

KAJIAN PUSTAKA

**KECENDERUNGAN PENYALAHGUNAAN ASET:
*MULTI-PERSPECTIVE FRAUD MODEL***

DISERTASI



HASNI YUSRIANTI

NIM. 12020115510026

PROMOTOR

Prof. Imam Ghozali, M.Com., Ph.D., Akt

KO-PROMOTOR

Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, S.E., M.Si., Akt.

PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2020

DISERTASI
KECENDERUNGAN PENYALAHGUNAAN ASET:
MULTI-PERSPECTIVE FRAUD MODEL

KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini menjelaskan landasan teori penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Pada bagian ini disajikan bahasan mengenai teori-teori yang mendasari penelitian, penelitian empiris, model teoritis dan roadmap penelitian, model empiris, serta pengembangan hipotesis.

2.1. Teori Atribusi

Fritz Heider (1958) adalah salah satu psikolog pertama yang menggambarkan istilah atribusi. Fritz Heider (1958) pertama kali mengemukakan teori atribusi dan selanjutnya dikembangkan oleh Harold Kelley (1967, 1972), Edward Jones dan Keith Davis (1965), dan Bernard Weiner (1974). Heider (1958) adalah pencetus konsep atribusi kognitif, tetapi Weiner dan rekannya (mis., Jones et al. 1972; Weiner, 1986) mengembangkan kerangka teori yang telah menjadi paradigma penelitian psikologi sosial.

Teori atribusi menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang terjadi dalam diri seseorang sehingga memahami tingkah laku seseorang dan orang lain. Teori Atribusi mempelajari proses menafsirkan suatu peristiwa oleh seseorang, mempelajari bagaimana seseorang menafsirkan alasan atau penyebab perilakunya (Luthans, 1998). Teori atribusi mencoba untuk mencari tahu apa yang menyebabkan

atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Respons terhadap suatu peristiwa yang kita berikan tergantung pada interpretasi kita terhadap peristiwa tersebut (Harold Kelley, 1973, dalam Graham, 1991). Meskipun Heider (1976) mengatakan atribusi adalah bagian dari persepsi kami tentang lingkungan. Anda akan mempertimbangkan atribusi yang terjadi setiap kali Anda menyadari lingkungan Anda.

Menurut Fritz Heider, setiap orang hanyalah ilmuwan semu yang mencoba memahami tindakan orang lain dengan mengumpulkan dan mengintegrasikan beberapa data sampai mereka memiliki penjelasan yang masuk akal mengapa orang lain berperilaku dalam beberapa cara. Atribusi adalah metode untuk menyimpulkan dari tindakan nyata mereka motivasi, keinginan, dan karakteristik orang lain. Baron dan Byrne (1979) mengatakan atribusi adalah salah satu proses pembentukan kesan. Di mana Anda dapat melihat proses pembentukan interpretasi ini berdasarkan stereotip, teori kepribadian, dan atribusi. Karena itu, atribusi adalah teori yang mengeksplorasi upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab tindakan kita dan orang lain. Pada dasarnya, istilah atribusi mengacu pada penyebab berbasis kejadian atau hasil berdasarkan persepsi individu. Dengan kata lain, gagasan itu berfokus pada bagaimana pertanyaan "mengapa" dapat dijawab oleh orang-orang ?. Filosofi atribusi berkaitan dengan bagaimana orang memahami peristiwa dan bagaimana perasaan dan tindakan mereka meresponsnya.

Teori atribusi memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Teori ini memberikan perhatian pada bagaimana seseorang sesungguhnya bertingkah laku. Penelitian atribusi, menurut Harvey & Weary (1984), terkait dengan upaya untuk memahami faktor-faktor yang terlibat dalam penyebab yang dirasakan. M.L.Snyder & Wicklund (1981) juga berpendapat bahwa orang ingin melihat diri

mereka sendiri dengan serangkaian perilaku. Setiap orang hanya mencoba memahami perilaku orang lain dengan mengumpulkan dan mencampurkan beberapa data sampai mereka mendapatkan penjelasan yang masuk akal tentang alasan orang lain berperilaku dengan cara tertentu. Dengan kata lain, seseorang hanya berusaha mencari alasan mengapa seseorang melakukannya dengan cara tertentu. Teori atribusi mengasumsikan bahwa orang berusaha menentukan mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan, yaitu karakteristik yang memicu tindakan. Seseorang yang ingin memahami mengapa orang lain melakukan sesuatu dan sedang mencoba untuk menetapkan satu atau lebih pemicu dari tindakan itu.

Jenis Atribusi

Kecenderungan memberi atribusi disebabkan oleh kecenderungan manusia untuk menjelaskan segala sesuatu (sifat ilmuwan manusia), termasuk apa yang ada dibalik perilaku orang lain. Heider mengungkapkan dua jenis atribusi, yaitu:

1. Atribusi kausalitas (sebab–akibat), yaitu teori yang mempertanyakan apakah perilaku orang lain itu dipengaruhi oleh faktor internal (personal) atautkah faktor eksternal (situasional).
2. Atribusi kejujuran, yang mempertanyakan sejauh mana pernyataan seseorang menyimpang dari pernyataan umum dan sejauh mana orang tersebut mendapatkan keuntungan dari pernyataan yang diajukan

Fritz Heider adalah yang pertama menelaah atribusi kausalitas. Menurut Heider, bila mengamati perilaku sosial, pertama–tama menentukan dahulu apa yang menyebabkannya, faktor situasional atau personal; dalam teori atribusi lazim disebut

kausalitas eksternal (atribusi eksternal) dan kausalitas internal (atribusi internal).

Heider membagi sumber atribusi ini menjadi dua, yaitu

1. Atribusi internal atau atribusi disposisional, yaitu tingkah laku seseorang yang berasal dari diri orang yang bersangkutan yang disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku).
2. Atribusi eksternal atau atribusi lingkungan, yaitu tingkah laku seseorang yang berasal dari situasi tempat/lingkungan atau luar diri orang yang bersangkutan.

Salah satu pendekatan yang menyediakan dasar untuk memahami hubungan antara persepsi dan perilaku adalah teori atribusi. Teori atribusi menyatakan bahwa tindakan seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan eksternal dan kekuatan internal. Pada dasarnya, teori atribusi menyatakan bahwa ketika orang mengamati tindakan individu, mereka mencoba menentukan apakah perilaku tersebut dipicu oleh faktor internal atau eksternal (Robbins, 2008). Atribusi internal adalah faktor-faktor yang datang dari seseorang seperti kemampuan atau usaha, sedangkan atribusi eksternal atau kekuatan lingkungan adalah faktor eksternal. Seseorang termotivasi atas dasar ini untuk memahami lingkungan dan penyebab peristiwa tertentu. Pada atribusi internal, kita menyimpulkan bahwa karakter atau disposisi (elemen psikologis sebelum perilaku) menyebabkan perilaku seseorang. Faktor eksternal dapat berfungsi sebagai mediator hubungan variabel.

Teori Atribusi dari Harold Kelly

Setiap ide atau perilaku yang akan dilakukan seseorang akan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Menurut teori atribusi dari Harold Kelly (1972) dalam Robbins

dan Judge (2008), kita menyimpulkan kausalitas internal atau eksternal dengan memperhatikan tiga hal:

Konsensus-perilaku yang diperlihatkan jika setiap orang mengalami situasi yang sama dan bereaksi dengan cara yang sama, dengan kata lain, jika orang lain menerima bahwa perilaku mereka didorong oleh beberapa karakteristik pribadi. Dari sudut pandang atribusi, jika perilaku seseorang unik maka dikatakan bahwa tindakan tersebut memiliki konsensus yang rendah. Jika konsensus tinggi, diharapkan bahwa orang akan memberikan situasi dengan atribusi eksternal.

Perbedaan - perilaku yang ditunjukkan oleh individu secara berbeda dalam situasi yang berbeda, dengan kata lain perilaku, ketika dihadapkan pada situasi yang sama, dapat dibedakan dari perilaku orang lain. Apakah tindakan itu luar biasa atau tidak adalah apa yang ingin kita pelajari. Jika luar biasa, pengamat cenderung memberikan atribusi eksternal perilaku. Jika tindakan itu tidak luar biasa, tampaknya akan dinilai secara internal.

Konsistensi – perilaku yang sama dari waktu ke waktu dalam tindakan seseorang. Fritz Heider juga mengklaim bahwa kekuatan internal (atribut pribadi) seperti kemampuan, komitmen dan kelelahan serta kekuatan eksternal (atribut lingkungan) seperti cuaca dan hukum bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa penentu tindakan yang paling signifikan adalah merasa secara tidak langsung. Ketika orang merasakan atribut internal mereka lebih dari atribut eksternal mereka, mereka mungkin berperilaku berbeda.

Kelley mengembangkan teorinya berdasarkan karya Heider. Kelley lebih menekankan pada unsur lingkungan atau luar diri individu. Atribusi didefinisikan oleh

Kelley sebagai proses mempersepsi sifat-sifat dispositional (yang sudah ada) pada satuan-satuan (entities) di dalam suatu lingkungan (environment). Faktor-faktor yang menyebabkan orang lebih cenderung ke atribusi eksternal atau atribusi internal inilah yang menjadi pusat perhatian teori Kelley. Beliau berpandangan bahwa suatu tindakan merupakan suatu akibat atau efek yang terjadi karena adanya sebab. Oleh karena itu, Kelley mengajukan suatu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya hal-hal yang menunjuk pada penyebab tindakan, apakah daya internal atau daya eksternal.

Teori Atribusi sebagai landasan teori penelitian

Penelitian ini menggunakan landasan teori utama yaitu teori atribusi. Dalam penelitian ini, penggunaan teori atribusi sebagai landasan teori dengan pertimbangan bahwa teori ini berpendapat bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi (a) kekuatan internal (atribusi internal) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha dan (b) kekuatan eksternal yaitu faktor yang datang dari luar atau situasional.

Teori atribusi mengasumsikan bahwa orang mencoba untuk menentukan mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan atau atribut yang menyebabkan perilaku. Secara eksplisit dan secara implisit, atribusi secara langsung mempengaruhi perilaku atau memediasi hubungan antara faktor-faktor lain dan perilaku (Graham, 1991). Pendiri Teori atribusi mengatakan bila mengamati perilaku sosial, pertama-tama menentukan dahulu apa yang menyebabkannya, faktor situasional atau personal. Seseorang ingin memahami mengapa orang melakukan sesuatu dan akan mengaitkan satu atau lebih penyebab perilaku itu. Pada dasarnya, teori atribusi menyatakan bahwa ketika orang mengamati tindakan individu, mereka mencoba menentukan apakah perilaku tersebut dipicu oleh faktor internal atau eksternal (Robbins, 2008).

Pemakaian teori atribusi dalam penelitian dapat mengakomodir hubungan variabel yang ada dalam model *Multi-perspective fraud* yang multidimensional dan kompleks yang terdiri dari kekuatan internal dan eksternal (situasional). Teori atribusi dapat menjelaskan pengaruh faktor internal dan pengaruh faktor eksternal dalam penyalahgunaan aset. Penelitian Model *Multi-perspective fraud* ini menguji dan membuktikan secara empiris perilaku penyalahgunaan aset dari berbagai perspektif yaitu: individu, sosial, organisasi, dan lingkungan. Teori atribusi dapat menjelaskan pengaruh faktor internal meliputi variabel rasionalisasi, tekanan keuangan, greed, intensitas moral. Faktor eksternal meliputi: faktor sosial dengan variabel *Peer influence* dan *Outcome expectancies*; faktor organisasi dengan variabel kesempatan (*opportunity*); faktor lingkungan dengan variabel Lingkungan kerja psikososial. Penelitian telah membuktikan mengapa penyalahgunaan aset itu dilakukan atau atribut apa saja yang menyebabkan perilaku tersebut dengan memahami sebab-sebab kejadian atau perilaku penyalahgunaan aset. Berdasarkan pemikiran inilah maka teori atribusi dijadikan landasan teori secara umum untuk penelitian ini.

2.2. Teori Pendukung

2.2.1. *Social Learning Theory*

Social Learning Theory (SLT) dikembangkan oleh Albert Bandura (1976, 1986). Bandura (1976) menyatakan bahwa individu dalam konteks sosial dipengaruhi oleh perilaku orang lain. Sebuah komponen fundamental dari *Social learning theory* (Bandura, 1976, 1986) adalah gagasan dari pembelajaran dari pihak lain yang merupakan mekanisme penting dari modifikasi perilaku seseorang. SLT mengusulkan

bahwa seorang individu dapat mempelajari perilaku umum yang diterima dan/atau tidak dapat diterima dengan mengamati perilaku contoh dari orang lain. Teori pembelajaran sosial menggunakan penjelasan-penjelasan penguatan eksternal dan penjelasan-penjelasan kognitif internal untuk memahami bagaimana kita belajar dari orang lain. Dalam pandangan belajar sosial “manusia” itu tidak didorong oleh kekuatan-kekuatan dari dalam namun juga tidak “didorong” oleh stimulus-stimulus lingkungan.

Belajar didefinisikan dengan perubahan permanen yang relevan dalam perilaku (Kazdin, 1975) dan hal ini terjadi melalui pemodelan. Dalam tahap perkembangan, *Social learning theory* berbeda dari teori-teori perilaku lain yang dalam hal ini dianggap sebagai interaksi pengaruh timbal balik antara kognitif, perilaku, dan lingkungan. Sebagaimana pernyataan Bandura (1976), "Dalam pandangan pembelajaran sosial, orang-orang tidak didorong oleh kekuatan batin atau diterpa rangsangan lingkungan. Perubahan fungsi psikologis dijelaskan dengan interaksi timbal balik yang berkesinambungan dari determinan pribadi dan lingkungan". Tindakan yang diambil oleh seorang individu akan mempengaruhi lingkungan, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku individu. Dengan demikian, prinsip utama dari teori ini adalah bahwa perilaku merupakan hasil sampingan dari individu dan lingkungan, bukan hanya satu sisi.

Pengambilan keputusan etis tidak terjadi dalam ruang hampa; moralitas tidak hanya fenomena individu, tetapi juga fenomena sosial (Jones dan Ryan (1997), individu cenderung untuk memeriksa isyarat-isyarat sosial dalam menentukan tingkat moralitas mereka sendiri. Implikasi sosial merupakan kunci dari hukuman dalam organisasi. Dengan mengandalkan keadilan dan *Social learning theory*, Trevino (1992) menekankan implikasi sosial merupakan kunci dari hukuman dalam organisasi.

Konsep-Konsep Utama *Social Learning Theory*

Proses modeling. Peniruan atau modelling merupakan "*the direct, mechanical reproduction of behavior*" reproduksi perilaku langsung dan mekanis (Baran & Davis, 2000). Modeling merupakan sarana penyebaran nilai-nilai konteks sosial, sikap, dan perilaku (Weaver, Trevino, & Agle, 2005) dan efektif ketika seorang individu mampu menerapkan perilaku model untuk suatu situasi. Suatu hal yang paling penting, individu menginternalisasi perilaku yang dipelajari, sengaja atau tidak sengaja, melalui pengaruh dari contoh (Bandura, 1976). Oleh karena itu, seorang individu, melalui proses pemodelan yang sukses, mampu dengan cepat mereproduksi perilaku yang ditunjukkan oleh model (Bandura, 1977; Davis & Luthans, 1980). Modeling terjadi karena pembelajaran melalui pengamatan.

Pembelajaran melalui pengamatan (*observational learning*) ada dua jenis. Pertama, penguatan terjadi melalui kondisi yang dialami orang lain atau vicarious conditioning. Kedua, penguatan melalui pembelajaran melalui pengamatan dengan meniru perilaku suatu model meskipun tidak mendapatkan penguatan atau pelemahan yang pada saat pengamat itu sedang memperhatikan model itu mendemonstrasikan sesuatu yang ingin dipelajari oleh pengamat tersebut serta mengharapkan mendapat pujian atau penguatan apabila menguasai secara tuntas apa yang dipelajari itu.

Reinforcement (Penguatan). Proses penguatan merupakan bentuk utama dari cara belajar seseorang. Proses penguatan juga merupakan konsep sentral dari proses belajar sosial. Dalam teori kognitif sosial, penguatan bekerja melalui efek penghambatan (*inhibitory effects*) dan efek membiarkan (*disinhibitory effects*). Efek yang disebutkan di atas tidak tergantung pada penghargaan dan hukuman yang sebenarnya, namun pada

penguatan apa yang dialami orang lain tapi dirasakan seseorang sebagai pengalamannya sendiri (*vicarious reinforcement*). Menurut Bandura (1986), *vicarious reinforcement* terjadi karena konsep pengharapan hasil (*outcome expectations*) dan harapan hasil (*outcome expectancies*).

Self-efficacy. SLT juga mempertimbangkan konsep pentingnya kemampuan sang "pengamat/pemerhati" untuk menampilkan sebuah perilaku khusus dan kepercayaan yang dipunyainya untuk menampilkan perilaku tersebut. Kepercayaan ini disebut dengan *self-efficacy* atau efikasi diri (Bandura, 1977). *Self-efficacy* dipandang sebagai sebuah prasyarat kritis dari perubahan perilaku.

Social learning theory sebagai landasan teori penelitian

SLT digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian disertasi ini dengan pertimbangan bahwa; kecurangan tidak lepas dari pengaruh sosial, proses peniruan (modeling) cukup kuat dalam perilaku etis individu, dan adanya proses penguatan (reinforcement). Hal ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh faktor sosial: Teori SLT menunjukkan bahwa pengaruh faktor sosial mempengaruhi ketika orang terus membandingkan diri dengan orang lain untuk memastikan apakah hal itu sesuai atau tidak dengan perilaku mereka sendiri. Manusia cenderung mencari lingkungan sosial sebagai isyarat yang akan membantu mereka dalam membuat keputusan etis, yang menyebabkan mereka terbuka untuk dipengaruhi oleh perilaku dari rujukan lain, termasuk rekan sejawat (Festinger, 1954). Pengambilan keputusan etis tidak terjadi dalam ruang hampa; moralitas tidak hanya fenomena individu, tetapi juga fenomena sosial (Jones dan Ryan (1997). Individu cenderung untuk memeriksa isyarat-isyarat sosial seperti perilaku rekan dalam menentukan tingkat moralitas mereka sendiri.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecurangan tidak lepas dari pengaruh faktor sosial. Selain fokus pada pelaku, *Fraud* adalah unik untuk konteks sosial. Misalnya, motivasi untuk penipuan yang diidentifikasi dari studi di Amerika - seperti uang, ideologi, pemaksaan dan ego atau hak (Kranacher et al. 2011) tidak terlihat dalam kasus kecurangan di Cina (Czielewski, 2012). Dengan demikian faktor sosial berpengaruh dimana kecurangan tersebut terjadi.

Modeling (proses peniruan): Salah satu konsep yang ada di *Social Learning Theory (SLT)* adalah *Modelling* atau peniruan yang merupakan reproduksi perilaku yang langsung dan mekanis (Baran & Davis, 2000). SLT mengusulkan perilaku yang akan ditiru melalui pembelajaran pihak lain atau pengamatan, meskipun pengalaman langsung dapat membantu seseorang dalam menentukan perilaku masa depan. Semua pengetahuan dan keterampilan mungkin berasal dari pengalaman langsung juga dapat diperoleh dengan mengamati perilaku orang lain (Bandura, 1986). Melalui berbagai proses, SLT mendalilkan bahwa seorang individu akan meniru perilaku yang diamatinya. Jika seorang saksi rekan individu terlibat dalam perilaku yang tidak etis, ada kemungkinan, bahwa pemerhati juga akan terlibat dalam perilaku yang tidak etis (O'Fallon, 2007).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku tidak etis dan kecurangan dapat dipicu oleh adanya pengaruh rekan dari proses peniruan (misalnya: Wells, 2004; O'fallon, 2007; Jones & Kavanagh, 1996; Trevino, 1986; Zey-Ferrell & Ferrell, 1982; Deshpande *et al.* 2006; Zey-Ferrell *et al.* 1979, Keith *et al.* 2003; O'Fallon dan Butterfield, 2005). Berdasarkan pertimbangan bahwa kecurangan tidak lepas dari pengaruh sosial dan proses peniruan (modeling) cukup kuat dalam perilaku etis

individu, maka dapat disimpulkan konsep yang ada dalam SLT dapat digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian disertasi ini.

Social Learning Theory dan Peer influence

Salah satu konsep yang ada di *Social Learning Theory (SLT)* adalah *Modelling* atau peniruan. SLT memberikan penjelasan yang jelas bagaimana perilaku rekan yang tidak etis mempengaruhi perilaku tidak etis individu. Dalam literatur pengambilan keputusan etis, sejumlah model teoritis menggambarkan bagaimana aspek lingkungan sosial mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan etis (misalnya, Trevino, 1986). Beberapa model termasuk *Peer influence* merupakan aspek penting dari lingkungan sosial. SLT telah diterapkan untuk penelitian organisasi dan akademik untuk memeriksa beragam masalah. Penelitian lebih lanjut saat ini telah berhasil menerapkan SLT untuk mempelajari pengambilan keputusan etis (Ashkanasy *et al.* 2006; Kuo & Hsu, 2001; Trevino & Ball, 1992; Trevino & Youngblood, 1990).

Individu mempertimbangkan pikiran, perasaan, dan peran orang lain yang berpotensi terpengaruh oleh keputusan. Hal ini berdasarkan pemikiran Kolberg (1969) yang menyatakan alasan pentingnya *Peer influence* dalam pengambilan keputusan etis adalah karena untuk maju dalam kemampuan penalaran moral mereka, individu harus mempertimbangkan pikiran, perasaan, dan peran orang lain yang berpotensi terpengaruh oleh keputusan (Arnett & Hunt, 2002). Dengan demikian, sebagai proses kemajuan individu dalam setiap tahap, ada sedikit penekanan pada kepentingan diri mereka sendiri dan penekanan kuat atas peran pihak lain disekitarnya. Oleh karena itu, sebagian besar individu, cukup rentan terhadap *Peer influence*. Sebagai argumen di atas dan bukti-bukti menunjukkan, peran rekan sejawat dalam pengambilan keputusan etis adalah penting, namun sering merupakan elemen yang diabaikan.

Social learning theory menekankan bahwa banyak perilaku manusia dipelajari melalui pengaruh contoh. Modeling merupakan sarana penyebaran nilai-nilai konteks sosial, sikap, dan perilaku (Weaver, Trevino, & Agle, 2005) dan efektif ketika seorang individu mampu menerapkan perilaku model untuk suatu situasi. Individu belajar dengan mengamati perilaku orang lain dan konsekuensinya bagi mereka (McCabe dan Trevino, 1993). Jadi, menurut teori pembelajaran sosial, melihat rujukan lain berhasil meningkatkan kecenderungan pengamat untuk berperilaku dengan cara yang sama.

Dalam berbagai lingkungan, individu sering melihat ke peran model untuk membimbing perilaku. Hal ini terutama berlaku dalam situasi baru atau ambigu, seperti yang sering terjadi ketika perilaku memiliki implikasi etis. Dalam keadaan seperti itu, individu cenderung untuk mencari arah dari perilaku orang lain (Zimbardo & Leippe, 1991). Jika rekan terlibat dalam perilaku yang tidak etis, pemerhati cenderung untuk terlibat dalam *vicarious learning*, dan kemudian akan mengikuti dan terlibat dalam perilaku yang tidak etis. Suatu hal yang paling penting, individu menginternalisasi perilaku yang dipelajari, sengaja atau tidak sengaja, melalui pengaruh dari contoh (Bandura, 1976). Oleh karena itu, seorang individu, melalui proses pemodelan yang sukses, mampu dengan cepat mereproduksi perilaku yang ditunjukkan oleh model (Bandura, 1977; Davis & Luthans, 1980).

2.2.2. *Social Exchange Theory*

Sudut pandang *Social exchange theory* (teori pertukaran sosial) berpendapat bahwa orang menghitung nilai keseluruhan dari sebuah hubungan dengan mengurangi pengorbanannya dari penghargaan yang diterima (Monge dan Contractor, 2003). *Social Exchange Theory* melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (reciprocal). Karena lingkungan kita

umumnya terdiri dari orang lain, maka kita dan orang lain dianggap memiliki perilaku yang saling terkait. Dalam hubungan itu ada unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan *profit* (keuntungan). *Reward* adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengorbanan, pengorbanan adalah semua yang dihindari, dan keuntungan dikurangi dengan pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri dari pertukaran sekurang-kurangnya antara dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi.

Perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan. Homans (1974) menyatakan semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang, makin sering satu bentuk tindakan tertentu memperoleh imbalan, makin cenderung orang tersebut menampilkan tindakan tertentu tadi. Bagi Homans, prinsip dasar pertukaran sosial adalah “distributive justice” atau aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi. Proposisi yang terkenal sehubungan dengan prinsip tersebut berbunyi “seseorang dalam hubungan pertukaran dengan orang lain akan mengharapkan imbalan yang diterima oleh setiap pihak sebanding dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya makin tinggi pengorbanan, makin tinggi imbalannya dan keuntungan yang diterima oleh setiap pihak harus sebanding dengan investasinya makin tinggi investasi, makin tinggi keuntungan”.

Asumsi Social Exchange Theory

Social Exchange Theory mempunyai beberapa asumsi, yaitu;

1. Manusia mencapai penghargaan dan menghindari hukuman.

Pemikiran bahwa manusia mencari penghargaan dan menghindari hukuman sesuai dengan konseptualisasi pengurangan dorongan (Rolloff, 1981). Pendekatan ini menunjukkan bahwa perilaku orang dimotivasi oleh mekanisme penggerak internal.

Ketika orang merasakan dorongan ini, mereka termotivasi untuk menguranginya, dan proses eksekusi itu menyenangkan.

