

PENYEBAB FRAUD DALAM LAPORAN KEUANGAN MERUPAKAN KESALAHAN INDIVIDU ATAU BUDAYA ORGANISASI

Stevanus Gatot Supriyadi ¹, Eko Wahyudi Antoro ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kahuripan Kediri

Correspondences: stevanus@kahuripan.ac.id

Artikel Masuk: 3 April 2024

Artikel Direview: 20 Juni 2024

Artikel Diterima: 4 Juli 2024

Artikel dapat diakses : [Archives | Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa \(jppmpelitabangsa.id\)](#)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya perusahaan atau karakteristik pribadi mempunyai peran dalam penipuan karyawan. Penelitian ini memilih pendekatan deskriptif kuantitatif karena unit analisis yang akan dipelajari akan disajikan dalam data kuantitatif, yang kemudian akan dijelaskan secara deskriptif mengenai hubungan antar variabel. Metode deskriptif kuantitatif ini digunakan untuk menguji data, fakta, teori, dan penelitian empiris dan kemudian dideskripsikan dan dibahas secara menyeluruh. Tahap pertama adalah persiapan, yang berarti mempersiapkan data primer dan sekunder, yang mencakup literatur, jurnal, atau dokumen lainnya. Tahap kedua adalah verifikasi dan analisis isi dari bahan yang dikumpulkan. Temuan investigasi ini menunjukkan bahwa elemen-elemen berbeda memang mempunyai pengaruh terhadap penipuan. Selain itu, OC mempunyai dampak yang kecil atau tidak sama sekali terhadap penipuan. Hal ini menunjukkan bagaimana preferensi dan tindakan individu membentuk budaya organisasi. Pencegahan penipuan melibatkan penurunan kemungkinan penipuan dengan membangun sistem pengendalian yang efektif, meminimalkan kolaborasi, menawarkan saluran komunikasi untuk melaporkan penipuan, menguraikan konsekuensi melakukan penipuan, dan melakukan pemeriksaan proaktif.

Kata Kunci: *Fraud*; Faktor individu; Budaya organisasi

ABSTRACT

This research aims to find out whether company culture or personal characteristics play a role in employee fraud. This research chooses a quantitative descriptive approach because the unit of analysis to be studied will be presented in quantitative data, which will then be explained descriptively regarding the relationship between variables. This quantitative descriptive method is used to test data, facts, theories and empirical research and is then described and discussed thoroughly. The first stage is preparation, which means preparing primary and secondary data, which includes literature, journals or other documents. The second stage is verification and content analysis of the collected materials. The findings of this investigation indicate that different elements do influence fraud. Additionally, OC has little or no impact on fraud. This shows how individual preferences and actions shape organisational culture. Fraud prevention involves reducing the likelihood of fraud by establishing effective control systems, minimising collaboration, offering communication channels for reporting fraud, outlining the consequences of committing fraud, and conducting proactive checks.

Keywords: *Fraud*; Individual factors; Organizational culture

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat orang berkumpul untuk melakukan pekerjaan ekonomi, seperti produksi dan pemasaran. Tujuan organisasi adalah untuk menghasilkan keuntungan, mencapai tujuan perusahaan, dan memenuhi kebutuhan pemegang saham (Keown et al., 2021). Para pemilik bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten yang dapat menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan utama organisasi, yang biasanya berada di posisi manajemen. Namun, seringkali terjadi konflik kepentingan antara manajemen (agen) dan pemilik saham (pendiri). Ini dikenal dalam teori sebagai teori agen atau keagenan. British Telecom, perusahaan

terkemuka di Inggris, adalah contoh fenomena yang terkait dengan teori agensi pada awal tahun 2017 (Priantara, 2017).

Perusahaan besar di Inggris ini terkejut ketika lini bisnisnya di Italia terkena kecurangan akuntansi. Modus kecurangannya adalah dengan memperpanjang kontrak, tagihan, dan transaksi palsu dengan vendor terkait untuk menghasilkan lebih banyak uang. Selama bertahun-tahun, manajemen British Telecom menginflasikan laba perusahaan dengan cara yang tidak wajar bersama klien dan jasa keuangan perusahaan. Akibat kecurangan ini, British Telecom harus membayar kompensasi pajak sebesar 530 juta GBP dan bahkan harus melakukan tindakan pencegahan dengan mengurangi arus kasnya saat ini sebesar 25% (Priantara, 2017).

Sesuai dengan kontrak, manajemen secara moral harus mengoptimalkan keuntungan pemilik saham. Fakta ini menunjukkan dualisme kepentingan: pemilik saham, atau principal, menginginkan keuntungan, dan manajemen menginginkan kompensasi untuk mencapai kemakmuran hidup mereka sendiri. Akibatnya, ada asimetri antara kedua belah pihak. Teori agen, menurut (Atmaja, 2021), menjelaskan mengapa ada perbedaan pemahaman dan kepentingan antara agen dan prinsipal. Ketika manajer dan perannya memperoleh informasi yang valid dan akurat serta mengetahui bagaimana prospek perusahaan lebih baik daripada para pemegang saham, manajer dapat dengan mudah memanipulasi data untuk menyenangkan para pemilik perusahaan supaya mereka mendapatkan kompensasi.

Baik organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit hingga lembaga pendidikan pun terlibat dalam kecurangan ini. Pada Juli 2018, terungkap bahwa seorang karyawan, terutama dari Universitas Riau, melakukan kecurangan bersama dengan komisaris perusahaan yang mengerjakan proyek pembangunan gedung FISIPOL UNRI. Konstruksi FISIPOL UNRI bernilai Rp.9 miliar, tetapi karena kecurangan, dibiarkan terbengkalai. Kecurangan tersebut mengakibatkan kerugian negara sebesar Rp.950 juta, menurut perkiraan. Selain itu, ada kasus kecurangan mahasiswa di Universitas Indonesia. (Kurnia, 2020).

