

**PENGARUH TEKANAN, PELUANG, RASIONALISASI DAN NILAI  
ETIKA TERHADAP INTENSI KECURANGAN KARYAWAN**

*(Studi Kasus Pada Perusahaan BUMN)*

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH :**

**RISKI HILDAYANI**

2019/19043186

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2021**

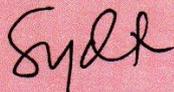
**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Nilai Etika terhadap Intensi Kecurangan Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan BUMN)  
**Nama** : Riski Hildayani  
**NIM/TM** : 19043186/2019  
**Jurusan** : Akuntansi (S1)  
**Fakultas** : Ekonomi

Padang, 30 Agustus 2021

Mengetahui  
Ketua Jurusan Akuntansi

Disetujui oleh:  
Pembimbing



Sany Dwita, SE., M.Si., Ph.D., Ak, CA  
NIP. 19800103 200212 2 001



Vanica Serly, SE., M.Si  
NIP.19861229 201504 2 002



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riski Hildayani  
Thn. Masuk/NIM : 2019/19043186  
Tempat/Tgl.Lahir : Lubuklinggau/12 Maret 1996  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Nakula No. 77, Kota Lubuklinggau  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Nilai Etika terhadap Intensi Kecurangan Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan BUMN)

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya/pendapat yang telah ditulis/dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah, apabila telah ditandatangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, 30 Agustus 2021

Yang menyatakan,

*Riski*



Riski Hildayani

NIM. 19043186

## ABSTRAK

**Riski Hildayani, 19043186/2019, Pengaruh Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Nilai etika terhadap Intensi Kecurangan Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan BUMN)**

**Pembimbing : Vanica Serly, SE., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh tekanan, peluang, rasionalisasi, dan nilai etika terhadap intensi kecurangan karyawan pada perusahaan BUMN di Indonesia. Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan BUMN di Indonesia. Sampel penelitian ditentukan dengan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh 65 orang sampel karyawan di perusahaan BUMN di Indonesia. Jenis data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Analisis data menggunakan regresi berganda, intensi kecurangan karyawan sebagai variabel terikat dan tekanan, peluang, rasionalisasi serta nilai etika sebagai variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tekanan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap intensi kecurangan karyawan, sehingga hipotesis 1 ditolak, (2) peluang berpengaruh signifikan positif terhadap intensi kecurangan karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima, (3) rasionalisasi berpengaruh signifikan positif terhadap intensi kecurangan karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima, (4) nilai etika tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi kecurangan karyawan, sehingga hipotesis 4 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa peluang dan rasionalisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi kecurangan karyawan di perusahaan BUMN.

**Kata Kunci :Kecurangan, Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, Nilai Etika, Karyawan, BUMN.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan bagi penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tekanan, Peluang, Rasionalisasi, dan Nilai Etika terhadap Intensi Kecurangan Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan BUMN)”**.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya kepada :

1. Ibu Sany Dwita, SE., M.Si, Ph.D, Ak, CA selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Vanica Serly, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dewi Pebriyani, SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Efrizal Syofyan, SE., M.Si, Ak, CA selaku dosen penelaahan yang telah memberikan saran dalam pembuatan skripsi ini.
5. Ibu Eka Fauzihardani, SE., M.Si, Ak selaku dosen penguji yang telah yang dengan segala kerendahan hati telah menguji dan memberikan nilai kepada penulis.

6. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu lancarnya penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua orangtua yang telah memberikan do'a, kasih sayang, pengorbanan, motivasi, bimbingan, nasehat, bekal ilmu hidup.
8. Dessy dan Gita yang selalu menemani dan memberikan dukungan kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas akuntansi transfer 19 yang telah bersedia menjadi tempat untuk berdiskusi dan memberikan masukan positif yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis berharap skripsi ini akan berguna bagi seluruh pihak yang terkait, dan semoga bimbingan dan ilmu yang diberikan kepada penulis dapat berguna, menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Padang, 12 Agustus 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

### Halaman

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS .....	11
A. Kajian Teori .....	11
1. Teori Atribusi .....	11
2. Kecurangan Karyawan.....	12
3. Faktor Penyebab <i>fraud</i> (kecurangan).....	14
4. Nilai Etika .....	17
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Pengembangan Hipotesis .....	24
1. Pengaruh Tekanan Terhadap Intensi Kecurangan Karyawan.....	24
2. Pengaruh Peluang Terhadap Intensi Kecurangan Karyawan .....	25
3. Pengaruh Rasionalisasi Terhadap Intensi Kecurangan Karyawan.....	27
4. Pengaruh Nilai Etika Terhadap Intensi Kecurangan Karyawan .....	28
D. Kerangka Konseptual .....	29
BAB III METODE PENELITIAN .....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel .....	31
C. Jenis dan Sumber Data .....	33
1. Jenis Data .....	33
2. Sumber Data.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33

E.	Variabel Penelitian .....	33
1.	Variabel Dependen (Y).....	33
2.	Variabel Independen (X1, X2, X3, dan X4).....	33
F.	Instrumen Penelitian.....	34
G.	Metode Analisis Data .....	35
1.	Uji Asumsi Klasik .....	35
2.	Analisis Deskriptif.....	36
3.	Analisis Regresi Berganda .....	37
4.	Pengujian Hipotesis .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>40</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
1.	BUMN (Badan Usaha Milik Negara) .....	40
2.	Gambaran Objek Penelitian .....	40
B.	Demografi Responden .....	40
1.	Uji Validitas .....	41
2.	Uji Reliabilitas.....	43
C.	Analisis Deskriptif.....	44
1.	Uji Statistik Deskriptif .....	44
D.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
E.	Uji Asumsi Klasik .....	54
1.	Uji Normalitas .....	54
2.	Uji Multikolenearitas .....	55
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	56
F.	Teknik Analisis Data .....	57
1.	Analisis Regresi Berganda .....	57
2.	Uji Kelayakan Model.....	59
G.	Pembahasan Hipotesis .....	63
1.	Pengaruh Tekanan terhadap intensi kecurangan karyawan BUMN di Indonesia	63
2.	Pengaruh Peluang terhadap intensi kecurangan karyawan BUMN di Indonesia	64
3.	Pengaruh Rasionalisasi terhadap intensi kecurangan karyawan BUMN di Indonesia.....	65
4.	Pengaruh Nilai etika terhadap intensi kecurangan karyawan BUMN di Indonesia	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>68</b>
A.	Kesimpulan .....	68
C.	Saran.....	68
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>73</b>

**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu .....	20
3.1 Daftar Nama, Alamat Perusahaan, dan Klaster BUMN .....	32
3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	34
4.1 Demografi Responden .....	41
4.2 Hasil Uji Validitas .....	42
4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.4 Uji Statistik Deskriptif .....	44
4.5 Distribusi Frekuensi Kecurangan Karyawan.....	46
4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Tekanan .....	48
4.7 Distribusi Frekuensi Peluang.....	49
4.8 Distribusi Frekuensi Rasionalisasi.....	50
4.9 Distribusi Frekuensi Nilai Etika .....	52
4.10 Uji Normalitas .....	54
4.11 Uji Multikolinearitas .....	55
4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.13 Uji Regresi Berganda .....	57
4.14 Koefisien Determinasi.....	60

4.15 Uji F ..... 60

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual.....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kueisoner Penelitian.....	
Lampiran 2 Pertanyaan Kuesioner.....	
Lampiran 3 Hasil Pengolahan SPSS.....	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

*Fraud* merupakan perbuatan menyimpang dari norma yang berlaku yang dilakukan oleh orang pribadi atau sekelompok orang demi meraup keuntungan sepihak dan biasanya merugikan orang banyak. Kecurangan (*fraud*) adalah tindakan yang digunakan seseorang untuk memperoleh keuntungan pribadi (Romney & Steinbart, 2014). Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners Indonesia* (ACFE) pada tahun 2016, *Fraud* yang paling banyak dilakukan di Indonesia adalah korupsi. ACFE Indonesia menjelaskan prosentase kegiatan *fraud* yang dilakukan di Indonesia adalah sebesar 77% korupsi, 19% pada penyalahgunaan aktiva atau kekayaan Negara dan perusahaan; dan sisanya pada kecurangan laporan keuangan (ACFE, 2016).

