

Peran Internal Control Weakness Memoderasi Faktor Determinan Penyebab Occupational Fraud

Andrik Aprilyanto Setiawan

Universitas Trisakti

Email: andrikas@goufpublisher.com

Abstract:

This study aims to analyze the determinants of occupational fraud using the pentagon fraud model, which includes five key factors: pressure, opportunity, rationalization, competence, and arrogance. Additionally, this research examines the role of internal control weakness as a moderating variable. A quantitative approach is employed in this study, utilizing a survey questionnaire method involving 174 respondents from various private sector companies in Indonesia. The results reveal that all five factors in the pentagon fraud model have a positive influence on occupational fraud. This means that the higher the pressure, opportunity, rationalization, competence, and arrogance of an individual within an organization, the greater the likelihood of fraudulent behavior. Furthermore, internal control weakness is proven to strengthen the influence of pressure and competence on occupational fraud, indicating that a weak internal control system increases the risk of fraud for individuals with high pressure and competence to exploit system weaknesses.

Keywords: Fraud, Fraud Pentagon, Occupational Fraud, Pressure, Opportunity, Rationalization, Competence, Arrogance, Internal Control Weakness

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan occupational fraud dengan menggunakan pentagon fraud model, yang mencakup lima faktor utama: pressure, opportunity, rationalization, competence, dan arrogance. Selain itu, penelitian ini juga meneliti peran internal control weakness sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei kuesioner yang melibatkan 174 responden dari berbagai perusahaan sektor privat di Indonesia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kelima faktor dalam pentagon fraud model memiliki pengaruh positif terhadap occupational fraud. Artinya, semakin tinggi tekanan, peluang, pembenaran, kompetensi, dan sikap arogansi seseorang dalam organisasi, maka semakin besar kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan. Lebih lanjut, internal control weakness terbukti memperkuat pengaruh pressure dan competence terhadap occupational fraud, yang mengindikasikan bahwa lemahnya sistem pengendalian internal semakin meningkatkan risiko kecurangan bagi individu yang memiliki tekanan tinggi dan kompetensi dalam mengeksploitasi kelemahan sistem.

Kata Kunci: Fraud, Fraud Pentagon, Occupational Fraud, Pressure, Opportunity, Rationalization, Competence, Arrogance, Internal Control Weakness

PENDAHULUAN

Fenomena kecurangan dalam dunia kerja atau yang dikenal sebagai *occupational fraud* telah menjadi permasalahan serius yang dihadapi oleh berbagai negara. *Occupational fraud* merujuk pada tindakan penyelewengan kekuasaan yang dilakukan dengan tujuan untuk menguntungkan diri sendiri atau kelompok tertentu, baik melalui penyalahgunaan aset, korupsi, maupun manipulasi laporan keuangan. Berdasarkan Black's Law Dictionary (2022), *occupational fraud* merupakan tindakan yang dilakukan dengan mengabaikan fakta yang ada, sehingga mengakibatkan kerugian bagi individu lain maupun diri sendiri (Black, 1979). Berdasarkan laporan *Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations* yang diterbitkan oleh Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), terdapat 2.110 kasus *occupational fraud* yang dilaporkan dari 133 negara dengan total kerugian lebih dari 3,6 miliar dolar Amerika (ACFE, 2022).

Tiga jenis *occupational fraud* yang paling sering terjadi adalah *asset misappropriation schemes*, *corruption*, dan *financial statement fraud schemes* (Hendri & Sari, 2023, p. 326). Di wilayah Asia Pasifik, terdapat 194 kasus *occupational fraud*, dengan Australia menduduki peringkat pertama dengan 38 kasus, diikuti oleh China dengan 33 kasus, Malaysia dengan 25 kasus, dan Indonesia di posisi keempat dengan 23 kasus (Nurlaela, 2023, p. 137). Fakta ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki tingkat *occupational fraud* yang cukup tinggi di kawasan Asia Pasifik dan menjadi perhatian dalam aspek ekonomi serta sosial negara. Kondisi di Indonesia semakin mengkhawatirkan ketika melihat peningkatan signifikan dalam perilaku korupsi.

Pada kuartal pertama tahun 2021, total kerugian akibat korupsi mencapai Rp 26,83 triliun, meningkat 47,6% dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2020 yang berjumlah Rp 18,173 triliun (Bodieono, 2016). Menurut laporan Indonesia Corruption Watch (ICW), pelaku korupsi di Indonesia mayoritas berasal dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan total 162 orang, diikuti oleh pelaku swasta sebanyak 105 orang, perangkat desa sebanyak 61 orang, serta direktur dan karyawan BUMD sebanyak 30 orang. Beberapa kasus *occupational fraud* yang terjadi di sektor privat di Indonesia semakin memperjelas dampak merugikan dari fenomena ini (Suhartono, 2018, p. 177). Contohnya adalah kasus penggelapan aset perusahaan yang dilakukan oleh seorang karyawan CV Mitra Sejahtera, yang menyebabkan kerugian sebesar Rp 313.439.000 akibat penggelapan ban truk (Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST, 2016).

Kasus lain terjadi di PT BANK ANZ INDONESIA, di mana seorang karyawan menyalahgunakan jabatan untuk meminta uang kepada agen penjualan (Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST, 2016). Kasus serupa juga terjadi di PT CENTRAL BAJA SUCCESINDO, di mana seorang kasir gudang menggelapkan dana perusahaan sebesar Rp 107.463.865. Dalam mendeteksi dan menganalisis faktor penyebab *occupational fraud*, berbagai teori telah dikembangkan (Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan Nomor 306/Pid.B/2022/PN Mtp, 2022). Salah satunya adalah teori *Fraud Triangle* yang diperkenalkan oleh Donal Cressey pada tahun 1953, yang menyatakan bahwa tekanan ekonomi, kesempatan, dan rasionalisasi merupakan faktor utama penyebab *occupational fraud*.

Seiring perkembangan waktu, teori ini berkembang menjadi *Fraud Pentagon* (Horwath, 2011), yang menambahkan dua faktor baru, yaitu arogansi dan kompetensi. Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap *occupational fraud*. Beberapa penelitian menyatakan bahwa tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan finansial (Devi et al., 2021); (Mohamed et al., 2021). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan finansial (Agusputri & Sofie, 2019a, p. 105).

Untuk mencegah dan mendeteksi *occupational fraud*, pengendalian internal (*internal control*) memainkan peran penting. Pengendalian internal bertujuan untuk memastikan bahwa operasi perusahaan berjalan secara efisien, laporan keuangan disusun dengan akurat, serta aset perusahaan terlindungi dari potensi kecurangan (Lari Dashtbayaz et al., 2022). Namun, efektivitas pengendalian internal masih memiliki kelemahan (*internal control weakness*), yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku untuk melakukan kecurangan. Faktor kelemahan pengendalian internal seperti kesalahan dalam pengambilan keputusan, pengabaian terhadap kebijakan perusahaan, serta kolusi dalam pelaksanaannya, menjadi celah bagi pelaku *occupational fraud* (Taufik, 2019).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization* terhadap *occupational fraud*, serta mengevaluasi peran kelemahan pengendalian internal dalam memoderasi hubungan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya pencegahan *occupational fraud* dan meningkatkan efektivitas pengendalian internal di berbagai organisasi.