2. Manusia adalah makhluk rasional. Manusia adalah makhluk rasional sebagai asumsi penting bagi teori pertukaran sosial.

3. Standar yang digunakan manusia untuk mengevaluasi pengorbanan dan penghargaan bervariasi dari waktu ke waktu dan dari satu orang ke orang lainnya. Tidak ada standar yang bisa digunakan siapa pun untuk menentukan apa pengorbanan dan penghargaan.

Elemen *Social Exchange Theory*

Menurut Thibaut dan Kelley (1959), ada 4 elemen dalam teori pertukaran sosial yang digunakan dalam menganalisa suatu hubungan yaitu, *Rewards*, *Costs*, *Outcome*, dan *Comparison Level*.

- *Rewards* (imbalan) adalah elemen positif yang bermanfaat untuk meningkatkan nilai positif dalam suatu hubungan. Contohnya adalah perilaku positif seperti rasa hormat, mendengarkan, pujian, dan lain-lain.
- *Cost* (Biaya) adalah elemen negatif yang mungkin bisa memecahkan hubungan.
- *Outcome* (Hasil) adalah penggabungan nilai antara penghargaan dan biaya. Misalkan nilai penghargaan lebih tinggi dari nilai biaya ($R > C$), berarti hasilnya bagus. Itu berarti hubungan itu berjalan cukup baik. Namun, jika nilai penghargaan lebih rendah dari nilai biaya ($R < C$), hasil yang dihasilkan tidak begitu baik.
- *Comparison Level* adalah standar komparasi (parameter) hubungan yang tengah kita jalani dengan hubungan kita yang lain sebagai pembandingan.

Social Exchange Theory sebagai Landasan Teori Penelitian

Hubungan variabel *outcome expectancies* dengan kecurangan penyalahgunaan aset juga didukung dengan *social exchange theory*. Salah satu hal yang mendasari *social exchange theory* adalah adanya asumsi di *Social Exchange Theory* dimana manusia mencapai penghargaan dan menghindari hukuman. Pemikiran bahwa manusia mencari penghargaan dan menghindari hukuman sesuai dengan konseptualisasi pengurangan dorongan (Rolloff, 1981). Pendekatan ini menunjukkan bahwa perilaku orang dimotivasi oleh mekanisme penggerak internal. Ketika orang merasakan dorongan ini, mereka termotivasi untuk menguranginya, dan proses eksekusi itu menyenangkan.

Social Exchange Theory juga melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Jadi perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan. Homans (1974) menyatakan bahwa semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang, makin sering satu bentuk tindakan tertentu memperoleh imbalan, makin cenderung orang tersebut menampilkan tindakan tertentu tadi.

Studi sebelumnya menyatakan bahwa penguatan atas imbalan dan hukuman yang akan diterima berpengaruh langsung terhadap perilaku etis, efek penguatan perilaku, serta memberi efek positif dan negatif perilaku (misalnya; McCabe & Trevino, 1997; Trevino & Youngblood, 1990; Buckley *et al.* 1998; Ashkanasy, Windsor, & Trevino, 2006; Butterfield, Trevino, & Ball, 1996; Trevino & Ball, 1992; Tenbrunsel & Messick, 1999). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *Outcome expectancies* yang dalam hal ini

imbalan dan *punishment severity* juga berpengaruh terhadap kecurangan (Hollinger dan Clark, 1983; Wirl, 1998; Zulkarnain, 2013; Ramamoorti *et al.* 2008; Tenbrunsel, 1998). Sesuai dengan *Social Exchange Theory*, perilaku manusia itu banyak dipengaruhi harapannya atas tindakan yang dilakukan baik karena imbalan ataupun hukuman.

Berdasarkan pertimbangan manusia penguatan atas imbalan dan hukuman yang akan diterima berpengaruh langsung terhadap perilaku etis, memberi efek penguatan perilaku, serta memberi efek positif dan negatif perilaku yang sesuai dengan asumsi dan elemen yang ada dalam *Social Exchange Theory*. Di dalam SET terdapat asumsi manusia mencapai penghargaan dan menghindari hukuman serta teori ini juga melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*), maka dapat disimpulkan asumsi dan elemen yang ada dalam *Social Exchange Theory* ini juga dapat digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian disertasi ini.

2.3. *Fraud Triangle*

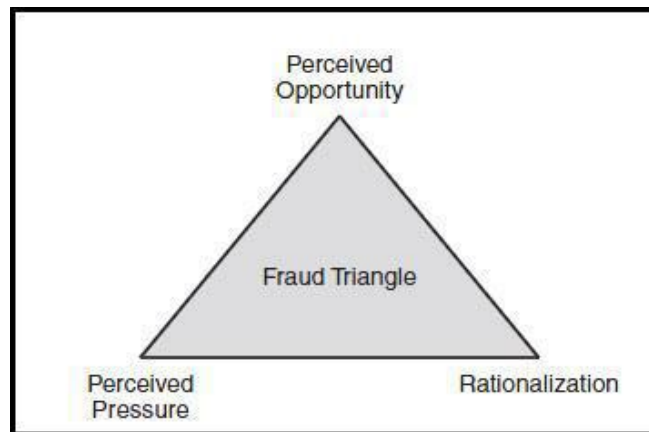
Salah satu teori yang berhubungan dengan kecurangan (*fraud*) adalah *Fraud Triangle* atau teori segitiga kecurangan (Cohen *et al.* 2011) yang dikemukakan oleh seorang kriminolog Donald Cressey pada tahun 1953. Cressey mengusulkan faktor-faktor penyebab terjadinya *fraud* berdasarkan penelitian di tahun 1950 yang menyatakan bahwa harus ada alasan di balik segala sesuatu yang dilakukan orang melakukan kecurangan. Berdasarkan wawancara dengan narapidana di Illinois State Penitentiary di Joliet, Cressey melihat karakteristik umum di kalangan narapidana menjalani hukuman karena pelanggaran white-collar. Dia mewawancarai 250 penjahat dalam jangka waktu 5 bulan dimana menemukan dua kriteria perilakunya: (i) pada awalnya, orang

menerima tanggung jawab kepercayaan dengan itikad baik, dan (ii) keadaan membuat mereka melanggar kepercayaan.

Cressey (1953) berdasarkan pengamatannya membuat tiga kriteria hipotesis untuk pelanggaran pidana atas kepercayaan: (1) masalah keuangan non-shareable; (2) pengetahuan tentang cara kerja dari perusahaan tertentu dan kesempatan untuk melanggar posisi kepercayaan; dan (3) kemampuan untuk menyesuaikan persepsi diri seseorang sehingga dalam pikiran pelanggar kepercayaan bukanlah perilaku kriminal. Cressey (1953) menghipotesis bahwa untuk terjadinya kecurangan, masing-masing tiga kriteria harus hadir: tekanan yang dirasakan, peluang dirasakan, dan rasionalisasi. Salah satu representasi dari teorinya, akhirnya berkembang menjadi apa yang kita kenal sekarang sebagai "*Fraud Triangle*".

Fraud Triangle mencerminkan tiga sisi yang merepresentasikan tekanan persepsian (*perceived pressure*), kesempatan atau peluang persepsian (*perceived opportunity*), dan yang terakhir merepresentasikan rasionalisasi (*rationalization*). Penelitian Cressey (1953) atas perilaku penggelapan dari white collar crime yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan (*embezzler/occupational offender*) kemudian digeneralisir menjadi teori perilaku *fraud* secara luas. Perkembangan kemudian, teori *Fraud Triangle* telah didukung secara luas oleh profesi auditor dalam menyusun berbagai standar sebagai alat untuk mendeteksi kecurangan (Kassem dan Higson, 2012).

Adapun gambar model *Fraud Triangle* adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Fraud Triangle (Cressey, 1953)

2.3.1. Tekanan Atau Motivasi

Tekanan yang dirasakan atau tekanan persepsian adalah salah satu alasan mengapa seseorang melakukan kecurangan. Tekanan atau Motivasi berkaitan dengan usaha mencapai suatu tujuan yang merupakan interaksi individu dengan situasi (Robin dan Judge, 2007). Tekanan merupakan faktor yang signifikan untuk melakukan kecurangan (Lister, 2007). Tekanan mengacu pada faktor-faktor yang menyebabkan perilaku yang tidak etis. Setiap melakukan kecurangan pelaku menghadapi beberapa tekanan untuk melakukan perilaku tidak etis (Abdullahi dan Mansor, 2015). Tekanan ini dapat berupa keuangan maupun tekanan non-keuangan. Tekanan yang dirasakan bisa ada dalam berbagai cara, terutama yang membutuhkan keuangan non-sharable. Tekanan keuangan diakui sebagai faktor yang paling umum yang menyebabkan suatu entitas untuk terlibat dalam tindakan jahat. Secara khusus, sekitar 95% dari semua kasus kecurangan yang dilakukan karena tekanan keuangan (Albrecht *et al.* 2006).

Banyak jenis tekanan yang memotivasi seseorang melakukan kecurangan. Lister (2007) menentukan tiga jenis tekanan yaitu; tekanan pribadi, stres kerja, dan tekanan eksternal. Menurut Rae dan Subramanian (2008) tekanan berkaitan dengan motivasi

karyawan untuk melakukan kecurangan karena keserakahan atau tekanan keuangan pribadi. Vona (2008) dan Rasha dan Andrew (2012) percaya bahwa tekanan pribadi dan perusahaan adalah motif utama untuk melakukan kecurangan. Interaksi dari unsur-unsur di atas menyebabkan seorang individu untuk melakukan kecurangan (Rosefield, 1988; Vona, 2008; Okezie 2012 dan Rasha dan Andrew, 2012). Chen dan Elder (2007) mengakui enam kategori dasar tekanan; pelanggaran kewajiban, masalah pribadi, inversi perusahaan, pencapaian posisi dan hubungan antara karyawan. Albrecht *et al.* (2008) mengkategorikan tekanan dalam empat kelompok termasuk ekonomi, jabatan, berkaitan dengan pekerjaan dan tekanan lainnya.

Sebagian besar ahli berpendapat bahwa tekanan dapat dibagi kedalam empat kelompok utama; (1) tekanan keuangan, (2) tekanan untuk melakukan perbuatan jahat, dan (3) tekanan lainnya. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Tekanan keuangan: Tekanan keuangan adalah tipe tekanan yang paling umum untuk melakukan kecurangan. Beberapa riset menyatakan bahwa sekiter 95% dari kecurangan yang ada melibatkan tekanan keuangan ataupun tekanan untuk melakukan perbuatan jahat. Tekanan keuangan umumnya terkait langsung dengan individu, termasuk dalam hal-hal berikut: sifat serakah, hidup di atas rata-rata gaya hidup orang pada umumnya, tagihan yang tinggi dan hutang pribadi, kredit yang tidak menguntungkan, kerugian keuangan secara pribadi, dan kebutuhan keuangan yang tidak terduga.
- b) Tekanan untuk melakukan perbuatan jahat: Permasalahan yang terkait dengan tekanan keuangan adalah motivasi yang timbul oleh adanya tekanan untuk melakukan perbuatan jahat, seperti judi, obat-obatan terlarang, alkohol, dan

hubungan diluar pernikahan yang cukup mahal. Tekanan untuk melakukan perbuatan jahat adalah jenis tekanan terburuk untuk melakukan kecurangan.

- c) Tekanan terkait pekerjaan: Orang-orang juga dapat melakukan tindakan kecurangan terhadap atasan atau orang lain. Faktor-faktor seperti sedikitnya pengakuan terhadap kinerja, perasaan tidak puas terhadap pekerjaan, ketakutan akan kehilangan pekerjaan, keinginan mendapatkan promosi, dan dibayar tidak semestinya telah memotivasi beberapa kecurangan.
- d) Tekanan lainnya: Kecurangan juga dapat dimotivasi oleh tekanan lain seperti suami/istri yang bersikukuh pada gaya hidup yang berlebihan. Hal itu menjadikannya serakah dan menginginkan hal yang lebih dari kemampuan. Kondisi yang sulit untuk membedakan antara keinginan dan kebutuhan. Sebagaimana diketahui tujuan sebagian besar orang dalam masyarakat kapitalistik adalah untuk memperoleh kekayaan serta mengukur sukses dengan seberapa banyak uang atau kekayaan yang diperoleh. Bagi beberapa orang menjadi orang yang sukses lebih penting daripada menjadi orang yang jujur.

Peran faktor keuangan sangat penting dalam membentuk perilaku kecurangan. Menurut Cressey (1953) motivasi seseorang melakukan kecurangan adalah problem keuangan, baik berupa kebutuhan keuangan untuk mempertahankan atau untuk meningkatkan status, problem keuangan karena permasalahan pribadi atau akibat perubahan bisnis eksternal. Problem finansial karena merupakan tipe problem yang umumnya diselesaikan dengan mencuri uang atau asset lain. Albrecht *et al.* (2007) juga menyebutkan bahwa tekanan terbesar yang mendorong perilaku *fraud* adalah masalah finansial. Hubungan atasan-bawahan juga dapat menjadi motivasi *fraud*. Kecurangan juga dapat dilakukan untuk menguntungkan satu orang (pegawai) atau organisasi.

Kecurangan pegawai terjadi ketika seorang pegawai berupaya melakukan penggelapan dari pimpinannya (Zimberlman *et al.* 2014). Tekanan yang berbeda memotivasi individu melakukan kecurangan demi kepentingan sendiri.

2.3.2. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan akan membuka peluang terjadinya kecurangan, hal ini akan membuka jalan terjadinya kecurangan, walaupun pada awalnya tidak ada niat dari dalam diri pelaku untuk melakukannya. Beberapa peneliti menjelaskan kesempatan sebagai kondisi diluar individu. Menurut Cressey (1953), kesempatan atau peluang yaitu kondisi atau situasi yang memungkinkan seseorang melakukan atau menutupi tindakan tidak jujur. Dorminey *et al.* (2012) menjelaskan peluang persepsian sebagai persepsi individu bahwa ada kelemahan pengendalian dan persepsi bahwa kemungkinan *fraud* terdeteksi sangat kecil. Hal ini dapat terjadi karena adanya internal kontrol perusahaan yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/atau penyalahgunaan wewenang. Di antara ketiga elemen *Fraud Triangle*, *opportunity* (kesempatan) merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisasi melalui penerapan proses, prosedur, dan kontrol serta upaya deteksi dini terhadap *fraud*. Cressey (1953) menyatakan bahwa masalah keuangan yang tidak dapat dibagi kepada orang lain, tidak dengan sendirinya menimbulkan tindakan *fraud*.

Persepsi adanya kesempatan memicu terjadinya kecurangan. Kesempatan mengacu pada kemampuan dan kekuatan seorang karyawan untuk mewujudkan kelemahan dari sistem organisasi dan mengambil keuntungan dengan membuat kecurangan yang memungkinkan (Rae dan Subramanian, 2008). Kesempatan sebagai kemampuan untuk mengesampingkan kontrol kecurangan (Wilson, 2004). Konsep kesempatan/peluang menunjukkan bahwa orang akan mengambil keuntungan dari

situasi yang tersedia bagi mereka (Kelly dan Hartley, 2010). Peluang ada dalam persepsi dan keyakinan dari pelaku. Dalam kebanyakan kasus, semakin rendah resiko tertangkap, semakin besar kemungkinan itu kecurangan akan berlangsung (Cressey 1953). Beberapa faktor menyebabkan adanya kesempatan untuk melakukan kegiatan kecurangan dalam organisasi seperti kelalaian atas kebijakan pelanggaran karyawan dan kurangnya tindakan disipliner (Sausser, 2007).

Tekanan mendorong individu untuk melakukan *fraud*, namun individu akan bertindak curang jika merasakan adanya peluang atau kesempatan untuk melakukan *fraud* tanpa diketahui atau terdeteksi (Wells, 2005). Peluang diciptakan oleh kontrol efektif atau sistem pemerintahan yang memungkinkan seorang individu untuk melakukan kecurangan organisasi. Di bidang akuntansi, hal ini disebut sebagai kelemahan pengendalian internal. Menurut *Association of Fraud Examiners*, kecurangan terjadi ketika seorang karyawan sengaja menyalahgunakan aset di organisasinya bekerja. Kemungkinan penyebabnya adalah kurangnya pemisahan tugas serta kurangnya hukuman yang efektif untuk kejahatan kerah putih (Huefner, 2011).

Kesempatan memiliki dua aspek: (i) kerentanan yang melekat pada organisasi untuk melakukan manipulasi, dan (ii) kondisi organisasi yang dapat menjamin kecurangan terjadi. Kenyon dan Tilton (2006) mengatakan bahwa kontrol internal yang lemah, kurangnya pengawasan, pemisahan tugas tidak memadai dapat menciptakan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Peluang persepsian membutuhkan kemampuan untuk melakukan *fraud* tanpa tertangkap atau terdeteksi. Faktor yang meningkatkan peluang persepsian adalah asumsi pemberi kerja atau atasan tidak waspada serta asumsi bahwa karyawan tidak secara reguler diperiksa atau dikontrol dan

keyakinan bahwa tidak ada yang akan menilai perilaku *fraud* sebagai suatu pelanggaran serius (Sauser, 2007).

Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 tahun 2008 tentang SPIP

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) telah ditetapkan di Jakarta, 28 Agustus 2008 lalu oleh Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono. Peraturan ini juga telah disahkan melalui Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127. PP tersebut bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem Pengendalian Internal didasarkan pada pemikiran bahwa Sistem Pengendalian Intern melekat sepanjang kegiatan, dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta harus dapat memberikan keyakinan yang memadai. Hal ini baru dapat dicapai jika seluruh tingkat pimpinan menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatan di instansi masing-masing. Dengan demikian, maka penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif.

Dalam Penjelasan PP No. 60 tahun 2008, dijabarkan unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern yang mengacu pada unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktikkan pada lingkungan pemerintahan di berbagai Negara yang paling tidak telah mengakomodir teori praktis pada paragraf dua tersebut di atas. Unsur-unsur SPI yang dimaksud dalam PP tersebut adalah meliputi:

- a. Lingkungan pengendalian: Pimpinan instansi Pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern serta manajemen yang sehat.
- b. Penilaian risiko: Pengendalian internal harus memberikan penilaian terhadap risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam.
- c. Kegiatan pengendalian: Kegiatan pengendalian membantu memastikan apakah arah pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian harus efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Informasi dan komunikasi: Informasi harus dicatat dan dilaporkan ke kepala instansi pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah melakukan kontrol dan tanggung jawabnya.
- e. Pemantauan: Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan rekomendasi hasil audit dan review lainnya segera ditindaklanjuti.

Dalam rangka memperkuat dan menunjang efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern dilakukan pengawasan intern dan pembinaan penyelenggaraan SPIP. Pengawasan internal merupakan salah satu bagian dari kegiatan pengendalian internal yang berfungsi untuk melakukan penilaian independen terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah. Lingkup pengaturan pengawasan intern mencakup kelembagaan, lingkup tugas, kompetensi sumber daya manusia, kode etik, standar audit, pelaporan, dan telaahan sejawat. Pedoman pelaksanaan SPIP mencakup penyusunan pedoman teknis pelaksanaan, sosialisasi, pendidikan dan pelatihan, dan

bimbingan dan konsultasi SPIP, serta peningkatan kompetensi auditor perangkat kontrol internal pemerintah.

2.3.3. Rasionalisasi

Rasionalisasi memungkinkan seseorang melakukan kecurangan dengan mencari pembenaran atas tindakan tidak etis yang dilakukannya. Rasionalisasi adalah justifikasi pribadi atau pembenaran pribadi atas tindakan yang dilakukannya (Wells, 2005). Rasionalisasi ditunjukkan saat pelaku mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, bukan sesudah melakukan tindakan tersebut. Rasionalisasi diperlukan agar si pelaku dapat mencerna perilakunya yang ilegal untuk tetap mempertahankan jati dirinya sebagai orang yang dipercaya, tetapi setelah kejahatan dilakukan, rasionalisasi akan ditinggalkan karena tidak diperlukan lagi (Cressey (1953). Konsep ini menunjukkan bahwa pelaku harus merumuskan beberapa ide yang dapat diterima secara moral kepadanya sebelum terlibat dalam perilaku yang tidak etis. Rasionalisasi merupakan upaya untuk mengurangi disonansi kognitif dalam diri individu (Ramamoorti, 2008; Ramamoorti *et al.* 2009). Cressey (1950, 1953) mengamati bahwa orang yang melakukan kecurangan berkeinginan untuk tetap dalam zona kenyamanan moral mereka. Oleh karena itu, setidaknya secara internal, pelaku berusaha untuk membenarkan tindakan kecurangan sebelum tindakan kecurangan pertama.

Rasionalisasi melibatkan perubahan persepsi seseorang tentang situasi atau lingkungan sosial untuk membenarkan perilaku mereka (Festinger, 1962). Menurut Murphy dan Dacin (2012), ada tiga jalur menuju terjadinya kecurangan: 1) melalui kurangnya kesadaran karena faktor situasional yang kuat, 2) melalui rasionalisasi dikombinasikan dengan intuisi moral sebelum melakukan kecurangan, dan 3) melalui rasionalisasi setelah melakukan kecurangan. Jadi rasionalisasi memainkan peran kunci

dalam dua dari tiga jalur. Rasionalisasi tampak ada dimana-mana, baik secara teoritis maupun empiris (Callahan, 2004). Parahnya lagi, orang yang melakukan rasionalisasi tidak segan-segan terus melakukan kecurangan namun mereka percaya diri sebagai individu yang bermoral dan individu yang taat hukum.

Rasionalisasi mengacu pada pembenaran dan alasan bahwa perilaku tidak bermoral berbeda dari kegiatan kriminal. Jika seorang individu tidak bisa membenarkan tindakan tidak jujur, tidak mungkin bahwa ia akan terlibat dalam kecurangan. Beberapa contoh rasionalisasi perilaku kecurangan antara lain: "Saya hanya meminjam uang", "saya berhak atas uang karena majikan saya curang pada saya". Selain itu, beberapa alasan penipu aksi mereka antara lain: "Aku harus mencuri untuk menyediakan untuk keluarga saya", "beberapa orang melakukannya mengapa tidak aku juga "(Cressey, 1953). Hampir semua kecurangan melibatkan elemen rasionalisasi.

Individu yang melakukan kecurangan memiliki mind-set tertentu yang memungkinkan mereka untuk membenarkan alasan tindakan kecurangan mereka (Hooper dan Pornelli, 2010). Seorang pelaku kecurangan umumnya tidak ingin dianggap sebagai pelanggar, namun cenderung menganggap bahwa apa yang akan dilakukannya adalah sebagai pengecualian dalam kondisi dilema yang dihadapinya. Pelaku *fraud* umumnya tidak memandang dirinya sebagai penjahat, maka dibutuhkan suatu proses kognitif untuk membenarkan perilaku *fraud* khususnya dalam kondisi yang dihadapinya (Wells, 2005). Pelaku merasionalisasi tindakan tidak jujur agar tidak merasa bersalah. Rasionalisasi yang sama seringkali memungkinkan dilakukannya tindakan kecurangan. Biasanya kecurangan akan dilakukan dengan membohongi orang lain. Tetapi, pelaku akan membohongi dirinya sendiri bahwa apa yang dilakukannya itu adalah benar (Zimbelman *et al.* 2014).

Rasionalisasi adalah pembenaran dari perilaku kecurangan karena kurangnya integritas pribadi karyawan, atau penalaran moral (Rae dan Subramanian, 2008). Kecenderungan untuk melakukan kecurangan tergantung pada nilai-nilai etika serta pada sikap pribadi mereka individu (Kenyon dan Tilton, 2006). Trompeter *et al.* (2013) menemukan bahwa rasionalisasi (pembenaran moral yang setelah kecurangan) dan konstruk terkait erat netralisasi (pembenaran moral yang sebelum kecurangan) telah diperiksa secara luas oleh peneliti non-akuntansi dalam berbagai pengaturan.

Dalam kecurangan, rasionalisasi terjadi sebelum perbuatan curang. Akibatnya, rasionalisasi sering dibahas dalam upaya anti-kecurangan melalui pelatihan dan kesadaran. Memahami sifat sebenarnya dari kecurangan pembenaran adalah penting untuk benar merumuskan langkah-langkah anti-*fraud*. Sebagaimana dicatat oleh Hogan *et al.* (2008) dan Murphy dan Dacin (2011), elemen segitiga kecurangan ini menerima paling sedikit perhatian dari para peneliti akuntansi. Masih banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam menyempurnakan konsep rasionalisasi di daerah kecurangan, terutama penelitian empirik berusaha untuk memvalidasi atau menyelidiki lebih lanjut.

2.3.5. Perkembangan Model *Fraud Triangle*

Sejak *Fraud Triangle* dikembangkan oleh Donald Cressey pada tahun 1953, telah banyak penelitian yang berhubungan dengan *Fraud Triangle*. Riset-riset yang dilakukan berhubungan dengan identifikasi faktor-faktor yang menciptakan tekanan, peluang, serta rasionalisasi juga dilakukan riset-riset yang terkait dengan tanggung jawab auditor dalam rangka untuk pendeteksian fraud. *Fraud Triangle* memberikan model konseptual efisien yang luas sebagai bantuan untuk masyarakat anti-fraud dalam memahami anteseden kecurangan. Beberapa model dan teori kecurangan diperpanjang dalam upaya untuk menjelaskan mengapa individu melakukan kecurangan dan

kejahatan keuangan di luar pemikiran yang diberikan oleh *Fraud Triangle*. Model-model tambahan berusaha untuk mengidentifikasi antecedent psikologis atau sosiologis tambahan (kepribadian dan karakteristik perilaku) untuk menggambarkan orang-orang cenderung ke arah kecurangan.