Korupsi merupakan suatu tindakan merugikan yang sering terjadi pada pejabat Negara & Indonesia (Pristiyanti, 2012). Korupsi sendiri telah menjadi hal yang lumrah di lingkungan pemerintahan baik pusat maupun daerah. *Fraud* jenis ini umumnya banyak terjadi di Negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan (Kusumawardhani, 2013). Korupsi sering kali lambat untuk dideteksi karena para pihak yang bekerja sama berusaha menutupi kegiatan menyimpang demi menikmati keuntungan, termasuk didalamnya adalah

penyalahgunaan wewenang/ konflik kepentingan, penyuapan, penerimaan yang tidak sah/illegal, dan pemerasan secara ekonomi (Zahara, 2017).

BUMN merupakan bentuk usaha korporasi yang didirikan dibawah naungan pemerintah dengan tujuan utama menjalankan fungsi pemerintahan yaitu agen bagi pembangunan ekonomi. BUMN adalah salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Setiawan, 2016). BUMN mengharuskan karyawannya berpegang teguh pada nilai, kode etik, dan kode perilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan kementerian BUMN, karyawan diharapkan bertindak sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menghindari konflik kepentingan pribadi dan kelompok.

Tetapi faktanya tidak sedikit karyawan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terlibat kasus keuangan yang mengarah pada tindakan *fraud*. Hal ini, tentu saja merugikan banyak pihak terutama kesejahteraan masyarakat. Dalam kasus yang terjadi pada Krakatau steel, Direktur pada perusahaan ini ditetapkan sebagai tersangka penerima suap kasus pengadaan kebutuhan barang dan peralatan di Krakatau steel (Upperline.id, 2019). Kasus lain yang baru-baru ini terjadi yaitu kasus penggunaan antigen bekas yang dilakukan oleh oknum pegawai dan direksi di PT Kimia Farma Apotek. Dari kecurangan yang mereka lakukan ini diduga meraup keuntungan Rp 1,8 milyar dari penggunaan alat tes antigen bekas dan aksi

ini diduga telah terjadi sejak Desember 2020 dan dilakukan terhadap 9.000 orang (Detik.com, 2021).

Teori yang digunakan dalam banyak studi tentang *fraud* adalah teori yang diusung oleh Dr. Donald R. Cressey (1953) . Dalam penelitian (Roden, et al., 2016) menyimpulkan bahwa seseorang yang dipercaya dalam jabatannya memungkinkan melakukan pelanggaran ketika mereka terdampak dengan masalah finansial pribadi. Lebih lanjut, orang yang melakukan kecurangan menjadikan kewenangan jabatannya dan mengenal situasi sehari-hari dengan baik yang membuat kemungkinan mereka menyesuaikan diri dan sebagai orang yang dipercaya untuk memanfaatkan anggaran yang telah dipercayakan. Cressey dalam (Said, et al., 2017) menyatakan tiga poin penting (*fraud triangle*) dalam terjadinya *fraud* adalah peluang (*opportunity*), tekanan (*pressure*), dan rasionalisasi (*rationalization*).

Peluang atau kesempatan adalah salah satu faktor seseorang melakukan *fraud*. Menurut (Trisna Dewi, dkk., 2018); pelaku *fraud* biasanya tergolong pribadi yang cerdas. Pelaku *fraud* dapat memanfaatkan kesempatan yang ada demi keuntungan diri sendiri. Dengan adanya kesempatan, maka pelaku *fraud* bisa dengan sangat leluasa melakukan tindakan tidak terpuji tersebut. Pelaku biasanya menggunakan posisi atau jabatan mereka sebagai orang yang dipercaya untuk memperdaya orang lain maupun perusahaan ketika dihadapkan dengan situasi yang memungkinkan mereka melakukan kecurangan (Hasuti, dkk., 2020). Selain itu, dengan kurangnya pengawasan dan sistem pengendalian yang lemah, maka bisa

saja pada realitanya para pelaku ini tidak ada niat untuk melakukan *fraud*, namun menjadikan jabatan dan posisinya sebagai kesempatan dalam melakukan *fraud* (Zahara, 2017).

Tekanan merupakan motivasi untuk melakukan *fraud*. Pada umumnya, tekanan biasanya disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya adalah gaya hidup yang berlebihan, kebutuhan yang harus dipenuhi sementara keuangan tidak memadai serta sifat tamak dan selalu merasa kurang yang ada pada diri seseorang (Adelin, dkk., 2013). Tekanan tidak hanya disebabkan oleh hal di atas, Menurut Lister (2007) dalam (Said, et al., 2017); ada pula tekanan dari pekerjaan berupa target dari perusahaan yang harus dipenuhi demi kepentingan finansial perusahaan dan tekanan eksternal berupa harapan pasar yang harus dipenuhi serta persyaratan perjanjian kepada lembaga keuangan yang harus ditepati.

Rasionalisasi adalah upaya pembenaran terhadap tindakan kecurangan yang terjadi karena dianggap sebagai tindakan etis pada lingkungan tertentu. Misalnya, Tindakan membenarkan penggunaan aset dengan alasan gaji seorang karyawan dianggap rendah dibandingkan beban kerja. Sehingga, tindakan yang dilakukan tersebut dianggap tidak merugikan siapapun. Rasionalisasi bisa dikatakan poin yang paling sulit diukur seperti yang dinyatakan oleh (Sukirman, dkk., 2013). Hasil penelitian Sukirman, dkk., (2013) berkaitan dengan rasionalisasi adalah semakin tinggi nilai *audit report (rationalization)*, maka probabilitas perusahaan melakukan *fraud* juga semakin tinggi. Meskipun penelitian Sukirman dan Sari ini membahas hubungan audit dengan *fraud triangle*

*theory*, namun dapat disimpulkan bahwa rasionalisasi merupakan salah satu faktor terjadinya kecurangan.

Upaya untuk meminimalisir kecurangan terus dilakukan melalui audit internal dan eksternal. Namun, tidak ada jaminan kecurangan tidak terulang. Oleh sebab itu perlu disadari bahwa ada faktor lain yang ikut berperan dalam terjadinya *fraud*. (Said, et al., 2017) mengungkapkan bahwa meskipun *fraud triangle theory* oleh Cressey telah didukung oleh regulator, namun konsep ini tidak cukup sebagai alat untuk mengamati, mencegah, dan menghindari *fraud*. Oleh karena itu, diperlukan tambahan poin-poin lain ke dalam *fraud triangle theory* sebagai mekanisme pencegahan *fraud*.