RESEARCH METHOD

Pada penelitian kali ini, metode kuantitatif dipilih peneliti dengan pengambilan data primer menggunakan survei survei kuesioner. Jenis penelitian menggunakan pengujian hipotesis berupa kausalitas dalam menguji pengaruh antara dua variabel. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis agar dapat menolak atau memperkuat hasil penelitian yang sudah ada berdasarkan teori yang digunakan. Sifat penelitian ini merupakan pengujian hipotesis atau asumsi-asumsi yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari elemen *opportunity*, *arrogance*, *pressure*, *competence*, dan *rationalization* terhadap *occupational fraud* serta *internal control weakness* sebagai variabel bebas. Pelaksanaan penelitian di lingkungan perusahaan sektor privat yang ada di Indonesia.

Jenis data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner diisi langsung oleh pegawai perusahaan mengenai *occupational fraud* yang dipengaruhi oleh *opportunity*, *arrogance*, *rationalization*, *pressure*, dan *competence* serta dimoderasi oleh *internal control weakness*. Lokus nya dilaksanakan pada lingkungan perusahaan swasta dikarenakan *occupational fraud* yang terjadi baik antara eksternal dan internal tidak dipungkiri terjadi di segala bidang pekerjaan dan menjadi penyakit dalam masyarakat. Ada pelaku usaha yang memilih untuk diam demi terhindar dari pemberitaan media, namun ada pula yang mengambil tindakan seperti melakukan PHK terhadap karyawan. Fenomena ini tidak tepat karena demi mencapai kepentingan seseorang tertentu dengan sengaja atau tidak hal ini sangat merugikan bagi sebuah perusahaan.

Populasi

Populasi merupakan daerah kajian penelitian secara umum terdiri atas subjek dan objek dengan ciri tertentu guna ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2017). Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni perusahaan pada sektor privat yang berada di Indonesia, namun masih belum diketahui jumlahnya secara pasti.

Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan dua tahap, yaitu *convenience sampling* serta *purposive sampling*. *Convenience sampling* yang digunakan peneliti adalah metode pengumpulan sampel yang dilakukan berlandaskan tingkat kemudahannya dan dipandang sesuai dengan kriteria yang dimiliki peneliti, serta telah bersedia menjadi sumber data (Siregar, 2017). Sumber data yang dimaksud dalam hal ini adalah responden yang bekerja di beberapa perusahaan sektor privat di Indonesia. Penentuan responden menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menentukan beberapa syarat tertentu terkait dengan penelitian yang dilakukan, diantaranya pegawai dengan tingkat jabatan

supervisor level ke atas, pegawai yang sudah bekerja lebih dari dua tahun, memiliki pendidikan minimal sarjana, dan pegawai perusahaan sektor privat yang bersedia untuk melakukan pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini, dikarenakan populasi yang digunakan tidak diketahui jumlahnya, maka dari itu peneliti menggunakan pendekatan rumus Lemeshow untuk menghitung sampel. Rumus Lemeshow adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{z^2 1 - \alpha / 2 P (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

z = Skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = Maksimal estimasi = 50% atau 0,5

d = Tingkat kesalahan = 10% atau 0,1

Sesuai dengan rumusan diatas, maka perhitungan rumus dengan maksimal estimasi sebesar 50% atau 0,5 serta tingkat kesalahan sebesar 10% atau 0,1 adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04, \text{dibulatkan} = 100$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, didapatkan jumlah sampel yaitu 96,04 yang dibulatkan menjadi 100 sampel. Sampel tersebut merupakan sampel minimal yang harus didapatkan, sehingga pada penelitian ini peneliti harus mendapatkan data sampel paling sedikit adalah berjumlah 100 sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan *google docs form* sebagai perantara penyebaran kuesioner dengan jenis responden yang merupakan karyawan dari beberapa perusahaan sektor privat di Indonesia.

Pengukuran Variabel

Pengukuran pada variabel dapat menambah karakteristik dari suatu objek penelitian. Hal ini dilakukan dengan mengurai konstruk hingga membentuk variabel yang dapat diukur menggunakan skala tertentu seperti rasio, ordinal, nominal, dan interval.

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
----------	---------	-----------	-------

<i>Occupational Fraud</i> (Suh et al., 2018), (Umar, 2016)	Korupsi (Umar, 2013)	a. Penggelapan Aset b. <i>Conflict of interest</i> c. Suap - Menyuap d. Penggunaan Sisa anggaran e. Penipuan Pengadaan Barang dan Jasa f. Pemaksaan mendapatkan keuntungan atas imbal jasa layanan. g. Ketidaksesuaian kontrak pekerjaan.	Ordinal
	Penyalahgunaan Aset (Asset Misappropriation)	a. Mark up maupun pemalsuan dalam laporan pemasukan neraca, laba rugi, maupun laporan arus kas b. Manipulasi laporan keuangan selama beberapa kuartal c. Penggelapan uang atau pencurian kas	Ordinal
	Kecurangan Laporan Keuangan (<i>Fraudulent Financial Statement</i>)	a. Ketidakseimbangan antara pembelian stok dengan laba bersih penjualan b. Ketidakbiasaan (<i>irregularities</i>) dokumen dasar pembelian c. Pengendalian intern di lokasi tanpa pengawasan CFE	Ordinal

		(<i>Certified Examiner</i> <i>Fraud</i>)	
<i>Pentagon Fraud Model</i> (Devi et al., 2021)	Tekanan (<i>pressure</i>)	a. Tekanan financial kebutuhan keluarga b. Tekanan/Perintah dari atasan untuk melakukan manipulasi laporan keuangan. c. Rasa ingin dipandang bahwa dirinya adalah sosok yang sukses	Ordinal
	Kesempatan (<i>opportunity</i>)	a. Sistem pengendalian internal yang lemah, menimbulkan peluang kecurangan. b. Personel yang memiliki posisi penting dapat mengambil keuntungan. c. Tata kelola institusi yang buruk, menimbulkan peluang.	Ordinal
	Rasionalisasi (<i>rationalization</i>)	a. Pembenaran atas tindakan kecurangan karena menganggap hal yang wajar. b. Personel merasa memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. c. Pembenaran atas Pinjam uang organisasi untuk sementara dan dikembalikan besok.	Ordinal
	Kompetensi (<i>competence</i>)	a. Kemampuan menembus pengendalian internal.	Ordinal

		b. Mengetahui terdapat celah anggaran yang dapat digelapkan c. Kerjasama antar personil	
	Arogansi (<i>arrogance</i>)	a. Personil yakin, fraud tidak diketahui institusi/organisasi b. Keyakinan Badan pengawas tidak memiliki bukti yang cukup c. Sikap superioritas seseorang pemimpin.	Ordinal
<i>Internal Control Weakness (ACFE, 2012)</i>	<i>Lack of reporting mechanism</i>	Kurangnya mekanisme pelaporan	Ordinal
	<i>Lack of clear lines of authority</i>	Kurangnya garis wewenang yang jelas	Ordinal
	<i>Lack of employee fraud education</i>	Kurangnya pendidikan penipuan karyawan	Ordinal
	<i>Lack of independent check/audits.</i>	Kurangnya pemeriksaan/audit independen	Ordinal
	<i>Override of existing controls</i>	Menimpa kontrol yang ada	Ordinal
	<i>Lack of management review</i>	Kurangnya tinjauan manajemen	Ordinal
	<i>Poor tone at the top</i>	Buruknya <i>Tone at the top</i> diartikan sebagai ekspresi, pernyataan, ucapan, kehendak yang berasal dari pimpinan puncak.	Ordinal
	<i>Lack of competent personnel in oversight roles</i>	Kurangnya personil yang kompeten dalam peran pengawasan	Ordinal

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti berupa teknik kuesioner yang digabungkan dengan studi lapangan. Kuesioner yaitu sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pemberian perangkat/ Pernyataan tertulis berisi pertanyaan berdasarkan variabel penelitian yang ingin diketahui peneliti yang selanjutnya dijawab oleh koresponden. Peneliti membuat suatu daftar pernyataan yang berhubungan dengan masalah *internal control weakness* memoderasi efek dominan penyebab *occupational fraud* di sektor pemerintahan Indonesia.