Model-model yang dikembangkan sebagai perpanjangan *Fraud Triangle* ini, antara lain: *Triangle of Fraud Action*, *Fraud Scale*, *M.I.C.E.*, *Fraud Diamond*, *the A-B-C analysis of white-collar crime*, dan *Fraud GONE*. Teori-teori tambahan membangun *Fraud Triangle* dengan cara yang bermanfaat untuk instruktur, peneliti, dan praktisi, memberikan wawasan yang lebih besar kemungkinan motivasi yang memicu *fraud*. Garis antara pelaku dan kejahatan merupakan vektor probabilitas, di mana banyak faktor menengahi atau moderat adanya kemungkinan kecurangan. Rincian penjelasan perkembangan teori *Fraud Triangle* dapat dijelaskan berikut:

Triangle of Fraud Action

Sebuah pengembangan dari *Fraud Triangle* dengan nama *Triangle of Fraud Action* atau disebut Elemen Kecurangan (Albrecht *et al.* 2006; Kranacher *et al.* 2011). *Fraud Triangle* mengidentifikasi kondisi di mana kecurangan dapat terjadi, sedangkan *Triangle of Fraud Action* menggambarkan tindakan seseorang yang dilakukan untuk melakukan kecurangan tersebut. Tiga komponen dari *the Triangle of Fraud Action* adalah *the act*, *concealment*, and *conversion*. *The act* itu merupakan pelaksanaan dan metodologi kecurangan, *concealment* merupakan menyembunyikan tindakan kecurangan; *conversion* adalah proses mengubah keuntungan haram menjadi sesuatu yang dapat digunakan oleh pelaku dengan cara yang tampaknya sah.

Nilai tambahan dari *the Triangle of Fraud Action* adalah model ini merupakan tindakan spesifik yang dapat didokumentasikan dengan bukti, serta titik kontrol di mana

kecurangan atau kecurangan potensial dapat dicegah, terdeteksi, atau direhabilitasi. *The Triangle of Fraud Action* berharga untuk penyidik di mana adanya bukti yang diperlukan. Sementara *Fraud Triangle* menunjukkan penyidik mengapa orang mungkin melakukan kecurangan, jejak pembuktian mungkin lemah atau tidak ada. Tekanan dan rasionalisasi unsur keuangan *Fraud Triangle* secara tidak langsung diamati. Dengan demikian, kurangnya bukti kecurangan bukan bukti bahwa kecurangan tidak terjadi (Ramamoorti 2008). Oleh karena itu *Triangle of Fraud Action* merupakan model untuk mendeteksi kejahatan kerah putih untuk memperoleh bukti pihak kejaksaan. Bukti tindakan, penyembunyian, dan konversi dapat dikumpulkan dan disajikan.

The Fraud Scale

The Fraud Scale dikembangkan melalui analisis dari 212 kecurangan pada awal tahun 1980 (Albrecht *et al.* 1984). Penelitian ini didasarkan pada data yang diperoleh dari auditor internal perusahaan yang menjadi korban kecurangan. Albrecht dan rekan-rekannya percaya bahwa kecurangan itu sulit untuk diprediksi dan pelaku kecurangan bekerja, sebagai sebuah kelompok yang sulit untuk diidentifikasi. Berdasarkan hasil penelitian mereka, Albrecht *et al.* (1984) mengusulkan *The Fraud Scale*, yang bergantung pada dua komponen dari *Fraud Triangle*, tekanan dan peluang, tapi menggantikan rasionalisasi dengan integritas pribadi.

Dalam *The Fraud Scale*, tingkat risiko *fraud* ditentukan secara bersama-sama dengan mempertimbangkan tiga kriteria keseimbangan tekanan, kesempatan, dan integritas. Manfaat pengujian integritas adalah integritas individu dapat disimpulkan dari perilaku masa lalu. Sebagai contoh, integritas seseorang tercermin dalam keputusannya serta dalam proses pengambilan keputusan. Suatu hal yang penting, integritas pribadi mempengaruhi probabilitas bahwa seorang individu mungkin

merasionalisasi perilaku yang tidak pantas. Orang dengan integritas yang lebih besar akan lebih kecil kemungkinannya untuk membentuk rasionalisasi untuk membenarkan perilaku yang tidak pantas. Berdasarkan perspektif itu, integritas merupakan penyempurnaan dari konstruk rasionalisasi.

Akronim M.I.C.E

Akronim MICE yang dikembangkan dari *Fraud Triangle* dikembangkan oleh Kranacher *et al.* (2011). Sebuah peluang yang sangat besar untuk penelitian masa depan mungkin melibatkan penjelajahan berbagai sumber tekanan, selain tekanan keuangan. Pembahasan terbaru menunjukkan bahwa motivasi dari pelaku kecurangan dapat lebih tepat diperluas dan diidentifikasi dengan singkatan M.I.C.E. (Kranacher *et al.* 2011):

M = Money, I = Ideology, C = Coersion (Pemaksaan), E = Ego

M-I-C-E memodifikasi sisi tekanan dari *Fraud Triangle*, karena menyediakan perluasan dari motivasi diluar tekanan keuangan. Uang dan ego tampaknya motivasi umum untuk melakukan kecurangan. Sejarah kasus Madoff, Stanford, Enron, WorldCom, Adelphia memberikan contoh di mana pelaku dihukum tampaknya dimotivasi oleh ego atau hak, serta uang.

Ideologi mungkin motivasi yang sering kurang terjadi untuk kejahatan kerah putih. Beberapa contoh terjadi dalam kejahatan kerah putih, misalnya, penggelapan pajak, di mana pelaku menyebutkan bahwa "pajak adalah inkonstitusional" atau "Saya membayar cukup pajak". Berdasarkan perspektif etika, dengan ideologi bertujuan membenarkan tindakan pelaku mencuri uang atau berpartisipasi dalam tindakan kecurangan atau kejahatan keuangan dengan menggunakan argumen mereka.

Dalam sebuah studi, Ramamoorti *et al.* (2009) meneliti kejahatan kerah putih eksekutif dan mencoba untuk memahami mengapa orang yang kaya, berpengaruh, dan

anggota terkemuka dari masyarakat akan beresiko terlibat dalam kejahatan kerah putih. Mereka menyimpulkan bahwa perbandingan status sosial adalah yang mungkin cukup untuk memotivasi dalam mendapatkan komisi kecurangan.

***Fraud Diamond*: Menambahkan Kapabilitas Pelaku**

Wolfe dan Hermanson (2004) berpendapat bahwa *Fraud Triangle* dapat ditingkatkan untuk meningkatkan pencegahan kecurangan dan pendeteksian dengan mempertimbangkan unsur keempat, yaitu; Kapabilitas. Selain menangani motivasi/tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi, *Fraud Diamond* memberikan pertimbangan kapabilitas individu, yang digambarkan sebagai sifat-sifat pribadi individu dan kemampuan yang memainkan peran utama agar kecurangan dapat benar-benar terjadi.

Fraud Diamond memodifikasi sisi kesempatan *Fraud Triangle*, karena tanpa kapabilitas, yang digunakan untuk mengeksploitasi kelemahan kontrol yang bertujuan melakukan dan menyembunyikan tindakan kecurangan, kecurangan tidak dapat terjadi. Wolfe dan Hermanson (2004) memeriksa bukti-bukti yang menunjukkan bahwa banyak kecurangan, terutama beberapa yang bernilai miliaran dolar, tidak akan terjadi tanpa pelaku memiliki kapabilitas yang tepat. Kesempatan membuka pintu untuk curang, insentif dan rasionalisasi menarik pelaku lebih dekat ke pintu, tapi pelaku harus memiliki kapabilitas untuk mengenali kesempatan untuk berjalan melalui pintu tersebut untuk melakukan tindak kecurangan dan menyembunyikannya.

Menurut Wolf & Hermanson (2004), ciri-ciri penting perlu ada untuk melakukan kecurangan, terutama untuk kecurangan yang berjumlah besar serta jangka waktu yang lama, meliputi kombinasi kecerdasan, posisi, ego, *coercion* dan kemampuan untuk menangani dengan baik stres. Posisi orang tersebut atau fungsi dalam organisasi dapat

memberikan kapabilitas untuk membuat atau mengeksploitasi kesempatan untuk curang. Potensi pelaku harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal dan menggunakan posisi, fungsi, atau akses berwenang menguntungkannya. Kecurangan terbesar yang dilakukan oleh orang-orang cerdas, berpengalaman, dan kreatif dengan pemahaman yang solid tentang kontrol perusahaan dan kerentanannya. Pengetahuan ini digunakan untuk meningkatkan tanggung jawab seseorang atas akses atau wewenang atas sistem atau aset.

A-B-C ANALISIS : *White Collar Crime* (Kejahatan Kerah Putih)

Model kecurangan A-B-C memodifikasi vektor probabilitas atas perluasan *Fraud Triangle* yang mengakibatkan kecurangan. Ramamoorti *et al.* (2009) mengusulkan model A-B-C untuk analisis dan kategorisasi kecurangan: *a bad Apple, a bad Bushel, and a bad Crop*. *The bad apple* adalah seorang individu, *the bad bushel* merefer pada kecurangan kolusi (yang juga sering dikaitkan dengan manajemen), dan *the bad crop* mengacu pada mekanisme budaya dan sosial yang mempengaruhi kejadian kecurangan.

Ramamoorti *et al.* (2009) mencatat bahwa berdasarkan temuan dari ACFE (2010), individu, atau *the bad apple*, kira-kira berusia antara 45 dan 55, memiliki gelar sarjana, telah bekerja dengan perusahaan selama 10 sampai 15 tahun, dan umumnya memiliki masa lalu yang bersih. *The bad bushel* menunjukkan bahwa dinamika kelompok tertentu mendorong atau memfasilitasi kecurangan, dan mungkin dicontohkan oleh kecurangan kolusi. Salah satu kontribusi yang signifikan dari Ramamoorti *et al.* (2009) adalah konsep *the bad crop*, yang menunjukkan kekurangan moral di bagian atas organisasi, dan kekurangan ini meluas di seluruh organisasi dan mungkin budaya dan masyarakat.

Fraud Gone

Teori GONE yang dikenalkan oleh Jack Bologne dalam buku *Fraud Auditing and Forensic Accounting: New Tools and Techniques* (1995). Jack Bologne berpendapat bahwa akar penyebab korupsi ada empat, yaitu:

- ***Greeds*** (keserakahan) adalah berkaitan dengan adanya perilaku serakah yang secara potensial ada di dalam diri setiap orang.
- ***Opportunities*** (kesempatan) adalah berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi atau masyarakat yang sedemikian rupa, sehingga terbuka kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan.
- ***Needs*** (kebutuhan) adalah berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu-individu untuk menunjang hidupnya yang wajar. Sikap mental yang tidak pernah merasa cukup, selalu sarat dengan kebutuhan yang tidak pernah usai.
- ***Exposures*** (pengungkapan) adalah berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan, hukuman yang dijatuhkan kepada pelaku korupsi yang tidak memberi efek jera pelaku maupun orang lain.

Faktor-faktor di atas secara potensial menjadi pemicu terjadinya perilaku kecurangan. Apabila salah satu dari empat elemen di atas dapat diminimalisir, maka tingkat terjadinya kecurangan akan semakin rendah.

Fraud Pentagon

Fraud pentagon merupakan teori terbaru yang menggali lebih dalam tentang faktor pemicu kecurangan. Teori ini diusulkan oleh Crowe Howarth pada tahun 2011. Teori kecurangan pentagon (*Fraud Pentagon*) merupakan perpanjangan dari teori *Fraud Triangle* yang sebelumnya diajukan oleh Cressey. Teori *Fraud pentagon* Crowe adalah sebuah teori yang menjelaskan bahwa ada lima elemen yang mendasari kecurangan seseorang: peluang, tekanan, rasionalisasi, kompetensi, dan kesombongan. Horwath (2011) menyatakan bahwa di lingkungan saat ini, teori *Fraud triangle* dapat diperluas menjadi teori pentagon (Horwath, 2011), dimana faktor kompetensi dan arogansi karyawan menjadi faktor pendukung kecurangan yang dapat terjadi.

Dalam teori ini ditambahkan dua unsur lain yaitu kecurangan yaitu kompetensi (kompetensi) dan arogansi (kesombongan). Menurut Horwath (2009) Kesombongan adalah sikap superioritas atas hak yang dimiliki dan merasa bahwa pengendalian internal atau kebijakan perusahaan tidak berlaku baginya. Sedangkan kompetensi adalah elemen kesempatan yang mencakup kemampuan seseorang untuk mengendalikan pengendalian internal dan mengendalikan situasi demi keuntungannya sendiri. Sementara arogansi adalah perilaku superioritas dan keserakahan dari penjahat yang percaya bahwa kebijakan dan prosedur perusahaan tidak diterapkan padanya (Horwath, 2011).

Studi-Studi Lain

Riset lain yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor peluang, motivasi, dan rasionalisasi di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Cohen *et al.* (2011). Riset Cohen *et al.* (2011) dilatarbelakangi oleh argumen bahwa rasionalisasi merupakan faktor yang paling sulit dinilai oleh auditor. Cohen *et al.* (2011) menggunakan teori

Fraud Triangle dan teori planned behavior (TPB) secara komplementer, di mana TPB digunakan untuk menjelaskan bagaimana rasionalisasi terbentuk. Berdasarkan integrasi kedua teori tersebut, maka variabel yang diteliti terdiri dari insentif atau tekanan, peluang, kemudian rasionalisasi dibagi menjadi sikap terhadap *fraud*, norma subjektif, control perilaku persepsian, tanggung jawab moral, sesuai dengan TPB. Cohen *et al.*(2011) melakukan studi atas 39 kasus skandal korporasi di US antara tahun 1992-2005 dengan metoda content analysis dan menggunakan data dari artikel pers (media massa). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa TPB dapat digunakan untuk menjelaskan faktor rasionalisasi dari *Fraud Triangle*.

Hasil-hasil penelitian model-model di atas merupakan beberapa temuan model yang merupakan pengembangan *Fraud Triangle*. Banyak penelitian telah dilakukan, namun demikian banyak cukup banyak kelemahan yang memungkinkan untuk dilakukan penelitian kembali mengingat kecurangan manusia sangat beragam. Dengan banyaknya hasil riset kecurangan maka akan meningkatkan upaya penanggulangan kecurangan secara preventif serta pendeteksian kecurangan dapat ditingkatkan dimasa yang akan datang.

2.4. Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan (*Fraud*) dalam suatu organisasi masih menjadi persoalan besar saat ini, baik di sektor swasta maupun di sektor publik. Banyak kasus besar kecurangan terjadi di dunia, seperti Enron, WorldCom, Toshiba, serta berbagai bentuk kecurangan lainnya. Kecurangan yang terjadi beberapa tahun terakhir baik di dunia belum menunjukkan perubahan yang signifikan penurunannya, walaupun telah dilakukan berbagai upaya dari lembaga-lembaga otoritas dan pengawasan untuk menanggulangnya. Hasil survei *Price waterhouse Coopers (PWC)*, *KPMG*, serta *The*

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) menunjukkan nilai yang masih tinggi sampai saat ini. Demikian juga dengan dengan Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI di Indonesia masih menunjukkan nilai yang cukup tinggi.

Menurut ACFE (2016), dari 3 (tiga) tipe kecurangan yang mempunyai urutan paling tinggi menyumbang tingkat kerugian yaitu kecurangan pelaporan keuangan. Kecurangan pelaporan keuangan menyebabkan kerugian yang besar yaitu sekitar \$975.000, korupsi menyebabkan kerugian sekitar \$200.000, dan penyalahgunaan aset menyebabkan kerugian sekitar \$125.000. Hasil survei PWC (2016) melaporkan Indonesia termasuk dalam Negara berkembang yang meningkat persentase kecurangannya yaitu sebesar 34% ditahun 2011 menjadi 40% ditahun 2014.

Hasil dari *The KPMG Integrity Survey 2013* yang didasarkan pada responden lebih dari 3500 pegawai Amerika Serikat menemukan bahwa; kecurangan banyak terjadi dari lingkungan internal perusahaan atau institusi, mayoritas pegawai (76%) melaporkan bahwa mereka menemukan ada sesuatu yang salah dalam 12 bulan sebelumnya. Hasil ini tidak terlalu berbeda dengan hasil survei tahun 2009 dan tahun 2005 sebesar 74%. Pada survei tahun 2009, jumlah penyalahgunaan aset di fungsi akuntansi dan keuangan sebesar 17% meningkat menjadi 30% pada tahun 2013. Begitu juga penyalahgunaan aset di fungsi administrasi dan manajemen umum sebesar 21% pada tahun 2009 meningkat menjadi 28% pada tahun 2013.

Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK RI memuat temuan-temuan hasil pemeriksaan yang merupakan permasalahan yang ada baik pada pemerintah pusat, pemerintah daerah maupun BUMN dan BUMD. Permasalahan yang ada dapat berupa kelemahan sistem pengendalian intern (SPI) dan/atau ketidakpatuhan terhadap

ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada dapat mengakibatkan kerugian negara, potensi kerugian negara, kekurangan penerimaan (berdampak finansial) dan penyimpangan administrasi, ketidakhematan, ketidakefektifan, atau ketidakefisienan (tidak berdampak finansial).

Kemudian berdasarkan hasil LHP BPK RI, terdapat permasalahan ketidakpatuhan yang cukup signifikan yang mengakibatkan kerugian negara/daerah, ketidakpatuhan ini berdampak pada potensi kerugian, penyimpangan/kelemahan administrasi, ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan. Hasil pemeriksaan LHP BPK RI 2014, terdapat kasus kelemahan administrasi 2.802 kasus, ketidakhematan 210 kasus, ketidakefisienan 6 kasus, serta ketidakefektifan 405 kasus dengan total nilai 5,13 triliun.

Ditahun 2015 dalam Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI (LHP BPK RI), BPK menemukan 956 permasalahan ketidakpatuhan, senilai Rp.19,41 triliun. Jumlah tersebut terdiri dari 550 permasalahan yang ketidakpatuhan berdampak finansial senilai Rp.18,11 triliun, dan 406 permasalahan penyimpangan administrasi, ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan senilai Rp.1,29 triliun. Ketidakpatuhan tersebut termasuk pula 98 permasalahan ketidakhematan senilai Rp.223,47 miliar, 1 permasalahan ketidakefisienan, 62 permasalahan ketidakefektifan senilai Rp.5,60 triliun, serta kelemahan administrasi sebanyak 374 permasalahan. LHP BPK RI 2015 ditemukan 956 permasalahan ketidakpatuhan, senilai Rp19,41 triliun. LHP BPK tersebut juga melaporkan bahwa permasalahan pencatatan, penatausahaan dan pelaporan kurang memadai atas persediaan sebesar Rp5,60 triliun dan atas Aset Tetap sebesar Rp.4,89 triliun.

Permasalahan ketidakpatuhan juga terjadi pada kekurangan penerimaan dan penyimpangan administrasi. Permasalahan ini bukan hanya terjadi di pemerintah daerah, namun juga terjadi di kementerian atau lembaga-lembaga di pemerintah pusat serta BUMN/BUMD dengan nilai yang juga material walau nilainya tidak sematerial di pemerintah daerah.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE,2016) mendefinisikan *Fraud* sebagai “*A knowing misrepresentation of the truth or concealment of a material fact to induce another to act to his or her detriment*” atau “kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya”. Ernst and Young (2009) mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan yang dibuat oleh entitas, mengetahui bahwa tindakan tersebut dapat mengakibatkan kepemilikan manfaat yang melanggar hukum. Kecurangan (*Fraud*) menurut BPK RI adalah sebagai satu jenis tindakan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk memperoleh sesuatu dengan cara menipu.

Kecurangan akuntansi (*fraud*) mengacu kepada kesalahan akuntansi yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan menyesatkan pembaca/pengguna laporan keuangan (Wells, 2007). Tujuan kecurangan ini dilakukan dengan motivasi negatif guna mengambil keuntungan individu atau pihak-pihak tertentu. *Fraud* juga menggunakan pengelabuan peraturan, serta mencari celah peraturan untuk tujuan keuntungan tertentu. Berdasar deskripsi tersebut dapat diartikan bahwa *Fraud* Kecurangan Akuntansi diartikan sebagai adanya kebijakan dan cara, tindakan, penyembunyian, kelicikan, dan penyamaran yang tidak semestinya secara sengaja, yaitu

dalam menyajikan laporan keuangan dan pengelolaan asset organisasi yang bertujuan mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri dan merugikan pihak lain.

Fraud dapat dikategorikan kedalam beberapa kelompok kecurangan. *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, sebagai salah satu asosiasi di Amerika Serikat yang melakukan usaha pencegahan dan pemberantasan kecurangan akuntansi mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok yaitu:

- a) Kecurangan Laporan Keuangan: Suatu tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangan untuk mendapatkan keuntungan.
- b) Penyalahgunaan Aset: Penyalahgunaan / pencurian aset atau aset perusahaan atau pihak lain. Ini adalah bentuk kecurangan yang paling mudah dideteksi karena dapat diukur.
- c) Korupsi: Jenis kecurangan ini paling sulit dideteksi karena melibatkan kerja sama dengan pihak lain. Jenis kecurangan ini paling lazim di negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. Bentuk-bentuk korupsi antara lain: penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/illegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

Ikatan Akuntan Indonesia menjelaskan bentuk kecurangan laporan keuangan adalah: (a) Manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya; (b) Penyajian yang salah; (c) Salah penerapan prinsip secara sengaja; dan (d) Ketidaktepatan asset. Empat bentuk kecurangan di atas merupakan sinyal

adanya Kecenderungan Kecurangan Akuntansiberdasar PSAK No. 1 (IAI, 2004). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kecurangan akuntansi dapat dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber penipuan baik berupa pemalsuan atau menyembunyian bukti-bukti transaksi, penyajian informasi dan laporan keuangan yang tidak benar, ataupun salah saji akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap asset.

2.4.1. Pencegahan Kecurangan

Menurut Zimbelman et al. (2014), pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Dua hal yang utama adalah menciptakan budaya kejujuran, keterbukaan, dan memberi dukungan serta mengeliminasi kesempatan terjadinya kecurangan.

1. Menciptakan Budaya kejujuran, keterbukaan, dan memberi dukungan

a. Menciptakan lingkungan kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif tidak terjadi secara otomatis, hal tersebut harus dipupuk. Tiga elemen yang berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang positif yang akan membuat organisasi kurang rentan terhadap kecurangan antara lain; (1) menciptakan ekspektasi terkait kejujuran melalui kode etik dan menyampaikannya ke seluruh bagian organisasi, (2) memiliki kebijakan yang sifatnya terbuka dan mudah diakses, dan (3) memiliki prosedur operasional dan personel yang positif.

b. Mempekerjakan orang yang jujur dan menyediakan pelatihan kesadaran akan adanya kecurangan. Dengan melakukan penyaringan terhadap pelamar kerja secara efektif, sehingga hanya calon pegawai “jujur” yang akan dipekerjakan menjadi sangat penting.

c. Mengimplementasikan program dukungan untuk pegawai.

Perusahaan yang memberikan pelatihan mengenai cara yang efektif untuk menangani tekanan pribadi kepada para pegawainya mengeliminasi banyak potensi kecurangan.

2. Mengeliminasi kesempatan terjadinya kecurangan

a. Memiliki sistem pengendalian internal yang baik

Menurut COSO, kerangka kerja pengendalian internal sebaiknya mencakup: (1) lingkungan pengendalian yang baik, (2) sistem akuntansi yang baik, (3) aktifitas pengendalian yang baik, (4) pengawasan, dan (5) komunikasi dan informasi yang baik.

b. Mengurangi kerjasama antara pegawai dan pihak lain dan memberitahu pemasok dan kontraktor terkait kebijakan perusahaan.

Kecurangan yang melibatkan kerjasama biasanya paling sulit terdeteksi dan seringkali melibatkan jumlah yang sangat besar. Kecurangan kolusi seringkali lebih lambat berkembang dibandingkan kecurangan yang dilakukan oleh satu individu.

c. Mengawasi pegawai dan memiliki sistem *whistle blowing*

Pengawasan secara seksama mempermudah pendeteksian dini. Hal ini juga akan mencegah kecurangan karena pelaku yang akan melakukannya menyadari bahwa “orang lain melihat”.

d. Membuat ekspektasi hukuman

Salah satu penghalang terbesar tindakan tidak jujur adalah hukuman. Kebijakan penuntutan yang tegas dan sesuai untuk dipublikasikan membuat pegawai tahu bahwa hukuman yang tegas akan dikenakan terhadap pelaku tindakan tidak jujur.

- e. Melakukan audit kecurangan secara proaktif

Organisasi yang melakukan audit kecurangan secara proaktif meningkatkan kesadaran di antara pegawai bahwa tindakan mereka ditinjau. Dengan meningkatnya ketakutan akan tertangkap, auditing secara proaktif mengurangi perilaku kecurangan.

2.5. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Menurut ACFE (2005), penyalahgunaan aset adalah penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Skema Misappropriasi Aset termasuk kondisi dimana orang-orang melakukan kecurangan dan tipu daya untuk mencuri atau menyalahgunakan sumber daya organisasi. Dalam kasus ini, aset organisasi diambil langsung yang menguntungkan individu yang melakukan kecurangan. Jenis-jenis Individu yang melakukan penyalahgunaan aset, antara lain: karyawan dari sebuah organisasi, pelanggan atau vendor dari sebuah organisasi, atau bisa juga individu yang tidak terkait dengan organisasi korban. Menurut Karim *et al.* (2015), penyalahgunaan aset melibatkan pencurian aset entitas yang sering dilakukan oleh karyawan dalam jumlah yang relatif kecil dan immaterial dan biasanya lebih mampu menyembunyikan penyelewengan dengan cara yang sulit untuk dideteksi.

Penyalahgunaan aset mencakup berbagai cara, seperti pengajuan peningkatan biaya fiktif, pencurian atau perubahan cek, penipuan transfer ke rekening bank, kolusi dengan pelanggan dan pemasok seperti melebih-lebihkan faktur pembelian, penjualan aset organisasi dibawah harga, dan karyawan melakukan perdagangan untuk kepentingan sendiri (Turner, 2008). Majid (2014) menyatakan penyalahgunaan aset terjadi ketika karyawan menggunakan kendaraan dinas, komputer, dan fasilitas untuk kepentingan pribadi. Menurut *Association of Fraud Examiners*, kecurangan terjadi

ketika seorang karyawan sengaja menyalahgunakan aset di organisasinya bekerja. Kemungkinan penyebabnya adalah kurangnya pemisahan tugas serta kurangnya hukuman yang efektif untuk kejahatan kerah putih ini (Huefner, 2011).