Dalam hal ini poin yang perlu ditambahkan adalah nilai etika yang merupakan nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap orang. (Velasquez, 2006) menyatakan bahwa etika adalah edukasi yang menjadi barometer moral seseorang atau moral di lingkungan masyarakat. Etika juga menilai apakah barometer moral ini masuk akal atau tidak beserta alasan yang mendukung dalam menilai baik dan buruknya perilaku seseorang.

Dikaitkan dengan kecurangan, nilai etika memegang peranan penting untuk mengendalikan tindakan individu. Menurut (Mulia, dkk., 2017); seseorang yang mempunyai moralitas lebih tinggi cenderung mencegah adanya kecurangan walaupun tidak adanya pengendalian internal di dalam perusahaan tersebut. Nilai etika sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan demi menjaga nama baik dan profesionalnya dalam bekerja. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pradipta & Bernawati, 2019), karyawan harus menanamkan nilai etika didalam dirinya

guna mencegah resiko penyimpangan atau penyalahgunaan jabatan dan wewenang. Bagian dari nilai etika yang dibutuhkan seorang karyawan, salah satunya adalah integritas. Integritas adalah sebuah perilaku etis dimana karyawan dituntut untuk bersikap professional dalam profesinya. Maka, dengan tidak adanya integritas di dalam diri seorang karyawan memungkinkan kecurangan itu dapat timbul (Lestari, dkk., 2017).

BUMN dibuat dengan tujuan untuk mengembangkan misi dalam memberikan kontribusi kepada Negara, memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta mensejahterahkan masyarakat. Sesuai dengan definisi BUMN menurut (Sugiharto, 2005), adalah salah satu badan usaha yang didirikan oleh pemerintah dengan tujuan mejadi harapan bagi bangsa dalam menghadapi krisis ekonomi. Sementara masih banyak kecurangan (*fraud*) terjadi yang dilakukan karyawan BUMN yang pasti berdampak buruk terhadap perekonomian bangsa. Banyaknya kasus *fraud* yang terjadi menunjukkan bahwa *fraud* masih merajalela baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta termasuk BUMN. Hal ini pula yang membuat berkurangnya kepercayaan masyarakat kepada pihak-pihak yang bertanggungjawab terhadap Negara dan masyarakat (Adelin, dkk., 2013).

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan hubungan *fraud triangle theory* dengan kecurangan karyawan. (Said, et al., 2017) menemukan bahwa dua poin *fraud triangle theory* yaitu, rasionalisasi dan peluang, berhubungan positif dengan kecurangan karyawan. Ini menyiratkan bahwa untuk meminimalkan kecurangan karyawan, industri perbankan harus mengurangi peluang dan rasionalisasi negatif karyawan melalui

pengendalian internal yang kuat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sujeewa, et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa penting bagi auditor dan akuntan forensik untuk mempertimbangkan semua macam *fraud* untuk lebih memahami mengapa kecurangan dilakukan dan juga harus dianggap sebagai perpanjangan dari *fraud triangle theory* yang mencakup motivasi, etika, dan kemampuan. Kedua penelitian ini menambahkan nilai etika dalam *fraud triangle theory* untuk menilai apakah etika berpengaruh terhadap timbulnya kecurangan karyawan. sebelumnya yang juga memasukkan nilai etika sebagai salah satu faktor seseorang melakukan *fraud*. Hasil penelitian (Said, et al., 2017) menunjukkan bahwa nilai etika berhubungan negatif dengan kecurangan karyawan yang mana berarti nilai etika yang tinggi sangat penting untuk mengurangi kecurangan karyawan.

Keterbatasan dari penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan (Sujeewa, et al., 2018); mereka hanya berfokus untuk memperluas pengetahuan auditor eksternal dan akuntan forensik saja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan (Said, et al., 2017); berfokus pada karyawan yang bekerja pada industri perbankan di Malaysia. Penelitian yang dilakukan (Zahara, 2017) juga hanya berfokus pada narapidana korupsi di Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Kota Pekanbaru. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Said, et al., 2017). Perbedaan dari penelitian sebelumnya ialah objek penelitian. Penulis memilih BUMN sebagai objek penelitian karena fenomena kecurangan di BUMN dan gap peneliti sebelumnya.

Berdasarkan fenomena di atas penulis merumuskan masalah apakah tekanan, peluang, rasionalisasi, dan nilai etika berpengaruh terhadap timbulnya kecurangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi *literature* dengan menambah nilai etika ke dalam *triangle fraud theory*. Dengan mengetahui bertambahnya *literature* tentang faktor-faktor terjadinya kecurangan, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran manajemen dan pimpinan perusahaan khususnya Badan Usaha Milik Negara untuk membuat kebijakan/ keputusan pencegahan *fraud* dengan tepat.

Oleh karena itu penulis tertarik merumuskan penelitian yang berkaitan dengan **“PENGARUH TEKANAN, PELUANG, RASIONALISASI, DAN NILAI ETIKA TERHADAP INTENSI KECURANGAN KARYAWAN (*Studi Kasus Pada Perusahaan BUMN*)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah tekanan berpengaruh terhadap intensi kecurangan karyawan di Perusahaan BUMN?
2. Apakah peluang berpengaruh terhadap intensi kecurangan karyawan di Perusahaan BUMN?
3. Apakah rasionalisasi berpengaruh terhadap intensi kecurangan karyawan di Perusahaan BUMN?

4. Apakah nilai etika berpengaruh terhadap intensi kecurangan karyawan di Perusahaan BUMN?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris tentang:

1. Pengaruh tekanan terhadap intensi kecurangan karyawan di Perusahaan BUMN.
2. Pengaruh peluang terhadap intensi kecurangan karyawan di Perusahaan BUMN.
3. Pengaruh rasionalisasi terhadap intensi kecurangan karyawan di Perusahaan BUMN.
4. Pengaruh nilai etika terhadap intensi kecurangan karyawan di Perusahaan BUMN.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti, objek penelitian dan perguruan tinggi berupa:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi kecurangan karyawan, serta menjadi sarjana dalam mengembangkan ilmu yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan.

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi wawasan dan pengetahuan bagi pihak manajemen perusahaan dan karyawan dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi intensi kecurangan karyawan sehingga menjadi nilai tambah dalam kemajuan perusahaan.

### 3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai pengembangan dalam ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi intensi kecurangan karyawan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Teori Atribusi

Teori atribusi ini mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu (Lubis, 2010). Dari perilaku dapat dianalisa karakteristik dan watak seseorang tersebut jika menghadapi situasi seperti adanya peluang untuk melakukan kecurangan (Lestari, dkk., 2017).