Variabel bebas dan terikat yang terdapat pada penelitian ini diukur menurut dimensi dan indikator yang dipaparkan dalam pertanyaan yang disajikan pada kuesioner. Berdasarkan (Ghozali, 2018), skala yang paling sering digunakan yaitu Likert atau yang umum dikenal sebagai skala ordinal, dimana berisi lima pilihan jawaban sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS);
- 2 = Tidak Setuju (TS);
- 3 = Kurang Setuju (KS);
- 4 = Setuju (S);
- 5 = Sangat Setuju (SS).

Kuesioner diberikan kepada populasi penelitian, yaitu pegawai perusahaan swasta di Indonesia, sementara sampel pada penelitian ini terdapat dua jenis, yaitu *convenience sampling* dan *purposive sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengumpulan data berdasarkan tingkat kemudahan, kecocokan dan kriteria tertentu yang diinginkan peneliti (Siregar, 2017). Teknik *purposive sampling* menurut (Arikunto, 2017) adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara acak berdasarkan kriteria tertentu. Teknik *purposive sampling* digunakan jika dalam penelitian ternyata diperlukan sampel dengan ketentuan khusus agar dapat memecahkan permasalahan penelitian. Sampel yang dipergunakan yaitu karyawan perusahaan swasta yang memiliki kriteria karyawan pada level senior ke atas, pegawai yang telah bekerja selama dua tahun lebih dengan harapan telah mengetahui *business process* di lingkungan kerjanya, pegawai yang memiliki pendidikan minimal sarjana, pegawai dengan pendidikan akademik yang berfokus pada program studi yang berhubungan dengan topik penelitian dan pegawai yang bersedia untuk melakukan pengisian kuesioner.

Menurut (Ferdinand, 2014) ukuran sampel (responden) observasi minimal untuk *Smart Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* adalah 100. Hal tersebut berbeda dengan pendapat (Ghozali, 2018) yang menyampaikan ukuran sampel (responden) observasi minimal untuk melakukan metode analisis SEM yaitu berkisar antara 100 hingga 200 dengan syarat asumsi normalitas data terpenuhi Adapun batas minimal sampel dalam penelitian ini minimal adalah 100 responden.

Metode Analisis Data

Metode ini berisikan mengenai penjelasan terhadap pengujian hipotesis dan batasannya agar dapat diambil kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan:

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan data statistik yang mana dipergunakan dalam rangka penggambaran data hasil penelitian (Sugiyono, 2017).

- a. Mean: nilai rata-rata hitung

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

- b. Simpangan Baku (*Standard Deviasi*): selisih nilai data dengan meannya.

$$S = \sqrt{\frac{\sum X_i^2}{n} - \left(\frac{\sum X_i}{n}\right)^2}$$

- c. Khusus untuk nilai Mean disajikan dengan kategori sebagai berikut:

Nilai Mean	Interpretasi
> 4,5	sangat tinggi
3,5 - 4,49	tinggi
2,5 - 3,49	cukup
1,5 - 2,49	rendah
< 1,5	sangat rendah

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Perangkat instrumen dikatakan konkret ketika berfungsi sebagaimana seharusnya, sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran itu sendiri. Dalam hal ini peneliti menggunakan *discriminant validity* dan *convergent validity*. Tujuan dilakukan *Convergent validity* yaitu mengetahui korelasi antara skor variabel dan indikator lainnya. Adapun *discriminant validity* untuk perbandingan nilai AVE setiap konstruk dan hubungannya. nilai AVE dapat dikatakan baik apabila konstruk lebih besar dibandingkan konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian dapat dinyatakan *reliable* jika hasilnya konsisten setelah beberapa kali dilakukan pengujian. Uji reliabilitas diperlukan dalam hal ini, yang mana dapat diukur menggunakan nilai *composite reliability (pc)* dan *Cronbach's alpha*. Bila nilai alpha Cronbach melebihi 0,6 dikatakan reliabilitasnya baik (Ghozali, 2018).

Partial Least Square

Peneliti menggunakan analisis data dengan metode pendekatan berbasis *Partial Least Square* atau PLS yang merupakan model dari *Structural Equation Modeling* atau SEM yang berfokus pada varian dari suatu variabel. Metode ini pertama kali dikembangkan oleh seorang tokoh di bidang ekonometrik tahun 1960 an bernama Herman. O. A. Wold.

Menurut (Ghozali, 2018), metode PLS itu sendiri merupakan transisi dari metode SEM yang lebih prediktif dan berfokus pada pendekatan varian, sementara SEM berfokus pada teori. Metode PLS metode analisis yang cukup kuat karena berdasarkan fakta yang ditemukan, bukan asumsi. Sebagai contoh, data harus tersebar secara normal sehingga sampel yang besar tidak dibutuhkan. Dengan PLS dapat mengkonfirmasi teori dan menjelaskan hubungan atau tidaknya antara variabel yang potensi. PLS dapat bersamaan menganalisis pembentukan indikator pembentukan dan refleksi.

Analisis metode ini bertujuan untuk memberikan jawaban dari tujuan diadakannya penelitian pada tahap pertama dan juga kedua, yaitu mendapat bukti otentik kausalitas antar variabel menurut asumsi yang ada. Penelitian ini memakai perangkat kajian berupa *Smart Partial Least Squares Structural Equation Modeling* atau dikenal juga dengan *PLS-SEM*. Pertimbangannya yaitu data yang dihasilkan tidak diwajibkan untuk terdistribusi secara normal dan multivariat, serta sampel yang tidak harus berskala besar Ketika berorientasi pada prediksi, sehingga sesuai untuk digunakan (Sofyan & Kurniawan, 2011).

PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Penggunaan alat analisis PLS mensyaratkan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, sebagai pengujian Goodness of Fit pada outer model. Terdapat tiga pengukuran yaitu (1) convergent validity, (2) discriminant validity, dan (3) composite reliability.