Kecurangan tidak berhenti di sana; tersangka kemudian melakukan pertukaran pelajaran di Malaysia dengan menggunakan dokumen palsu, kemudian melakukan penelitian skripsi dengan mencatat nama beberapa dosen untuk menghubungi narasumbernya, dan akhirnya dikeluarkan dari kelas. Fenomena di atas menunjukkan bahwa kecurangan dapat terjadi di mana saja, baik organisasi yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, termasuk karyawan, auditor, dan bahkan siswa. Bahkan di Indonesia, tercatat 226 kasus kecurangan dengan 587 tersangka dari 1 Januari hingga 30 Juni 2017. Ini membuat negara merugi 183 juta rupiah dan menyuap 118,1 miliar rupiah (Sitinjak, 2019).

Triangle theory dapat digunakan untuk memprediksi faktor-faktor yang memicu fraud di atas (Free, 2019; Priantara, 2021). Adanya tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi adalah tiga komponen yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak curang, menurut teori ini. Namun, dalam penelitian ini, peneliti akan membagi faktor yang mempengaruhi kecurangan menjadi dua bagian. Tekanan, atau tekanan, akan dikaitkan dengan individu, sedangkan peluang dan rasionalisasi akan dikaitkan dengan organisasi (Lenz & Greycar, 2016; Reskino & Anshori, 2016).

Ada kemungkinan bahwa perilaku pelanggan akan dipengaruhi oleh komponen individual dari penelitian ini yang disesuaikan dengan salah satu dari berbagai variabel. Menurut (Kottler & Keller, 2016), ada dua komponen yang memengaruhi perilaku seseorang ketika mereka memutuskan untuk bertindak curang. Yang pertama adalah faktor budaya, yang menentukan keinginan dan perilaku seseorang. Yang

kedua adalah faktor sosial, yang berkaitan dengan kehidupan sosial seseorang. Dalam kaitannya dengan fraud, baik individu maupun organisasi tidak dapat terlepas dari konteks perilaku yang ditunjukkan. Oleh karena itu, Theory Planned Behavior akan digunakan, dan Cycle of Fraud Deterrence akan digunakan untuk menemukan solusi pencegahan fraud (Herjanto et al., 2021; Jeong et al., 2023).

Salah satu hal yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah penggunaan Theory Planned Behavior dan Fraud Deterrence Cycle sebagai model untuk memprediksi dan mencegah fraud. Karena penelitian sebelumnya hanya mengamati masalah kecurangan laporan keuangan (Ahadiat et al., 2021; Herjanto et al., 2021; Nguyen et al., 2023; Reskino & Anshori, 2016; Yuniarwati et al., 2022) Namun, mereka seringkali hanya melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Berdasarkan uraian masalah awal, dapat dijelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk membedah faktor-faktor apa yang memicu tindakan penipuan, menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penipuan, dan menganalisis dan mendeskripsikan upaya untuk mencegah penipuan. Ini diharapkan dapat membantu pemangku kebijakan membuat kebijakan pencegahan penipuan. Untuk menjawab tujuan penelitian, makalah ini mengembangkan teori tiga segi, TPB, dan lingkaran fraud.

KAJIAN PUSTAKA

Moralitas Individu

Moralitas individu merupakan jiwa, karakter dan mental dari seseorang yang sesuai dengan norma kemasyarakatan dan tidak melanggar aturan yang disepakati (Eliza, 2015). Moralitas ini menjadi tolak ukur kecenderungan perilaku dari setiap individu atas perilaku yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki moralitas individu yang tinggi, dirinya cenderung akan menghindari tindakan-tindakan yang mengandung unsur kecurangan (Yando et al., 2020). Sebab, tingginya moralitas individu tentu dilatar belakangi oleh jiwa dan karakter yang baik dan tentunya diiringi oleh spiritualitas yang tinggi pula. Karenanya, baik buruknya moralitas individu dapat ditentukan oleh lingkungan, karakter, jiwa, mental, spiritual dan budi pekerti yang luhur.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan, filosofi atau perilaku etis yang disesuaikan dengan visi dan misi organisasi (Nurjanah & Setiawan, 2021). Karenanya, jika budaya organisasi yang dibangun baik, maka akan baiklah pula seluruh dimensi organisasi, namun apabila budaya organisasi yang berkembang mengarah pada hal-hal negatif, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi dimensi perusahaan ke arah negatif pula. Penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa budaya yang baik tidak akan memberikan dampak yang negatif terhadap kecurangan-kecurangan akuntansi. Namun, budaya yang buruk, bisa dipastikan akan meningkatkan potensi terjadinya kecurangan (Pratiwi & Werastuti, 2021). Karenanya, organisasi yang terorganisir dengan baik, akan mampu menjadi sarana bisnis yang aman dan terkendali (Dewi & Wirakusuma, 2019).

Pengendalian Internal

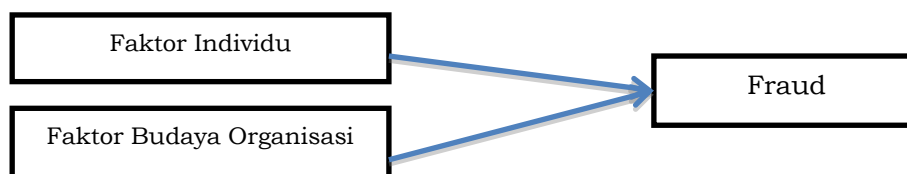
Pengendalian internal merupakan salah satu bentuk pengendalian yang dilakukan dari dalam organisasi. Pengendalian ini dilakukan untuk melakukan monitoring dan evaluasi atas aktivitas perusahaan, guna meminimalisir risiko terjadi kecurangan dalam organisasi (Fernandhytia & Muslichah, 2020). Kecurangan yang sering timbul dalam lingkup organisasi umumnya berkaitan dengan aktivitas akuntansi. Adanya