Dalam riset keprilakuan, teori ini (Ikhsan, dkk., 2008), diterapkan dengan menggunakan variabel “tempat pengendalian”; terdiri dari tempat pengendalian internal dan tempat pengendalian eksternal. Tempat pengendalian internal adalah perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa dia mampu secara personal memengaruhi kinerja serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usahanya. Sementara tempat pengendalian eksternal adalah perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendalinya. Faktor-faktor di luar

kendali, salah satunya adalah pengendalian internal perusahaan. Kecurangan dapat terjadi di luar kendali seperti pengendalian internal yang lemah dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan (Adelin, dkk., 2013). Lebih lanjut, faktor di luar kendali ini dapat diminimalisir dengan internal individu tersebut. Dengan pengendalian internal didalam suatu perusahaan tersebut kuat dan efektif, maka dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan (Pasaribu, dkk., 2017).

## **2. Kecurangan Karyawan**

Salah satu kecurangan kerah putih yang paling umum adalah kecurangan karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk memperkaya diri sendiri dengan membuat gejala kecurangan secara sengaja. Kecurangan ini dapat berdampak pada tatanan sosial dan ekonomi (Kumar, Bhattacharya, & Richard E., 2018).

Menurut Sie Infokum (2008) dalam (Putra, 2010), karyawan melakukan kecurangan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Gejala kecurangan yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai dapat dikenali antara lain, yaitu pembuatan ayat jurnal penyesuaian tanpa otorisasi manajemen dan tanpa perincian/penjelasan pendukung, melakukan pengeluaran tanpa dokumen pendukung, pencatatan yang salah, penghancuran, penghilangan, pengrusakan dokumen pendukung pembayaran, kekurangan barang yang diterima, kemahalan harga barang yang dibeli, munculnya faktor ganda, penggantian mutu barang. Tindak kecurangan adalah tindakan yang melanggar nilai-nilai etika yang dapat

merusak moral mengingat di masyarakat Indonesia sendiri nilai-nilai etika berasal dari spiritual yang kuat meyakinkannya sebagai pedoman agar terhindar dari perilaku yang merugikan khalayak banyak (Urumsah, dkk., 2018). Menurut Simanjuntak (2008) dalam (Putra, 2010) mengklasifikasikan kecurangan menjadi 4 golongan berdasarkan yaitu:

#### 1. Pencatatan

pencurian aset berupa duplikasi pembayaran yang terlampir pada catatan akuntansi; pencurian aset yang nampak dibuku namun tersembunyi di antara catatan yang valid; dan pencurian aset tidak nampak dibuku dan tidak dapat dideteksi melalui pengujian transaksi akuntansi yang tercatat contohnya pencurian uang pembayaran piutang dagang yang telah dihapusbukukan. frekuensi, konspirasi, dan keunikan.

#### 2. Frekuensi

Terdiri dari kecurangan yang berulang dan kecurangan berulang

#### 3. Konspirasi

Konspirasi terbagi dua yaitu kecurangan yang terjadi dan semua pihak/karyawan sadar akan hal itu maupun kecurangan yang terjadi namun tidak semua pihak/ karyawan mengetahui hal ini.

Selain *fraud triangle theory* yang menjelaskan indikator tentang kecurangan karyawan, menurut (Ikhsan, dkk., 2008) dalam teori yang dikembangkan oleh Maslow juga menyatakan bahwa masing-masing individu mempunyai ragam kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku mereka. Kebutuhan itu terbagi atas beberapa yaitu kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan akan sandang pangan papan, kebutuhan akan sosial dan

penghargaan seperti kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi; dan kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya. Maka, dapat disimpulkan indikator kecurangan karyawan dapat terjadi akibat adanya kebutuhan dari berbagai sisi yang harus dipenuhi sehingga kebutuhan dan kepuasan ini menjadi motivasi bagi seseorang untuk melakukan kecurangan (*fraud*).

### **3. Faktor Penyebab *fraud* (kecurangan)**

Cressey (1953) yang menyimpulkan bahwa terdapat kondisi yang menyebabkan *fraud* di perusahaan yaitu tekanan, peluang, dan rasionalisasi (Romney & Steinbart, 2014). Berikut penjelasan dari ketiga kondisi penyebab *fraud*:

#### **a. Tekanan**

Tekanan merupakan suatu dorongan seseorang dapat melakukan *fraud*. Tekanan dapat diakibatkan oleh berbagai hal termasuk tekanan yang bersifat finansial dan non finansial. Faktor finansial muncul karena keinginan untuk memiliki gaya hidup yang cukup secara materi. Sedangkan faktor non finansial muncul karena sifat dasar manusia yang serakah bisa jadi memberikan tekanan internal sehingga mendorong seseorang melakukan tindakan *fraud* (Sukirman dan Sari, 2013 dalam (Pasaribu, dkk., 2018).

Menurut Rukmawati (2011) dalam (Kennedy, dkk., 2017), tekanan yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan dapat disebabkan

tuntutan gaya hidup, ketidakberdayaan dalam soal keuangan, perilaku *gambling*, mencoba-coba untuk mengalahkan sistem dan ketidakpuasan kerja. Tekanan ini mempunyai dua motif yaitu nyata dan bentuk persepsi. Tekanan yang nyata disebabkan oleh kondisi kehidupan yang nyata yang dihadapi pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan. Sementara tekanan dalam bentuk persepsi merupakan opini yang dibangun oleh pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan seperti misalnya *executive need*. Pencapaian target keuangan (*financial targets*) juga menjadi pemicu tekanan tersebut dapat terjadi. Menurut penelitian yang dilakukan (Triatmoko, dkk., 2017), menyatakan bahwa perusahaan berusaha “mempercantik” laporan keuangan demi menarik perhatian investor agar dianggap bisa menghasilkan laba yang besar dibandingkan dengan perusahaan lain yang menghasilkan laba lebih rendah.

#### **b. Peluang**

Menurut Rukmawati (2011) dalam (Kennedy, dkk., 2017), peluang menyebabkan pelaku secara leluasa dapat menjalankan aksinya yang disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, ketidakdisiplinan, kelemahan dalam mengakses informasi, tidak ada mekanisme audit, dan sikap apatis.

Peluang menjadi salah satu faktor paling penting. Tanpa adanya peluang, maka karyawan akan sulit melakukan tindakan kecurangan tanpa tertangkap. Peluang dapat berupa kepercayaan yang telah diberikan pimpinan kepada karyawan namun disalahgunakan untuk melakukan kecurangan (Sujeewa, et al., 2018). Jabatan dan kekuasaan juga menjadi

faktor terjadinya *fraud* misalnya pengaruh seorang pimpinan di perusahaan tersebut. Seorang manajer dapat menjadikan karyawannya perantara atau alat untuk melakukan kecurangan tetapi mayoritas pimpinan tidak akan melakukan itu karena mereka mempunyai kesempatan tanpa harus menggunakan karyawannya melainkan mengandalkan jabatan dan wewenang (Wicaksono, et al., 2016).

**c. Rasionalisasi**

Rasionalisasi merupakan tindakan mencari pembenaran sebelum melakukan tindakan *fraud* dan dijadikan motivasi untuk melakukan tindakan tidak terpuji tersebut. Rasionalisasi dapat terjadi karena pelaku *fraud* merasa tindakannya legal walaupun tindakan tersebut dianggap tidak etis. Jika seseorang tersebut terbukti melakukan *fraud*, maka dia akan mencari alasan agar tidak dipersalahkan. Faktor-faktor yang mendorong seseorang mencari pembenaran atas tindakannya melakukan *fraud*, antara lain (Pamungkas, 2014):

1. Mencontoh atasan atau teman sesama karyawan
2. Merasa sudah berbuat banyak untuk organisasi atau perusahaan
3. Menganggap bahwa yang diambil tidak seberapa
4. Dianggap hanya sekedar meminjam, pada waktunya akan dikembalikan.