Convergent Validity

Pengukuran convergent validity dari outer model yaitu dengan melihat nilai outer loading dari tiap variabel. Jika nilai outer loading di atas 0.5, maka indikator tersebut dinyatakan valid konvergen. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
----------	-----------	---------------	------------

Pressure (X1)	P1	0,942	Valid Konvergen
	P2	0,935	Valid Konvergen
	P3	0,934	Valid Konvergen
	P4	0,914	Valid Konvergen
Opportunity (X2)	O1	0,860	Valid Konvergen
	O2	0,932	Valid Konvergen
	O3	0,849	Valid Konvergen
Rationalization (X3)	R1	0,888	Valid Konvergen
	R2	0,924	Valid Konvergen
	R3	0,887	Valid Konvergen
Competence (X4)	C1	0,917	Valid Konvergen
	C2	0,907	Valid Konvergen
	C3	0,881	Valid Konvergen
Arrogance (X5)	A1	0,950	Valid Konvergen
	A2	0,948	Valid Konvergen
	A3	0,930	Valid Konvergen
Internal Control Weakness (Z)	ICW1	0,921	Valid Konvergen
	ICW2	0,896	Valid Konvergen
	ICW3	0,907	Valid Konvergen
	ICW4	0,931	Valid Konvergen
	ICW5	0,921	Valid Konvergen
Occupational Fraud (Y)	K1	0,927	Valid Konvergen
	K2	0,912	Valid Konvergen
	K3	0,900	Valid Konvergen
	K4	0,925	Valid Konvergen
	PA1	0,911	Valid Konvergen
	PA2	0,922	Valid Konvergen
	PA3	0,908	Valid Konvergen
	PA4	0,896	Valid Konvergen
	PA5	0,927	Valid Konvergen
	PA6	0,933	Valid Konvergen
	PA7	0,923	Valid Konvergen
	KLK1	0,910	Valid Konvergen
	KLK2	0,922	Valid Konvergen
	KLK3	0,905	Valid Konvergen

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua outer loading dalam pengukuran tiap variabel penelitian memiliki outer loading di atas 0.5 telah terpenuhi dengan demikian seluruh indikator sebagai pengukur konstruk kelima variabel penelitian telah valid konvergen.

Discriminant Validity

Salah satu pengukuran validitas konstruk adalah discriminant validity. Validitas diskriminan bertujuan menguji suatu konstruk secara tepat dengan mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) dengan nilai korelasi antar variabel laten. Nilai akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan Fornell Larcker Criterion, yaitu sebuah metode tradisional yang telah digunakan lebih dari 30 tahun, yang membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model (Henseler dkk., 2015). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik (Fornell dan Larker, 1981 dalam Wong, 2013). Nilai Fornell-Larcker Criterion berdasarkan hasil dalam Tutorial Partial Least Square (PLS) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Variabel	Fornell-Larcker Criterion							Keterangan
	Arrogance	Competence	Internal Control Weakness	Occupational Fraud	Oppportunity	Pressure	Rationalization	
Arrogance	0,943							Valid Diskriminan
Competence	0,870	0,902						Valid Diskriminan
Internal Control Weakness	0,805	0,802	0,915					Valid Diskriminan
Occupational Fraud	0,908	0,897	0,889	0,916				Valid Diskriminan

Opportunity	0,816	0,773	0,808	0,862	0,881			Valid Diskriminan
Pressure	0,855	0,862	0,832	0,910	0,810	0,931		Valid Diskriminan
Rationalization	0,830	0,790	0,761	0,871	0,738	0,791	0,900	Valid Diskriminan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka semua akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Composite Reliability

Salah satu pengukuran reliabilitas konstruk adalah composite reliability. Alat yang digunakan untuk menilai hal tersebut adalah composite reliability dan cronbach's alpha. Nilai composite reliability 0,6 – 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Sarstedt dkk., 2017), dan nilai cronbach's alpha yang diharapkan adalah di atas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut disajikan hasil pengukuran reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Arrogance	0,960	0,937	Reliabel
Competence	0,929	0,885	Reliabel
Internal Control Weakness	0,963	0,952	Reliabel
Occupational Fraud	0,986	0,985	Reliabel
Opportunity	0,912	0,855	Reliabel
Pressure	0,963	0,949	Reliabel
Rationalization	0,927	0,882	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai composite reliability dan cronbach's alpha memperlihatkan nilai yang lebih besar dari 0.7 maka composite reliability dan cronbach's alpha terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator memang menjadi pengukur konstruk variabel masing-masing.

Hasil Analisis PLS

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa temuan utama terkait pengaruh berbagai faktor terhadap Occupational Fraud (Y). Analisis ini menggunakan nilai koefisien inner weight, T-statistik, dan P-value untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel.

1. Pengujian pengaruh langsung antara *Pressure* (X1) terhadap *Occupational Fraud* (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.155 dengan nilai T-statistik sebesar 2.346 dan *P-value* sebesar 0.019 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *Pressure* (X1) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi *Pressure* (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Occupational Fraud* (Y), begitu juga sebaliknya.
2. Pengujian pengaruh langsung antara *Opportunity* (X2) terhadap *Occupational Fraud* (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.102 dengan nilai T-statistik sebesar 2.131 dan *P-value* sebesar 0.034 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *Opportunity* (X2) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi *Opportunity* (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Occupational Fraud* (Y), begitu juga sebaliknya.
3. Pengujian pengaruh langsung antara *Rationalization* (X3) terhadap *Occupational Fraud* (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.258 dengan nilai T-statistik sebesar 4.591 dan *P-value* sebesar 0.000 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *Rationalization* (X3) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi *Rationalization* (X3) akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Occupational Fraud* (Y), begitu juga sebaliknya.
4. Pengujian pengaruh langsung antara *Competence* (X4) terhadap *Occupational Fraud* (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.136 dengan nilai T-statistik sebesar 2.216 dan *P-value* sebesar 0.027 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *Competence* (X4) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi *Competence* (X4) akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Occupational Fraud* (Y), begitu juga sebaliknya.

5. Pengujian pengaruh langsung antara *Arrogance* (X5) terhadap *Occupational Fraud* (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.190 dengan nilai T-statistik sebesar 3.319 dan *P-value* sebesar 0.001 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *Arrogance* (X5) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi *Arrogance* (X5) akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Occupational Fraud* (Y), begitu juga sebaliknya.
6. Pengujian pengaruh antara *Pressure* (X1) terhadap *Occupational Fraud* (Y) yang dimoderasi oleh variabel *Internal Control Weakness* (Z) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.163 dengan nilai T-statistik sebesar 2.593 dan *P-value* sebesar 0.010 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka variabel *Internal Control Weakness* (Z) mampu memoderasi pengaruh *Pressure* (X1) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa variabel *Internal Control Weakness* (Z) memperkuat pengaruh *Pressure* (X1) terhadap *Occupational Fraud* (Y).
7. Pengujian pengaruh antara *Opportunity* (X2) terhadap *Occupational Fraud* (Y) yang dimoderasi oleh variabel *Internal Control Weakness* (Z) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar -0.100 dengan nilai T-statistik sebesar 2.130 dan *P-value* sebesar 0.034 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka variabel *Internal Control Weakness* (Z) mampu memoderasi pengaruh *Opportunity* (X2) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda negatif mengindikasikan bahwa variabel *Internal Control Weakness* (Z) tidak memperkuat pengaruh *Opportunity* (X2) terhadap *Occupational Fraud* (Y).
8. Pengujian pengaruh antara *Rationalization* (X3) terhadap *Occupational Fraud* (Y) yang dimoderasi oleh variabel *Internal Control Weakness* (Z) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar -0.153 dengan nilai T-statistik sebesar 2.871 dan *P-value* sebesar 0.004 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka variabel *Internal Control Weakness* (Z) mampu memoderasi pengaruh *Rationalization* (X3) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda negatif mengindikasikan bahwa variabel *Internal Control Weakness* (Z) tidak memperkuat pengaruh *Rationalization* (X3) terhadap *Occupational Fraud* (Y).
9. Pengujian pengaruh antara *Competence* (X4) terhadap *Occupational Fraud* (Y) yang dimoderasi oleh variabel *Internal Control Weakness* (Z) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.111 dengan nilai T-statistik sebesar 2.097 dan *P-value* sebesar 0.037 karena nilai T-statistik > 1.96 . dan *P-value* < 0.05 maka variabel *Internal Control Weakness* (Z) mampu memoderasi pengaruh *Competence* (X4) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif

mengindikasikan bahwa variabel *Internal Control Weakness* (Z) memperkuat pengaruh *Competence* (X4) terhadap *Occupational Fraud* (Y).