pengendalian yang efektif dan efisien menjamin terkendalinya aktivitas perusahaan mulai dari aktivitas produksi hingga keuangan. Hal ini tentu sangat membatasi gerakan-gerakan individu yang memiliki niat yang buruk hingga berujung pada tindakan untuk melakukan kecurangan (Udayani & Sari, 2017). Dalam research (Udayani & Sari, 2017), mengatakan bahwa semakin efektif pengendalian internal, maka dapat mengurangi accounting fraud. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Rahmah & Haryoso, 2018) dan (Pujayani & Dewi, 2021), yang menemukan bahwa adanya pengaruh negatif pengendalian internal terhadap accounting fraud, sehingga disimpulkan internal control dapat meminimalisir terjadinya accounting fraud.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memilih pendekatan deskriptif kuantitatif karena unit analisis yang akan dipelajari akan disajikan dalam data kuantitatif, yang kemudian akan dijelaskan secara deskriptif mengenai hubungan antar variabel. Metode deskriptif kuantitatif ini digunakan untuk menguji data, fakta, teori, dan penelitian empiris dan kemudian dideskripsikan dan dibahas secara menyeluruh. Tahap pertama adalah persiapan, yang berarti mempersiapkan data primer dan sekunder, yang mencakup literatur, jurnal, atau dokumen lainnya. Tahap kedua adalah verifikasi dan analisis isi dari bahan yang dikumpulkan (Ahyar et al., 2020).

Faktor individu dan faktor budaya organisasi digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan fraud digunakan sebagai variabel terikat. Faktor individu didefinisikan sebagai hal-hal yang berasal dari individu karyawan dan tidak terkait dengan organisasi; indikatornya adalah masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian, dan pengetahuan; dan faktor budaya organisasi didefinisikan sebagai hal-hal yang terjadi di dalam organisasi. Salah satu variabel terikat yang digunakan adalah fraud, yang dianggap sebagai tindakan yang tidak etis dan bahkan dianggap sangat buruk karena dapat membahayakan tidak hanya satu orang tetapi juga organisasi atau lingkungan tempatnya dilakukan. Stabilitas keuangan, tekanan dari luar, target keuangan, dan hutang adalah faktor-faktor yang menunjukkan variabel ini (Free, 2019; Priantara, 2021).



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Organisasi atau lembaga pendidikan adalah subjek penelitian ini. Nama **organisasi tidak** disebutkan karena Penelitian sangat penting. Sebanyak 152 anggota staf dan karyawan termasuk dalam populasi penelitian. Namun, sampel penelitian harus diambil dengan cara yang tepat melalui teknik sampling yang dikenal sebagai sampel purposive, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Setelah verifikasi sesuai dengan kriteria, seratus responden dikumpulkan sebagai sampel penelitian.

Setelah mengetahui berapa banyak responden yang akan dikumpulkan, peneliti akan memutuskan cara mengumpulkan data. Data primer dari distribusi kuesioner langsung kepada subjek penelitian akan digunakan untuk mengumpulkan

data untuk penelitian ini. Kuesioner didistribusikan dalam cara yang membuatnya menjadi angket tertutup dan pilihan jawaban dengan rentang skala tersedia sesuai dengan petunjuk yang diberikan dalam skala likert (Sugiyono, 2017). Dengan kata lain, peserta yang menerima kuesioner hanya perlu membaca pertanyaan atau pernyataan dalam angket dan kemudian memberikan tanggapan yang sesuai dengan pendapatnya ke dalam pilihan jawaban yang tersedia (Sugiyono, 2017).

Setelah data dikumpulkan, tabulasi dilakukan terlebih dahulu. Kemudian, teknik regresi berulang digunakan dengan menggunakan program statistik SPSS. Persamaan regresi akan diterjemahkan ke dalam model berikut:

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

- K :
- Y = *Fraud*
 - X1 = Faktor Individu
 - X2 = Budaya Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama, penelitian ini akan memaparkan sebaran karakteristik demografi responden dengan menggunakan uji statistik deskriptif. Jenis kelamin, usia, dan pekerjaan responden diuraikan.

Tabel. 1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden

		FRK	%	Valid %	KUM %
Valid	Laki-laki	63	63	63	63
	Perempuan	37	37	37	100
	Total	100	100	100	

Tabel di atas menunjukkan distribusi frekuensi dari jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah laki-laki, dengan 63 responden (63 %) dan 37 responden (37 %).

Tabel 2. Demografi Responden Berdasarkan Usia

		FRK	%	Valid %	KUM %
Valid	21-25	20	20	20	20
	26-30	22	22	22	42
	31-35	27	27	27	69
	36-40	31	31	31	100
	Total	100	100	100	

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian berusia antara 36 dan 40 tahun; dengan kata lain, 31% dari responden, atau 31%, adalah karyawan senior. Sebagian besar responden tersebar di setiap rentang usia yang dipilih.

Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Pekerjaan

		FRK	%	Valid %	KUM %
Valid	Tenaga Pendidik	52	52	52	52
	Tenaga Kependidikan	48	48	48	100
	Total	100	100	100	

Sumber: data diolah, 2024

Hasil uji menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang bekerja sebagai pendidik dibandingkan dengan tenaga kependidikan. Sebanyak 52 orang (52 %) dan 48 orang (48 %) adalah pendidik. Uji R² dapat digunakan untuk menjelaskan kebaikan model dan besaran prosentase dampak dari kedua variabel prediktor terhadap konsekuensi variabel. Tabel 4 menunjukkan nilai R² setelah pengolahan data dalam makalah ini.