Riset-riset tentang penyalahgunaan aset masih sangat terbatas. Menurut Nugraha *et al.* (2013) penelitian tentang penyalahgunaan aset masih sangat terbatas, hal ini dinyatakan juga oleh Strand *et al.* (2002) yang melakukan penelitian yang menghasilkan studi kasus guna meningkatkan kemampuan seseorang dalam mengenali potensi terjadinya penyalahgunaan aset. Salah satu hasil penelitian menyimpulkan ketika eksternal auditor melakukan investigasi kecurangan, auditor lebih cenderung fokus terhadap kecurangan atas pelaporan keuangan, namun auditor internal lebih menekankan pada jenis kecurangan yang lebih luas, termasuk penyalahgunaan aset (Chadwick 2000).

Baik survei kecurangan *ACFE Report to The Nation on Occupational Fraud & Abuse* maupun *Integrity Survey KPMG* mengungkapkan bahwa kecurangan pekerjaan sangat umum terjadi dan menimbulkan kerugian yang cukup besar. Kedua studi tersebut juga melaporkan bahwa kecurangan pekerjaan dapat secara signifikan dikurangi dengan menggunakan pencegahan kecurangan secara proaktif dan dengan mendeteksi langkah-langkah yang diambil, seperti saluran pengaduan, pelatihan etika, dan audit. Studi *ACFE* menunjukkan bahwa penyalahgunaan aset sejauh ini merupakan bentuk umum dari kecurangan pekerjaan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa dari ketiga jenis penyalahgunaan aset, kecurangan yang melibatkan pembelian yang paling umum dan mahal untuk organisasi. Skema penyalahgunaan aset paling sering melibatkan pencurian uang tunai, meskipun hal ini tidak selalu terjadi. Dalam penelitian terbaru oleh *Association of Certified Fraud*

Examiners, sekitar 85% dari semua kasus penyalahgunaan aset yang terlibat adalah penyalahgunaan kas (ACFE, 2014). Penelitian akademis di bidang penyalahgunaan aset masih sedikit (kebanyakan studi akademis tentang kecurangan berfokus pada kecurangan laporan keuangan). Akibatnya, banyak penelitian tentang penyalahgunaan aset dilakukan oleh organisasi profesi.

Beberapa kecurangan penyalahgunaan aset cukup besar menghasilkan salah saji material dari laporan keuangan organisasi, tanpa sepengetahuan atau niat untuk menipu manajemen. Sementara auditor umumnya lebih peduli tentang salah saji laporan keuangan daripada penyalahgunaan aset, penyelewengan aset yang besar berpotensi mengancam ekonomi sebuah organisasi.

Penyalahgunaan aset adalah masalah utama untuk organisasi di seluruh dunia. Beberapa penelitian bahkan telah menyatakan bahwa organisasi kehilangan sebanyak 5% dari pendapatan tahunan untuk kecurangan seperti penyalahgunaan aset (ACFE, 2013). Survei mengenai kecurangan secara periodik dilakukan oleh *ACFE report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse* dan Integrity survei oleh KPMG serta PWC. Survei yang dilakukan *ACFE report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse* membahas tiga jenis kecurangan terhadap organisasi, yaitu; penyalahgunaan aset, korupsi, dan pelaporan keuangan yang mengandung kecurangan.

Survei *Report To The Nations ACFE 2014 of Global Study On Occupational Fraud And Abuse* yang dilakukan ACFE tahun 2014 yang didasarkan pada 1483 kasus kecurangan yang dilaporkan dalam studi ACFE di 100 negara oleh pemeriksa kecurangan tersertifikasi (*certified fraud examiners-CFE*) mengindikasikan beberapa hasil yang signifikan. Hasil survei tersebut menunjukkan; rata-rata kerugian yang disebabkan oleh kecurangan penyalahgunaan aset dalam studi tersebut mencapai 85% dan

menyebabkan kerugian sekitar \$130.000; partisipan studi tersebut memperkirakan organisasi kehilangan 5% pendapatan tahunan akibat adanya kecurangan atau setidaknya mencapai \$3,7 triliun; rata-rata lamanya waktu skema kecurangan adalah 18 bulan; sebagian besar skema kecurangan pekerjaan dalam studi tersebut (lebih dari 77%) dilakukan oleh pegawai bagian akuntansi, penjualan, manajemen puncak, layanan pelanggan, atau departemen pembelian. Hasil survei serupa ACFE 2018 yang dilakukan oleh pemeriksa kecurangan tersertifikasi (*certified fraud examiners-CFE*) mengindikasikan menunjukkan Penyalahgunaan aset merupakan tipe kecurangan yang banyak terjadi, dengan rata-rata persentase kerugian 89% dan menyebabkan nilai kerugian sekitar \$114.000. Sedangkan hasil survei ACFE 2016 chapter Indonesia, menunjukkan ada 41 kasus kecurangan penyalahgunaan aset.

Hasil survei kecurangan *Global Economic Crime and Fraud Survey 2016, PWC* yang dilakukan oleh *PWC* dengan 6000 responden dari seluruh dunia selama 24 bulan menunjukkan bahwa berdasarkan tipe kecurangan, kecurangan penyalahgunaan aset berada di posisi tertinggi yaitu 64%. Hasil survei *PWC* tahun 2018 menunjukkan 49% responden mengatakan perusahaannya mengalami kecurangan, meningkat 36% dari tahun 2016. kecurangan penyalahgunaan aset berada di posisi tertinggi yaitu 45%. Menurut hasil survei *PWC* tahun 2016, Indonesia termasuk dalam negara berkembang yang meningkat persentase kecurangannya yaitu 34% ditahun 2011 menjadi 40% ditahun 2014. Hasil survei kecurangan *PWC* 2018 di Asia Pasific juga menunjukkan hasil yang tinggi yang meningkat persentase kecurangannya dari 30% menjadi 46% ditahun 2018.

Data Iktisar Hasil Pemeriksaan BPK RI per Semester (IHPS) tahun 2015, 2016, dan 2017 menunjukkan jumlah kasus dan nilai kerugian negara, potensi kerugian

negara, serta penyimpangan administrasi bernilai material terutama di pemerintahan daerah di Indonesia. Permasalahan ketidakpatuhan di pemerintahan Indonesia bukan hanya terjadi di pemerintah daerah, namun juga terjadi di kementerian atau lembaga-lembaga di pemerintah pusat serta BUMN/BUMD dengan nilai yang juga material walaupun nilainya tidak sebesar kerugian di pemerintah daerah.

Sebagai contoh, berdasarkan IHPS BPK-RI 2015, data permasalahan ketidakpatuhan yang menyebabkan kerugian negara di pemerintahan daerah menunjukkan sejumlah besar kasus dengan nilai yang tinggi. Permasalahan ketidakpatuhan tersebut antara lain: belanja perjalanan dinas fiktif sebanyak 48 kasus dengan nilai 22,2 milyar; belanja perjalanan dinas ganda atau melebihi standar sebanyak 249 kasus senilai 50,4 milyar; belanja atau pengadaan barang/jasa fiktif sebanyak 48 kasus dengan nilai 23,5 milyar; penggunaan uang/barang untuk kepentingan pribadi sebanyak 58 kasus dengan nilai 22 milyar. Sedangkan permasalahan ketidakpatuhan yang menyebabkan potensi kerugian negara di pemerintah daerah antara lain: aset dikuasai pihak lain sebanyak 59 kasus dengan nilai 93,4 milyar dan aset yang tidak diketahui keberadaannya sebanyak 46 kasus senilai 284,3 milyar. Sedangkan berdasarkan IHPS 2016, terdapat kerugian sebanyak 121 kasus dan potensi kerugian 127 kasus.

IHPS BPK-RI 2016 melaporkan bahwa terdapat ketidakpatuhan pemerintah daerah yang mengakibatkan kerugian negara sebanyak 957 permasalahan senilai Rp 418 milyar, potensi kerugian Negara sebanyak 255 permasalahan senilai Rp 1.554 milyar, kekurangan penerimaan sebanyak 301 permasalahan senilai Rp 627 milyar, serta penyimpangan administrasi sebanyak 397 permasalahan. Ketidakpatuhan pemerintah daerah tersebut termasuk ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan atas

permasalahan, antara lain meliputi; biaya perjalanan dinas ganda 4 masalah, belanja tidak sesuai melebihi ketentuan 14 masalah, pemahalan harga 7 masalah, kelebihan pembayaran 5 masalah, Aset tidak diketahui keberadaannya 10 masalah, bukti pertanggungjawaban tidak lengkap/tidak valid 13 masalah, penyimpangan peraturan bidang pengelolaan perlengkapan 12 masalah, kepemilikan aset tidak/belum didukung bukti sah 9 masalah.

IHPS BPK-RI 2017 melaporkan bahwa terdapat ketidakpatuhan pemerintah daerah yang mengakibatkan kerugian negara sebanyak 556 permasalahan senilai Rp 207 milyar, potensi kerugian Negara sebanyak 205 permasalahan senilai Rp 1.717 milyar, kekurangan penerimaan sebanyak 221 permasalahan senilai Rp 125 milyar, serta penyimpangan administrasi sebanyak 291 permasalahan. Ketidakpatuhan pemerintah daerah tersebut termasuk ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan Undang-undang atas pengelolaan aset, antara lain meliputi; aset tidak diketahui keberadaannya ada 6 permasalahan sebesar 145 milyar, penyimpangan peraturan bidang pengelolaan perlengkapan 17 permasalahan, serta kepemilikan aset belum didukung bukti yang sah 20 permasalahan.

Hasil survei statistik kecurangan lain yang dilakukan ACFE didasarkan pada 1483 kasus kecurangan yang dilaporkan dalam studi ACFE pada tahun 2014 di 100 negara oleh pemeriksa kecurangan tersertifikasi (*certified fraud examiners-CFE*) mengindikasikan beberapa hasil yang signifikan. Adapun beberapa hasil survei tersebut menunjukkan;

- Kecurangan pekerjaan dan penyalahgunaan aset akan membebankan biaya dalam jumlah besar dalam satu organisasi. Rata-rata kerugian yang disebabkan

oleh kecurangan penyalahgunaan aset dalam studi tersebut mencapai 85% dan menyebabkan kerugian sekitar \$130.000.

- Partisipan dalam studi itu memperkirakan organisasi kehilangan 5% pendapatan tahunan akibat adanya kecurangan. Dengan mengacu pada Gross World Product 2013, jumlah 5% dapat diartikan kerugian akibat kecurangan itu setidaknya mencapai \$3,7 triliun.
- Skema kecurangan pekerjaan dapat menjadi sangat sulit dideteksi. Rata-rata lamanya waktu skema kecurangan adalah 18 bulan, sejak waktu dimulainya kecurangan hingga kecurangan tersebut akhirnya terdeteksi.
- Sebagian besar skema kecurangan pekerjaan dalam studi tersebut lebih dari 77% kecurangan tersebut dilakukan oleh pegawai bagian akuntansi, penjualan, manajemen puncak, layanan pelanggan, atau departemen pembelian.

Indikasi permasalahan ketidakpatuhan yang menyebabkan kerugian negara antara lain: belanja perjalanan dinas fiktif, ganda, atau melebihi standar; belanja atau pengadaan barang/jasa fiktif; penggunaan uang/barang untuk kepentingan pribadi; belanja tidak sesuai ketentuan. Sedangkan permasalahan ketidakpatuhan yang menyebabkan potensi kerugian negara antara lain: aset dikuasai pihak lain (tanah, kendaraan, aset lainnya) dan aset tidak diketahui keberadaannya (mesin, peralatan, serta aset lainnya). Sedangkan indikasi permasalahan ketidakpatuhan yang menyebabkan penyimpangan administrasi antara lain: bukti pertanggungjawaban tidak lengkap/tidak valid; bukti perjalanan dinas tidak lengkap/tidak valid; penyimpangan peraturan bidang pengelolaan perlengkapan atau barang milik negara; pertanggungjawaban/penyetoran uang persediaan melebihi batas waktu yang ditentukan; serta kepemilikan aset belum didukung bukti yang sah.

Permasalahan penyimpangan administrasi di pemerintah daerah juga menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibanding area pemeriksaan lainnya. Penyimpangan administrasi tersebut antara lain: bukti pertanggungjawaban tidak lengkap/tidak valid ada 650 kasus; bukti perjalanan dinas tidak lengkap/tidak valid sebanyak 36 kasus; penyimpangan peraturan bidang pengelolaan perlengkapan atau barang milik negara sebanyak 512 kasus; kepemilikan aset belum didukung bukti yang sah ada 286 kasus.

Data pemeriksaan di kementerian dan lembaga di pemerintah pusat juga menunjukkan nilai yang material walaupun tidak sebesar permasalahan di pemerintah daerah. Ketidapatuhan di pemerintah pusat antara lain; biaya perjalanan dinas ganda atau melebihi standar sebanyak 66 kasus senilai 16,2 milyar; belanja atau pengadaan barang/jasa fiktif sebanyak 8 kasus senilai 2,5 milyar; penggunaan uang/barang untuk kepentingan pribadi sebanyak 8 kasus senilai 3,4 milyar; aset dikuasai pihak lain sebanyak 15 kasus senilai 168,7 milyar; aset tidak diketahui keberadaannya sebanyak 14 kasus senilai 178,5 milyar; dan juga terdapat penyimpangan administrasi yang cukup signifikan nilainya. Begitupun dengan IHPS semester 2 tahun 2016, data menunjukkan nilai ketidapatuhan yang signifikan terutama pemeriksaan di pemerintah daerah.

2.5.1. Skema Penyalahgunaan Aset

Beberapa ahli telah mengategorikan skema penyalahgunaan aset, seperti; Joseph T. Wells (2007); Zimelman et al. (2014); Singleton dan Bologna (2006); serta ACFE (2005). Secara garis besar skema penyalahgunaan aset ini dapat dikategorikan kedalam Pencurian kas dan Pencurian non kas.

Wells (2007) mengembangkan taksonomi kecurangan yang lebih kompleks dan terinci. Wells (2007) membagi penyalahgunaan aset ke dalam dua kategori utama, yaitu;

(1) pencurian kas dan (2) pencurian persediaan dan aset lainnya. Secara rinci katagori tersebut dibagi lagi kedalam rincian berikut;

(1) **Pencurian Kas**, dibagi kedalam katagori berikut;

- a. Pencurian (*larceny*), yakni secara sengaja mengambil kas tanpa izin dan bertentangan dengan kehendak pemberi kerja,
- b. Skimming, yakni melakukan pemindahan kas dari entitas korban sebelum dilakukan entri ke sistem akuntansi, dan
- c. Kecurangan pengeluaran. Kecurangan pengeluaran terdiri dari;
 - **Penagihan:** Seluruh skema yang memungkinkan seseorang membuat pemberi kerjanya mengeluarkan pembayaran dengan mengajukan faktur untuk barang atau jasa fiktif, faktur yang nilainya dibuat lebih saji, atau faktur pembelian untuk kepentingan pribadi.
 - **Pemalsuan cek.** Seluruh skema yang memungkinkan seseorang mencuri dana dari pemberi kerjanya dengan memalsukan atau mengubah cek pada satu akun bank yang dimiliki organisasi, atau mencuri cek yang dikeluarkan organisasi secara sah untuk penerima lainnya.
 - **Pembayaran kembali sejumlah biaya:** Seluruh skema yang memungkinkan pegawai membuat klaim untuk pembayaran kembali biaya perusahaan yang bersifat fiktif atau yang telah dilembungkan nilainya.
 - **Penggajian:** Seluruh skema yang memungkinkan pegawai membuat klaim yang salah atas kompensasi.

- **Transfer:** Seluruh skema yang memungkinkan seseorang mencuri dana pemberi kerjanya dengan secara curang mentransfer dana tersebut ke pihak luar.
- **Pengeluaran register kas:** Seluruh skema yang memungkinkan pegawai membuat kesalahan entri pada register kas untuk menyembunyikan kecurangan dalam perpindahan nilai kas.

(2) **Penyalahgunaan aset selain kas** (termasuk persediaan). Penyalahgunaan aset ini dibagi ke dalam dua kelompok:

- a. **Penyalahgunaan/disalahgunakan.** Aset yang disalahgunakan tetapi tidak dicuri, biasanya termasuk kendaraan perusahaan, perlengkapan perusahaan, computer, sekuritas, informasi dan peralatan kantor. Aset ini juga digunakan oleh beberapa pegawai untuk melakukan pekerjaan pribadi dalam jam kantor.
- b. **Pencurian.** Cara yang digunakan untuk mencuri properti perusahaan perusahaan cukup beragam, mulai dari pencurian dengan cara sederhana, seperti, berjalan-jalan dengan properti perusahaan hingga skema yang lebih kompleks yang melibatkan pemalsuan dokumen dan catatan. Pencurian biasanya melibatkan pengambilan persediaan dan aset lainnya dari perusahaan, tanpa berusaha menyembunyikannya dalam pembukuan dan catatan atau “menilai” ketiadaannya.

Menurut ACFE, penyalahgunaan aset dapat dikategorikan sesuai dengan jenis skema yang berbeda. Skema penyalahgunaan aset tersebut, antara lain: skimming, pencurian uang tunai, kecurangan pengeluaran, dan pencurian non tunai dan penyalahgunaan, dengan penjelasan sebagai berikut:

- **Skimming:** kecurangan ini merupakan tindakan-tindakan di mana dana diambil oleh pelaku sebelum dana tercatat dalam catatan keuangan organisasi. Skimming bisa terjadi pada titik penjualan, piutang, atau dari pengembalian uang.
- **Pencurian uang tunai:**kecurangan ini mengacu pada tindakan kecurangan yang melibatkan pencurian dana setelah uang tersebut direkam. Kas biasanya dicuri dari uang tunai di tangan, seperti dari kasir atau kas kecil, atau diambil dari deposit.
- **Kecurangan pengeluaran:**kecurangan ini mencakup berbagai skema: 1) skema penagihan yang melibatkan pengusaha dengan melakukan pembayaran berdasarkan faktur palsu untuk pembelian pribadi; 2) Mengubah atau penempatan cek organisasi untuk penggunaan pribadi; 3) Penggantian biaya klaim palsu dari pengeluaran bisnis fiktif; 4) skema penggajian menyerupai skema penagihan pembayaran yang didasarkan pada dokumentasi palsu, seperti timecards; dan 5) daftar pengeluaran kas dengan entri data palsu atau transaksi "tidak ada penjualan" untuk menyembunyikan penghapusan uang tunai.
- **Penyalahgunaan asset non-tunai:**kecurangan ini dilakukan dengan skema melibatkan orang-orang di mana karyawan mencuri atau menyalahgunakan aset non-kas organisasi, seperti persediaan atau peralatan untuk kepentingan pribadi mereka sendiri.

2.6. Greed (keserakahan)

Greed (Keserakahan) adalah satu dari tujuh kekurangan karakter dasar atau ciri kepribadian yang gelap. Semua orang memiliki potensi kecenderungan serakah, namun pada orang yang memiliki ketakutan kuat akan kekurangan, Keserakahan bisa menjadi

pola yang dominan. Ketujuh ciri kepribadian yang gelap itu adalah *Stubbornness*, *Arrogance*, *Impatience*, *Self-Destruction*, *Self-Deprecation*, *Martyrdom*, dan *Greed*. *Greed* merupakan salah satu aspek yang memicu terjadinya *fraud*. Riset-riset sebelumnya mendukung pendapat ini. Literatur mendefinisikan keserakahan sebagai keinginan yang egois dan berlebihan lebih dari yang dibutuhkan (Seuntjens *et al.* 2014; Haynes *et al.* 2014 dan suatu kecenderungan untuk memanipulasi dan mengkhianati orang lain untuk keuntungan pribadi (Veselka, Giammarco, dan Vernon, 2014). Kemudian Albrecht *et al.* (2004) yang menguji kecurangan laporan keuangan dari perspektif teori manajemen, mengidentifikasi sembilan faktor yang secara bersama menciptakan storm kecurangan yang sempurna, yang salah satunya adalah *greed* pada sebagian besar orang.

Meher Baba (1967) mendiktekan bahwa keserakahan adalah keadaan kegelisahan hati, dan terutama terdiri dari keinginan akan kekuasaan dan harta benda. Kekayaan dan kekuasaan dicari untuk memenuhi keinginan. Manusia hanya sebagian terpuaskan dalam usahanya untuk memiliki pemenuhan Keinginannya, dan penggemar kepuasan parsial ini dan meningkatkan rasa hasratnya daripada memadamkannya. Dengan demikian, keserakahan selalu menemukan medan penaklukan yang tak ada habisnya dan membuat pria itu tak berdaya tidak puas. Keserakahan adalah kecenderungan keinginan egois, menggenggam dan menimbun. Hal ini didefinisikan sebagai: keinginan yang egois atau berlebihan untuk mendapatkan lebih dari yang dibutuhkan atau pantas, terutama uang, kekayaan, makanan, atau barang lainnya. Nama lain untuk keserakahan yaitu ketamakan. Keinginan egois dan berlebihan secara luas dianggap tidak bermoral, pelanggaran hukum alam.

Bologna (1995) dalam konsep *Fraud Gone* menyatakan bahwa greeds (keserakahan) adalah berkaitan dengan adanya perilaku serakah yang secara potensial ada di dalam diri setiap orang. Pendapat ini juga didukung oleh Tunley (2010) yang membuktikan bahwa manfaat kecurangan dimotivasi oleh kebutuhan atau keserakahan, dengan kesempatan yang sering bertindak sebagai stimulus. Rae & Subramanian (2008) juga menyatakan bahwa penyebab seseorang melakukan kecurangan adalah keserakahan dan tekanan keuangan pribadi.

Keserakahan terkait dengan keinginan yang tidak terpuaskan. Blum (1972) menemukan bahwa banyak yang menghubungkan kesuksesan mereka dengan keserakahan inheren korban. Kemudian Braithwaite (1992) berpendapat bahwa keserakahan secara sosial dibangun sebagai keinginan yang tak terpuaskan yang yang tidak pernah dapat dipuaskan. Manfaat kesejahteraan ditargetkan oleh pelaku kecurangan secara sistematis, yang sebagian besar dimotivasi oleh keserakahan dan dipengaruhi oleh perhitungan rasional bahwa deteksi dan penuntutan untuk kecurangan yang menguntungkan tidak mungkin terjadi (Tunley, 2010). Keserakahan melibatkan komponen-komponen seperti: Pengalaman awal yang negatif, Kesalahpahaman tentang sifat diri, kehidupan atau orang lain, Rasa takut dan rasa tidak aman yang konstan, Strategi maladaptif untuk melindungi diri, dan seorang personal yang menyembunyikan semua hal di atas saat dewasa.

Keserakahan adalah kerinduan yang luar biasa atau tak terpuaskan, terutama untuk kekayaan, status, kekuatan, atau makanan. Sebagai konsep psikologis sekuler, keserakahan adalah keinginan yang terlalu besar untuk memperoleh atau memiliki lebih dari satu kebutuhan. Tingkat ketidakpedulian terkait dengan ketidakmampuan untuk mengendalikan perumusan "keinginan" yang diinginkan "kebutuhan" dieliminasi.

Konsekuensi dari aktivitas serakah mungkin adalah ketidakmampuan untuk mempertahankan biaya atau beban apa pun yang terkait dengan apa yang telah atau sedang diakumulasikan, yang menyebabkan terjadinya bumerang atau kerusakan, baik dari diri sendiri atau lebih umum. Jadi, tingkat "ketidakpedulian" keserakahan berkaitan dengan jumlah kesia-siaan, kedengkian atau beban yang terkait dengannya.

Keserakahan dimotivasi setelah kebutuhan terpenuhi atau ada pergeseran antara kebutuhan dan keserakahan. Braithwaite (1997) menyimpulkan bahwa keserakahan memotivasi kejahatan setelah kebutuhan terpenuhi. Sebuah pergeseran kognitif dari kebutuhan kepada keserakahan, berpotensi mendukung gagasan tentang perubahan motivasi atas manfaat kecurangan, pada dasarnya merupakan perubahan dari ketegangan (disebabkan oleh keadaan) menjadi pilihan rasional (ketamakan). Kemajuan dari kebutuhan menjadi keserakahan juga menunjukkan tujuan yang bergeser dan berpotensi bergantung pada kreativitas, tipuan dan inovasi lanjutan.

Tindakan dan cara kerja keserakahan meliputi; adanya kebutuhan yang menarik, adanya komitmen berisiko, adanya kepuasan singkat, dan adanya realitas yang keras. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) keserakahan yang mendasari hasrat, bagaimanapun, adalah keresahan yang mengerikan, ketakutan utama akan kekurangan atau kekurangan, meskipun ini cenderung lebih tidak sadar daripada sadar. (2) Bila "kebutuhan" itu dirasakan dengan kuat maka seseorang terpaksa melakukan banyak waktu dan energi untuk mencari dan memperoleh barang Anda, menyingkirkan semua hal lain. (3) Terkadang seseorang bisa meraih kesuksesan dalam mendapatkan apa yang Anda cari. Pada saat-saat ketika objek keinginan yang sukar dipahami benar-benar ada di tangan, seseorang akan mengalami perasaan kemenangan dan lega yang benar-benar

memabukkan. (4) Seseorang mungkin kemudian mengalami frustrasi saat merasakan kesenangan semacam itu, terutama mengingat investasi waktu dan energi.