10. Pengujian pengaruh antara *Arrogance* (X5) terhadap *Occupational Fraud* (Y) yang dimoderasi oleh variabel *Internal Control Weakness* (Z) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar -0.047 dengan nilai T-statistik sebesar 0.845 dan *P-value* sebesar 0.399 karena nilai T-statistik < 1.96. dan *P-value* > 0.05 maka variabel *Internal Control Weakness* (Z) tidak mampu memoderasi pengaruh *Arrogance* (X5) terhadap *Occupational Fraud* (Y). Artinya variabel *Internal Control Weakness* (Z) tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh *Arrogance* (X5) terhadap *Occupational Fraud* (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pressure Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis pertama menguji pengaruh antara *pressure* terhadap *occupational fraud*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *pressure* berpengaruh positif signifikan terhadap *occupational fraud*. *Pressure* atau tekanan menjadi faktor elemen pertama dalam teori *fraud pentagon*. Tekanan diartikan sebagai suatu tindakan yang dipengaruhi oleh adanya desakan dari pihak tertentu untuk memotivasi seseorang dalam melakukan *occupational fraud*. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *pressure* atau tekanan yang diukur oleh *outer model* menghasilkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *pressure*, yaitu desakan akan memenuhi kebutuhan keluarga yang tinggi dan karyawan yang digaji rendah atau *underpaid*.

Melalui dua indikator tertinggi tersebut, hal ini mengartikan bahwa faktor desakan untuk memenuhi kebutuhan finansial keluarga serta upah gaji yang masih rendah atau *underpaid* terhadap karyawan meningkatkan pengaruh *pressure* dalam diri yang apabila tekanan atau *pressure* tersebut terjadi secara terus menerus maka dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk melakukan tindakan *occupational fraud*. Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan beberapa penelitian sebelumnya dari (Devi et al., 2021), (Mohamed et al., 2021), (Pamungkas & Utomo, 2018), (Agusputri & Sofie, 2019b), (Faradiza, 2019), (Kalovya, 2020), dan (Septriyani & Handayani, 2018). Adapun hal berbeda disampaikan oleh (Sasongko & Wijayantika, 2019) dan (Ariyanto et al., 2021) dalam penelitiannya bahwa *pressure* tidak mempengaruhi tindakan penipuan pada penyajian laporan mengenai keuangan suatu perusahaan. Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa tekanan yang diberikan pada instansi ini dapat mempengaruhi tindakan dan niat karyawan untuk melakukan kecurangan.

Pengaruh Opportunity Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis kedua menguji pengaruh antara *opportunity* terhadap *occupational fraud*, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang disebabkan oleh *opportunity* terhadap *occupational fraud*. Kesempatan atau *opportunity* adalah ketika seseorang memiliki kesempatan melakukan sesuatu hal, seperti kesempatan melakukan sebuah kecurangan. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *opportunity* atau kesempatan yang diukur menggunakan *outer model* menghasilkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *opportunity*, yaitu sistem pengendalian internal yang lemah dan seseorang yang memiliki kedudukan dan peranan penting di dalam perusahaan sektor privat memiliki peluang yang tinggi untuk melakukan kecurangan.

Melalui dua indikator tertinggi tersebut, mengartikan bahwa semakin rendahnya pengendalian internal yang diterapkan serta tingginya peranan atau kedudukan karyawan tersebut di dalam perusahaan sektor privat akan meningkatkan pengaruh kesempatan atau *opportunity* karyawan untuk melakukan *occupational fraud*. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian sebelumnya dari (Devi et al., 2021), (Mohamed et al., 2021), (Ariyanto et al., 2021) dan (Faradiza, 2019) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif *opportunity* terhadap *occupational fraud*. Penelitian lainnya yaitu sebagaimana dilakukan oleh Pamungkas dan Utomo yang dilakukan pada tahun 2018 (Pamungkas & Utomo, 2018), kemudian Agusputri dan Sofie yang dilakukan pada 2019 (Agusputri & Sofie, 2019b), serta Septiyani dan Handayani yang dilakukan pada 2018 (Septiyani & Handayani, 2018) dimana membuktikan bahwa sejatinya *opportunity* atau kesempatan tidak mempengaruhi *occupational fraud*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *opportunity* yang diberikan akan mempengaruhi tingginya tindakan kecurangan yang dilakukan pada instansi.

Pengaruh Rationalization Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis ketiga menguji pengaruh antara *rationalization* terhadap *occupational fraud*, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif secara signifikan yang ditimbulkan *rationalization* terhadap *occupational fraud*. *Rationalization* atau rasionalisasi diartikan sebagai tindakan pembenaran yang dilakukan seseorang di dalam perusahaan terkait kecurangan yang terjadi seperti adanya pembenaran melakukan kecurangan adalah tindakan yang wajar. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *rationalization* atau rasionalisasi yang diukur menggunakan *outer model* didapatkan hasil nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden yang bekerja pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan

dari pengukuran indikator pada variabel *rationalization*, yaitu kecurangan yang dilakukan di perusahaan merupakan hal yang wajar karena karyawan melakukan hal yang sama serta menggunakan uang perusahaan sebagai pinjaman sementara dan dikembalikan keesokan harinya.

Melalui dua indikator tertinggi tersebut, mengartikan bahwa pelaku rasionalisasi menganggap kecurangan yang terjadi diakibatkan faktor lingkungan yang sudah buruk menjadikan kecurangan yang lakukan bagi perusahaan dapat dijadikan pembenaran untuk melakukan *occupational fraud*. Sehingga pelaku tidak akan merasa bahwa tindakan mereka adalah sebuah kesalahan melainkan hanya melaksanakan kewajiban dari pekerjaan. Apabila hal ini dilakukan secara berulang di dalam perusahaan sektor privat maka akan meningkatkan rasa rasionalisasi seseorang untuk melakukan *occupational fraud*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya dari (Devi et al., 2021) dan (Mohamed et al., 2021), (Pamungkas & Utomo, 2018), dan (Septriyani & Handayani, 2018) yang juga menemukan adanya pengaruh *rationalization* terhadap *occupational fraud*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Agusputri & Sofie, 2019b), (Sasongko & Wijayantika, 2019), (Faradiza, 2019) serta industri di bidang manufaktur lainnya pada penelitian (Septriyani & Handayani, 2018) dapat kita perhatikan bahwa *rationalization* atau pembenaran tidak berpengaruh terhadap perilaku *occupational fraud* perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pembenaran tindakan kecurangan yang terjadi di perusahaan sektor privat dapat meningkatkan terjadinya *occupational fraud*.