Menurut Molida (2011) dalam (Kennedy, dkk., 2017), sikap dan karakter adalah yang menyebabkan satu atau lebih individu untuk secara rasional melakukan kecurangan. Bagi mereka yang umumnya mempunyai sikap dan karakter tidak jujur mungkin lebih mudah untuk merasionalisasi

kecurangan. Bagi mereka yang mempunyai standar moral yang tinggi itu mungkin tidak begitu mudah. Pelaku *fraud* selalu mencari pembenaran secara rasional untuk membenarkan perbuatannya.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecurangan karyawan disebabkan adanya tekanan, baik tekanan dari lingkungan maupun tekanan dari dalam dirinya sendiri. Tentu saja, munculnya keinginan melakukan tindakan illegal itu didukung oleh lemahnya pengendalian internal dalam perusahaan serta pengawasan atas *jobdesk* masing-masing divisi memungkinkan adanya kesempatan tanpa memikirkan dampak buruknya terhadap perusahaan dan kepentingan publik. Akibatnya, mereka yang melakukan tindakan kecurangan ini berupaya mencari pembenaran atas kegiatan yang tentu saja akan merugikan banyak pihak.

#### **4. Nilai Etika**

Menurut (Lubis, 2010), Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam pengertian bahwa nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan. Dalam mempelajari perilaku dalam organisasi, nilai dinyatakan penting karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap serta motivasi dan karena nilai memengaruhi persepsi manusia. Seseorang memasuki organisasi dengan gagasan yang dikonsepskan sebelumnya mengenai apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya. Tentu saja gagasan-gagasan itu sendiri tidaklah bebas dari nilai. Sebaliknya, gagasan ini mengandung

penafsiran benar dan salah. Lebih lanjut lagi gagasan itu menyiratkan bahwa perilaku atau hasil tertentu lebih disukai ketimbang yang lain. Akibatnya, nilai memperkeruh tujuan dan rasionalitas (Ikhsan, dkk., 2008).

Nilai etika muncul dalam kepribadian seseorang, yang bertujuan agar setiap kegiatan kecurangan dapat dicegah dengan pemikiran dan kepercayaan seseorang tentang benar atau salah (Sujeewa, et al., 2018). Karyawan sangat membutuhkan nilai etika untuk menjaga nama baik dan sikap profesionalnya terhadap pekerjaan, maka karyawan akan terlindungi dari tindakan yang melanggar norma atau penyalahgunaan wewenang (Pradipta, et al., 2019).

Seseorang yang melanggar norma atau penyalahgunaan wewenang termasuk kedalam perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis ikut andil dalam pengaruh efektivitas pengendalian internal, kepuasan karyawan, dan asimetri informasi (Nurlaeliyah, et al., 2017).

## **B. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji pengaruh tekanan, peluang, dan rasionalisasi terhadap intensi menilai kecurangan karyawan, Sedangkan penelitian penambahan variabel nilai etika masih belum banyak yang melakukan. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan penelitian ini antara lain :

1. Said et al., (2017) yang berjudul “*Integrating Ethical Value into Fraud Triangle Theory in Assessing Employee Fraud*”. Pada penelitian ini meneliti perusahaan perbankan yang ada di Malaysia. Dari penelitian ini aspek nilai etika diintegrasikan ke dalam *fraud triangle theory* dalam

konteks industri perbankan Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai etika berhubungan negatif dengan kecurangan karyawan, dan dua elemen *fraud triangle theory* yaitu, peluang dan rasionalisasi berhubungan positif dengan kecurangan karyawan. Ini menyiratkan bahwa nilai etika yang sangat tinggi penting untuk mengurangi kecurangan karyawan. Untuk meminimalkan kecurangan karyawan, industri perbankan harus mengurangi peluang dan rasionalisasi negatif karyawan melalui pengendalian internal yang kuat.

2. Zahara (2017) yang berjudul **“Pengaruh Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi terhadap Tindakan Kecurangan (*Fraud*)”** Penelitian ini menghasilkan Hipotesis 1 menguji apakah tekanan berpengaruh positif terhadap kecurangan, hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara tekanan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap tindakan kecurangan (*fraud*), ini menggambarkan bahwa sebagian koruptor melakukan tindakan kecurangan bukan karena adanya tekanan ekonomi melainkan pada umumnya koruptor menganggap apa yang dilakukan adalah hal yang umum yang biasa dilakukan dan tidak melanggar hukum. Sehingga Hipotesis 1 ditolak. Hipotesis 2 menguji kesempatan berpengaruh positif terhadap tindakan kecurangan (*fraud*), hasil pengujian menunjukkan kesempatan yang dilakukan oleh narapidana tipikor yang ada di Lapas Kelas II A Kota Pekanbaru yang menjadi sampel penelitian. Pengujian ini menghasilkan hipotesis kedua diterima. Hipotesis 3 menguji rasionalisasi berpengaruh positif terhadap tindakan

kecurangan (*fraud*), pengujian ini menghasilkan hipotesis ketiga diterima.

3. Pradipta, A. & Bernawati, Y., (2019) yang berjudul “*The Influencer of Pressure, Opportunity, Rationalization and Ethical Value on the Accounting Fraud Tendency*” Penelitian ini menguji tekanan, kesempatan, rasionalisasi, dan nilai etika terhadap tendensi kecurangan karyawan. Pada penelitian ini menggunakan karyawan akuntansi dan keuangan di perusahaan yang beroperasi di Surabaya. Pengujian ini membuktikan bahwa tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi berpengaruh positif signifikan terhadap tendensi kecurangan akuntansi. Sebaliknya, nilai etika memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap preferensi untuk kecurangan akuntansi. Sehingga keempat hipotesis diterima.

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian dan Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Said, et al., 2017)  Publisher: <i>Journal of International Studies</i>  Judul: <i>Integrating ethical values into fraud triangle theory in assessing employee fraud: Evidence from the Malaysian banking industry</i>	<i>Pressure, opportunity, rationalisation, and ethics value (X)</i>  <i>Employee fraud (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang, rasionalisasi, dan nilai etika berkontribusi signifikan terhadap terjadinya <i>fraud</i> pada pegawai bank di Malaysia, namun tekanan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>fraud</i> .
2.	(Sujeewa, et al., 2018)  Publisher: <i>International</i>	<i>Pressure, opportunity, rationalization, and capability (X)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan, peluang, rasionalisasi, dan kemampuan