2.10. Lingkungan dan Lingkungan Kerja Psikososial

Lingkungan adalah suatu kondisi fisik, geografis, biologis, sosial, budaya dan politik yang mengelilingi individu, organisasi dan yang pada akhirnya menentukan bentuk dan sifat kelangsungan hidupnya (Emeka *et al.*2014). Lingkungan mempengaruhi bagaimana organisasi berusaha. Konsep lingkungan kerja adalah suatu yang bersifat komprehensif termasuk aspek fisik, psikologis dan sosial yang meningkatkan kondisi kerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari seorang karyawan (Mehboob dan Bhutto, 2012). Kohun (1992), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai hal keseluruhan yang terdiri dari keseluruhan kekuatan, tindakan dan faktor lain yang berpengaruh saat ini dan, atau berpotensi bersaing dengan aktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah jumlah dari keterkaitan yang ada di dalam karyawan dan diantara karyawan dan lingkungan karyawan bekerja.

Emeka *et al.* (2014) mempertimbangkan lingkungan dalam tiga tingkatan: lingkungan internal; lingkungan mikro/lingkungan tugas/ lingkungan operasi; serta lingkungan makro/lingkungan umum/lingkungan yang jauh.Lingkungan internal merupakan faktor internal penting yang memiliki bantalan pada strategi dan keputusan lainnya, yang meliputi; sistem nilai, misi dan tujuan, struktur manajemen dan alam, hubungan daya internal, sumber daya manusia, citra perusahaan dan brand equity, faktor lain-lain. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi; sistem ekonomi, sistem sosial, sistem moneter, sistem politik/hukum, sistem lingkungan, tugas/mikro/lingkungan

operasi, pemasok, pelanggan, pesaing, masyarakat, makro/lingkungan umum, lingkungan ekonomi (sistem ekonomi, kebijakan ekonomi, kebijakan infrastruktur, perbankan, asuransi, pasar uang, pasar modal).

Salah satu bentuk lingkungan adalah lingkungan tugas atau lingkungan kerja. Banyak akademisi telah berusaha mengkonsepkan lingkungan kerja. Konsep lingkungan kerja adalah suatu yang bersifat komprehensif termasuk aspek fisik, psikologis dan sosial yang meningkatkan kondisi kerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari seorang karyawan (Mehboob dan Bhutto, 2012). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja adalah jumlah dari keterkaitan yang ada antara karyawan dan pengusaha dan lingkungan di mana karyawan bekerja yang meliputi hal teknis, manusia dan lingkungan organisasi (Oludeyi, 2015).

Mehboob dan Bhutto (2012) mengkatagorikan lingkungan dengan sangat luas dimana menggabungkan hal yang bersifat fisik (misalnya kebisingan, peralatan, panas), dasar-dasar pekerjaan itu sendiri (misalnya, beban kerja,tugas, kompleksitas) fitur bisnis yang luas (misalnya budaya, sejarah) serta latar belakang bahkan ekstra bisnis (pengaturan misalnya industri, hubungan pekerja). Sedangkan karakteristik lingkungan kerja adalah: 1) komunikasi jelas dan terbuka, 2) stabilitas kehidupan kerja, 3) ketidakberpihakan, 4) konsistensi dan prediktabilitas situasi. Sedangkan Sedarmayanti (2001) membagi jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan Kerja Psikososial

Domain dari lingkungan kerja berisi dua bagian kondisi kerja fisik dan psikososial (Arsalani *et al.* 2011). Lingkungan yang mempengaruhi pekerjaan itu adalah lingkungan fisik, lingkungan psikososial, dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (Njenga, 2014). Berdasarkan riset yang dilakukan Njenga (2014) aspek lingkungan psikososial yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan dua aspek lingkungan lainnya.

Lingkungan psikososial, menurut Briner (2002) dan Caplan (1984) adalah faktor psikososial di tempat kerja yang mengacu pada interaksi antara dan di antara lingkungan kerja, konten pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas pekerja, kebutuhan, budaya, pertimbangan ekstra-pekerjaan pribadi yang mungkin, melalui persepsi dan pengalaman, pengaruh kesehatan, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Faktor psikososial lingkungan kerja umumnya dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. Hal ini mengacu pada interaksi antara lingkungan dan kondisi, kondisi organisasi, fungsi dan isi dari pekerjaan, usaha, karakteristik individu pekerja dan orang-orang dari anggota keluarga mereka (Vischer, 2008). Oleh karena itu, sifat dari faktor psikososial yang kompleks. Aspek kerja psikososial mempengaruhi kinerja karyawan melalui beban kerja dikelola; kontrol pribadi atas pekerjaan; dukungan dari rekan sejawat dan supervisor; hubungan yang positif di tempat kerja; peran cukup jelas; dan rasa kontrol atau keterlibatan dalam perubahan di tempat kerja (Njenga, 2014).

Faktor-faktor psikososial dalam lingkungan kerja harus menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Salah satu alasan sederhana adalah karena faktor psikososial berhubungan dengan kesejahteraan serta

keselamatan kerja dari pekerja yang bersangkutan. Faktor psikososial dalam lingkungan kerja yang tidak diperhatikan memiliki konsekuensi. Banyak perusahaan lupa bahwa memperhatikan dan memberi penghargaan yang pantas pada pekerjanya bukan hanya cukup dengan materi atau gaji yang pantas saja sebagai kompensasi. Sebagai manusia yang tentu saja perlu dimanusiawikan, perhatian terhadap pekerja sepanjang proses pekerjaan itu dilakukan tentu saja merupakan hal yang juga penting untuk dilaksanakan. Bila karyawan bersikap loyal terhadap tempat kerja maka perusahaan wajib memberikan *reward* yang sesuai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Chandrasekar (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah: Goal-setting, Performance feedback, Peran Harmoni, Proses, Insentif Kerja, Dukungan Pengawas, Mentoring / pembinaan, Kesempatan Penerapan, Bantuan Job, Faktor lingkungan, Faktor Fisik.

Sedangkan faktor-faktor psikososial lingkungan kerja terbagi atas beberapa bagian. Caplan (1984) mengatakan bahwa faktor-faktor psikososial adalah interaksi yang terjadi ditengah dan diantara lingkungan kerja, isi pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas serta kebutuhan pekerja, budaya dan pertimbangan pribadi dengan yang berlebih, melalui persepsi dan pengalaman serta berpengaruh pada kesehatan, kinerja dan kepuasan.

Johansson & Rubenowitz (1994) menjelaskan faktor-faktor psikososial dalam lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dalam kinerja sebagai berikut :

- a) Pengaruh dan kontrol pekerjaan: Dalam hal ini ada beberapa hal yang bisa dilihat antara lain seperti pengaruh tingkatan kerja, pengaruh metode kerja, pengaruh alokasi kerja dan kontrol teknis serta pengaruh peraturan kerja.
- b) Iklim terhadap penyelia: Iklim yang bisa dilihat adalah kontak dengan penyelia, saat penyelia meminta saran dan masukan terhadap masalah-masalah yang dengan pekerjaan, saat penyelia memberikan pertimbangan sudut pandang tertentu dan memberikan informasi yang dibutuhkan serta iklim berkomunikasi dalam organisasi atau perusahaan.
- c) Rangsang dari kerja itu sendiri: Hal-hal yang diperhatikan adalah apakah pekerjaan tersebut menarik dan menstimulasi individu untuk bekerja atau tidak, apakah pekerjaan tersebut bervariasi dan terbagi-bagi atau tidak, kesempatan untuk mempergunakan bakat dan keterampilan, kesempatan untuk belajar banyak hal baru dari pekerjaan dan perasaan keseluruhan tentang pekerjaan yang dilakukan.
- d) Hubungan dengan rekan kerja: Hal-hal yang diperhatikan antara lain adalah hubungan dan kontak dengan rekan kerja, pembicaraan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dengan rekan kerja, perluasan pengalaman dalam suasana kerja yang menyenangkan, diskusi tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan penghargaan rekan kerja sebagai seorang teman yang baik atau bukan.
- e) Beban kerja secara psikologis: Beberapa hal yang dipertimbangkan adalah stres kerja, beban kerja, perasaan lelah dan kejenuhan sehabis bekerja yang meningkat, ada atau tidaknya kemungkinan untuk relaksasi dan

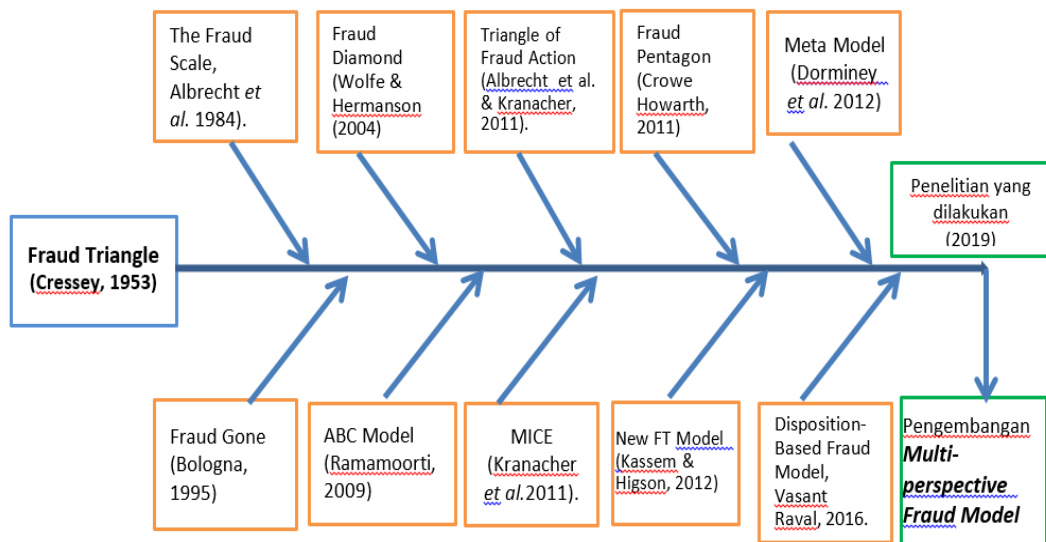
beristirahat saat bekerja dan beban mental yang ditimbulkan oleh pekerjaan itu sendiri.

2.12. MODEL TEORITIS DAN ROADMAP PENELITIAN

Model teoritis dalam penelitian disertasi ini dikembangkan dari Teori Atribusi dan *Fraud Triangle*, dengan teori pendukung yaitu: *Social Learning Theory (SLT)* dan *Social Exchange Theory (SET)* serta *Fraud Triangle*. Sedangkan *Roadmap* penelitian ini dikembangkan dari *Fraud Triangle* dan beberapa teori Fraud sesudahnya. Secara garis besar *Roadmap* dan model teoritis rancangan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

2.12.1. ROADMAP PENELITIAN

Roadmap penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Roadmap Penelitian

Roadmap penelitian ini dimulai sejak *Fraud Triangle* dikembangkan oleh Donald Cressey pada tahun 1953. Telah banyak penelitian yang berhubungan dengan *Fraud*

Triangle. Fraud Triangle memberikan model konseptual efisien yang luas sebagai bantuan untuk masyarakat anti-fraud dalam memahami anteseden kecurangan. Model-model tambahan berusaha untuk mengidentifikasi anteseden psikologis atau sosiologis tambahan (kepribadian dan karakteristik perilaku) untuk menggambarkan orang-orang cenderung ke arah kecurangan. Model-model yang dikembangkan sebagai perpanjangan *Fraud Triangle* ini, antara lain: *Triangle of Fraud Action*, *Fraud Scale*, *M.I.C.E.*, *Fraud Diamond*, *the A-B-C analysis of white-collar crime*, dan *Fraud GONE*. Sebagian model-model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Triangle of Fraud Action : Sebuah pengembangan dari *Fraud Triangle* dengan nama *Triangle of Fraud Action* atau disebut Elemen Kecurangan (Albrecht *et al.* 2006; Kranacher *et al.* 2011). *Fraud Triangle* mengidentifikasi kondisi di mana kecurangan dapat terjadi, sedangkan *Triangle of Fraud Action* menggambarkan tindakan seseorang yang dilakukan untuk melakukan kecurangan tersebut. Tiga komponen dari *the Triangle of Fraud Action* adalah *the act, concealment, and conversion*.

The Fraud Scale: The Fraud Scale dikembangkan melalui analisis dari 212 kecurangan pada awal tahun 1980 (Albrecht *et al.* 1984). Albrecht *et al.* (1984) mengusulkan *The Fraud Scale*, yang bergantung pada dua komponen dari *Fraud Triangle*, tekanan dan peluang, tapi menggantikan rasionalisasi dengan integritas pribadi.

Akronim M.I.C.E: Akronim MICE yang dikembangkan dari *Fraud Triangle* dikembangkan oleh Kranacher *et al.* (2011). M-I-C-E memodifikasi sisi tekanan dari *Fraud Triangle*, karena menyediakan perluasan dari motivasi diluar tekanan keuangan. Uang dan ego tampaknya motivasi umum untuk melakukan kecurangan.

Fraud Diamond: Wolfe dan Hermanson (2004) berpendapat bahwa *Fraud Triangle* dapat ditingkatkan untuk meningkatkan pencegahan kecurangan dan pendeteksian dengan mempertimbangkan unsur keempat, yaitu; Kapabilitas.

A-B-C Analisis: White Collar Crime: Model kecurangan A-B-C memodifikasi vektor probabilitas atas perluasan *Fraud Triangle* yang mengakibatkan kecurangan. Ramamoorti *et al.* (2009) mengusulkan model A-B-C untuk analisis dan kategorisasi kecurangan: *a bad Apple, a bad Bushel, and a bad Crop.*

Fraud Gone: Teori GONE yang dikenalkan oleh Jack Bologne dalam buku *Fraud Auditing and Forensic Accounting: New Tools and Techniques* (1995). Jack Bologne berpendapat bahwa akar penyebab korupsi ada empat, yaitu: *Greed, Opportunities, Needs, Exposures.*

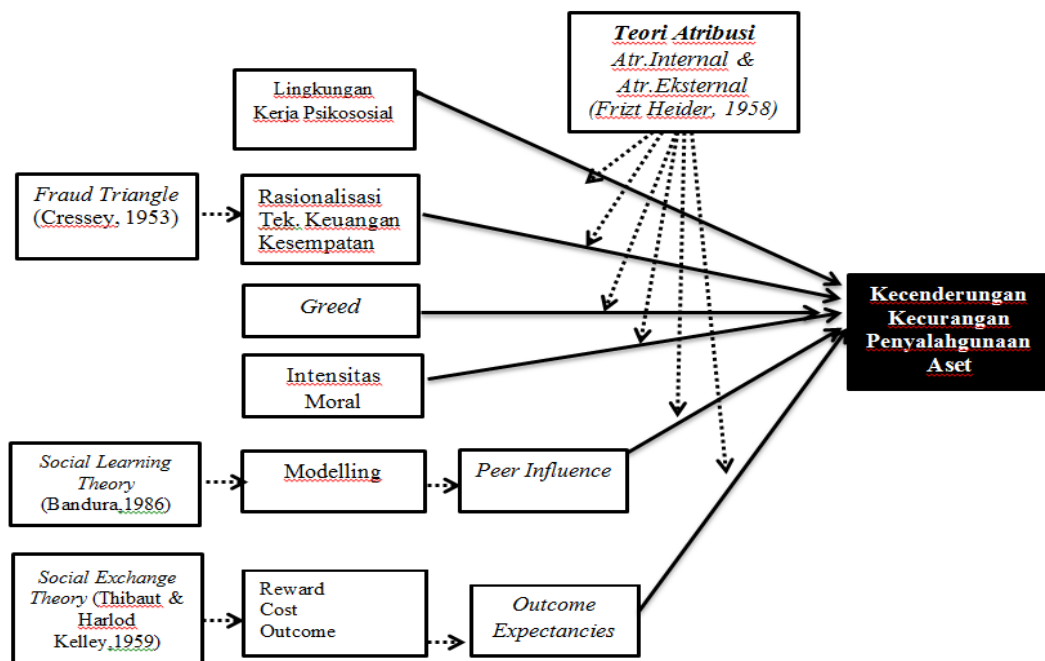
Fraud Pentagon: *Fraud pentagon* merupakan teori terbaru yang menggali lebih dalam tentang faktor pemicu kecurangan. Teori ini diusulkan oleh Crowe Howarth pada tahun 2011. Teori kecurangan pentagon (*Fraud Pentagon*) merupakan perpanjangan dari teori *Fraud Triangle* yang sebelumnya diajukan oleh Cressey. Teori *Fraud pentagon* Crowe adalah sebuah teori yang menjelaskan bahwa ada lima elemen yang mendasari kecurangan seseorang: peluang, tekanan, rasionalisasi, kompetensi, dan kesombongan.

Studi-Studi Lain: Cukup banyak studi-studi yang telah dilakukan seperti yang tampak di Gambar 3. Roadmap Penelitian. Cohen *et al.* (2011) jugatelah menggunakan teori *Fraud Triangle* dan teori planned behavior (TPB) secara komplementer, di mana TPB digunakan untuk menjelaskan bagaimana rasionalisasi terbentuk.

Dengan demikian penelitian ini merupakan pengembangan dari model-model penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan *Fraud*, namun model penelitian kecurangan yang terkait dengan Penyalahgunaan aset belum banyak dikaji peneliti padahal memiliki karakteristik yang berbeda dari jenis kecurangan lainnya. Menurut Fisher (2012) kecurangan tidak dapat bersifat universal. Dengan demikian penelitian ini akan sangat berkontribusi terhadap riset-riset kecurangan yang ada sebelumnya.

2.12.2. MODEL TEORITIS

Model teoritis penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 2.3 berikut.



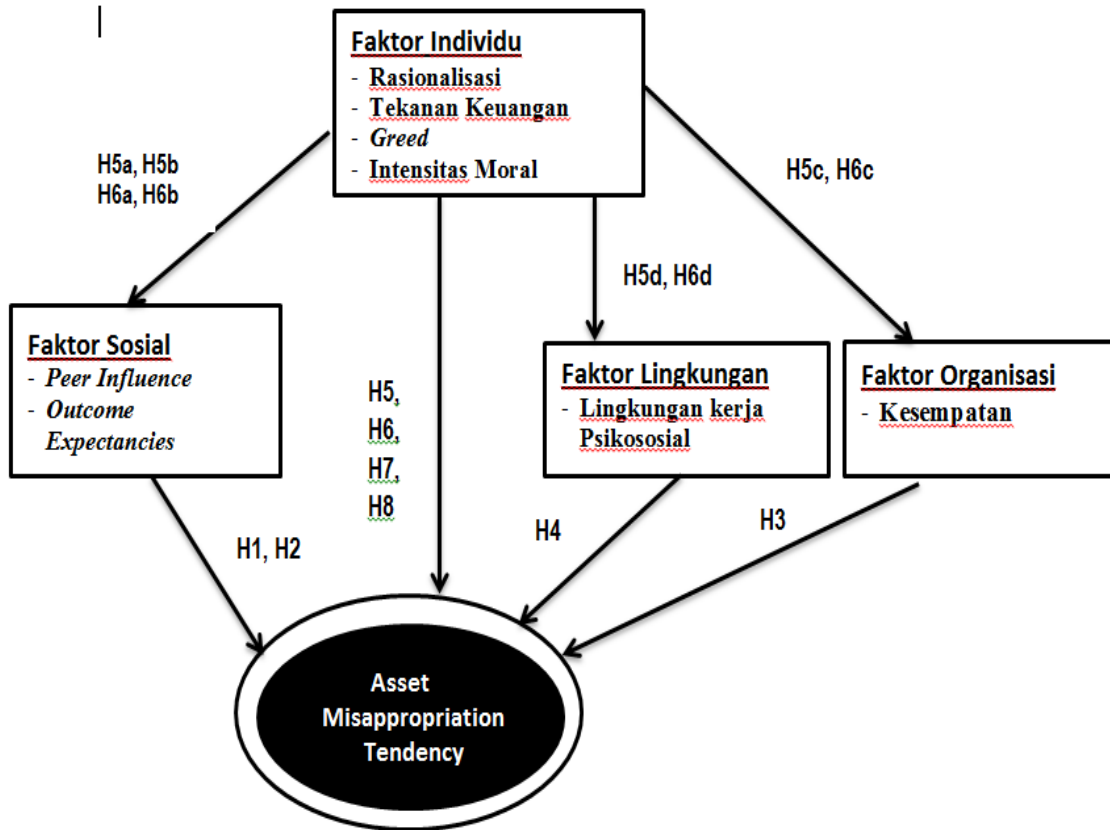
Gambar 2.3. Model Teoritis

Model yang diajukan adalah *Multi-perspective fraud* (Wells, 2005; Ramamoorti, 2008; Krambia-kapardis, 2016; Lokanan, 2015; Reinstein & Bayou, 1998; Fisher, 2015) yang terdiri dari faktor individu (rasionalisasi, tekanan keuangan, *greed*, dan intensitas moral), faktor organisasi (kesempatan), faktor sosial (*Peer influence* dan *Outcome expectancies*), dan faktor Lingkungan (Lingkungan Kerja Psikososial).

2.13. Model Penelitian

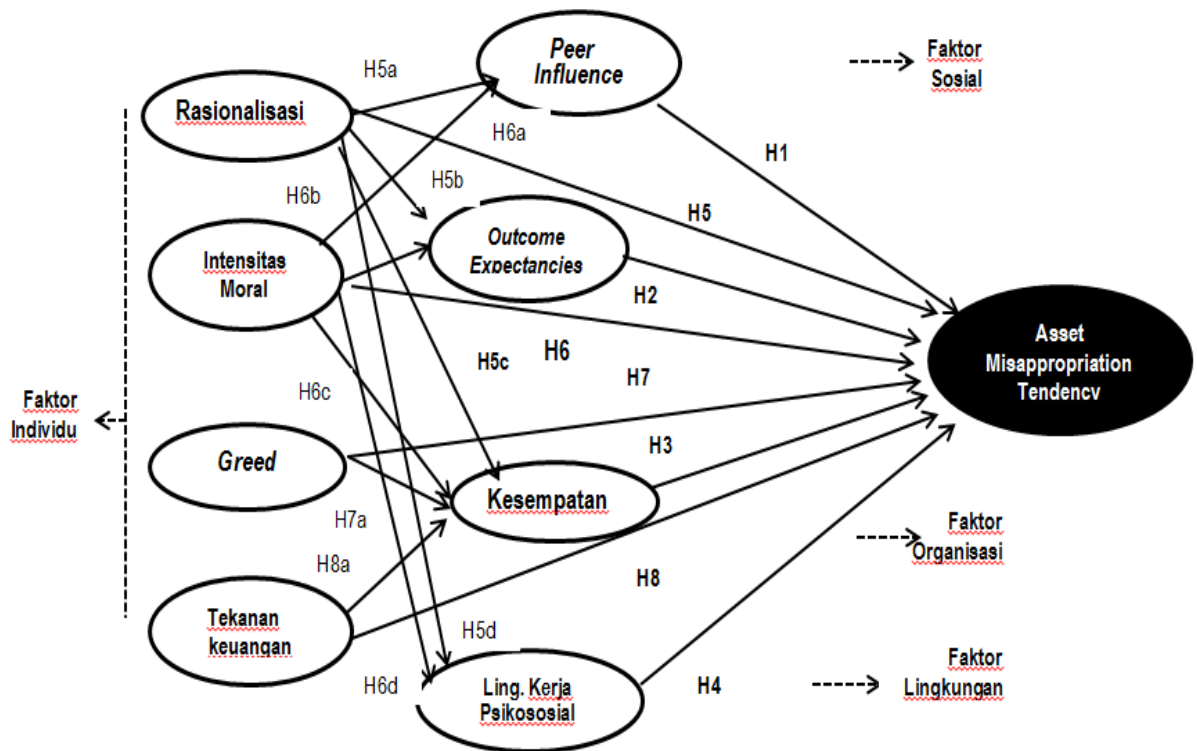
Skema Model penelitian dalam penelitian disertasi ini digambarkan pada gambar

2.4 sebagai berikut:



Gambar 2.4. Skema Model Penelitian

Skema model penelitian di atas dijabarkan dalam jalur model penelitian gambar 2.5 berikut ini;



Gambar 2.5. Model Penelitian

Model penelitian ini diturunkan berdasarkan model teoritis pada gambar 2.5 serta pengembangan hipotesis. Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1: *Peer Influence* berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Penyalahgunaan Aset

H2: *Outcome expectancies* berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Penyalahgunaan Aset

H3: Kesempatan berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Penyalahgunaan Aset

H4: Lingkungan kerja psikososial berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Penyalahgunaan Aset.

H5: Rasionalisasi berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Penyalahgunaan Aset

H5a: Rasionalisasi berpengaruh positif terhadap *Peer Influence*

H5b: Rasionalisasi berpengaruh negatif terhadap *Outcome Expectancies*

- H5c: Rasionalisasi berpengaruh positif terhadap Kesempatan
- H5d: Rasionalisasi berpengaruh negatif terhadap Lingkungan Kerja Psikososial
- H6: Intensitas Moral berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Penyalahgunaan Aset
- H6a: Intensitas Moral berpengaruh negatif terhadap *Peer Influence*
- H6b: Intensitas Moral berpengaruh positif terhadap *Outcome Expectancies*,
- H6c: Intensitas Moral berpengaruh negatif terhadap Kesempatan
- H6d: Intensitas Moral berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja Psikososial
- H7: *Greed* berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Penyalahgunaan Aset
- H7a: *Greed* berpengaruh positif terhadap Kesempatan
- H8: Tekanan Keuangan berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Penyalahgunaan Aset
- H8a: Tekanan Keuangan berpengaruh positif terhadap Kesempatan.

2.14. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.14.3. Kesempatan (peluang) berpengaruh dengan kecenderungan penyalahgunaan Aset.

Kesempatan (peluang) yang dimasukkan sebagai faktor organisasi dalam penelitian ini merupakan kesempatan (peluang) persepsian. Kata “persepsi” juga sangat penting dalam menjelaskan faktor peluang. Hal tersebut menekankan bahwa peluang merupakan keyakinan atau persepsi individu bahwa ada peluang untuk melakukan tindakan kecurangan. Oleh sebab itu, peluang persepsian mencakup juga faktor kapabilitas yang dimiliki individu untuk melakukan kecurangan. Individu yang tidak mempunyai kapabilitas tidak akan merasakan suatu peluang riil seperti adanya

kelemahan dalam sistem pengendalian internal sebagai peluang bagi dirinya untuk melakukan kecurangan. Dorminey *et al.* (2012) menjelaskan peluang persepsian sebagai persepsi individu bahwa ada kelemahan pengendalian dan persepsi bahwa kemungkinan *fraud* terdeteksi sangat kecil (*remote*).