Pengaruh Competence Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis keempat menguji pengaruh antara *competence* terhadap *occupational fraud*, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *competence* terhadap *occupational fraud*. *Competence* atau kompetensi adalah kemampuan individu untuk menciptakan dan memanfaatkan peluang yang ada pada lingkungan dengan tujuan untuk kepentingan pribadi. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *competence* atau kompetensi yang diukur oleh *outer model* menghasilkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *competence*, yaitu memiliki keahlian dan kemampuan dalam menembus pengendalian internal serta mengetahui celah anggaran keuangan yang dapat digelapkan.

Melalui dua indikator tertinggi tersebut, mengartikan bahwa karyawan yang memiliki kedudukan, kepintaran, percaya diri/ego, pemaksaan, penipuan, dan manajemen stres sebagai dasar kemampuan disertai keahlian dalam menembus pengendalian internal dan celah anggaran keuangan pada perusahaan sektor privat meningkatkan kecenderungan

seseorang untuk melakukan *occupational fraud*. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian dari (Devi et al., 2021), (Mohamed et al., 2021), (Sasongko & Wijyantika, 2019), (Pamungkas & Utomo, 2018), (Ariyanto et al., 2021) dan (Faradiza, 2019). Didukung oleh penelitian (Agusputri & Sofie, 2019b) dan (Septriyani & Handayani, 2018) yang menyatakan komponen *competence* atau kemampuan tidak memberikan pengaruh pada tindakan kecurangan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki karyawan di dalam instansi menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi terjadinya tindakan kecurangan.

Pengaruh Arrogance Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis kelima menguji pengaruh antara *arrogance* terhadap *occupational fraud*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *arrogance* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *occupational fraud*. *Arrogance* atau arogansi didefinisikan sebagai sikap superioritas atau sifat dalam individu yang merasa lebih unggul dibanding orang lain. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *arrogance* atau arogansi yang diukur oleh *outer model* menunjukkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *arrogance*, yaitu pelaku percaya bahwa perusahaan tidak akan mengetahui kecurangan yang dilakukan dan karena memiliki posisi jabatan yang tinggi membuat pelaku yakin bahwa badan pengawas tidak menemukan cukup bukti.

Melalui dua indikator tertinggi tersebut, diartikan bahwa pelaku dengan sikap arogansi yang tinggi percaya bahwa perusahaan tidak akan mengetahui kecurangan yang dilakukan disertai dengan memiliki posisi jabatan yang tinggi di dalam perusahaan seperti supervisor, kepala divisi, direksi, maupun jabatan tinggi lainnya akan meningkatkan kecenderungan sikap arogansi yang lebih besar dan kemungkinan yang lebih tinggi untuk melakukan *occupational fraud*. Selain itu, karyawan yang memiliki banyak koneksi serta dapat membantu perusahaan lebih maju akan meningkatkan sifat sombong dalam diri mereka. Dengan tingkat kesombongan yang tinggi tentu akan meningkatkan kecenderungan terjadinya tindakan *occupational fraud*. Hal ini berarti sikap angkuh yang tinggi umumnya dimiliki oleh seseorang dengan jabatan yang tinggi di dalam perusahaan. Sehingga posisi jabatan sangat mempengaruhi arogansi seseorang untuk melakukan *occupational fraud*. Hasil penelitian ini ekuivalen dengan penelitian dari (Devi et al., 2021) dan (Mohamed et al., 2021). Selain itu, penelitian yang dilakukan (Sasongko & Wijyantika, 2019), (Ariyanto et al., 2021), (Agusputri & Sofie, 2019b), (Faradiza, 2019), dan (Septriyani & Handayani, 2018) membuktikan hasil bahwa *arrogance* atau sifat angkuh tidak berpengaruh terhadap *occupational fraud*. Dapat

disimpulkan bahwa di perusahaan ini, arogansi dan superioritas yang tinggi dapat menimbulkan adanya *occupational fraud*.

Internal Control Weakness Memoderasi Pengaruh Pressure Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis keenam menguji pengaruh antara *pressure* terhadap *occupational fraud* melalui *internal control weakness* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internal control weakness* memperkuat pengaruh antara *pressure* terhadap *occupational fraud*. Selain itu, variabel *internal control weakness* sebagai variabel moderasi membantu memperkuat pengaruh *pressure* terhadap *occupational fraud* sehingga menunjukkan pengaruh positif signifikan antar variabel. *Internal control weakness* atau kelemahan pengendalian intern merupakan suatu proses manajemen risiko yang diterapkan perusahaan demi mencapai suatu tujuan. *Internal control weakness* dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti kurangnya mekanisme pelaporan, tidak adanya garis wewenang yang jelas, pendidikan terkait penipuan karyawan yang masih kurang, kurangnya pemeriksaan/audit independen, kontrol yang saling tumpang tindih, minimnya peninjauan dari manajemen, buruknya ucapan dari pimpinan, serta kurangnya individu yang kompeten dalam melakukan peran pengawasan.

Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *internal control weakness* atau kelemahan pengendalian internal yang diukur oleh *outer model* menunjukkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *internal control weakness*, yaitu kurangnya penerapan terkait edukasi pendidikan tindak kecurangan atau *fraud education* dan kemampuan individu dalam melakukan peran pengawasan yang kurang kompeten. Melalui dua indikator tertinggi tersebut, diartikan bahwa minimnya edukasi terkait fraud dan kemampuan individu yang kurang kompeten disertai dengan *pressure* yang didapatkan di dalam perusahaan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *occupational fraud*. Sehingga kelemahan pengendalian internal di dalam perusahaan dapat meningkatkan peranan *pressure* terhadap terjadinya *occupational fraud*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Wu & Wang, 2018) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *internal control weakness* terhadap *corporate fraud* sebagai variabel dependen penelitian, walaupun berbeda variabel terikat yang digunakan namun variabel tersebut tergolong sebagai *fraud*. Implementasi pengendalian internal yang lemah mempengaruhi variabel tekanan di dalam perusahaan sektor privat untuk melakukan *occupational fraud*.

Internal Control Weakness Memoderasi Pengaruh Opportunity Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh antara *opportunity* terhadap *occupational fraud* melalui *internal control weakness* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internal control weakness* tidak memperkuat pengaruh *opportunity* terhadap *occupational fraud*. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *internal control weakness* atau kelemahan pengendalian internal yang diukur oleh *outer model* menunjukkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *internal control weakness*, yaitu kurangnya penerapan terkait edukasi pendidikan tindak kecurangan atau *fraud education* dan kemampuan individu dalam melakukan peran pengawasan yang kurang kompeten.