Tabel 4. Hasil uji R²

Model	R	R ²	Adj. R ²	Std. E. E
1	,290(a)	,804	,605	1,36944

a Predictors: (Constant), X2, X1

Uji R² telah dilakukan secara statistika dan dengan alat bantu program statistik. Hasilnya menunjukkan nilai R² sebesar 0,804, yang menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu faktor individu dan faktor organisasi, dapat menjelaskan 80,4% dari kecurangan, sedangkan 19,6% lainnya menunjukkan bahwa ada prediktor lain untuk kejadian kecurangan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menentukan signifikansi efek simultan dari variabel prediktor dan variabel konsekuensi, pengujian statistik Ftest berguna. Tabel 5 berikut menunjukkan hasil Ftest:

Tabel 5 Hasil uji F

Model		SOS	df	MS	F	Sig.
1	Reg.	16,680	2	8,340	4,447	,014(a)
	Res.	181,910	97	1,875		
	Total	198,590	99			

Dalam Tabel 5, nilai signifikansi uji F adalah 0,014 (0,014 kurang dari 0,05), menunjukkan bahwa kondisi di mana kedua variabel independen penelitian, Individu dan BO, memiliki pengaruh signifikan terhadap fraud. Untuk mengevaluasi pengaruh partial variabel Individu dan BO terhadap fraud, Ttest dilakukan. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Coefficients T_{test}

Model		Ustdz Coeff		Stdz Coeff		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	4,380	1,013			4,324	,000
	X1	,091	,035	,272		2,627	,010
	X2	,011	,025	,044		,429	,669

a Dependent Variable: Y

Berdasar tabel diketahui bahwa nilai sig variabel X1 (Faktor Individu) yakni 0,010 (0,010 < 0,05) jadi diputuskan bahwa faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kecurangan. Namun, tidak demikian dengan variabel X2, yang memiliki nilai sig sebesar 0,669 (0,669 > 0,05) yang artinya variabel organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan.

Multiple Regression dijalankan untuk memprediksi hubungan kausal dari variabel prediktor terhadap variabel konsekuensi, dan melihat variabel manakah yang memiliki pengaruh yang lebih dominan. Analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan dengan menggunakan hasil uji T penelitian, yaitu:

Tabel 7 Coefficients (a)

Model		Ustdz Coeff		Stdz Coeff		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	4,380	1,013			4,324	,000
	X1	,091	,035	,272		2,627	,010
	X2	,011	,025	,044		,429	,669

a Dependent Variable: Y

Hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 7, maka formula regresi linear berganda dapat digambarkan dalam persamaan berikut:

$$Y = 4,380 + 0,091X1 + 0,011X2 + e_i$$

Keterangan : $Y = \textit{Fraud}$
 $X_1 = \textit{Faktor Individu}$
 $X_2 = \textit{Budaya Organisasi}$

Pengaruh faktor individu lebih besar daripada pengaruh faktor organisasi, dengan nilai 0,091, menurut formula regresi linear di atas. Dengan demikian, hubungan kedua variabel tersebut adalah positif terhadap kecurangan, yang berarti bahwa jika faktor individu atau faktor organisasi tinggi, maka peluang seseorang untuk berbuat curang akan lebih besar.

Individu merupakan komponen tekanan dalam penelitian ini. Studi ini menemukan bahwa faktor individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan; hubungan antara faktor individu dan kecurangan adalah positif, yang berarti bahwa semakin banyak tekanan yang dirasakan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka berbuat curang. Temuan ini sejalan dengan pendapat Kartika, yang berpendapat bahwa faktor individu memiliki efek positif yang signifikan terhadap fraud (Budiarti et al., 2019). Secara pribadi, dia percaya bahwa faktor yang paling penting dalam keputusan seseorang untuk melakukan kecurangan adalah faktor individu. Faktor-faktor ini dapat mencakup kondisi finansial seseorang, tekanan yang ditimbulkan oleh keluarga mereka, jumlah pekerjaan yang berlebihan yang tidak sebanding dengan gaji yang diterima, dan sebagainya. Kondisi keuangan seseorang diketahui tidak stabil, menurut penelitian Subiyanto et al. Selanjutnya, mereka menemukan bahwa variabel seperti tekanan dari luar, kendala keuangan, target keuangan, budaya industri, pengawasan, dan rasionalisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan (Subiyanto et al., 2022).

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Johnstone, 2019), kecurangan mencakup setiap metode yang digunakan individu untuk memperoleh keuntungan melalui penyebaran laporan yang tidak benar. Joseph Wells menggambarkan kecurangan sebagai perilaku yang mencakup berbagai jenis kejahatan yang menghalalkan berbagai cara, bahkan dengan menipu atau berbuat curang demi mencapai tujuan yang dimaksudkan. Selain itu, ACFE memberikan penjelasan tentang berbagai jenis kecurangan, salah satunya adalah penyalahgunaan aset perusahaan. Karena sifatnya yang berwujud dan dapat dihitung, praktik ini mudah diketahui. Kedua, laporan atau informasi palsu digunakan untuk mengelabui bisnis dan menutupi kecurangan, seperti rekayasa laporan keuangan untuk memperkaya diri sendiri atau window dressing. Ketiga, tindakan korupsi, yang sangat sulit untuk diungkap karena melibatkan pihak-pihak lain.

Dengan nilai signifikan 0,669 yang lebih besar dari signifikan alfa (0,05), hasil uji menunjukkan bahwa BO tidak berdampak nyata pada fraud. Namun, koefisien betanya 0,11 menunjukkan hubungan yang positif antara faktor organisasi dan kecurangan. Semakin banyak faktor dalam organisasi yang mendorong seseorang untuk bertindak curang, semakin besar kemungkinan seseorang bertindak curang. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Kurrohman & Widyayanti, 2018), yang mengatakan bahwa jika nilai dan aturan etis organisasi tidak ditanamkan dalam budaya mereka, mungkin tidak mungkin bagi karyawan untuk menerapkan nilai kejujuran. Tidak adanya insentif untuk kontrol internal, kurangnya sosialisasi tentang aturan perusahaan, dan kurangnya evaluasi atau audit kepatuhan menyebabkan fraud. Akibatnya, praktik MSDM saat ini tidak terkontrol dengan baik dan menimbulkan celah untuk disalahgunakan.