	<p><i>Journal of Business, Economic and Law</i></p> <p>Judul: <i>The New Fraud Triangle Theory-Integrating Ethical Values of Employee</i></p>	<p><i>Employee fraud</i> (Y)</p>	<p>berpengaruh signifikan dalam menilai kecurangan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya memasukkan nilai etika karyawan ke dalam teori-teori yang didasarkan pada bukti empiris.</p>
3.	<p>(Zahara, 2017)</p> <p>Publisher: Journal Akuntansi-ejournal.unp.ac.id</p> <p>Judul: Pengaruh tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi terhadap tindakan kecurangan (<i>fraud</i>)</p>	<p>Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi (X)</p> <p>Tindakan kecurangan (<i>fraud</i>) (Y)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap terjadinya tindakan kecurangan (<i>fraud</i>). Tetapi, secara parsial, hanya faktor kesempatan dan rasionalisasi yang berpengaruh signifikan positif terhadap tindakan kecurangan (<i>fraud</i>).</p>
4.	<p>(Kusuma, dkk., 2019)</p> <p>Publisher: Jurnal AKUNIDA</p> <p>Judul: Pengaruh <i>pressure, opportunity, dan capability</i> terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (<i>fraud</i>).</p>	<p><i>Pressure, Opportunity, Rationalisation, dan Capability</i> (X)</p> <p>Kecenderungan kecurangan akuntansi (<i>fraud</i>) (Y)</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>pressure, opportunity, dan capability</i> berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (<i>fraud</i>), sedangkan <i>rationalization</i> tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (<i>fraud</i>).</p>
5.	<p>(Pristiyanti, 2012)</p> <p>Publisher: <i>Accounting Analysis Journal</i></p> <p>Judul: Persepsi Pegawai Instansi</p>	<p>Keadilan distributif (tekanan), keadilan prosedural (tekanan), sistem pengendalian internal (peluang), kepatuhan pengendalian</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural (tekanan) terhadap <i>fraud</i> di sektor</p>

	Pemerintah Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>fraud</i> di Sektor Pemerintahan	internal (peluang), budaya etis organisasi (rasionalisasi), dan komitmen organisasi (rasionalisasi) (X)  <i>Fraud</i> di sektor pemerintahan (Y)	pemerintahan, terdapat pengaruh negatif antara sistem pengendalian internal (peluang), kepatuhan pengendalian internal (peluang), budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi (rasionalisasi) terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.
6.	(Pradipta & Bernawati, 2019)  Publisher: <i>Sustainable Business Accounting and Management Review</i>  Judul: <i>The Influence of Pressure, Opportunity, Rationalisation and Ethical Value on the Accounting Fraud Tendency</i>	<i>Pressure, opportunity, rationalization, and ethical value</i> (X)  <i>Accounting Fraud Tendency</i> (Y)	Hasilnya menjelaskan bahwa <i>pressure, opportunity, and rationalization</i> berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sebaliknya, variabel <i>ethical value</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap preferensi kecurangan akuntansi.
7.	(Nurlaeliyah, et al., 2017) Publisher: <i>Accounting Analysis Journal</i>  Judul: <i>Analysis of Factors Affecting The Tendency of Accounting Fraud with An Ethical Behavior As Intervening Variable</i>	<i>The effectiveness of internal control, compliance to accounting rules, compensation suitability, information asymmetry</i> (X)  <i>Unethical behavior</i> (Z) <i>Accounting fraud</i> (Y)	Hasil dari penelitian ini adalah perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kepatuhan terhadap aturan akuntansi, kepatuhan terhadap aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan

			kecurangan akuntansi.
8.	(Hormati, dkk., 2019) Publisher: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika  Judul: Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi, dan Kemampuan terhadap Kecendrungan Aparatur Sipil Negara dalam Melakukan Kecurangan Akuntansi Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bolang Mongondow Timur	Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi, dan Kemampuan (X)  Kecendrungan Kecurangan Akuntansi (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan secara finansial, kesempatan, dan rasionalisasi berpengaruh negatif terhadap kecendrungan aparatur sipil Negara dalam melakukan kecurangan akuntansi sedangkan kemampuan berpengaruh positif terhadap kecendrungan kecurangan aparatur sipil Negara dalam melakukan kecurangan akuntansi.
9.	(Marliani, dkk., 2015)  Publisher: <i>Business Accounting Review</i>  Judul: Persepsi Pengaruh <i>Fraud Triangle</i> terhadap Pencurian Kas	Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi (X)  Pencurian Kas (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi berpengaruh positif terhadap pencurian kas.
10.	(Lestari, dkk., 2017)  Publisher: e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha  Judul: Pengaruh <i>Opportunity, Pressure, Rationalization</i> , dan perilaku tidak etis terhadap kecendrungan terjadinya	<i>Opportunity, Pressure, Rationalization</i> , dan perilaku tidak etis (X)  Kecendrungan terjadinya kecurangan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Opportunity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecendrungan terjadinya kecurangan, <i>Pressure</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecendrungan terjadinya kecurangan, <i>Rationalization</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	kecurangan		kecenderungan kecurangan, dan perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.
--	------------	--	---

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Tekanan Terhadap Intensi Kecurangan Karyawan

Tekanan menjadi salah satu motivasi seseorang dalam melakukan kecurangan. Tekanan muncul dari individu dimana mereka mempunyai berbagai macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku mereka. Salah satunya kebutuhan fisiologis yang bersifat finansial seperti kebutuhan sandang, papan, dan pangan. Tekanan berasal dari gaya hidup mewah yang sebenarnya diluar kemampuan finansialnya dan sifat serakah yang juga menjadi pemicu *fraud* dapat terjadi (Marliani, dkk., 2015). Selain itu, tekanan juga berasal dari pimpinan kepada karyawan misalnya, seorang manajer yang menugaskan karyawannya untuk memanipulasi laporan keuangan agar terlihat “cantik” dari realita yang ada (Lestari, dkk., 2017).

Penelitian yang dilakukan (Suryandari, dkk., 2019) tentang pengaruh tekanan, kesempatan, rasionalisasi dan efektivitas penerapan pengendalian internal terhadap tindak kecurangan dengan sampel penelitian sebanyak 8 LPD disalah satu kecamatan di Indonesia sebanyak 49 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner dan diukur dengan metode skala likert. Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan berpengaruh positif terhadap tindakan kecurangan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Kusuma, dkk., 2019) mengenai pengaruh *pressure*, *opportunity*, *rationalization*, dan *capability* terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) pada Dinas, Badan dan Kantor di Sukabumi menunjukkan hasil bahwa tekanan (*pressure*) secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Pradipta, et al., 2019) pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang beroperasi di Surabaya. Temuan penelitiannya adalah tekanan mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Ini disebabkan karena karyawan mengalami desakan baik dari pribadinya maupun lingkungannya untuk mencapai target yang diinginkan.

Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, maka penulis berpendapat bahwa tekanan Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis 1 adalah sebagai berikut :

**H1 : Tekanan berpengaruh positif terhadap intensi kecurangan karyawan**

## **2. Pengaruh Peluang Terhadap Intensi Kecurangan Karyawan**

Teori Atribusi menjelaskan bahwa perilaku atau tindakan seseorang yang diberikan kepercayaan melalui jabatan atau posisi yang tinggi dipengaruhi oleh atribut penyebab. Maka, tindakan kecurangan bisa saja dipengaruhi oleh pengendalian internal dan pengawasan seorang pimpinan (Adelin, dkk., 2013). Peluang memiliki kuasa terhadap tindakan seseorang. Menurut (Zahara, 2017) Dalam penelitiannya mengatakan bahwa seseorang

yang melakukan kecurangan pada awalnya tidak mempunyai niat untuk bertindak curang, namun ketika seseorang tersebut mengetahui posisinya mempunyai pengendalian yang lemah, maka besar kemungkinan seseorang tersebut untuk melakukan tindak kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa peluang berpengaruh terhadap timbulnya kecurangan yang pernah dilakukan narapidana korupsi yang ada di Lapas Kelas II A Kota Pekanbaru, yang artinya semakin tinggi peluang maka semakin kuat pula indikasi adanya kecurangan yang dilakukan.