Melalui dua indikator tertinggi tersebut, diartikan bahwa minimnya edukasi terkait fraud dan kemampuan individu yang kurang kompeten tidak dapat meningkatkan tendensi *opportunity* karyawan di dalam perusahaan untuk melakukan *occupational fraud*. Hasil lain juga menunjukkan bahwa variabel *opportunity* memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *occupational fraud*, namun apabila dibantu dengan *internal control weakness* sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat pengaruhnya, sehingga menunjukkan pengaruh negatif antar variabel. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari (Wu & Wang, 2018) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *internal control weakness* terhadap *corporate fraud* sebagai variabel dependen penelitian, walaupun berbeda variabel terikat yang digunakan namun variabel tersebut tergolong sebagai *fraud* dan memberikan pengaruh yang saling berhubungan. Serta dalam penelitian ini, implementasi pengendalian internal yang lemah tidak mempengaruhi variabel *opportunity* di dalam perusahaan sektor privat untuk melakukan *occupational fraud*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kelemahan pengendalian intern tidak dapat memperkuat pengaruh *opportunity* karyawan untuk melakukan *occupational fraud*.

Internal Control Weakness Memoderasi Pengaruh Rationalization Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis kedelapan menguji pengaruh *rationalization* terhadap *occupational fraud* melalui *internal control weakness* sebagai variabel moderasi. Hasil menunjukkan bahwa *internal control weakness* tidak memperkuat pengaruh *rationalization* terhadap *occupational fraud* apabila dipengaruhi variabel. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *internal control weakness* atau kelemahan pengendalian internal yang diukur oleh *outer model* menunjukkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban

responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *internal control weakness*, yaitu kurangnya penerapan terkait edukasi pendidikan tindak kecurangan atau *fraud education* dan kemampuan individu dalam melakukan peran pengawasan yang kurang kompeten.

Melalui dua indikator tertinggi tersebut, diartikan bahwa minimnya edukasi terkait fraud dan kemampuan individu yang kurang kompeten, tidak dapat meningkatkan sikap *rationalization* seseorang di dalam perusahaan untuk melakukan *occupational fraud*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *rationalization* memiliki pengaruh positif terhadap *occupational fraud*, namun apabila dibantu *internal control weakness* sebagai variabel moderasi tidak memperkuat pengaruh *rationalization* terhadap *occupational fraud*, sehingga menunjukkan tidak berpengaruh positif antar variabel. Hasil penelitian ini tidak berbanding lurus dengan penelitian dari (Wu & Wang, 2018) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *internal control weakness* terhadap *corporate fraud* sebagai variabel dependen penelitian adalah memberikan pengaruh atau saling berhubungan. Namun dalam penelitian ini, implementasi pengendalian internal yang lemah tidak mempengaruhi variabel *rationalization* di dalam perusahaan sektor privat untuk melakukan *occupational fraud*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lemahnya pengendalian intern yang diterapkan tidak dapat memperkuat pengaruh sikap *rationalization* karyawan untuk melakukan *occupational fraud*.

Internal Control Weakness Memoderasi Pengaruh Competence Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis kesembilan menguji pengaruh *competence* terhadap *occupational fraud* melalui *internal control weakness* sebagai variabel moderasi. Hasil menunjukkan adanya *internal control weakness* memperkuat pengaruh antar *competence* terhadap *occupational fraud*. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *internal control weakness* atau kelemahan pengendalian internal yang diukur oleh *outer model* menunjukkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *internal control weakness*, yaitu kurangnya penerapan terkait edukasi pendidikan tindak kecurangan atau *fraud education* dan kemampuan individu dalam melakukan peran pengawasan yang kurang kompeten. Melalui dua indikator tertinggi tersebut, diartikan bahwa minimnya edukasi terkait fraud dan kemampuan individu yang kurang kompeten disertai dengan *competence* yang dimiliki seseorang di dalam perusahaan akan meningkatkan tendensi karyawan untuk melakukan *occupational fraud*.

Hal ini ditunjukkan oleh hasil pembahasan dimana *internal control weakness* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh variabel *competence* terhadap *occupational fraud*, sehingga menunjukkan pengaruh positif signifikan antar variabel. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Wu & Wang, 2018) yang menunjukkan terdapat hubungan antara *internal control weakness* terhadap *corporate fraud* sebagai variabel dependen penelitian, walaupun berbeda variabel terikat yang digunakan namun variabel tersebut tergolong sebagai *fraud*. Implementasi pengendalian internal yang lemah mempengaruhi variabel *competence* di dalam perusahaan sektor privat untuk melakukan *occupational fraud*. Hal ini memberikan penjelasan bahwa kelemahan pengendalian internal yang diterapkan menjadikan seseorang berpeluang dan meningkatkan kompetensi atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan *occupational fraud* pada perusahaan sektor privat. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa lemahnya pengendalian internal memperkuat pengaruh kompetensi karyawan untuk melakukan *occupational fraud*.

Internal Control Weakness Memoderasi Pengaruh Arrogance Terhadap Occupational Fraud

Hipotesis kesepuluh menguji pengaruh *arrogance* terhadap *occupational fraud* melalui *internal control weakness* sebagai variabel moderasi. Hasil menunjukkan bahwa *internal control weakness* tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh antar *arrogance* terhadap *occupational fraud*, sehingga tidak menunjukkan adanya pengaruh positif maupun negatif antar variabel. Di dalam perusahaan sektor privat di Indonesia, faktor *internal control weakness* atau kelemahan pengendalian internal yang diukur oleh *outer model* menunjukkan nilai yang signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel hasil jawaban responden pada perusahaan sektor privat di Indonesia, diambil dua nilai tertinggi yang didapatkan dari pengukuran indikator pada variabel *internal control weakness*, yaitu kurangnya penerapan terkait edukasi pendidikan tindak kecurangan atau *fraud education* dan kemampuan individu dalam melakukan peran pengawasan yang kurang kompeten.

Melalui dua indikator tertinggi tersebut, diartikan bahwa minimnya edukasi terkait *fraud* dan kemampuan individu yang kurang kompeten, justru memberikan hasil yaitu tidak dapat memperkuat maupun memperlemah sikap *arrogance* yang tertanam dalam diri seseorang di dalam perusahaan untuk melakukan *occupational fraud*. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian dari (Wu & Wang, 2018) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *internal control weakness* terhadap *corporate fraud* sebagai variabel dependen penelitian adalah memberikan pengaruh atau saling berhubungan. Namun dalam penelitian ini, implementasi pengendalian internal yang lemah tidak mempengaruhi variabel *arrogance* di dalam perusahaan sektor privat untuk melakukan