Semua tindakan atau metode yang digunakan seseorang untuk mendapatkan keuntungan dengan menyajikan laporan palsu dapat dianggap sebagai kecurangan (Johnstone, 2019). Oleh karena itu, tampak bahwa budaya organisasi didasarkan pada keinginan dan tindakan individu yang tidak sadar. Artinya, hal ini tidak berlaku bagi semua orang, atau mungkin hanya beberapa orang yang akan terkena dampak dari faktor tersebut. Robbins dan Timoty mendefinisikan BO sebagai kumpulan keyakinan yang mendukung visi dan kebiasaan yang ditetapkan oleh organisasi dan merupakan ciri khasnya (Robbins & Judge, 2015). BO berfungsi sebagai penghalang, membentuk identitas organisasi, meningkatkan komitmen individu, meningkatkan stabilitas sistem organisasi, dan sebagai alat pengendalian yang menutun dan membetuk sikap dan perilaku karyawan. Menurut Robbins dan Timoty, hakikat budaya organisasi harus ditetapkan sebagai ciri khas utama organisasi, yang mencakup hal-hal seperti keadilan, stabilitas, dan lainnya.

Namun, pendekatan yang dikenal sebagai triangle penipuan digunakan dari sudut pandang pendekatan personal. Pertama, tekanan yang dirasakan seseorang yang memaksanya untuk berbuat curang. karena terbelit masalah ekonomi sehingga seorang karyawan melakukan korupsi, sebagai contoh. Oleh karena itu, informasi seperti ini harus menjadi pelajaran berharga bagi manajer tentang pentingnya memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka. Memang, kesejahteraan karyawan bukan salah satu cara untuk mengurangi kemungkinan karyawan bertindak curang. Ini karena belum tentu seseorang yang berada dalam kondisi yang buruk akan bertindak curang. Semuanya bergantung pada sifat dan keadaan seseorang. Oleh karena itu, selama fase seleksi karyawan, seorang manajer harus memiliki alat dan pengetahuan yang baik untuk mengidentifikasi kemampuan karyawan yang mereka pilih, baik dalam hal keterampilan keras maupun soft skill.

Kedua, situasi dan keadaan yang mendorong karyawan untuk berbuat curang karena mereka percaya bahwa tidak ada orang lain yang akan mengetahuinya. Ini dapat terjadi karena sistem kerja perusahaan yang tidak ketat dan memiliki aturan yang ambigu. Jika ada masalah kecurangan, karyawan yang memiliki catatan masa kerja yang lama dan tetap bekerja di unit tertentu dianggap memiliki kecurigaan. Ini mungkin disebabkan oleh keyakinan pihak-pihak yang mencurigai bahwa karyawan yang diduga menjadi tersangka telah mempelajari kebiasaan, situasi, dan kondisi perusahaan dengan baik, sehingga mereka dapat memanfaatkan kesempatan dan celah untuk mengelabui perusahaan secara rahasia tanpa diketahui orang lain. Ketiga, rasionalisasi adalah ketika seseorang memiliki cara berpikir yang mendorong mereka untuk melakukan kecurangan. Kondisi ini terjadi ketika penegakan hukum tidak ada atau kecurangan hanya dibiarkan karena karyawan bertindak curang satu sama lain. Pembiaran ini terjadi karena saling menyimpan rahasia atau bertindak curang satu sama lain. Dengan kata lain, perusahaan telah melihat kecurangan dilakukan oleh karyawannya, yang kemudian menginspirasi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. Ini karena kecurangan dilakukan dalam lingkungan yang aman, di mana perusahaan tidak pernah mengambil tindakan yang tegas (Asghar et al., 2020; Hassan, 2019; Reskino & Anshori, 2016; Simbolon et al., 2019).

Salah satu cara perusahaan dapat mengurangi fraud adalah dengan membuat sistem yang baik untuk mengurangi kolusi, memantau dan menilai karyawan, menyiapkan media komunikasi dengan akses langsung, menjaga identitas pelapor rahasia, dan memberikan simulasi sanksi yang akan diterima jika kecurangan terjadi, dan melakukan inspeksi berkala dan berkelanjutan (Azhari & Poerwati, 2023). Sistem pengendalian yang baik mencakup contoh dan peran manajer, komunikasi dua arah

antara pimpinan dan karyawan, perencanaan kekuatan manusia, struktur organisasi, dan pelaksanaan audit internal yang efektif.

Oleh karena itu, arus komunikasi dan informasi yang memadai, serta sistem akuntansi yang tepat dan akurat, diperlukan untuk melacak kecurangan. Sistem yang digunakan harus dapat memastikan bahwa semua transaksi dicatat secara sah, diotorisasi dengan tepat, laporan lengkap, diklasifikasikan dengan tepat, dan dilaporkan dengan mengikuti periode yang telah disepakati. Selain itu, laporan harus dievaluasi dengan seksama dan teliti, dan disajikan dengan benar.