Kesempatan akan membuka jalan terjadinya kecurangan, hal ini akan membuka jalan terjadinya kecurangan, walaupun pada awalnya tidak ada niat dari dalam diri pelaku untuk melakukannya. Kesempatan atau peluang merupakan salah satu faktor yang membentuk *Fraud Triangle* (Cressey, 1953) dan telah didukung oleh peneliti-peneliti berikutnya sebagai faktor yang mempengaruhi kecurangan. Peluang yang dimaksud oleh Cressey ini adalah peluang yang dirasakan individu. Semakin tinggi peluang untuk melakukan dan menyembunyikan kecurangan maka semakin tinggi kemungkinan tindakan kecurangan dilakukan. Ketika peluang meningkat maka *fraud* juga meningkat (Cohen *et al.* 2011). Kassem dan Higson (2012) juga menyatakan bahwa *fraud* bisa ditimbulkan oleh tekanan, rasionalisasi, atau semata-mata oleh peluang.

Penelitian yang menghubungkan *control internal* (peluang) dengan penyalahgunaan aset dilakukan oleh Majid *et al.* (2010) yang melakukan studi di Malaysia untuk mengeksplorasi pendapat pegawai otoritas lokal mengenai penyalahgunaan aset. Hasil penelitian menyatakan kurangnya kontrol internal merupakan dalam faktor-faktor yang dapat menyebabkan penyalahgunaan aset. Lebih lanjut, Kenyon dan Tilton (2006) juga mengatakan bahwa kontrol internal yang lemah, kurangnya pengawasan, pemisahan memadai tugas dapat menciptakan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Pengendalian intern yang kurang baik akan membuka adanya Kesempatan untuk melakukan kecurangan termasuk kecurangan

penyalahgunaan aset. Peluang yang terbuka tidak membutuhkan kerjasama dengan pihak lain dalam melakukan kecurangan. Lokanan (2015) juga menyatakan kesempatan tidak mengkomodifikasi perilaku kolusi. Semakin peluang tercipta, pelaku kecurangan tidak memerlukan kerjasama dengan pihak lain untuk melakukannya. Kesempatan tidak mempertimbangkan kerjasama kriminal (Dorminey *et al.* 2010). Kolusi dianggap sebagai pengaruh langsung terkuat terhadap komisi kecurangan dengan efek yang lebih rendah timbul dari kesempatan untuk melakukan kecurangan (Sitorus & Scot, 2008).

Kesempatan (peluang) yang ada dalam organisasi memainkan peran kunci dalam terjadinya suatu kecurangan, baik kecurangan pengelolaan aset maupun bentuk kecurangan lainnya. Kesempatan atau peluang itu mengacu pada kemampuan dan kekuatan seorang karyawan untuk mewujudkan kelemahan dari sistem organisasi dan mengambil keuntungan dari itu dengan membuat kecurangan yang memungkinkan (Rae dan Subramanian, 2008). Menurut *Association of Fraud Examiners*, kecurangan terjadi ketika seorang karyawan sengaja menyalahgunakan aset di organisasinya bekerja. Kemungkinan penyebabnya adalah kurangnya pemisahan tugas serta kurangnya hukuman yang efektif untuk kejahatan kerah putih ini (Huefner, 2011).

Penelitian terkait dengan kesempatan (peluang) telah cukup banyak dihubungkan dengan kecurangan laporan keuangan. Beberapa peneliti sebelumnya banyak meneliti proksi-proksi yang terkait dengan kesempatan kecurangan laporan keuangan. Skousen *et al.* (2008) mengidentifikasi lima proksi tekanan dan dua proksi kesempatan (peluang) yang secara signifikan terkait dengan kecurangan laporan keuangan. Banyaknya jumlah anggota independen komite audit berhubungan negatif dengan terjadinya kecurangan. Hasnan *et al.* 2008 menyatakan perusahaan yang terlibat dalam pelaporan keuangan yang tidak benar secara signifikan memiliki struktur tata kelola perusahaan serta

memiliki kualitas audit lebih rendah dan direktur dari luar yang *overcommitted*. Kemudian Lou & Wang (2009) menyatakan kecurangan pelaporan keuangan dan kesempatan berpengaruh yang diproksikan dengan transaksi dengan pihak terkait, jumlah pakar auditor internal, investasi ekuitas, hak arus kas pemegang saham. Hasnan *et al.* (2013) meneliti kembali proksi ini dan menyatakan kesempatan (peluang) untuk kecurangan dengan proksi *multiple directorships*, dan kualitas audit secara positif dan signifikan terkait dengan kecurangan pelaporan keuangan.

Banyak pendapat yang menyatakan pengendalian intern adalah suatu hal yang membuka peluang (kesempatan) terjadinya suatu kecurangan. Summers dan Sweeney (1998) menyatakan kondisi keuangan yang buruk mungkin mengindikasikan lingkungan pengendalian intern yang lemah, suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya kecurangan. Bell & Carcello (2000) menunjukkan bahwa faktor risiko signifikan yang termasuk dalam model kecurangan adalah lemahnya lingkungan pengendalian internal, interaksi antara lingkungan pengendalian yang lemah dan sikap manajemen yang agresif terhadap pelaporan keuangan. Lingkungan perusahaan yang paling cenderung mengarah pada kecurangan pelaporan keuangan ditandai dengan praktik akuntansi yang mendorong tip pada manajemen laba (Hasnan *et al.* 2008). Internal kontrol yang efektif dan kuat diperlukan untuk mengurangi kesempatan terlibat dalam kecurangan pelaporan keuangan (Doinea *et al.* 2012). Studi yang di Indonesia oleh Prayatna & Fitriany (2014) menyatakan ketidakfektifan pengendalian internal yang disebabkan kurangnya kepakaran komite audit menunjukkan hubungan yang positif untuk terjadinya suatu kecurangan.

Tata kelola perusahaan yang tidak baik juga meningkatkan kesempatan terjadinya kecurangan. Analisis Skousen & Wright, (2006) menghasilkan sejumlah faktor penting

yang terkait tekanan dan kesempatan. Perusahaan menunjukkan peningkatan kecurangan pelaporan keuangan: kepemilikan manajer lebih dari 5%, kepemilikan manajemen dan direktur akan meningkatkan kecurangan, frekuensi kecurangan pada perusahaan tidak memiliki komite audit, jika CEO sama dengan ketua. Bell & Carcello (2000) menyatakan faktor risiko signifikan yang termasuk dalam model adalah lemahnya lingkungan pengendalian internal, pertumbuhan perusahaan yang cepat, profitabilitas relatif yang tidak memadai atau tidak konsisten, manajemen memberi penekanan yang tidak semestinya pada pemenuhan proyeksi pendapatan, manajemen berbohong kepada auditor, status kepemilikan (publik vs swasta) entitas. Tata kelola perusahaan yang efektif, termasuk dewan direksi, komite audit, dan pengendalian internal, dan juga auditor eksternal, memainkan peran kunci dalam mengurangi kesempatan untuk melakukan kecurangan (Hogan, 2008). Kesempatan merupakan driver langsung dari komisi fraud serta mempengaruhi *fraud* melalui mediasi kolusi dan penghindaran hukuman (Sitorus & Scot, 2009). Aghghaleh *et al.* (2014) menyatakan ukuran komite audit dan ukuran dewan direksi terkait dengan penurunan tingkat kecurangan laporan keuangan. Jumlah anggota komite audit dan jumlah anggota dewan komisaris proksi untuk kesempatan.

Berdasarkan konsepsi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan (peluang) telah dibuktikan dari studi sebelumnya sebagai faktor yang berpengaruh langsung dengan kecurangan terutama yang berhubungan dengan kecurangan laporan keuangan dan korupsi. Banyak penelitian yang meneliti proksi-proksi untuk kesempatan, seperti tata kelola dan pengendalian internal. Kurangnya kontrol internal merupakan dalam faktor-faktor yang dapat menyebabkan penyalahgunaan aset (Majid, 2010).

Pengendalian intern yang kurang baik akan membuka adanya Kesempatan untuk melakukan kecurangan termasuk kecurangan penyalahgunaan aset. Hubungan variabel Kesempatan dan Kecenderungan penyalahgunaan aset didalam model yang dikembangkan berlandaskan Teori Atribusi dan *Fraud Triangle*. Penelitian empiris yang mengaitkan kesempatan persepsian dengan kecenderungan kecurangan penyalahgunaan aset masih minim dilakukan, padahal kecenderungan kecurangan penyalahgunaan aset ini memiliki karakteristik dan skema yang berbeda dengan kecurangan laporan keuangan, apalagi jika kecurangan penyalahgunaan aset yang dilakukan di sektor pemerintah.

Berdasarkan argumen dan hasil-hasil penelitian di atas, maka dapat dihipotesiskan bahwa semakin tinggi persepsi atas Kesempatan seorang individu maka semakin tinggi kecenderungan terjadinya penyalahgunaan aset. Dengan demikian, patut diduga bahwa Kesempatan berpengaruh positif terhadap kecenderungan penyalahgunaan aset, yang dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Kesempatan (peluang) berpengaruh positif terhadap kecenderungan penyalahgunaan Aset.

2.14.5. Hubungan Rasionalisasi dengan Kecenderungan Penyalahgunaan Aset

Rasionalisasi memungkinkan seseorang melakukan kecurangan dengan mencari pembenaran atas tindakan tidak etis yang dilakukannya. Menurut *Fraud Triangle*, salah satu faktor penyebab seseorang melakukan tindakan kecurangan adalah rasionalisasi. Rasionalisasi merupakan proses kognitif sehingga secara alami bersifat internal (Cohen *et al.* 2010). Rasionalisasi melibatkan perubahan persepsi seseorang tentang situasi atau lingkungan sosial untuk membenarkan perilaku mereka (Festinger, 1962). Menurut Murphy dan Dacin(2011), ada tiga jalur menuju terjadinya kecurangan melalui: 1)

kurangnya kesadaran karena faktor situasional yang kuat, 2) rasionalisasi dikombinasikan dengan intuisi moral sebelum melakukan kecurangan, dan 3) rasionalisasi setelah melakukan kecurangan. Jadi rasionalisasi memainkan peran kunci dalam dua dari tiga jalur tersebut. Rasionalisasi tampaknya mana-mana, baik secara teoritis maupun empiris (Callahan, 2004). Hal ini diperparah dengan perilaku orang yang melakukan rasionalisasi tidak segan-segan terus melakukan kecurangan namun mereka percaya diri sebagai individu yang bermoral dan individu yang taat hukum.

Hasil penelitian ini mendukung teori *fraud triangle* yang dikemukakan Cressey (1953) bahwa rasionalisasi merupakan salah satu elemen terjadinya fraud. Menurut Cressey (1953) agar terjadinya kecurangan, masing-masing tiga kriteria harus hadir: tekanan yang dirasakan, peluang dirasakan, dan rasionalisasi. Hasil penelitian ini selaras penelitian yang terkait dengan rasionalisasi dari beberapa peneliti sebelumnya yang mengindikasikan rasionalisasi berhubungan dengan kecurangan. Seseorang merasionalisasi tindakan tidak jujur agar tidak merasa bersalah (Zimbelman *et al*, 2014), ketika seseorang dapat merasionalisasikan perilaku kecurangan yang akan dilakukannya maka seseorang itu akan memiliki kecenderungan melakukan kecurangan semakin tinggi.

Krambia-Kapardis (2016) menekankan pentingnya rasionalisasi, karena rasionalisasi memungkinkan penjahat kerah putih menganggap diri mereka sebagai individu yang bertanggung jawab secara moral yang hanya terpaksa karena keadaan bertindak tidak etis. Ketika seseorang dapat merasionalisasikan kecurangan perilaku yang akan dilakukannya maka seseorang itu akan memiliki kecenderungan melakukan kecurangan semakin tinggi. Menurut Zimbelman *et al*. (2014), seseorang merasionalisasi tindakan tidak jujur agar tidak merasa bersalah. Rasionalisasi seringkali

memungkinkan dilakukannya tindakan kecurangan. Sementara itu menurut teori *cognitive dissonance*, rasionalisasi sebagai upaya untuk menurunkan perasaan disonansi (Festinger, 1962) atau perasaan bersalah (Bandura, 1989).

Studi empiris yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya lebih banyak meneliti rasionalisasi dengan kecurangan laporan keuangan. Salah satu studi yang dilakukan di Indonesia dilakukan oleh Prayatna & Fitriany (2014) yang menyatakan probabilitas peningkatan tingkat penyimpangan akuntansi tidak terpengaruh oleh rasionalisasi. Beberapa peneliti lainnya meneliti proksi-proksi yang terkait dengan rasionalisasi kecurangan laporan keuangan. Hasnan *et al.* 2008 menyatakan rasionalisasi secara positif dan signifikan terkait dengan kecurangan pelaporan keuangan adalah perusahaan yang lebih sedikit terlibat transaksi dengan pihak terkait, pelanggaran sebelumnya dan *founder on board*. Kemudian Lou & Wang (2009) menyatakan rasionalisasi secara signifikan mempengaruhi kecurangan laporan keuangan yang diproksikan dengan *Number in auditor switching* dan *number in earning affected restatement*.

Hasnan *et al.*(2013) kembali meneliti proksi rasionalisasi dan menyatakan rasionalisasi terkait dengan perilaku tidak baik sebelumnya dan kepemilikan manajemen secara positif dan signifikan berhubungan dengan kecurangan laporan keuangan. Pendapat lainnya atas rasionalisasi kecurangan laporan keuangan dinyatakan Stalebrink & Sacco (2007) dalam studinya di Austria menyatakan rasionalisasi dari kecurangan laporan keuangan tidak butuh suatu ulasan dari praktik kecurangan laporan keuangan yang terjadi sudah baik, namun mungkin seiring waktu termasuk praktik yang berkembang dari proses belajar.

Beberapa peneliti lain menyatakan ketidakmampuan untuk memproksikan rasionalisasi pada kecurangan laporan keuangan. Salah satunya Skousen *et al.* (2008)

yang menyatakan salah satu kelemahan dari penelitiannya adalah ketidakmampuan untuk mengidentifikasi variabel yang signifikan untuk dijadikan proksi untuk rasionalisasi. Aghghaleh *et al.* 2014 juga menyatakan keterbatasan penelitiannya adalah ketidakmampuan untuk mengidentifikasi proksi rasionalisasi yang tepat. Penelitian Sitorus & Scot, 2008 menyatakan kesesuaian model teoritis dengan data seperti yang ditunjukkan oleh indeks SRMR dan jalur antara rasionalisasi dan komisi kecurangan ternyata tidak signifikan, sebuah proses penelitian eksploratif digunakan untuk mendapatkan model lebih lanjut.

Berdasarkan konsepsi di atas diketahui rasionalisasi merupakan faktor yang memotivasi individu melakukan kecurangan. Rasionalisasi merupakan faktor penting dalam perilaku kecurangan dan sudah banyak dikemukakan oleh banyak peneliti sebelumnya. Hubungan Rasionalisasi dan Kecenderungan penyalahgunaan aset didalam model yang dikembangkan berlandaskan teori *Fraud Triangle*. Studi empiris menunjukkan bahwa rasionalisasi berpengaruh langsung dengan kecurangan laporan keuangan serta banyak studi dilakukan di sektor swasta. Rasionalisasi merupakan suatu sikap membenaran diri agar tidak merasa bersalah dalam melakukan suatu tindakan. Dengan adanya rasionalisasi seseorang dapat melakukan membenaran atas suatu tindakan tidak etis, termasuk melakukan kecurangan penyalahgunaan aset. Kecurangan penyalahgunaan aset ini memiliki karakteristik dan skema yang berbeda dengan kecurangan laporan keuangan, maka penelitian ini perlu dilakukan.

Berdasarkan argumen dan hasil-hasil penelitian di atas, maka dapat dihipotesiskan bahwa semakin tinggi Rasionalisasi seorang individu maka semakin tinggi kecenderungan terjadinya penyalahgunaan aset. Dengan demikian, patut diduga bahwa

Rasionalisasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan penyalahgunaan aset, yang dirumuskan sebagai berikut:

H5: Rasionalisasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan penyalahgunaan aset.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, R. and Mansor, N. 2015a. Concomitant Debacle of Fraud Incidences in the Nigeria Public Sector: Understanding the Power of Fraud Triangle Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 5, pp, 312-326.
- Abdullahi, R. and Mansor, N. 2015b. Forensic Accounting and Fraud Risk Factors: The Influence of Fraud Diamond Theory. *The American Journal of Innovative Research and Applied Sciences*. 1(5):186-192.
- ACFE 2018. *Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2018 Global Fraud Study*. Association of Certified Fraud Examiners, Inc. Austin - USA.
- ACFE, 2014. *Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2014 Global Fraud Study*. Association of Certified Fraud Examiners, Inc. Austin - USA.
- ACFE. 2015. *What is fraud?* Retrieved from <http://www.acfe.com/fraud101.aspx>
- ACFE. 2016. *The fraud triangle* Retrieved from <http://www.acfe.com/fraud-triangle.aspx>
- ACFE. 2016. *Report To The Nations On Occupational Fraud And Abuse. 2016 Global Fraud Study*. Association of Certified Fraud Examiners, Inc. Austin - USA.
- Aghghaleh, S. F., Iskandar, T. M., & Mohamed, Z. M. 2014. Fraud risk factors of fraud triangle and the likelihood of fraud occurrence: Evidence from Malaysia. *Information Management and Business Review*, 6(1), 1–7.
- Ajala, E. M. 2012. The Influence of Workplace Environment on Workers Welfare, Performance and Productivity. *The African Symposium: An Online Journal of the African Educational Research Network*, 12(1), 141–149. <http://doi.org/ISSN#TX 6-342-323>
- Akkeren, J. Van, & Buckby, S. 2015. Perceptions on the Causes of Individual and Fraudulent Co-offending : Views of Forensic Accountants. *Journal of Business Ethics*. <http://doi.org/10.1007/s10551-015-2881-0>
- Akkeren, J. Van, & Tarr, J. 2014. *Regulation, Compliance and the Australian Forensic Accounting Profession. Of Forensic and Investigative Accounting*, 6(3), 1–26. Retrieved from http://web.nacva.com/JFIA/Issues/JFIA-2014-3_1.pdf
- Albrecht CO. 2009. International fraud: A management perspective. *Ph.D. Dissertation*

- Albrecht, W., Howe, K. and Romney, M. 1984, *Deterring Fraud: The Internal Auditor's Perspective*, Institute of Internal Auditors *Research Foundation*, Altamonte Springs, FL.
- Albrecht, C. et al., 2015. The Role of Power in Financial Statement Fraud Schemes. *Journal of Business Ethics*, 131(4).
- Albrecht, C., C.C. Albrecht, and S. Dolan. 2007. Financial Fraud : The How and Why, Understanding the conditions in which fraud occurs is the key to its detection and prevention. *European Business Forum*. Issue 29, Summer 2007.
- Albrecht, C., Kranacher, M. & Albrecht, S., 2008. Asset Misappropriation Research White Paper for the Institute for Fraud Prevention. *Institute Fraud Prevention*, pp.1–22.
- Albrecht, W. S., C.C. Albrecht., and C.D. Albrecht. 2006. *Fraud Examination*. 2nd ed. Thomson South-Western.
- Albrecht, W. S., Wernz, G. W. & Williams, T. L. 1995 *Fraud: Bringing Light to the Dark Side of Business*, New York: McGraw-Hill Publishing.
- Albrecht, W.S, C.C. Albrecht, and C.O.Albrecht. 2004. Fraud and Corporate Executives: Agency, Stewardship, and Broken Trust. *Journal of Forensic Accounting 1524-5586/ Vol. V 2004*, pp. 109-130.
- Albrecht, W.S. & Schmoldt, D.W., 1988. Employee fraud. *Business Horizons*, 31(4), pp.16–18.
- Albrecht, W.S., Albrecht, C. & Albrecht, C.C., 2008. Current Trends in Fraud and its Detection. *Information Security Journal: A Global Perspective*, 17(1), pp.2–12.
- Albrecht, W.S., C., A.C. & Albrecht, C.O., 2004. Fraud and Corporate Executives: Agency, Stewardship and broken Trust. *Journal of Forensic Accounting*, 5, pp.109–130.
- Andon, P., Free, C., & Scard, B. 2015. Pathways to accountant fraud: *Australian evidence and analysis*. *Accounting Research Journal*, 28(1), 10–44. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-07-2014-0077>
- Andreoli, N., & Lefkowitz, J. 2009. Individual and organizational antecedents of misconduct in organizations. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 309–332. <http://doi.org/10.1007/s10551-008-9772-6>
- Aquino, K., & Becker, T. E. 2009. Lying in negotiations: How individual and situational factors influence the use of neutralization strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 661–679. <http://doi.org/10.1002/job.332>
- Aquino, K., Freeman, D., Ii, A. R., Lim, V. K. G., & Felps, W. 2009. Testing a Social-Cognitive Model of Moral Behavior : *The Interactive Influence of Situations and Moral Identity Centrality*, 97(1), 123–141. <http://doi.org/10.1037/a0015406>
- Arbuckle, J. L. (2013). *Amos 22 User Guide*: Amos Development Corporation.
- Archiles, W.W., 1994. *An experimental Analysis of the impact of goal orientation, ethical orientation, and personality traits on managers' and accountant' abilities to recognize misappropriation of assets*.

- Ariëns, G. a, Bongers, P. M., Hoogendoorn, W. E., Houtman, I. L., van der Wal, G., & van Mechelen, W. 2001. *High quantitative job demands and low coworker support as risk factors for neck pain: results of a prospective cohort study*. Spine, 26(17), 1896-901–3. <http://doi.org/10.1097/00007632-200109010-00016>
- Arnett, D.B. & Hunt, S.D. 2002. Competitive irrationality: *The influence of moral philosophy*.
- Arnold & Freidman 2007. Supervision and Employee Perception. *Journal on Comparative Financial and Banking Studies*.
- Arsalani, N., Fallahi-khoshknab, M., Ghaffari, M., Josephson, M., & Lagerstrom, M. 2011. *Adaptation of Questionnaire Measuring Working Conditions and Health Problems Among Iranian Nursing Personnel*. *Asian Nursing Research*, 5(3), 177-182. <http://dx.doi.org/10.1016/j.anr.2011.09.004>
- Arvey, R.D & Jones, A.P. 1985. The use of discipline in organizational setting: A framework for future research. In. B. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 367-408.). New York, NY: JAI Press.
- Ashkanansy, N.M., Windsor, C.A., & Treviño, L.K. 2006. Bad apples in bad barrels revisited: Cognitive moral development, just world beliefs, rewards, and ethical decision making. *Business Ethics Quarterly*, 16(4): 449-473.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) 2010, *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*, Association of Certified Fraud Examiners, Austin, TX.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2014. *Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse*. Austin, TX: ACFE.
- Aubert, V. 1952, White-collar crime and social structure, *American Journal of Sociology*, Vol. 3 No. 58, pp. 263-271.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester*. 2017
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester*. 2016
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester*. 2015
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester*. 2014
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), *Peraturan No. 1 Tahun, 2011 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan*
- Baiman, S. 1982. Agency Research in Managerial Accounting a Survey. *Journal of Accounting Literature*, Spring, pp.154-210.
- Bakar, Abou. And Lee, Richard. Hazarina, Noor. 2013. Parsing religiosity, guilt and materialism on consumer ethics, *Journal of Islamic Marketing*, Vol.4No.3,2013 pp.232-244

- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims, H. P., Jr. 1994. Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37, 299–322.
- Bandura, A. 1976. Social Learning theory. In: J.T. Spence, R.C. Carson, & J.W. Thibaut(Eds.), *Behavioral Approaches to Therapy* (pp. 1-46). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84: 191-215.
- Bandura, A. 1986. Social Foundations for Thought and Action: A *Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1962. *Social learning through imitation. Dalam M.R. Jones (Ed), Nebraska symposium on motivation. Vol 10*. Lincoln: University of Nebraska Press
- Bandura, A. 1971. *Social learning theory*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Bandura, A. 1977. *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. 1986. Fearful expectations and avoidant actions as coefficients of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, 41(12), 1389–1391
- Bandura, A. 1989. Reflections on nonability determinants of competence. In J. Kolligian Jr. & R. J. Sternberg (Eds.), *Competence considered: Perceptions of competence and incompetence across the lifespan*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Bandura, A. 2001. *Social Cognitive Theory : An Agentic Perspective*, 1–26.
- Baran, S.J & D.K. Davis. 2000. *Mass Communication Theory: Foundations, Ferment, and Future*. 2nd edition. Belmont, CA: Wadsworth
- Baranowsky, T, C.L. Perry & G.S. Parcel. 1997. How Individuals, environments, and health behavior interact: Social Cognitive Theory. K. Glanz, F.M. Lewis, & BK Rimer, *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*. 2nd edition. San Francisco: Jossey-Bass
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. 1986. The moderator-mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. 1996. Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39, 1538-1567.
- Beams, J.D., Brown, L.N., & Killough, L.N. 2003. An experiment testing the determinants of non-compliance with insider trading laws. *Journal of Business Ethics*, 45(4): 309-323.
- Bearden, William O., Netemeyer, Richard G., & Teel, Jesse E. (1989). Measurement of consumer susceptibility to interpersonal influence. *Journal of Consumer Research*, 15(4), 473–481.
- Belk, R.W. 1985, Materialism: trait aspects of living in the material world, *Journal of Consumer Research*, Vol. 12, pp. 265-280.