Penelitian lain yang mempunyai hasil serupa ialah penelitian yang dilakukan (Said, et al., 2017) mengenai *Integrating ethical values into fraud triangle theory in assessing employee fraud*. Objek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja pada sektor perbankan di Malaysia menunjukkan bahwa peluang berhubungan dengan kecurangan karyawan, maka industri perbankan harus meminimalisir terjadinya peluang untuk mengurangi indikasi kecurangan karyawan. Penelitian yang dilakukan (Suryandari, dkk., 2019) mengenai pengaruh tekanan, kesempatan, rasionalisasi (*triangle*) dan efektivitas penerapan pengendalian internal terhadap tindak kecurangan (*fraud*). Objek penelitiannya adalah pada LPD Kecamatan Negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang berpengaruh terhadap tindakan kecurangan (*fraud*).

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka penulis berpendapat bahwa semakin tinggi peluang yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula indikasi kecurangan itu terjadi. Hal ini dapat terjadi disebabkan oleh pengendalian internal di dalam perusahaan tersebut

tergolong lemah serta kurangnya pengawasan dan penyelewengan wewenang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis 2 adalah sebagai berikut :

**H2 : Peluang berpengaruh positif terhadap intensi kecurangan karyawan**

### **3. Pengaruh Rasionalisasi Terhadap Intensi Kecurangan Karyawan**

*Fruad Triangle Theory* yang dikembangkan oleh Cressey (1953) dalam menjelaskan bahwa ada tiga keadaan yang cenderung selalu ada saat terjadinya kecurangan di antaranya adalah tekanan, peluang, dan rasionalisasi. Rasionalisasi adalah perilaku membenarkan tindakan yang dianggap merugikan banyak pihak. Tujuan rasionalisasi adalah agar individu yang melakukan kecurangan tidak merasa terbebani dengan rasa bersalah (Zahara, 2017).

Menurut penelitian yang dilakukan (Said, et al., 2017) menyebutkan bahwa karyawan mungkin mempunyai pemikiran mereka sendiri bahwa apa yang mereka lakukan adalah tindakan yang baik atau pemikiran merasa tidak ada yang dirugikan dari tindakan yang mereka perbuat. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryandari, dkk., 2019) menunjukkan hasil bahwa variabel rasionalisasi berpengaruh positif terhadap tindak kecurangan. semakin tinggi rasionalisasi, maka semakin tinggi pula tindak kecurangan dapat terjadi.

Hasil penelitian serupa juga didapatkan oleh (Sujeewa, et al., 2018) bahwa rasionalisasi berpengaruh positif. Penelitian tersebut mengenai teori

segitiga kecurangan yang baru dengan mengintegrasikan nilai etika para karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa rasionalisasi berpengaruh signifikan untuk menilai kecurangan karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis berpendapat bahwa rasionalisasi berpengaruh positif terhadap timbulnya kecurangan karyawan. Hal ini disebabkan bahwa rasionalisasi muncul dalam pemikiran seseorang yang meyakini bahwa tindakannya benar dengan alasan yang cenderung dibuat-buat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis 3 adalah sebagai berikut :

**H3 : Rasionalisasi berpengaruh positif terhadap intensi kecurangan karyawan**

#### **4. Pengaruh Nilai Etika Terhadap Intensi Kecurangan Karyawan**

Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku atau tindakan seseorang disebabkan oleh atribut penyebab. Dalam hal ini, penyebab perilaku seseorang didasari oleh nilai etika yang diyakininya.

. Etika adalah barometer yang telah disepakati untuk menilai baik dan benar perilaku seseorang, maka (Sujeewa, et al., 2018) menyatakan bahwa pentingnya menambahkan nilai etika ke dalam teori *fraud*. Oleh karena itu, perlu korelasi antara pimpinan dan karyawan untuk menanamkan nilai-nilai etika di dalam perusahaan dengan menyusun strategi pendekatan pimpinan kepada karyawan. Pernyataan ini selaras dengan pernyataan (Pradipta et al., 2019), bahwa etika adalah barometer yang telah disepakati bersama untuk menilai benar maupun salah perilaku

seseorang. Penelitian ini dilakukan pada staf keuangan dan akunting yang ada di Surabaya dengan hasil yang menunjukkan bahwa nilai etika berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan (Nwanyanwu, 2018), Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 20 artikel tentang etika dan kecurangan. Hasilnya adalah bahwa tindakan etis dalam bidang professional seperti integritas dan kejujuran jika diterapkan dapat meminimalisir indikasi kecurangan dari perspektif akuntan.

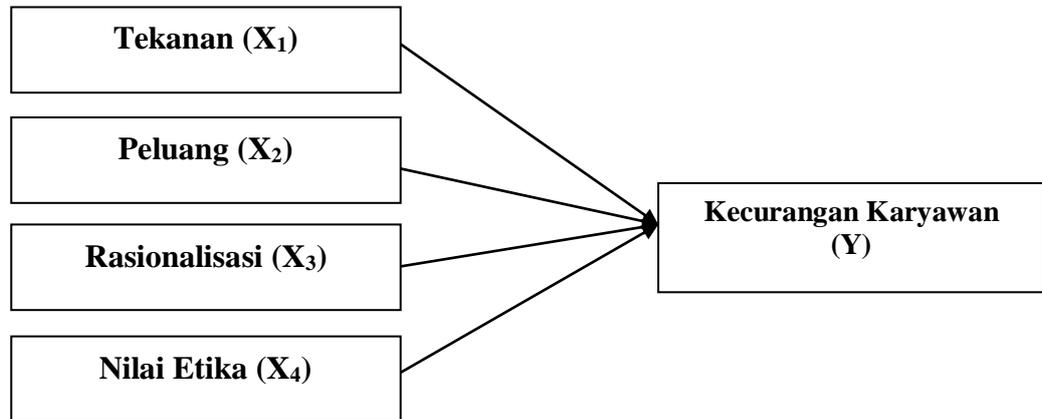
Penelitian (Said, et al., 2017) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu nilai etika berhubungan negatif dengan kecurangan karyawan. Artinya, nilai etika sangat penting dalam meminimalisir kecurangan karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, maka penulis berpendapat bahwa semakin tinggi seorang karyawan dan perusahaan memerhatikan nilai etika, maka semakin kecil kemungkinan timbulnya kecurangan pada karyawan. Hal ini, disebabkan oleh watak seseorang yang menilai baik dan buruk berdasarkan lingkungan dan standar moral yang berlaku di masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis 4 adalah sebagai berikut :

**H4: Nilai etika berpengaruh negatif terhadap intensi kecurangan karyawan**

#### **D. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pada kajian teori yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis yang merupakan alur pikiran dari penelitian, kemudian digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah tekanan, peluang, rasionalisasi, dan nilai etika berpengaruh terhadap intensi kecurangan karyawan pada perusahaan BUMN di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tekanan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap intensi kecurangan karyawan, sehingga hipotesis 1 ditolak.
2. Peluang berpengaruh signifikan positif terhadap intensi kecurangan karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima
3. Rasionalisasi berpengaruh signifikan positif terhadap intensi kecurangan karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima
4. Nilai etika tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi kecurangan karyawan, sehingga hipotesis 4 ditolak.

