

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 *Fraud Hexagon Theory*

Seiring meningkatnya jumlah kasus kecurangan, para peneliti mengembangkan berbagai teori untuk mendeteksi faktor yang mendorong seseorang melakukan kecurangan. Teori terdahulu dikenal sebagai *fraud triangle theory* diusulkan oleh Donald R. Cressey, (1953) mencakup tiga faktor meliputi, *opportunity, pressure, rationalization*. Selanjutnya, teori *triangle* berkembang menjadi *fraud diamond theory* diusulkan oleh David T. Wolfe dan Dana R. Hermanson, (2004) mencakup empat faktor meliputi, *opportunity, pressure, rationalization, capability*.

Teori *diamond* berkembang kembali menjadi *fraud pentagon theory* diusulkan oleh Crowe Howarth, (2011) mencakup lima faktor meliputi, *opportunity, pressure, rationalization, capability, ego*. Teori terbaru diusulkan oleh Georgios L. Vousinas, (2019) sebagai *fraud hexagon theory* mencakup enam faktor, *opportunity, pressure, rationalization, capability, ego, collusion*. *Fraud hexagon theory* sebagai teori terbaru yang telah disempurnakan dari berbagai teori kecurangan sebelumnya (Jannah *et al.*, 2021). Berikut dibawah ini, beberapa faktor yang mencakup pada *fraud hexagon theory* antara lain:



Sumber: Georgios L. Vousinas, 2019

Gambar 2. 1

Fraud Hexagon Model (S.C.C.O.R.E)

Berdasarkan gambar diatas, penjelasan dari masing-masing faktor sebagai berikut:

2.1.1.1 *Stimulus (Pressure)*

Stimulus sebagai tekanan (*pressure*) dalam teori *fraud hexagon* (Fatimah, 2023). Tekanan mengacu pada situasi di mana sekelompok tim atau pegawai lainnya merasa terdorong untuk terlibat dalam perilaku kecurangan (Vousinas, 2019). Tekanan muncul dari berbagai faktor, seperti keuangan atau non keuangan yang adil dan layak bagi pegawai sebagai wujud penghargaan atas kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Marwansyah, 2016 dalam Dasuki dan Yudawati, 2022).

2.1.1.1 *Opportunity*

Opportunity atau kesempatan mengacu pada situasi atau kondisi yang memungkinkan seseorang untuk berperilaku tidak jujur atau melakukan kecurangan (Vousinas, 2019).

Kesempatan dapat terjadi, ketika seseorang memiliki akses atau kemampuan untuk bertindak tidak etis. Hal ini disebabkan, oleh kontrol internal yang lemah, pengawasan yang kurang, dan penyalahgunaan wewenang, sehingga memberikan kesempatan untuk melakukan kecurangan (Sabatini dan Susanti, 2022).

2.1.1.3 *Rationalization*

Rationalization atau rasionalisasi mengacu pada sikap yang membenarkan tindakan kecurangan dengan meyakini, bahwa hal tersebut dapat diterima atau wajar dilakukan (Vousinas, 2019). Rasionalisasi seringkali dikaitkan dengan karakter seseorang, di mana segala tindakan dianggap benar berdasarkan moral tetapi kenyataannya tidak baik (Nurlia dan Hermanto, 2021).

2.1.1.4 *Capability*

Capability atau kemampuan mengacu pada perilaku seseorang untuk terlibat dalam tindakan kecurangan dengan memanfaatkan situasi atau peluang yang ada (Sari *et al.*, 2020). Secara umum, timbulnya tindakan kecurangan disebabkan oleh jabatan, kecerdasan, kepercayaan diri yang tinggi, kemampuan memaksa, keahlian berbohong, dan menjaga keseimbangan emosional dalam menyembunyikan tindakan kecurangan (Sari *et al.*, 2020).

2.1.1.5 Ego

Ego atau arogansi mengacu pada perilaku seseorang untuk mendorong dalam mencapai tujuan tertentu, tanpa memperhatikan cara yang dilakukan (Vousinas, 2019). Sifat arogan seringkali berkaitan dengan perilaku seseorang yang memiliki kesombongan dan keserakahan, terutama bagi individu dengan jabatan tinggi (Mamamoba dan Suhartono, 2023). Dengan demikian semakin tinggi tingkat kesombongan seseorang, maka semakin besar potensi terjadinya kecurangan karena kurangnya pengawasan internal dan dorongan yang kuat terhadap jabatan yang dipegang, sehingga cenderung melakukan tindakan tertentu untuk mempertahankan kedudukannya (Akbar, 2017 dalam Fatimah, 2023).