- Bell, T.B. & Carcello, J. V, 2000. A Decision Aid for Assessing the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting. *Auditing*, 19(1).
- Bologna, G., & Lindquist, R. 1995. *Fraud auditing and forensic accounting*. John Wiley and Sons.
- Bologna, J. 1993. *Handbook of Corporate Fraud*. Boston; Butterworth- Heinemann.
- Bommer, M., Gratto, C., Gravander, J., & Tuttle, M. 1987. A behavioral model of ethical and unethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 6(4), 265–280. <http://doi.org/10.1007/BF00382936>
- Borkowski, S. C., &Ugras, Y. J. 1998. Business students and ethics: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics* , 17, 1117-1127.
- BPK RI 2015. *Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK RI 2015*. <http://www.bpk.go> (accessed 10 September 2016).
- Briner, R.B. 2002, Relationship between work environments, psychological Environments and well-being. *Department of organizational psychology*. 50, 299-303.
- Bristol, T., & Mangleburg, T. F. 2005. Not Telling the Whole Story : Teen Deception in Purchasing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 33(1), 79–95. <http://doi.org/10.1177/0092070304269754>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. 2006. Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <http://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Buckley, M.R., Wiese, D.S. & Harvey, M.G. 1998. An investigation into the dimensions of unethical behavior. *Journal of Education for Business*, 73(5): 284-290.
- Bukuluki, P., 2013. “ When I steal , it is for the benefit of me and you ”: Is collectivism engendering corruption in Uganda ? *Lingkungan Kerja Psikososial*, 5, pp.27–44.
- Butterfield, K. D., Treviño, L. K., & Weaver, G. R. 2000. Moral Awareness in Business Organizations: Influences of Issue-Related and Social Context Factors. *Human Relations*, 53(7), 981–1018. <http://doi.org/0803973233>
- Butterfield, K.D., Treviño, L.K., & Ball, G.A. 1996. Punishment from the manager’s perspective: A grounded investigation and inductive model. *Academy of Management Journal*, 39(6): 1479-1512.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (Second edition ed.). United States of America: Taylor and Francis Group, LLC.
- Callahan, D.: 2004, *The Cheating Culture* (Harcourt, Inc, Orlando, FL).
- Caplan, Job Demands and- Worker Health: Main Effects and Occupational Differences, Makalah, Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control, dipresentasikan pada *Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*, Ninth Session, Geneva, 1984

- Chadwick, W. E., 2000, Keeping internal auditing in-house, *International Auditor* p.57, 88.
- Chadwick, W. E., 2000, Keeping internal auditing in-house, *International Auditor* p.57, 88.
- Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Chang, J. J., & Lai, C. C. (2002). Is the efficiency wage efficient? The social norm and organizational corruption. *Scandinavian Journal of Economics*, 104,24–47
- Chapple, L., Ferguson, C., & Kang, D. 2007. Corporate Governance and Misappropriation. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 1(2), 1-26.
- Chen, J. & Silverthorne, C. 2005. Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(4): 280-288.
- Chen, K. Y. & Elder, R. J. 2007. Fraud Risk Factors and the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting: Evidence from Statement on Auditing Standards No. 43 in Taiwan, *Working paper*.
- Childers, Terry L., & Rao, Akshay R. 1992. The influence of familial and peer-based reference groups on consumer decisions. *Journal of Consumer Research*, 19(2), 198–211.
- Cieslewicz JK 2012. The fraud model in international contexts: A call to include societal-level influences in the model *Journal of Forensic & Investigative Accounting* 4(1): 214-254.
- Cohen, A. R. 1984. *Effective Behavior in Organizations*. Homewood, Ill: Irwin
- Cohen, J. et al., 2010. *Expectation Gap and Corporate Fraud: Is Public Opinion Reconcilable with Auditors' Duties? Expectation Gap and Corporate Fraud: Is Public Opinion Reconcilable with Auditors' Duties?*,
- Cohen, J. et al., 2011. Corporate Fraud and Managers' Behavior: Evidence from the Press. *Entrepreneurship, Governance and Ethics*, 95(2), pp.155–199.
- Cohen, J., Y. Ding, C. Lesage, and H. Stolowy. 2011. Corporate fraud and managers behavior: preprint Evidence from the press. *Journal of Business Ethics* 95: 271-315.
- Cohen, S. 1995. Stakeholders and Consent. *Business and Professional Ethics Journal*, 14:1, pp.3-16.
- Cohen, T. R., Wolf, S. T., Panter, A. T., & Insko, C. A. 2011. Introducing the GASP scale: A new measure of guilt and shame proneness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 947-966.
- Coleman, J. 1990, *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge. Cressey, D. (1953), *Other People's Money*, Wadsworth Publishing Company, Belmont, CA.

- Coleman, J. W. 1987. Toward an integrated theory of white-collar crime. *American Journal of Sociology* 93 (2): 406–439.
- Coram, P., Ferguson, C. & Moroney, R., 2008. Internal audit, alternative internal audit structures and the level of misappropriation of assets fraud. *Accounting and Finance*, 48(4), pp.543–559.
- Cressey, D. R. 1973. *Introduction to the reprint edition. Other people's money. A study in the social psychology of embezzlement* (2nd ed.). New Jersey: Patterson Smith.
- Cressey, D.R. 1955, Changing criminals: the application of the theory of differential association, *American Journal of Sociology*, Vol. 61 No. 2, pp. 116-120.
- Cressey, D.R. 1986, Why managers commit fraud, *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, Vol. 19 No. 4, pp. 195-209.
- Cressey, D.R., 1953, *Other People's Money: A study in the Social Psychology of Embezzlement*, New York, NY: The Free Press.
- Crowe, Horwarth. 2011. *The Mind behind the Fraudsters Crime: Key Behavioral and Environmental Element*. USA: Crowe Horwart Internasional
- Davis, J. S., & Pesch, H. L. 2013. *Fraud dynamics and controls in organizations. Accounting, Organizations and Society*, 38(6–7), 469–483. <http://doi.org/10.1016/j.aos.2012.07.005>
- Davis, M.A. & Ohmer, D.G., 1998. Issue-Contingent Effects on Ethical Decision Making : A Cross-Cultural Comparison. , pp.373–389.
- Davis, T.R.V. & Luthans, F. 1980. A social learning approach to organizational behavior. *Academy of Management Review*, 5(2): 281-290.
- Deshpande, S. P., J. Joseph and R. Prasad: 2006, Factors Impacting Ethical Behavior in Hospitals, *Journal of Business Ethics* 69, 207–226.
- Dezoort, F.T. & Paul Harrison, 2007. The Effects of Fraud Type and Accountability Pressure on Auditor Fraud Detection Responsibility and Brainstorming Performance. *Researchgate*, (December).
- Dorminey, J. W., Fleming, A. S., Kranacher, M. J. and Riley, R. A. 2010. Beyond the fraud triangle: Enhancing deterrence of economic crimes. *The CPA Journal* 80 (7) : 17 – 24 .
- Dorminey, J., A. S. Fleming., M. J. Kranacher, dan R. A. Riley. 2011. Beyond The Fraud Triangle. *Enhancing Deterrence of Economic Crimes*. CPA Journal. 16-25
- Dorminey, J., Fleming, S., Kranacher, M. and Riley, R. 2012, The evolution of fraud theory, *Issues in Accounting Education*, Vol. 27 No. 2, pp. 555-579.
- Durtschi, C. et al., 2004. The Effective Use of Benford's Law to Assist in Detecting Fraud in Accounting Data The Effective Use of Benford's Law to Assist in. *Journal of Forensic Accounting*, v(January).
- Eagly, A. H., & Diekmann, A. B. 2005. *What is the problem? Prejudice as an attitude- in context. On the nature of prejudice*: (pp. 19-35). Gospons, Blackwell Publishing.

- Ekaningsih, A. S. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tarakan*, 4(1), 19–30.
- Elywood, J. 1999. Models for production and operation design. California. [7] *Factors affect productivity*. (2012). Retrieved from <http://www.nbrii.com/employee-survey-white-papers/5-factors-that-affect-your-employees-productivity>
- Emeka, N., & Eyuche, A. H. 2014. Environmental Factors and Organizational Performance in Nigeria (*A Study of Juhel Company*), 5(3), 75–84. <http://doi.org/10.5829/idosi.weasj.2014.5.3.1124>
- Engström, T., Johansson, J. Å., Jonsson, D., & Medbo, L. 1995. Empirical evaluation of the reformed assembly work at the Volvo Uddevalla plant: Psychosocial effects and performance aspects. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 16(4–6), 293–308. [http://doi.org/10.1016/0169-8141\(95\)00014-8](http://doi.org/10.1016/0169-8141(95)00014-8)
- Ernst, & Young, 2009. *Detecting financial statement fraud*. Retrieved: 2 August 2014 from [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/FIDSFI_Detecting_Financial_Statement_Fraud.pdf/\\$FILE/FIDS-FI_detectingFinanceStatementFraud.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/FIDSFI_Detecting_Financial_Statement_Fraud.pdf/$FILE/FIDS-FI_detectingFinanceStatementFraud.pdf).
- Fallon, M. J. O. 2007. *The Influence of Unethical Peer Behaviour on Observers Unethical Behavior: A Social Cognitive Perspective*. Washington State University.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. 2008. *Business ethics: Ethical decision making and cases*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Ferrell, O.C. & Gresham, L.G. 1985. A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. *Journal of Marketing*, 49(3): 87-96.
- Festinger, L. 1954. A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7: 117-140.
- Festinger, L. 1957 *Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fisher, Kelly. 2015. The Psychology of Fraud: What Motivates Fraudsters to Commit Crime?.The Psychology of Fraud.School of Management. *Women's University Graduate. Texas*
- Fournier, S. and Richins, M. L. 1991. Some theoretical and popular notions concerning materialism. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 403-414.
- Fredriksson, K., Bildt, C., & Ha, G. 2001. The impact on musculoskeletal disorders of changing physical and psychosocial work environment conditions in the automobile industry, 28, 31–45.
- Frey, B.F. 2000a. Investigating moral intensity with the world-wideweb: A look at participant reactions and comparison of methods. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 32 (3), 423-431.

- Gardell, B., 1987. Work Organization and Human Nature. A review of Research on Man's Need to Control Technology. *The Swedish Work Environment Fund*, Stockholm.
- Gardner, W., Hoge, S. K., Bennett, N., Roth, L. H., Lidz, C. W., Monahan, J., & Mulvey, E. P. 1993. Two scales for measuring patients performance perceptions of coercion during hospital admission. *Behavioral Sciences and the Law*, 11(3), 307–321.
- Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrik, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2014. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama. Semarang.
- Goldsmith, R.E., Flynn, L.R. and Clark, R.A. 2011, Materialism and brand engagement as shopping motivations, *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 18, pp. 278-284.
- Gopinath, C., 2008. Recognizing and Justifying Private Corruption. *Journal of Business Ethics* (2008), 8(2), pp.747–754.
- Graham, Sandra. 1991. A Review of Attribution Theory in Achievement Contexts. *Educational Psychology Review*, Vol. 3, No. 1 (March 1991), pp. 5-39
- Graycar, A., & Sidebottom, A. 2012. Corruption and control: a corruption reduction approach. *Journal of Financial Crime*, 19(4), 384–399. *Journal Article*. <http://doi.org/doi:10.1108/13590791211266377>
- Green.B.,& T Calderon. 1994. Using real-world cases to illustrate the power of analytical procedures. *Journal of Accounting Education* 12(3): 245-268.
- Greenspan, A. 2002. Federal Reserve Board's semiannual monetary policy report to the Congress. *Testimony of Chairman Alan Greenspan before the Committee on Banking, Housing, and Urban Affairs, U. S. Senate*. July 16, 2002
- Grusec, J. E. (1992). Social Learning Theory and Developmental Psychology: The Legacies of Robert Sears and Albert Bandura. *Developmental Psychology*, 28(5), 776–786.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika Edisi ketiga Jilid I & II*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gullkvist, B. & Jokipii, A., 2013a. Critical Perspectives on Accounting Perceived importance of red flags across fraud types. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(1), pp.44–61. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.004>.
- Gullkvist, B. & Jokipii, A., 2013b. Perceived importance of red flags across fraud types. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(1), pp.44–61. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.004>.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., Black, W., 1998. *Multivariate Data Analysis with Reading*, fifth ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

- Halim, Abdul. 2002. *Akuntansi dan Pengendalian Keuangan Daerah, Seri Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah*, UUP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Halter, M.V. et al., 2009. *Transparency to Reduce Corruption ?* , pp.373–385.
- Hanse, J. J., & Forsman, M. 2001. Identification and analysis of unsatisfactory psychosocial work situations: A participatory approach employing video-computer interaction. *Applied Ergonomics*, 32(1), 23–29. [http://doi.org/10.1016/S0003-6870\(00\)00057-0](http://doi.org/10.1016/S0003-6870(00)00057-0)
- Harsanti, Ponny. 2015. *Whistle blowing & Fraud: Dalam perspektif Theory of Planned Behaviour*. Semarang. Yoga Pratama.
- Harvey, J.H. & Weary, G. 1984. Current issues in attribution theory and research. *Annual Review of Psychology*, 35, 427-460.
- Hasnan, S., Rahman, R.A. & Mahenthiran, S., 2013. Management Motive, Weak Governance, Earnings Management, and Fraudulent Financial Reporting: Malaysian Evidence. *Journal Of International Accounting Research*, 12(1), pp.1–27.
- Hasnan, S., Rashidah, A. R. & Mahenthiran, S. 2008. Management Predisposition, Motive, Opportunity, and Earning Management for Fraudulent Financial Reporting in Malaysia. *MARA University of Technology – Malaysia*
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Higgins, A., Power, C., & Kohlberg, L. 1984. *The relationship of moral atmosphere to judgments of responsibility*. In W. Kurtines & J. Gewirtz (Eds.), *Morality, moral behavior, and moral development* (pp. 74–108). New York: Wiley.
- Hogan, C.E., Rezaee, Z., Riley, R.A. Jr. and Velury, U.K. 2008, Financial statement fraud: insights from the academic literature, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 27 No. 2, pp. 231-252.
- Hollinger, R., & Clark, J. 1983. *Theft by employees*. Lexington: Lexington Books.
- Holtfreter, K. 2005. Is occupational fraud “typical” white-collar crime? A comparison of individual and organizational characteristics. *Journal of Criminal Justice*, 33(4), 353–365. <http://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2005.04.005>
- Holtfreter, K., Reisig, M. D., Leeper Piquero, N., & Piquero, A. R. 2010. Low Self-Control and Fraud: Offending, Victimization, and Their Overlap. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 188–203. <http://doi.org/10.1177/0093854809354977>
- Holtfreter, Kristy et.al. 2008. And Justice for All? Investigators’ Perceptions of Punishment for Fraud Perpetrator. *Crime Law Soc Change* (2008) 49:397-412
- Hooper, M. J., & Pornelli, C. M. 2010. *Deterring and detecting financial fraud: A platform for action*. <http://www.thecaq.org/docs/reports-and-publications/deterring-and-detecting-financial-reporting-fraud-a-platform-for-action.pdf>?Retrieved on 2 August 2014.
- Hopwood, A. G. 1972. An Empirical Study of the Role of Accounting Data in Performance Evaluation. *Journal of Accounting Research*, 10, 156-182.

- Howe, M. A., & Malgwi, C. A. 2006. Playing the ponies: A \$5 million embezzlement case. *Journal of Education for Business*, 82(1), 27–33.
- Hu, L. and Bentler, P.M. (1999) 'Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria vs new alternatives', *Structural Equation Modeling* 6(1): 1–55.
- Huber, W.D. 2012, Is forensic accounting in the United States becoming a profession?, *Journal of Forensic and Investigative Accounting*, Vol. 4 No. 1, pp. 255-284.
- Hidayati, Ataina. 2002. *Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori Dan Pendekatan Yang Melandasi*. JAAI Vol 6 No.2
- Huefner, R.J. 2011. Fraud Risks in Local Government: An Analysis of Audit Findings. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, Vol.3, Issue 3, pp111-125
- Hunt, S.D. & Vitell, S. 1986. A general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 6(1): 5-16.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2004. *Standar Akuntansi Keuangan. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan nomor 1*.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2004. *Standar Pemeriksaan Akuntan Publik. SA Seksi 316. Pertimbangan Atas Kecurangan Dalam Audit Laporan Keuangan*.
- Ingelgård, A., Karlsson, H., Nonås, K., & Örtengren, R. 1996. Psychosocial and physical work environment factors at three workplaces dealing with materials handling. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 17(3), 209–220. [http://doi.org/10.1016/0169-8141\(94\)00106-5](http://doi.org/10.1016/0169-8141(94)00106-5)
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2007. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi: alih bahasa Gina Gania*. Jakarta : Erlangga.
- J. Cohen, Y. Ding, C. Lesage and H. Stolowy, 2011. Corporate Fraud and Managers' Behavior: *Evidence from the Press Journal of Business Ethics* (2010) 95:271–315 Springer 2011 DOI 10.1007/s10551-011-0857-2 2011
- J.A. Johansson and S. Rubenowitz, 1996. Risk Indicators in The Psychosocial and Physical Work Environment for Work-Related Neck, Shoulder and Low Back Symptoms: A Study Among Blue- and White-Collar Workers in Eight Companies. *Scand J. Rehab Med*, 1996, 26: 131-142
- Jain, R. & Kaur, S., 2014. Impact Of Work Environment On Job. *International Journal of Scientific and Research Publications*., 4(1), pp.1–8.
- Jensen, M. C, and W.H. Meckling. 1976. Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure . *Journal of Financial Economics*, Oktober, 1976, V. 3, No. 4, pp. 305-360. Available from: <http://papers.ssrn.com>
- Johansson, A. 1995. Psychosocial work factors , physical work load and associated musculoskeletal symptoms among home car , e workers, 113–129.
- Johansson, J. A., & Nonhs, K. 1994. *Psychosocial and Physical Working Conditions and Associated Musculoskeletal Symptoms among Operators in Five Plants Using Arc Welding in Robot Stations*, 4(2), 191–204.

- Johansson, J.A., 1994. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Musculoskeletal Symptoms*. Doctoral thesis, Department of Psychology, Gothenburg University.
- Johansson, J.A., Kadefors, R., Rubenowitz, S., Klingenstierna, U., Lindstrom, I., Engstrom, T., Johansson, M., 1993. Musculoskeletal symptoms, ergonomics aspects and psychosocial factors in two different truckassembly concepts. *International Journal of Industrial Ergonomics* 12, 35–48.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, terjemahan Gina Gania, Erlangga, 2007
- Jones, E. E., D. E. Kannouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, and B. Weiner, Eds. 1972. *Attribution: Perceiving the Causes of Behavior*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Jones, G. E. 1992. *Unethical behavioral intentions in organizations: Empirical exploration of an integrative model*. Unpublished doctoral dissertation: State University of New York at Albany.
- Jones, G.E. & Kavanagh, M.J. 1996. An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 15(5): 511-523.
- Jones, T. M. 1991. “Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model”. *Academy of Management Review* 16(2). Hal. 366–395
Journal of Business Ethics, 26 (3), 181-195.
- Jones, T.M. & Ryan, L.V. 1997. The link between ethical judgment and action in organizations: A moral approbation approach. *Organization Science*, 8(6): 663-680.
- Jones, T.M. & Ryan, L.V. 1998. The effect of organizational forces on individual morality: Judgment, moral approbation, and behavior. *Business Ethics Quarterly*, 8(3): 431-445.
- Kaplan, H. B., Martin, S. S., Robbins, C., Kaplan, H. B., Martin, S. S., & Robbins, C. (2015). *Pathways to Adolescent Drug Use: Self-Derogation, Peer Influence, Weakening of Social Controls, and Early Substance Use* *Baylor College of Medicine*, 25(3), 270–289.
- Karacaer, S., 2009. Effects of Personal Values on Auditor ' s Ethical Decisions : A Comparison of Pakistani and Turkish Professional Auditors. *Journal of Business Ethics*, 88, pp.53–64.
- Karasek, R. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308
- Karim, Z. A., Said, J., & Bakri, H. H. M. 2015. An Exploratory Study on the Possibility of Assets Misappropriation among Royal Malaysian Police Officials. *Procedia Economics and Finance*, 31(15), 625–631. [http://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01150-8](http://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01150-8)
- Kassem, R. & Higson, A. W. 2012. The new fraud triangle model. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3 (3), pp. 191-195.

- Kassem, R., 2014. Detecting asset misappropriation: a framework for external auditors. *Int. J. Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 10(1).
- Kavanaugh, R.R. and Ninemeier J.D. 2001. *Supervision in the Hospitality Industry*. (3rd ed.). Michigan: The Educational Institute of the American Hotel & Lodging Association.
- Kazdin, A.E. 1975. *Behavior Modification in Applied Settings*. Homewood, Ill: Dorsey Press.
- Keith, N.K., Pettijohn, C.E., & Burnett, M.S. 2003. An empirical evaluation of the effect of peer and managerial ethical behaviors and the ethical predispositions of prospective advertising employees. *Journal of Business Ethics*, 48(3): 251-265.
- Kelley, P. C., & Elm, D. R. 2003. The Effect of Context on Moral Intensity of Ethical Issues: Revising Jones's Issue-Contingent Model. *Journal of Business Ethics*, 48(2), 139–154. JOUR. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/198088404?accountid=31434>
- Kelly, P. and Hartley, C. 2010, Casino gambling and workplace fraud: a cautionary tale for managers, *Management Research Review*, Vol. 33 No. 3, pp. 224-239.
- Kenyon, W. and Tilton, P. D. 2006. *Potential red flags and fraud detection techniques: A Guide to Forensic Accounting Investigation*, First Edition, John Wiley & Sons, Inc, New Jersey.
- King, T., & Dennis, C. 2006. Unethical consumers: Deshopping behaviour using the qualitative analysis of theory of planned behaviour and accompanied (de)shopping. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 9(3), 282–296. <http://doi.org/10.1108/13522750610671699>
- Kirchgässner, G., 2014. On Self-Interest and Greed, *Cesifo Working Paper*
- Kish-Gephart, J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. 2010. Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1–31.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (D. A. Kenny & T. D. Little Eds. Third ed.). New York, London: The Guilford Press: A Division of Guilford Publications, Inc.
- Kohlberg, L. 1969. *Stage and Sequence: The Cognitive- Developmental Approach to Socialization*. in D. Goslin (ed.), *Handbook of Socialization Theory and Research* (Rand McNally, Chicago, IL). Hal.347–480.
- Kohlberg, L. 1995. *Tahap-tahap Perkembangan Moral*, diterjemahkan oleh John de Santo dan Agus Cremers, Kanisius. Yogyakarta.
- Kohlberg, L.: 1976, *Moral Stages and Moralization: the Cognitive-Development Approach*, in T. Lickona (ed.), *Moral Development and Behaviour: Theory, Research, and Social Issues* (Holt, Rinehart and Winston, New York), pp. 31-53.
- KPMG 2013. *The KPMG Integrity Survey 2013*. <http://www.kpmg.org> (accessed 30 Juni 2016).

- Krambia-Kapardis, Maria, A Fraud Detection Model: A Must for Auditors, *Journal of Financial Regulation*, Vol. 10 (3), 2002, 266-278.
- Krambia-Kapardis, Maria, 2001, Enhancing the Auditor's Fraud Detection Ability: An *Interdisciplinary Approach*, Peter Lang, Frankfurt am Main.
- Krambia-Kapardis.2016. *A Holistic Model of Corruption and Corporate Fraud Prevention*. In *Corporate Fraud and Corruption* (pp. 135–168).
- Kranacher, M., Riley, R., Wells, J. 2011. *Forensic accounting and fraud examination*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Kuo, F.-Y., & Hsu, M.-H. 2001. Development and Validation of Ethical Computer Self-Efficacy Measure: The Case of Softlifting. *Journal of Business Ethics*, 32, 299–315.
- Larkin, J.M. 2000. The ability of internal auditors to identify ethical dilemmas. *Journal of Business Ethics*, 23(4): 401-409.
- Leblebici, D. 2012. Impact of workplace quality on employee's productivity: A case study of a bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance* 1(1): 38-49.
- Leitsch, D. L. 2004. Differences in the Perceptions of Moral Intensity in the Moral Decision Process: An Empirical Examination of Accounting Students. *Journal of Business Ethics*, 53(3), 313–323. JOUR. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/198002390?accountid=31434>
- Leung, P. and Cooper, B.J. 1995, Ethical dilemmas in accountancy practice, *Australian Accountant*, May, pp. 28-32.
- Lewis, K., Gonzalez, M., & Kaufman, J. 2011. *Social selection and peer influence in an online social network*. <http://doi.org/10.1073/pnas.1109739109>
- Liao, Q., Gurung, A., Luo, X., Li, L., Gurung, A., & Li, L. 2009. Workplace Management and Employee Misuse: Does Punishment Matter? Workplace Management and Employee Misuse: Does Punishment Matter? *Journal of Computer Information Systems*, (August). <http://doi.org/10.1080/08874417.2009.11645384>
- Lister, L. M. 2007. *A Practical Approach to Fraud Risk: Internal Auditors*.
- Liyanarachi, G. 2009. The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New-Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics* 89.
- Loebbecke, J. K., and J. J. Willingham. 1988. Review of SEC accounting and auditing enforcement releases. *Working paper*, University of Utah.
- Lokanan, M. E. 2014. How senior managers perpetuate accounting fraud? Lessons for fraud examiners from an instructional case. *Journal of Financial Crime*, 21(4), 411–423.
- Lokanan, M. E. 2015. Challenges to the fraud triangle: Questions on its usefulness. *Accounting Forum*, 39(3), 201–224. <http://doi.org/10.1016/j.accfor.2015.05.002>
- Lou, Y. & Wang, M., 2009. Fraud Risk Factor Of The Fraud Triangle Assessing The Likelihood Of Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business & Economics Research*, 7(2), pp.61–78.