Mitigasi kecurangan dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti melakukan pengecekan latar belakang calon karyawan saat wawancara. Apakah Anda memiliki rekam jejak yang baik? Melanggar peraturan atau tindakan kriminal di tempat kerja Pengendalian internal perusahaan juga dilakukan (Tunggal, 2016). Program yang digunakan dalam hal ini untuk menjaga aset perusahaan dan memastikan bahwa transaksi dan laporan keuangan tetap akurat. Dengan membagi tugas, pokok, dan fungsi yang sesuai, dapat dicapai pengendalian internal yang baik. Namun, manajemen harus mengidentifikasi tanda awal kecurangan yang dilakukan manajemen secara keseluruhan dan individu. Contoh gejala kecurangan manajemen termasuk persepsi yang tidak selaras antara manajemen puncak, jumlah staf yang tidak mencukupi di departemen, tingkat pengaduan yang tinggi terhadap organisasi dari pelanggan, supplier, dan badan otoritas, peningkatan piutang dan utang sementara penjualan menurun, manajemen bertindak buruk dalam pengambilan kredit sehingga melebihi kemampuan mereka.

Selain itu, gejala kecurangan karyawan termasuk pengeluaran keuangan dan dokumen tanpa persetujuan pimpinan, penyesuaian ayat jurnal tanpa otorisasi yang berwenang dan tanpa alasan pendukung, penghilangan, penghancuran dokumen pendukung alat pemabayaran, faktur ganda, penggantian barang yang berkualitas rendah, dan biaya barang yang dibeli pada titik penjualan. Perilaku atau tindakan yang ditunjukkan oleh pelaku kecurangan biasanya akan menarik perhatian. Hal-hal seperti perubahan gaya hidup yang berlebihan, kejiwaan yang kurang terkontrol, mudah emosi, pendiam, terlilit hutang, pejudi berat, bekerja lebih lama dari yang seharusnya, atau dapat juga berusaha tenang dan mudah bekerja keras menunjukkan kecurangan.

Model teori perilaku dikembangkan oleh (Nguyen et al., 2023). Teori ini digunakan dalam penelitian tentang komponen yang mempengaruhi perilaku yang tidak layak (Ahadiat et al., 2021; Phau et al., 2014). Sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi atas kontrol perilaku dapat berkontribusi pada perilaku individu manusia, menurut teori ini (Liu, 2019). Rasa atau keinginan untuk memperoleh keuntungan secara pribadi maupun kelompok biasanya menjadi dasar kecurangan.

Kecurangan untuk kepentingan pribadi akan lebih mudah ditemukan, tetapi kecurangan untuk kepentingan kelompok biasanya lebih sulit dan rumit, dan kerugian yang diakibatkan pun akan lebih besar. Ketika sebuah organisasi mengalami kerugian, itu tidak hanya akan menyebabkan kehilangan uang atau aset, tetapi juga akan menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan bahkan akan mengurangi keinginan investor untuk berinvestasi. Untuk mengatasi hal ini, organisasi dapat mengambil tindakan pencegahan, indentifikasi gelagat, dan penyelidikan. Untuk menciptakan lingkungan dan budaya organisasi yang jujur, beretika, dan beretika, manajemen puncak dan anggota staf bertanggung jawab untuk melakukan tindakan pencegahan. Tindakan identifikasi gelagat digunakan untuk menemukan

tindakan tidak wajar dalam laporan perusahaan dan karyawan, dan tindakan investigasi digunakan untuk menyelidiki kecurangan yang terjadi di perusahaan (Schein, 2020).

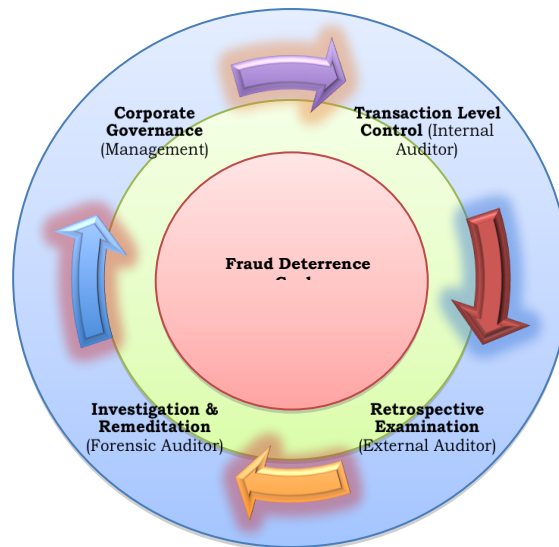
Kecurangan dapat dideteksi dengan cara yang umum dan berbasis sistem informasi. Metode umum dilakukan melalui pemeriksaan menyeluruh, memeriksa dan menemukan bukti kecurangan, terutama yang dilakukan oleh institusi. Manajemen perusahaan dan tim yang dibentuk dapat melacak transaksi yang tidak biasa dalam laporan keuangan untuk melakukan pemeriksaan akuntansi forensik. Namun, teknik deteksi kecurangan berbasis sistem informasi dapat dilakukan dengan membandingkan profil kecurangan, yang mencakup faktor-faktor yang mendorong keinginan untuk berbuat curang, peluang untuk melakukan kecurangan, adanya hal-hal yang dapat dicurangi, teknik untuk berbuat curang, dan konsekuensi dari perbuatan kecurangan.

Secara teori, siklus pencegahan kecurangan terdiri dari empat komponen. Faktor pertama adalah manajemen perusahaan, yang dilakukan untuk mengeliminasi atau meminimalkan kemungkinan kecurangan. Corporate Culture, Policy, dan Delegation of Authority adalah bagian dari CG ini. Kedua, TLCP akan diawasi oleh polisi perusahaan (audit internal), yang bertugas melakukan pengendalian untuk memastikan bahwa transaksi perusahaan adalah sah. Ketiga, pemeriksaan retrospektif dilakukan oleh Eksternal Auditor. Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk memberi peringatan dini (*early warning*) tentang kecurangan sebelum masalah tersebut berkembang dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Keempat, investigasi dan perbaikan, yang dilakukan oleh forensik auditor. Di sana, ia bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan berdasarkan jenis kecurangan, ukurannya, dan kerugian yang disebabkan olehnya.