2.1.1.6 *Collusion*

Collusion atau kolusi mengacu pada perilaku di mana pihak atau sekelompok orang sepakat melakukan perjanjian untuk berbuat jahat, seperti menipu pihak ketiga (Vousinas, 2019). Kolusi seringkali berkaitan dengan komitmen organisasi yang mengacu pada kepentingan bersama, namun dengan tujuan yang tidak etis untuk mencapai keuntungan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin meningkat pula kecenderungan kecurangan (Khomah dan Arifah, 2020).

2.1.2 Kecenderungan Kecurangan

2.1.2.1 Pengertian Kecurangan

Kecurangan atau *fraud* seringkali terjadi pada sektor pemerintahan terkait korupsi. Korupsi dikenal sebagai tindakan atau perilaku tidak jujur untuk memperoleh keuntungan pribadi. Menurut Adinda, (2015) dalam Antoni *et al.*, (2021) bahwa korupsi pada tingkat pemerintah daerah mencakup penerimaan suap, perlindungan, dan pencurian barang publik untuk kepentingan pribadi.

Menurut Kotta T.M, T. (2010) dalam Antoni *et al.*, (2021) “korupsi sebagai suatu penyalahgunaan wewenang pejabat untuk memperoleh kepentingan pribadi”. Menurut Sahetapy, (2013) dalam Antoni *et al.*, (2021) menggambarkan *Transparency International* sebagai tindakan korupsi sebagai perilaku politikus, pegawai negeri, atau pejabat publik yang menyalahgunakan kekuasaan publik untuk memperkaya diri sendiri atau orang-orang yang dekat secara ilegal dan tidak wajar.

2.1.2.2 Kecenderungan Kecurangan

Kecenderungan mengacu pada keyakinan hati, kesudian, atau keinginan (Nursida *et al.*, 2022). Kecenderungan kecurangan dalam konteks ini, berkaitan dengan keniatan atau keinginan seseorang untuk terlibat dalam perilaku kecurangan. Kecurangan (*fraud*) menurut *Association Of Certified Fraud Examiners*

(ACFE) sebagai tindakan penipuan atau kesalahan yang dilakukan oleh seseorang atau badan mengakibatkan dampak negatif bagi individu, organisasi, atau pihak lain (Suryandari *et al.*, 2019).

Menurut Mardianto dan Tiono (2019) mengungkapkan bahwa, kecurangan (*fraud*) sebagai tindakan secara sengaja dengan melanggar aturan yang ditetapkan oleh pihak regulator (pemerintah) untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan merugikan pihak lain. Berdasarkan definisi *fraud* tersebut, disimpulkan bahwa kecenderungan kecurangan mengacu pada suatu niatan atau keinginan seseorang untuk terlibat dalam tindakan kecurangan dengan melanggar aturan untuk memperoleh keuntungan pribadi dan merugikan pihak lain.

Menurut Wijayanto, (2020) mengatakan bahwa kecenderungan kecurangan mengacu pada perilaku seseorang yang berkeinginan untuk terlibat dalam tindakan kecurangan, seperti melakukan manipulasi pengelolaan aset, catatan keuangan, dan korupsi dengan tujuan untuk meraih keuntungan pribadi. Menurut Trihargo (2020) pada buku “*Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*” mengkategorikan tiga jenis kecurangan (*fraud tree*), sebagai berikut:

1. Korupsi

Korupsi mengacu pada tindakan seseorang baik pejabat maupun pegawai lain untuk melakukan perbuatan yang tidak

sah atau tidak benar dengan memanfaatkan profesi untuk memperoleh keuntungan pribadi maupun pihak lain, melanggar dan mengabaikan hak atau kewajiban orang lain berdasarkan aturan hukum (Purba dan Umar, 2021).

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset mencakup beberapa jenis antara lain kecurangan kas, kecurangan atas inventaris, dan aset lainnya, serta biaya yang dikeluarkan secara tidak jujur (Antoni *et al.*, 2021).

3. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan laporan keuangan mengacu pada tindakan oleh manajemen yang memberikan informasi salah terkait laporan keuangan, sehingga merugikan pihak investor dan kreditor. Kecurangan laporan keuangan, berbentuk kecurangan *financial* atau *non-financial* (Antoni *et al.*, 2021).