#### B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang masih perlu direvisi bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini tidak menggunakan *scenario* untuk mengukur kecurangan, sehingga kemampuan instrument penelitian ini dalam mengeksplorasi kecurangan menjadi terbatas.

#### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan menggunakan *scenario* pada kuesioner penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelin, V., & Fauzihardani, E. (2013). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi dan Kecendrungan Terhadap Perilaku Tidak Etis. *WRA* , 259-275.
- Hasuti, A. T., & Wiratno, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi terhadap Perilaku Korupsi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JERA)* , 113-122.
- Hormati, G. A., Adechandra, D., Ashedicca, & Pesudo. (2019). Pengaruh Tekanan, kesempatan, Rasionalisasi, dan Kemampuan terhadap Kecendrungan Aparatur Sipil Negara dalam Melakukan Kecurangan Akuntansi. 9.
- Ikhsan, A., & Ishak, M. (2008). *Akuntansi Keprilakuan*. Salemba Empat.
- Kennedy, P. S., & Siregar, L. S. (2017). Para Pelaku Fraud di Indonesia Menurut Survei Fraud Indonesia. *Buletin Ekonomi FEUKI* , 1-8.
- Kumar, K., Bhattacharya, S., & Richard E., H. (2018). Employee Perception of Organization Culture With Respect to Fraud-Where to Look and What to Look For. *Pacific Accounting Review* , 187-198.
- Kusuma, I., Nurfitri, R., & Mukmin, M. (2019). Pengaruh Pressure, Opportunity, Rasionalization dan Capability Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi (Fraud). *Jurnal Akunida* , 54-66.
- Kusumawardhani, P. (2013). Deteksi Financial Statement Fraud dengan Analisis Fraud Triangle pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi AKUNESA* , 1-20.
- Lestari, C. D., Sujana, E., & Julianto, I. P. (2017). Pengaruh Opportunity, Pressure, Rationalization, dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecendrungan terjadinya Kecurangan. *e-journal SI Ak Univeristas Pendidikan Ganesha* , 1-10.
- Lestari, N. K., & Supadmi, N. L. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas dan Asimetri Informasi pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 389-417.
- Lubis, A. I. (2010). *Akuntansi Keprilakuan*. Salemba Empat..
- Marliani, M., & Jogi, Y. (2015). Perspsi Pengaruh Fraud Triangle Terhadap Pencurian Kas. *Business Accounting Review* , 21-29.
- Mulia, M. H., Febrianto, R., & Kartika, R. (2017). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan: Sebuah Studi Ekspperimental. *Jurnal Akuntansi dan Investasi* , 198-208.

- Nurlaeliyah, S., & Anisykurlillah, I. (2017). Analysis of Factors Affecting The Tendency of Accounting Fraud with An Ethical Behavior As Intervening Variable. *Accounting Analysis Journal* , 299-311.
- Nwanyanwu, L. A. (2018). Accountant's Ethics and Fraud Control in Nigeria: The Emergence of a Fraud Control Model. *Journal of Accounting, Finance and Auditing* , 130-150.
- Pamungkas, I. D. (2014). Pengaruh Religiusitas dan Rasionalisasi dalam Mencegah dan Mendeteksi Kecendrungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 52-53.
- Pasaribu, E. M., & Wijaya, S. Y. (2017). Implementasi Teori Atribusi untuk Menilai Perilaku Kecurangan Akuntansi. *Ekonomi dan Bisnis* , 41-65.
- Pasaribu, R. B., & Kharisma, A. (2018). Fraud Laporan Keuangan dalam Perspektif Fraud Triangle. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan* , 53-65.
- Pradipta, A., & Bernawati, Y. (2019). The Influence of Pressure, Opportunity, Rationalization and Ethical Value on the Accounting Fraud Tendency. *Sustainable Business Accounting and Management Review* , 63-71.
- Pristiyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal* , 1-13.
- Putra, Y. H. (2010). Praktik Kecurangan Akuntansi dalam Perusahaan. *Jurnal Akuntansi (e-journal)* , 10.
- Roden, D. M., Cox, S. R., & Kim, J. Y. (2016). The Fraud Triangle As A Predictor of Corporate Fraud. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal* , 80-90.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014). *Accounting Information Systems*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Said, J., Alam, M. M., Ramli, M., & Rafidi, M. (2017). Integrating Ethical Values into Fraud Triangle Theory in Assesing Employee Fraud: Evidence from the Malaysian Banking Industry. *Journal of International Studies* , 170-184.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*. Salemba Empat.
- Setiawan, R. R. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Kas, Implementasi Good Corporate Governance dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Fraud pada Perusahaan BUMN di Kota Pekanbaru. *JOM Fekon* , 1-14.
- Sugiharto. (2005). *BUMN Indonesia: isu, kebijakan, dan strategi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabarupress.

- Sujeewa, G. M., Yajid, M. S., Khatibi, A., Azam, S. M., & Dharmaratne, I. (2018). Fraud Triangle Theory-Integrating Ethical Values of Employees. *International Journal of Business, Economic and Law* , 52-55.
- Sukirman, & Sari, M. P. (2013). Model Deteksi Kecurangan Berbasis Fraud Triangle. *Jurnal Akuntansi dan Auditing* , 199-223.
- Suryandari, N. P., Wahyuni, M. A., & Julianto, I. P. (2019). Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi (Triangle) dan Efektivitas Penerapan Pengendalian Internal terhadap Tindak Kecurangan (Fraud). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha* , 1-8.
- Triatmoko, H., & Nugraheni, N. K. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Financial Statement Fraud: Perspektif Diamond Fraud Theory. *Jurnal Akuntansi dan Auditing* , 118-143.
- Trihargo, G. (2016). *Survai Fraud Indonesia*. ACFE Indonesia Chapter.
- Trisna Dewi, N. L., Anggariyani, M. P., Septyastini, I. D., Gayatri, N. M., Sudiari, K. D., & Andika, K. D. (2018). Fraud Triangle di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika* , 157-162.
- Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajagrafindo Persada.
- Upperline.id. (2019). *Kasus Suap Krakatau Steel dan Catatan Kelam BUMN*. Upperline Media Korporasi Indonesia.
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Hardianto, W. (2018). Pentingkah Nilai Religiuditas dan Budaya Organisasi untuk Mengurangi Kecurangan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL* , 156-172.
- Velasquez, M. G. (2006). *Business Ethics*. Pearson Education International.
- Wicaksono, A. P., & Urumsah, D. (2016). Factors Influencing Employees to Commit Fraud in Workplace Empirical Study in Indonesia Hospitals. *Asia Pasific Fraud Journal* , 1-18.
- Zahara, A. (2017). Pengaruh Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi terhadap Tindakan Kecurangan (Fraud). *WRA* , 1-16.