occupational fraud. Hal ini mengartikan bahwa lemahnya pengendalian intern yang diterapkan tidak dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh sikap *arrogance* karyawan untuk melakukan *occupational fraud*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lemahnya pengendalian internal sebagai variabel moderasi tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh adanya sikap superioritas karyawan terhadap *occupational fraud* di dalam perusahaan sektor privat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *occupational fraud* atau penyalahgunaan jabatan dalam perusahaan sektor privat di Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh lima faktor utama yang tercakup dalam *pentagon fraud model*, yaitu *pressure*, *opportunity*, *rationalization*, *competence*, dan *arrogance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *pressure* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *occupational fraud*, yang berarti bahwa semakin tinggi tekanan yang dihadapi individu dalam perusahaan, semakin besar kemungkinan terjadinya kecurangan. Hal ini sejalan dengan temuan dari beberapa penelitian terdahulu, meskipun terdapat hasil yang berbeda dari beberapa studi lainnya. *Opportunity* juga berpengaruh positif terhadap *occupational fraud*, yang mengindikasikan bahwa semakin besar peluang yang tersedia, semakin tinggi kecenderungan individu untuk melakukan tindakan kecurangan. *Rationalization* ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap *occupational fraud*, menunjukkan bahwa individu yang memiliki justifikasi atau pembenaran atas tindakan curang yang dilakukan cenderung lebih mudah terlibat dalam tindakan tersebut. *Competence* juga berpengaruh positif terhadap *occupational fraud*, yang mengindikasikan bahwa individu dengan kompetensi dan kemampuan yang tinggi dalam memahami sistem perusahaan dapat lebih mudah menemukan celah untuk melakukan kecurangan. Demikian pula, *arrogance* berpengaruh signifikan terhadap *occupational fraud*, yang berarti bahwa individu dengan sikap angkuh dan superioritas yang tinggi lebih cenderung melakukan penyalahgunaan jabatan. Selanjutnya, penelitian ini juga menelaah peran *internal control weakness* sebagai variabel moderasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *internal control weakness* memperkuat pengaruh *pressure* dan *competence* terhadap *occupational fraud*, yang berarti bahwa lemahnya sistem pengendalian internal dapat meningkatkan kemungkinan individu melakukan kecurangan dalam kondisi tekanan yang tinggi atau dengan memanfaatkan kompetensinya. Sebaliknya, *internal control weakness* tidak memperkuat pengaruh *opportunity* dan *rationalization* terhadap *occupational fraud*, serta tidak memiliki dampak signifikan terhadap *arrogance*. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan sektor privat di Indonesia perlu memperkuat sistem pengendalian internal untuk mengurangi kemungkinan terjadinya *occupational fraud*. Selain itu, perusahaan

perlu meningkatkan kesadaran dan etika kerja karyawan untuk mengurangi pembenaran terhadap tindakan kecurangan serta mengurangi tingkat tekanan yang dapat mendorong individu melakukan tindakan tersebut. Dengan demikian, pengelolaan risiko fraud yang efektif dapat membantu menjaga stabilitas keuangan, moral karyawan, serta reputasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

ACFE. (2012). *Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse -2012 Global Fraud Study*.

ACFE. (2022). *Report to Members 2022 Presented by the Association of Certified Fraud Examiners*. Association of Certified Fraud Examiners.
<https://legacy.acfe.com/rtm2022/documents/ACFE-2022-Report-to-Members.pdf>

Agusputri, H., & Sofie, S. (2019a). Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Fraudulent Financial Reporting Dengan Menggunakan Analisis Fraud Pentagon. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 14(2), Article 2.
<https://doi.org/10.25105/jipak.v14i2.5049>

Agusputri, H., & Sofie, S. (2019b). Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Fraudulent Financial Reporting Dengan Menggunakan Analisis Fraud Pentagon. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, 14, 105.
<https://doi.org/10.25105/jipak.v14i2.5049>

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Ed. Rev, Cet.14*. Rineka Cipta.

- Ariyanto, D., Jhuniantara, I. M. G., Ratnadi, N. M. D., Putri, I. G. A. M. A. D., & Dewi, A. A. (2021). Fraudulent financial statements in pharmaceutical companies: Fraud pentagon theory perspective. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(6), 1–9. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.5.009>
- Black, M. H. C. (1979). *Black's Law Dictionary with Pronunciations* (5th edition). West Publishing Co, St. Paul, Minn.
- Devi, P. N. C., Widanaputra, A. A. G. P., Budiasih, I. G. A. N., & Rasmini, N. K. (2021). The Effect of Fraud Pentagon Theory on Financial Statements: Empirical Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1163–1169. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.1163>
- Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan Nomor 306/Pid.B/2022/PN Mtp, 1 (2022).
- Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST, 1 (2016).
- Faradiza, S. (2019). Fraud Pentagon Dan Kecurangan Laporan Keuangan. *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 1. <https://doi.org/10.14421/EkBis.2018.2.1.1060>
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desrtasi Ilmu Manajemen* (1st ed.). BP Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendri, N., & Sari, S. U. (2023). Sistematic Literature Review: The Strategy For Preventing Government Financial Report Fraud. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 10(2), 323–336. <https://doi.org/10.30656/jak.v10i2.6599>
- Horwath, C. (2011). The Mind Behind the Fraudsters Crime: Key Behavioral and Environmental Elements. *United States of America: Crowe Horwath LLP*, 1–62.
- Kalovya, O. Z. (2020). Determinants of occupational fraud losses: Offenders, victims and insights from fraud theory. *Journal of Financial Crime, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2019-0136>
- Lari Dashtbayaz, M., Salehi, M., & Hedayatzadeh, M. (2022). Comparative analysis of the relationship between internal control weakness and different types of auditor opinions in fraudulent and non-fraudulent firms. *Journal of Financial Crime*, 29(1), 325–341. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2021-0005>
- Mohamed, N., Zakaria, N. B., Nazip, N. S. B. M., & Muhamad, N. F. (2021). the Influencing Factors of Employee Fraud in Malaysian Financial Institution: The Application of the Fraud Pentagon Theory. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6), 1–12.

- Nurlaela, F. (2023). Perkembangan Penelitian Fraud Di Kalangan Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Eko-Bisma)*, 2(1), 138-144.
<https://doi.org/10.58268/eb.v2i1.29>
- Pamungkas, I. D., & Utomo, S. D. (2018). Fraudulent financial reporting: An application of fraud pentagon theory to association of southeast Asian nations corporate governance scorecard. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 9(5), 1729-1737. [https://doi.org/10.14505/jarle.v9.5\(35\).26](https://doi.org/10.14505/jarle.v9.5(35).26)
- Sasongko, N., & Wijayantika, S. F. (2019). Faktor Resiko Fraud Terhadap Pelaksanaan Fraudulent Financial Reporting (Berdasarkan Pendekatan Crown'S Fraud Pentagon Theory). *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(1), 67-76.
<https://doi.org/10.23917/reaksi.v4i1.7809>
- Septriyan, Y., & Handayani, D. (2018). Mendeteksi Kecurangan Laporan Septriyan, Y., & Handayani, D. (2018). Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan dengan Analisis Fraud Pentagon. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 11-23.
[Http://jurnal.pcr.ac.id](http://jurnal.pcr.ac.id)Keuangan dengan Analisis Fraud Pentago. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 11-23.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sofyan, Y., & Kurniawan, dan H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan partial Least Square Path Modeling*, Jakarta: Penerbit Salemba Infotek. Salemba Infotek.

- Sugiyono, Prof. Dr. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the impact of organizational investment on occupational fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53(February), 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2018.02.003>
- Suhartono. (2018, September 18). *ASN Jadi Pelaku Korupsi Terbanyak*. [kompas.id. https://www.kompas.id/baca/utama/2018/09/19/asn-jadi-pelaku-korupsi-terbanyak](https://www.kompas.id/baca/utama/2018/09/19/asn-jadi-pelaku-korupsi-terbanyak)
- Taufik, T. (2019). The Effect Of Internal Control System Implementation In Realizing Good Governance And Its Impact On Fraud Prevention. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(09), 2159–2165.
- Umar, H. (2013). *Mahasiswa Lawan Korupsi*. 22.
- Umar, H. (2016). *Corruption The Devil*. Universitas Trisakti.
- Wu, X., & Wang, J. (2018). Management's Materiality Criteria of Internal Control Weaknesses and Corporate Fraud: Evidence from China. *The International Journal of Accounting*, 53(1), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2018.02.001>