2.1.3 Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian kompensasi mengacu pada semua bentuk penghasilan yang diterima sebagai imbalan, baik bentuk finansial maupun non-finansial seperti gaji, upah, bonus, insentif, fasilitas, dan tunjangan yang diberikan oleh organisasi sesuai kontribusi pegawai dan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan (Putra dan Dewi, 2022). Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan berdampak pada kinerja serta loyalitas pegawai

(Sitepu, 2021). Namun, jika pegawai merasa kompensasi tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, maka dapat menimbulkan kecenderungan kecurangan.

Menurut Faisal, (2013) dalam Sitepu, (2021) kompensasi dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain:

1. Kompensasi tunai, mengacu pada pembayaran langsung seperti gaji, bonus uang tunai, dan insentif jangka pendek.
2. Kompensasi kotor, mengacu pada total biaya yang dikeluarkan organisasi untuk membayar gaji dan tunjangan kepada pegawai, dalam bentuk uang maupun non-uang.
3. Kompensasi bersih, mengacu pada imbalan yang diterima pegawai setelah dipotong pajak.

2.1.4 Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal mengacu pada kebijakan dan prosedur untuk memastikan manajemen dapat mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2018 dalam Anggara dan Sulindawati, 2020). Menurut *Committee Of Sponsoring Organization Of The Tread Way Commission (COSO)* yang disebutkan oleh Sawyer, (2006) dalam Hidayatullah *et al.*, (2023) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal berkaitan dengan serangkaian tindakan yang melibatkan pimpinan, manajemen, dan anggota organisasi untuk mencapai keunggulan operasional, ketepatan pelaporan keuangan, dan ketaatan terhadap peraturan. Jika pengendalian internal tidak

efektif, pegawai dapat memanfaatkan kelemahan organisasi untuk kecurangan (Wulandari, 2020).

Penting bagi organisasi untuk menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif dan memastikan semua aktivitas pegawai diawasi ketat (Wulandari, 2020). Menurut *Committee Of Sponsoring Organization Of The Tread Way Commission* (COSO) pada buku Winarno, (2006) dalam Darmayanti, (2022) bahwa sistem pengendalian internal terdiri dari lima komponen antara lain:

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*) mengacu pada sarana dan prasarana yang mendukung sistem pengendalian intern organisasi. Faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian intern meliputi:
 - 1) Komitmen organisasi terhadap etika dan integritas.
 - 2) Gaya operasional dan filosofi manajemen yang menegakkan aturan dan hukuman.
 - 3) Struktur organisasi yang memastikan tidak ada satu orang yang mendominasi semua transaksi.
 - 4) Komite audit mengawasi jajaran tertinggi dalam organisasi.
 - 5) Pembagian tanggung jawab yang memisahkan tugas pencatatan, penyimpanan, dan otorisasi.
 - 6) Kebijakan sumber daya manusia dengan menempatkan seseorang yang kompeten di bidangnya.
 - 7) Pengaruh eksternal, seperti dari bank atau perusahaan asuransi lain.

2. Kegiatan pengawasan (*control activities*) mencakup proses dan upaya untuk memastikan pengendalian operasi organisasi. Menurut COSO, kegiatan pengawasan yang diterapkan antara lain:
 - 1) Otorisasi untuk transaksi dan kegiatan.
 - 2) Pembagian tugas dan tanggung jawab.
 - 3) Penggunaan dokumen dengan catatan yang baik.
 - 4) Perlindungan kekayaan dan catatan organisasi.
 - 5) Pemeriksaan independen terhadap kinerja organisasi.
3. Pemahaman risiko (*risk assesment*), manajemen mengidentifikasi risiko untuk tindakan pencegahan guna mengurangi potensi kerugian. Kelompok risiko meliputi:
 - 1) Risiko strategis, berkaitan dengan kesalahan dalam menjalankan kegiatan sehingga tujuan tidak tercapai.
 - 2) Risiko finansial, berkaitan dengan kerugian finansial seperti pemborosan dan pencurian uang.
 - 3) Risiko informasi, berkaitan dengan informasi yang tidak relevan, keliru, atau sistem informasi yang tidak dipercaya.
4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*) sangat penting untuk memastikan pegawai memahami tugasnya, seperti mencatat transaksi penjualan, mengirim tagihan kepada pembeli, dan menerima pembayaran. Bertujuan untuk melacak dan mengidentifikasi pegawai yang melakukan kecurangan.