Mitigasi penipuan dapat dikaitkan dengan penyakit, yaitu melakukan tindakan pencegahan daripada mencari pengobatan (Subiyanto et al., 2022). Jika kecurangan terjadi, kerugian akan terjadi dan memungkinkan pihak yang bersangkutan menikmati hasilnya. Dan biaya untuk memperbaiki keadaan jauh lebih besar. Namun, kerugian dapat diminimalkan jika kecurangan dikurangi. Oleh karena itu, pengurangan kecurangan harus dilakukan sejak dini.

Untuk mencegah penipuan, tiga hal penting dilakukan. Pertama, orang harus memiliki kepribadian dan sikap yang dapat dipercaya dan terbuka. Yang kedua, harus menghindari konflik kepentingan dan keamanan kontrak perusahaan. Kedua, membuat sistem yang mendukung proses kerja, termasuk sistem kompensasi dan remunerasi yang jelas, pengawasan dan kontrol, dan sistem kerja standar. Ketiga, membuat pola pengawasan yang melibatkan auditor internal dan eksternal, yang membutuhkan kontrol pengendalian diri.

Untuk mencegah dan mengurangi kecurangan agar tidak meluas dan mengakibatkan kerugian yang lebih besar, manajemen harus mengawasi dan mengendalikan kejadian kecurangan. Cara untuk mengendalikan dan memproteksi kemungkinan terjadinya kecurangan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang jujur dengan menanamkan etika kerja dan memperbaiki kesejahteraan karyawan. Ini akan meminimalkan peluang untuk pelaku kecurangan melakukan apa pun yang tidak seharusnya.



Gambar 2. Fraud Deterrence Cycle (Cendrowsky et al., 2017)

Manajemen perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, tetapi mereka juga harus mendukung karyawan lainnya. Sebaliknya, untuk mendorong perilaku positif, lingkungan pengendalian harus diciptakan, diterapkan, dan dipertahankan. Menegakkan etika dan integritas, meningkatkan komitmen, menyesuaikan gaya kepemimpinan, perampingan struktur organisasi, pembagian wewenang yang tepat, kebijakan yang sesuai, peran pengawasan internal yang efektif, dan hubungan kerja yang baik adalah beberapa cara organisasi ini dapat menerapkan kontrol internal.

SIMPULAN

Setelah melihat hasil yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menarik kesimpulan bahwa sumber kecurangan adalah individu itu sendiri. Faktor individu adalah penentu utama dalam melakukan kecurangan. Faktor-faktor ini dapat termasuk tekanan dari keluarga, keadaan ekonomi, jumlah pekerjaan yang banyak, dan gaji yang tidak sebanding. Faktor budaya organisasi tidak memengaruhi tingkat kecurangan yang terjadi di organisasi. Jika sebuah organisasi tidak memiliki prinsip luhur dan peraturan moral yang tepat, pekerjaannya tidak akan dapat menerapkan prinsip kejujuran. Budaya organisasi seharusnya dibangun sejak awal, meskipun tidak ada aturan yang ditetapkan. sehingga karyawan memberikan perhatian khusus untuk mematuhi ketentuan yang telah disepakati.

Hasil ini seharusnya membantu para pemangku kekuasaan dalam mengambil kebijakan tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan, sehingga kecurangan dan kecurangan lainnya dapat dicegah dan diatasi. Kebijakan ini sangat penting untuk berfungsi sebagai peraturan baku mengenai hak dan kewajiban karyawan. Mereka juga mencakup hukuman yang digunakan untuk tindakan yang sama sekali tidak bertanggung jawab dan merugikan perusahaan. Manajemen membutuhkan sistem pengendalian untuk memastikan bahwa perilaku karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Sistem pengendalian ini termasuk keterangan pekerjaan yang jelas, pengawasan dan evaluasi berdasarkan KPI (ukuran kinerja penting), sistem otorisasi, pengaman fisik, dokumen, dan pencatatan. Cara mengatasi kecurangan adalah dengan mengurangi kemungkinan kecurangan, seperti memiliki sistem pengendalian yang baik, mengurangi kolusi, menyediakan

fasilitas atau media komunikasi yang aman untuk melaporkan tindak kecurangan, membuat simulasi visual tentang hukuman bagi tersangka kecurangan, dan aktif melakukan inspeksi dan audit.

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan audit dan fraud, terutama tentang faktor-faktor yang menyebabkan karyawan menipu dalam laporan keuangan. Terakhir, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk masa depan. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk subjek penelitian lain karena penelitian ini hanya mengumpulkan responden dari anggota staf dan karyawan dalam jumlah minimal. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya harus memperluas subjek penelitian mereka untuk mempelajari faktor-faktor yang mendorong kecurangan.

REFERENSI

- Ahadiat, A., Ribhan, Maydiantoro, A., & Kesumah, F. S. D. (2021). The theory of planned behavior and marketing ethics theory in predicting digital piracy intentions. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18(1), 679–689. <https://doi.org/10.37394/23207.2021.18.68>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. Si., Nur Hikmatul Auliya, Grad. Cert. B., Helmina Andriani, M. Si., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Asghar, A., Sajjad, S., Shahzad, A., & Matemilola, B. T. (2020). Role of discretionary earning management in corporate governance-value and corporate governance-risk relationships. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(4), 561–581. <https://doi.org/10.1108/CG-11-2019-0347>
- Atmaja, L. S. (2021). *Teori dan Praktek Manajemen Keuangan* (1st ed.). Andi.
- Azhari, D. I., & Poerwati, T. (2023). Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, VII(1), 1–24.
- Budiarti, L., Rahayu, A. P., & Sudjono, S. (2019). Asimetri Informasi, Faktor Individual Dan Fraud Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.25105/jat.v6i1.4945>
- Cendrowsky, H., Petro, L. W., Martin, J. P., & Wadecki, A. A. (2017). *The Handbook of Fraud Deterrence*. John Wiley & Sons.
- Dewi, N. K. A. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 64–77. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i01.p05>
- Eliza, Y. (2015). PENGARUH MORALITAS INDIVIDU DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (Studi Empiris Pada SKPD di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan)*, 4(1), Article 1.
- Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The Effect of Internal Control, Individual Morality and Ethical Value on Accounting Fraud Tendency. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1), Article 1. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1343>
- Free, C. (2019). Looking through the Fraud Triangle: A Review and Call for New Directions. *Meditari Accountancy Research*, 23(2), 175–196.
- Hassan, R. (2019). Pengaruh Etika Profesi Dan Independensi Auditor Terhadap Pendeteksian Fraud Dengan Profesionalisme Auditor Sebagai Variabel