- Lu, Long-Chuan Lu and Chia-Ju Lu. 2010. Moral Philosophy, Materialism, and Consumer Ethics: An Exploratory Study in Indonesia. *Journal of Business Ethics* (2010) 94:193–210
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. Eighth Edition. Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Mackevicius, J., & Giriunas, L. 2013. Transformational Research of the Fraud Triangle, ISSN Vol.92(4) *EKONOMICA*, pp. 150-163.
- Majid, R. A., Mohamed, N., Haron, R., Omar, N. B., & Jomitin, B. 2014. Missappropriation of Assets in Local Authorities: A Challenge to Good Governance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164(September 2016), 345–350. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.086>
- Majid, R. A., Mohamed, N., Haron, R., Omar, N. B., & Jomitin, B. 2014. Missappropriation of Assets in Local Authorities: A Challenge to Good Governance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164(September 2016), 345–350. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.086>
- Majid, R.A., Mohamed, N., Abdullah, A. and Mahmud, Z. 2010. An exploratory study on the possibility of misappropriation of assets occurring in a local authority, *International Conference on Science and Social Research*, Kuala Lumpur, Malaysia, 5–7 December, pp.36–41.
- Majid, R. April, 2010. *An Exploratory Study on the Possibility of Misappropriation of Asset Occurring in a Local Authority: A Case of Shah Alam City Council. Dissertation*. Universiti Teknologi MARA Campos, 2010
- Mangala, D. & Kumari, P., 2015. Corporate Fraud prevention and detection : revisiting the Literature. *Journal of Commerce & Accounting Research* belief, 4(1).
- Mangleburg, T. F., Doney, P. M., & Bristol, T. 2004. Shopping with friends and teens' susceptibility to peer influence. *Journal of Retailing*, 80(2), 101–116. <http://doi.org/10.1016/j.jretai.2004.04.005>
- Manz, C.C. & Sims, Jr. H.P. 1981. Vicarious learning: The influence of modeling in organizational behavior. *Academy of Management Review*, 6(1): 105-113.
- Mardiasmo, 2002. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi II, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Marquette, H., 2012. "Finding god" or "moral disengagement" in the fight against corruption in developing countries? evidence from India and Nigeria. *Public Administration and Development*, 32(1), pp.11–26.
- Marta, Janet, Singhapakdi, Anusorn, and Kenneth Kraft, 2008, Personal Characteristics Underlying Ethical Decisions in Marketing Situations: A Survey of Small Business Managers, *Journal of Small Business Management*, Volume 46, Issue 4, pp. 589 – 606.
- Maslow, A.H. 1943, A theory of human motivation, *Psychological Bulletin*, Vol. 50, pp. 370-396.
- McCabe, D.L. & Treviño, L.K. 1993. Academic dishonesty: Honor codes and other contextual influences. *Journal of Higher Education*, 64: 520-538.

- McCabe, D.L. & Treviño, L.K. 1997. Individual and contextual influences on academic dishonesty. *Research in Higher Education*, 38: 379-396.
- McMahon, J. M., & Harvey, R. J. 2007. The Effect of Moral Intensity on Ethical Judgment. *Journal of Business Ethics*, 72(4), 335–357. JOUR. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/s10551-006-9174-6>
- Mehboob, F., Bhutto, N. A., & Azwar, S. M. 2012. Factors Affecting Job Satisfaction Among Faculty Members. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(12), 1–9.
- Morgan, G. 2007. *Images of organization*, Thousand Oaks: Sage
- Murdock, H. 2008, The three dimensions of fraud, *Internal Auditor*, Vol. 65 No. 4, pp. 81-83. Murphy, P. 2012, Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 37 No. 5, pp. 242-259.
- Murphy, P. and Dacin, M.T. 2011, Psychological pathways to fraud: understanding and preventing fraud in organizations, *Journal of Business Ethics*, Vol. 101 No. 4, pp. 601-618.
- Murphy, P. R., Free, C., & Branston, C. 2012. The Role of ethical climate in fraud. *Annual Meeting of the American Accounting Association*, 1–43.
- Mustafa, S.T. & Youssef, N. Ben, 2010. Audit committee financial expertise and misappropriation of assets. *Managerial Auditing Journal*, 25(2002), pp.208–225.
- Myint, U., 2000. Corruption : Causes , Consequences And Cures. *Asia-Pacific Development Journal*, 7(2), pp.33–58.
- Nas, T., Price, A., & Weber, C. (1986).A policy-oriented theory of corruption. *The American Political Science Review*, 80(1), 107–119.
- Newstrom, J.W. & Ruch, W.A. 1975. The ethics of management and the management of ethics. *MSU Business Topics*, Winter: 29-37.
- Njenga, G. S. 2014. Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In Nakuru Town. *Thesis*. Kabarak University.
- Northouse, P.G. 2010. *Leadership: Theory and Practice*. (3rd Ed). California: Sage Publications, Inc.
- Nugraha, G. P., Subroto, B., & Rahman, A. F. 2013. Peran pendekatan antar disiplin terhadap penilaian risiko penyalahgunaan aset. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 4(2), 238–256.
- O’Connell, B. 2007. Enron. Con: He that filches from me my good name. makes me poor indeed. *Critical Perspectives on Accounting*, 15(6–7), 733–749.
- O’Fallon, M.J. & Butterfield, K.D. 2005. A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59: 375-413.
- Oludeyi, O. S. 2015. Implication for Future Research in Citadels of Learning a Review of Literature on Work Environment and Work Commitment : Implication for Future *Research in Citadels of Learning*, (2012), 32–46.

- Osipian, A.L., 2008. Political Graft and Education Corruption in Ukraine: Compliance, Collusion, and Control. *Demokratizatsiya: The Journal of Post-Soviet Democratization*, 16(4), pp.323–344. Available at: <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-67449085617&partnerID=tZOtx3y1>.
- Pavlo, W., Jr., and N. Weinberg. 2007. *Stolen Without a Gun: Confessions from Inside History's Biggest Accounting Fraud—The Collapse of MCI WorldCom*. Tampa, FL: Etika Books.
- Pennings, J. M. 1975. The relevance of the structural contingency model for organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20(3), 393-410.
- Peraturan Pemerintah No.60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)
- Persson, A., Rothstein, B.O. & Teorell, J.A.N., 2013. Why Anticorruption Reforms Fail — Systemic Corruption as a Collective Action Problem. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 26(3), pp.449–471.
- Peterson, B. K., & Zikmund, P. E. 2004. 10 truths you need to know about fraud. *Strategic Finance*, 85(11), 29–34.
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. 2014. The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on ocb of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 10–18.
- Prayatna, A.P. & Fitriany, 2014. Fraud Triangle (Pressure, Opportunity, and Rationalization) and The Level of Accounting Irregularities in Indonesia. *National Accounting Conference*.
- PricewaterhouseCoopers' (PwC) Global Economic Crime Survey 2014, *Economic crime: people, culture and controls*.
- PWC (2018). *Global Economic Crime and Fraud Survey*. <http://www.pwc.org> (accessed 30 april 2019)
- PWC 2016. *Global Economic Crime Survey*. <http://www.pwc.org> (accessed 30 Juni 2016).
- Rabi'u Abdullah, Rabi'u. Mansor, Noorhayati. Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research. Universiti Sultan ZainalAbidin. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*. Vol. 5, No.4, October 2015, pp. 38–45
- Rae and Subramaniam. 2008. Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud. *Managerial Auditing Journal Vol. 23 No. 2, 2008* pp. 104-124.
- Rahardjo, Wahyu. 2005. Peran Faktor-Faktor Psikososial Dan Keselamatan Kerja P Ada Jenis Pekerjaan Yang Bersifat Iso-Strain. *Proceeding. Dipresentasikan pada Seminar Nasional PESAT 2005*. Auditorium Universitas Gunadarma, Jakarta, 23-24 Agustus 2005

- Rahmawati, A. P. 2012. *Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi Pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang*, 1–62. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/11734198.pdf>
- Ramamoorti, S Morrison D and Koletar JW 2009. Bringing Freud to fraud: Understanding the state of-mind of the C-level suite/white collar offender through A-B-C analysis. *Working paper*, Institute for Fraud Prevention.
- Ramamoorti, S. 2008. *The psychology and sociology of fraud: Integrating the behavioral sciences component into fraud and forensic accounting curricula*. *Issues in Accounting Education*, 23, (4). Retrieved from <http://jthomasniu.org/class/781/Readings/psychoffraud.pdf>
- Rasha, K., & Andrew, H. 2012. The New Fraud Triangle, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, Vol. 3(3): Retrieved from google.com July 13, 2014.
- Raval, Vasant 2015. *A Disposition-Based Fraud Model: Theoretical Integration and Research*. *Agenda* (vraval@creighton.edu) Heider College of Business. Creighton University
- Reinstein, A. and M. E. Bayou. 1998. A Comprehensive Structure to Help Analyse, Detect and Prevent Fraud. *Working paper*, mbayou@som.umd.umich.edu
- Rest, J., Narvaez, D., Bebeau, M., & Thoma, S. 1999. A Neo- Kohlbergian approach to moral judgment: An overview of defining issues test research. *Educational Psychology Review*, 11(4), 291–324.
- Rest, J.R. 1986. *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger.
- Rest, J.R. 1979. *Development in judging moral issues*. Minneapolis, MN: University
- Rest, J.R., Bebeau, M. J., Narez, D., & Thoma, S. J. 1999. *Postconventional moral thinking: A neo-Kolbergian approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rest, J.R., Narez, D., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J. 2000. A neo-Kolbergian approach to morality research. *Journal of Moral Education*, 29 (4), 381-395.
- Reynolds, S. J. 2006. *Moral Awareness and Ethical Predispositions : Investigating the Role of Individual Differences in the Recognition of Moral Issues*, 91(1), 233–243. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.233>
- Richins, M. L. and Dawson, S. 1992. A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, 19 (December), 303-316.
- Richins, Marsha L. 1994a. Special Possessions and the Expression of Material Value. *Journal of Consumer Research*, 21 (December), 522-533.
- Robbins, Richard H. 2008. *Global Problems and the Culture of Capitalism*. Sixth Edition. State University of New York at Plattsburgh. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall

- Robertson, M. M., Huang, Y., Neill, M. J. O., & Schleifer, L. M. 2008. *Flexible workspace design and ergonomics training: Impacts on the psychosocial work environment, musculoskeletal health, and work effectiveness among knowledge workers*, 39, 482–494. <http://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.02.022>
- Robin, S.P., dan Judge, T.A. 2007. *Organizational Behavior*, Pearson Education, 12th ed
- Robinson, S., Curtis, M.B. & Curtis, M.B., 2012. The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' Whistleblowing Intentions Following Fraud: The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes Following Fraud. *Journal of Business Ethics*, 106, pp.213–227.
- Robinson, S.L. & O'Leary-Kelly, A.M. 1998. Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41(6): 658–672.
- Romney, M. B., W. S. Albrecht, and D. J. Cherrington. 1980. Auditors and the detection of fraud. *Journal of Accountancy* 149 (May): 63–69.
- Rosenhan, D.L., Moore, B.S., & Underwood, B. 1976. *The social psychology of moral behavior*. In: T. Lickona (Ed.), *Moral Development and Behavior* (pp. 241–252). Holt, Rinehart, & Winston: New York.
- Rubenowitz, S., 1992. Reference data: Psychosocial quality of working life factors, job satisfaction and physical work environment. *Unpublished manuscript (in Swedish)*, Department of Psychology, University of Gothenburg.
- Rudmin, F. and Richins, M.L. 1992, Meaning, Measure, and Morality of Materialism, *Association for Consumer Research*, Provo, UT.
- Sandhu, N. 2016. Behavioural Red Flags of Fraud-- A Qualitative Assessment. *Journal of Human Values*, 22(3), 221–237. <http://doi.org/10.1177/0971685816650579>
- Sardziska, E. G., & Tang, T. L. 2012. Work-Related Behavioral Intentions in Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, and Demographic Variables. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 373–391. Journal Article. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-1096-2>
- Scott, W.R. 1981. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall Inc.
- Sekerka, L. E., & Bagozzi, R. P. 2007. Moral courage in the workplace: moving to and from the desire and decision to act. *Business Ethics: A European Review*, 16(2), 132–149. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2007.00484.x>
- Shafer, W.E. & Ketchand, A.A., 1999. Effects of Formal Sanctions on Auditor Independence. *Auditing*.
- Shafer, W.E., 2002. Effects of Materiality, Risk, and Ethical Perceptions on Fraudulent Reporting by Financial Executives. *Journal of Business Ethics*, 38, pp.243–262.
- Shapeero, M., Koh, H.C. & Killough, L.N. 2003. Underreporting and premature sign-off in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(6/7): 478–489.

- Sharma, S., 2016. The Impact Of Workplace Environment On Employees Productivity In Private Banking Sectors With Issn No : 2349-5677. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 3(1), pp.52–55.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 44–53.
- Silver, S., A. S. Fleming, and R. Riley. 2008. Collusive fraud: The audit committee's oversight role. *TheCPAJournal* (October).
- Singh, J.J. et al., 2007. The Role of Moral Intensity and Personal Moral Philosophies in the Ethical Decision Making of Marketers : A Cross- Cultural Comparison of China and the. *Journal of International Marketing*, 15(2), pp.86–112.
- Singh, K. 2012. *A Conceptual Model for Proactive Detection of Potential Fraud in Enterprise Systems: Exploiting SAP Audit Trails to Detect Asset Missappropriation*. University of Southern Queensland.
- Singhapakdi, A., Vitell, S. J., Lee, D. J., Nisius, A. M., & Yu, G. B. 2012. The influence of love of money and religiosity on ethical decision-making in marketing. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-012-1334-2.
- Singhapakdi, A., Vitell, S.J., & Kraft, K.L. 1996. Moral intensity and ethical decision making of marketing professionals. *Journal of Business Research*, 36: 245-255.
- Singleton, T, and Aaron J. 2010. *Fraud Auditing and Forensic Accounting*, Third Edition. John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
- Sitorus, T. 2008. Fraud risk factors and auditing standards: An integrated identification of a fraud risk management model, *unpublished MBus thesis*, Southern Cross University.
- Sitorus, T., & Scott, D. 2009. *Integrated Fraud Risk Factors and Robust Methodology : A Review*, 297, 281–297. <http://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2009.00398.x>
- Sitorus, T., & Scott, D. 2010. Fraud Risk Factors and Auditing Standards: A call for the replication of empirical research in a Islamic environment.
- Sitorus, Tumpal Sitorus. Scott, Don Emeritus. 2008. The Roles Of Collusion, Organisational Orientation, Justice Avoidance, And Rationalisation On Commission Of Fraud: A Model Based Test. *Review of Business Research*, Vol. 8, No.1, pp. 132-147
- Skousen, C.J., Smith, K.R. & Wright, C.J., 2008. *Detecting And Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness Of The Fraud Triangle And Sas No. 99*,
- Smith, M. and Baharuddin, I. 2005 'Auditors' perception of fraud risk indicators: Malaysian evidence', *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20, No. 1, pp.73–85.
- Smith, N. C., Simpson, S., & Huang, C.-Y. 2007. *Why Managers Fail To Do The Right Thing: An Empirical Study Of Unethical & Illegal Conduct*. National Taiwan University.

- Snyder, M. L., & Wicklund, R. A. (1981). Attribute ambiguity. In J. H. Harvey, W. Ickes, & R. F. Kidd (Eds.), *New directions in attribution research* (Vol. 3, pp. 197-221). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Sofyan, D. K., & Masalah, L. B. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Solimun (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square- PLS*. Penerbit CV. Citra: Malang
- Srivastava, R. P., Mock T. J., & Turner, J. L. 2005. Fraud Risk Formulas for Financial Statement Audits. *Australian National University Business and Information Management Auditing Research Workshop* and from Gary Monroe, Lei Gao and Lili Sun. pp. 1-48
- Stalebrink, O. J., & Sacco, J. F. 2007. *Rationalization of Financial Statement Fraud in Government: An Austrian Perspective Rationalization of financial statement fraud in government: An Austrian perspective*, (September 2016). <http://doi.org/10.1016/j.cpa.2006.01.009>
- Stanciu, V. 2012. Fraud, a Growing Problem - Can We Mitigate It? *Annals of the Alexandru Ioan Cuza University - Economics*, 59(1), 79–94. <http://doi.org/10.2478/v10316-012-0005-x>
- Stansfeld, S., Candy, B., Stansfeld, S., & Psychosocial, B. 2006. Finnish Institute of Occupational Health Norwegian National Institute of Occupational Health a meta-analytic and mental review work environment Psychosocial. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32(6), 443–462.
- Statement Fraud.pdf/\$FILE/FIDS- FI_detectingFinanceStatementFraud.pdf.
- Steinberg, L. 2008. *The Developmental Pattern of Resistance to Peer Influence in Adolescence: Will the Teenager Ever Be Able to Resist?*, (December). <http://doi.org/10.1016/j.adolescence.2008.08.010>
- Steinberg, L., & Monahan, K. C. 2007. *Age differences in resistance to peer influence*. *Developmental Psychology*, 43, 1531e1543.
- Strand Norman, C., Rose, A. M., & Rose, J. M. 2010. Internal audit reporting lines, fraud risk decomposition, and assessments of fraud risk. *Accounting, Organizations and Society*, 35(5), 546–557.
- Strand, C.A., S.T. Welch, S.A. Holmes, dan S.L. Judd. 2002. Developing Student Abilities to Recognize Risk Factors: A Series of Scenarios. *Issues In Accounting Education*. Vol. 1, No. 1, hal. 57-67.
- Summers, S.L. & Sweeney, J.T., 1998. Fraudulently misstated financial statements and insider trading: An empirica analysis. *The Accounting Review*, 73(1), pp.131–146.
- Sutherland, E. H. 1940. White-collar criminality. *American Sociological Review*, 5(1), 1?12.
- Taiwo, A.S., 2010. The influence of work environment on workers productivity : A case of selected oil and gas industry in. *African Journal of Business Management*, 4(3), pp.299–307.

- Tenbrunsel, A. E. and D. M. Messick: 1999, Sanctioning Systems, Decision Frames, and Cooperation, *Administrative Science Quarterly* 44, 684–707.
- Tenbrunsel, A.E. 1998. Misrepresentation and expectations of misrepresentation in an ethical dilemma: The role of incentives and temptation. *Academy of Management Journal*, 41(3): 330-339.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. 1959. *The social psychology of groups*. New York, NY: Wiley.
- Tillman, R. and Indergaard, M., 2007, *Control Overrides in Financial Statement Fraud*, *Institute for Fraud Prevention*., www.theifp.org.
- Tjakrawala, F. X. K., & A.Dwi Saputra. 2011. Model Kausalitas Dari Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Fraud: Studi Statistik Sebagai Suatu Alternatif Guna Mengekstensi Elemen Fraud-Triangle. *Jurnal Akuntansi*, XV(3), 276–290.
- Treviño, L.K. 1992. The Social Effects of Punishment in Organizations: A Justice Perspective. *Academy of Management Review* 17(4): 647-676.
- Treviño, L.K. & Ball, G.A. 1992. The social implications of punishing unethical behavior: Observers' cognitive and affective reactions. *Journal of Management*, 18(4): 751-768.
- Treviño, L.K. & Youngblood, S.A. 1990. Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(4): 378-385.
- Trevino, L.K. 1986. Ethical decision-making in organisations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review* ,11(3): 601-617.
- Treviono, L. K and Brown, M. E. 2004. The role of leaders in influencing unethical behavior in the workplace. *Managing Organizational Deviance*, 69–96. <http://doi.org/10.4135/9781452231105.n3>
- Trompeter, G., Carpenter, T., Desai, N., Jones, K. and Riley, D. 2013, A synthesis of fraud related research, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 32 No. 1, pp. 287-321.
- Turner, C. 2008. *Fraud Risk Management*. *United Kingdom: CIMA*. Universitat Ramon Lull.
- Uretsky, M. 1980. *An interdisciplinary approach to the study of management fraud*. In *Management Fraud: Detection and Deterrence*, edited by R. Elliott and I. Willingham. New York, NY: Petrocelli Books, Inc.
- Valentine, S. R., & Bateman, C. R. 2011. The Impact of Ethical Ideologies, Moral Intensity, and Social Context on Sales-Based Ethical Reasoning. *Journal of Business Ethics*, 102(1), 155–168. JOUR. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-0807-z>
- Valentine, S., & Bannet, T. 2004. Ethics code awareness, perceived ethical values, and organizational commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*.

- Valentine, S., & Hollingworth, D. 2012. Moral Intensity, Issue Importance, and Ethical Reasoning in Operations Situations. *Journal of Business Ethics*, 108(4), 509–523. <http://doi.org/10.1007/s10551-011-1107-3>
- Vischer, J. C. 2008. Towards an environmental psychology of workspace: How people are affected by environments for work. *Architectural Science Review*. 51(2), 97-108. <http://dx.doi.org/10.3763/asre.2008.5114>
- Vitell, S. J., Singhapakdi, A., & Thomas, J. 2001. Consumer ethics: an application and empirical testing of the Hunt-Vitell theory of ethics. *Journal of Consumer Marketing*, 18(2), 153–178. <http://doi.org/10.1108/07363760110386018>
- Vona, I. W. 2008. *Fraud Risk Assessment: Building a Fraud Audit Programme*: Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Warr, Mark. 2002. *Companions in Crime: The Social Aspects of Criminal Conduct*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Watley, L. D., & May, D. R. 2004. Enhancing Moral Intensity: The Roles of Personal and Consequential Information in Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 50(2), 105. JOUR. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/198074625?accountid=31434>
- Weaver, G.R., Treviño, L.K., & Agle, B. 2005. Somebody I look up to: Ethical role models in organizations. *Organizational Dynamics*, 34(4): 313-330.
- Weill, P., & Olson, M. H. 1989. An Assessment of the Contingency Theory of Management Information Systems An Assessment of the Contingency Theory of Management Information Systems. *Journal of Management Information Systems ISSN:*, 6(1). <http://doi.org/10.1080/07421222.1989.11517849>
- Weiner, B. (1985a). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review* 92: 548-573.
- Weiner, B. 1974. *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown, N.J.: General Learning Press.
- Weiner, B. 1986. *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Weiner, B., and Graham, S. (1989). Understanding the motivational role of affect: Lifespan research from an attributional perspective. *Cognition and Emotion* 4: 401-419.
- Wells, J. T. 2005. *Principles of fraud examination*. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons Inc.
- Wells, J. T. 2007, *Corporate Fraud Handbook: Prevention and Detection* (2nd edn.) New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.\\
- Wells, J. T., & Gill, J. D. 2007. Assessing Fraud Risk. *Journal of Accountancy*, 204(4), 63–65.
- Wells, J.T. 2004. *Occupational Fraud and Abuse*, Obsidian Publishing, Austin, Texas.

- Wells, Joseph T. 1993. Accountancy and White-Collar Crime, *The Annals Of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 525 (1), 1993, 83-94.
- Wilks, T. and Zimbelman, M. 2004, Decomposition of fraud-risk assessments and auditors' sensitivity to fraud cues, *Contemporary Accounting Research*, Vol. 21 No. 3, pp. 719-745.
- Wilks, T.J. and Zimbelman, M.F. 2004, Using game theory and strategic reasoning concepts to prevent and detect fraud, *Accounting Horizons*, Vol. 18 No. 3, pp. 173-184.
- Wilopo. 2006. Analisis faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan Akuntansi : Studi pada Perusahaan BUMN dan Publik di Indonesia. *Media Riset Akuntansi, auditing, dan Informasi*. Jakarta.
- Wilson, R.A. 2004, Employee dishonesty: national survey of risk managers on crime", *Journal of Economic Crime Management*, Vol. 2 No. 1, pp. 1-25.
- Wirl, F., 1998. Socio-economic typologies of bureaucratic corruption and implications. *Journal of Evolutionary Economics*, 8, pp.199–220.
- Wolfe DT and Hermanson DR 2004. The fraud diamond: considering the four elements of fraud. *The CPA Journal* 74(12): 38-39.
- Wood, R., & Bandura, A. 2014. *of Social Cognitive Theory Organizational Management*. University of New South Wales, 14(3), 361–384.
- Wood, R., Wood, R., & Bandura, A. 1989. *Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making*. *Journal of Personality and Social Psychology*, (Apr). <http://doi.org/10.1037//0022-3514.56.3.407>
- Wright, C. J., Johnson, C. B. & Dorr, P. B. 2006, Employee recognition and assessment of fraud schemes: An international perspective, *Petroleum Accounting and Financial Management Journal*, Vol. 25, No. 1, pp. 17-40.
- Wright, C. J., Johnson, C. B. & Dorr, P. B. 2006, Employee recognition and assessment of fraud schemes: An international perspective, *Petroleum Accounting and Financial Management Journal*, Vol. 25, No. 1, pp. 17-40.
- Zey-Ferrell, M.K. & Ferrell, O.C. 1982. Role-set configuration and opportunity as predictors of unethical behavior in organizations. *Human Relations*, 35(7): 587-604.
- Zey-Ferrell, M.K., Weaver, M., & Ferrell, O.C. 1979. Predicting unethical behavior among marketing practioners. *Human Relations*, 32(7): 557-569.
- Zhuang, J., Thomas, S. and Miller, D.L. 2005, Examining culture's effect on whistleblowing and peer reporting, *Business Society*, Vol. 44 No. 4, pp. 462-486.
- Zimbardo, P.: 2007, *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*. (Random House, New York, NY).
- Zimbardo, P.G. & Leippe, M.R. 1991. *The Psychology of Attitude Change and Social Influence*. McGraw-Hill: United States.

- Zimbelman, M. F. 1997. The Effects of SAS No. 82 on Auditors Attention to Fraud Risk Factors and Audit Planning Decisions. *Journal of Accounting Research*, 35(82), 75–97. <http://doi.org/10.2307/2491454>
- Zimbelman, Mark et.al. 2009 . *Fraud Examination* third edition. South-Western Cengage Learning : USA
- Zimbelman, Mark F. Albrecht, Conan C. Albrecht, W.Steve. Albrecht, Chad O. 2014. *Akuntansi Forensik*. Jilid 1. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat. Jakarta .