- Moderasi. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 6(2), 145–172. <https://doi.org/10.25105/jmat.v6i2.5559>
- Herjanto, H., Bagozzi, R. P., & Gaur, S. S. (2021). The Role of Shame and Virtues in the Self-Regulation of Decisions to Engage in Digital Piracy. *Australasian Marketing Journal*, 29(1), 15–28. <https://doi.org/10.1177/1839334921998515>
- Jeong, B. K., Khan, S. S., & Kang, B. (2023). A Segmentation Study of Digital Pirates and Understanding the Effectiveness of Targeted Anti-Piracy Communication. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 18(3), 1560–1579. <https://doi.org/10.3390/jtaer18030079>
- Johnstone, et al. (2019). *Auditing: A Risk-Based Approach to Conducting A Quality Audit* (10th ed.). Cengage Learning.
- Keown, A. J., Martin, J. D., Martin, J. W., & Scott, D. F. (2021). *Manajemen Keuangan* (1st ed.). Telkom University Press.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Kurnia, D. (2020). Terbukti Korupsi Proyek Gedung Pascasarjana Fisipol, Dosen Universitas Riau Divonis Penjara 1 Tahun. In *Pikiran Rakyat* (p. 1). Pikiran Rakyat.
- Kurrohman, T., & Widyayanti, P. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN KECURANGAN (FRAUD) DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 2(2), 245–254. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i2.945>
- Lenz, P. J., & Greycar, A. (2016). Stealing from the Boss: Who is Looking? *Journal of Financial Crime*, 13(3), 1–19.
- Liu, C. (2019). Understanding Electronic Commerce Adoption at Organizational Level: Literature Review of TOE Framework and DOI Theory International Journal of Science and Business. *International Journal of Science and Business*, 3(2), 179–195. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2631413>
- Nguyen, T. T., Thi Thu Truong, H., & Le-Anh, T. (2023). Online Purchase Intention Under the Integration of Theory of Planned Behavior and Technology Acceptance Model. *SAGE Open*, 13(4), 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440231218814>
- Nurjanah, I. A., & Setiawan, M. A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintah Desa. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.24036/jea.v3i3.396>
- Phau, I., Lim, A., Liang, J., & Lwin, M. (2014). Engaging in digital piracy of movies: A theory of planned behaviour approach. *Internet Research*, 24(2), 246–266. <https://doi.org/10.1108/IntR-11-2012-0243>
- Pratiwi, L. P. R., & Werastuti, D. N. S. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Keadilan Organisasi, dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada SKPD Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/jiah.v11i1.29219>
- Priantara, D. (2017). *Ketika Skandal Fraud Akuntansi Menerpa British Telecom dan PwC* (p. 1). Warta Ekonomi.
- Priantara, D. (2021). *Fraud Auditing and Investigation* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Pujayani, P. E. I., & Dewi, P. E. D. M. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi, Efektivitas Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kecendrungan Kecurangan Akuntansi Pada LPD di Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/jimat.v12i1.28534>
- Rahmah, R. N., & Haryoso, P. (2018). PENGARUH MORALITAS INDIVIDU, EFEKTIFITAS PENGENDALIAN INTERNAL, ASIMETRI INFORMASI, KETAATAN ATURAN AKUNTANSI, DAN PERILAKU TIDAK ETIS TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sragen). *ADVANCE*, 5(2), Article 2.
- Reskino, R., & Anshori, M. (2016). Model Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan oleh Auditor Spesialis Industri dengan Analisis Fraud Triangle. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 7(2), 1-15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2020). *The corporate culture survival guide*. CA: Jossey-Bass (A Wiley Imprint).
- Simbolon, R., Elviani, S., Trisna, E., Simbolon, R. H. T., Safrida, & Nasution, U. (2019). The moderating effect of integrity on the relationship of triangle fraud elements and fraud: Evidence in Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 1728-1732.
- Sitinjak, R. G. (2019). *Kasus Korupsi Proyek Gedung Unri, Jaksa Tahan Oknum Dosen dan Konsultan Perencana* (p. 1). Go Riau.com.
- Subiyanto, B., Pradani, T., & Divian, D. T. N. (2022). Influence of External Pressure, Financial Stability, and Financial Target on Fraud Financial Reporting. *BIRCI-Journal: Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 2(21), 12012-12021.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Tunggal, A. W. (2016). *Memahami Konsep Pengendalian Internal: Mencegah, Mendeteksi, Memberantas Kecurangan* (1st ed.). Harvarindo.
- Udayani, A. A. K. F., & Sari, M. M. R. (2017). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN MORALITAS INDIVIDU PADA KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(3), 1774-1799.
- Yando, A. D., Purba, M. A., & Monalisa, L. (2020). Pengendalian Internal dan Moralitas Individu Versus Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)*, 3, 1-6.
- Yuniarwati, Y., Ardana, I. C., & Dewi, S. P. (2022). Theory of Planned Behavior for Predicting Fraudulent Financial Reporting Intentions. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 529-537. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.083>