5. Pemantauan (*monitoring*) mengacu pada kegiatan tidak sesuai dengan harapan. Jika terjadi penyimpangan, maka segera mengidentifikasi kesalahan agar tidak terulang. Prosedur pemantauan meliputi:
- 1) Supervisi efektif dengan arahan kepada pegawai untuk memastikan kinerja sesuai standar.
 - 2) Akuntansi pertanggungjawaban dengan sistem akuntansi untuk menilai kinerja manajer, departemen, dan proses organisasi.
 - 3) Audit internal untuk menilai dan mengevaluasi sistem organisasi, memberikan laporan dan rekomendasi perbaikan kepada manajemen.

2.1.5 Moralitas Individu

Moralitas individu mengacu pada tindakan berdasarkan norma, aturan, dan hukum yang berlaku (Ulandari dan Muliati, 2022). Tingkat moralitas individu dapat mempengaruhi kecenderungan seseorang terlibat dalam kasus penipuan, bergantung pada standar moral individu yang tinggi atau rendah (Triyana dan Kuntadi, 2023). Individu dengan standar moral rendah, cenderung rentan dan mudah terlibat dalam perilaku kecurangan ketika mengalami tekanan dan peluang meningkat (Triyana dan Kuntadi, 2023). Sebaliknya, individu dengan standar moral tinggi cenderung lebih mengikuti aturan dan norma yang berlaku (Amelia dan Rahmawati, 2021).

Menurut teori *fraud triangle* Cressey, (1953) dalam Triyana dan Kuntadi, (2023) bahwa individu dengan standar moral rendah, cenderung merasionalisasi atau membenarkan tindakan meskipun dianggap

menyimpang. Selaras dengan teori perkembangan moral Kohlberg, (1982) dalam Triyana dan Kuntadi, (2023) bahwa pemikiran moral seseorang berdasarkan proses dengan memahami pendapat orang lain, mempertimbangkan konsekuensi moral dari tindakan, dan menyesuaikan perilaku berdasarkan prinsip etika serta keadilan. Teori tersebut digunakan oleh Rahmadani *et al.*, (2023) untuk mengukur moralitas individu melalui tiga indikator:

- 1) Pra-konvensional, keputusan moral berdasarkan konsekuensi langsung seperti hukuman dan hadiah.
- 2) Post-konvensional, keputusan moral berdasarkan prinsip etika yang lebih tinggi, meskipun bertentangan dengan hukum atau norma.
- 3) Konvensional, keputusan moral berdasarkan norma dan aturan sosial yang berlaku.

2.1.6 Kompetensi SDM

Kompetensi mengacu pada karakteristik seseorang yang digunakan secara konsisten untuk mencapai tujuan kinerja (Kuntadi *et al.*, 2022). Sumber daya manusia sebagai fondasi utama organisasi berupaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Aristiani, 2017 dalam Hariawan *et al.*, 2020). Kompetensi SDM berkaitan dengan keahlian dan karakteristik seseorang meliputi, pengetahuan, keterampilan, sikap yang diperlukan dalam lingkungan kerja (Permata, 2023). Namun, jika individu tidak mampu bekerja dengan baik, dapat menyebabkan masalah termasuk potensi kecurangan (Adnyana dan Diatmika, 2022). Oleh karena itu,

penting untuk mempertimbangkan tingkat kompetensi berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan dalam bekerja (Widyawati *et al.*, 2019). Menurut Febrianti, (2022) untuk mengukur variabel kompetensi SDM melalui beberapa indikator antara lain:

- 1) Bidang penugasan.
- 2) Tingkat pendidikan.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Kemampuan mengatasi masalah.
- 5) Inisiatif.
- 6) Mengidentifikasi masalah.

2.1.7 Jabatan

Menurut Peraturan Presiden RI No. 38 Tahun 2020 Tentang Jabatan, menjelaskan bahwa jabatan mengacu pada posisi atau kedudukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam organisasi yang mencakup fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak tertentu. Berdasarkan peraturan presiden tersebut, terdapat dua macam aspek jabatan antara lain:

- 1) Jabatan Fungsional (JF), ditunjukkan pada suatu kelompok jabatan yang melakukan fungsi dan tugas pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu.
- 2) Jabatan Administrasi (JA), ditunjukkan pada suatu kelompok yang melakukan fungsi dan tugas administrasi pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik.

Pentingnya jabatan dan wewenang bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dirumuskan secara spesifik dan jelas, tidak tumpang tindih dengan jabatan lain serta memastikan setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Namun, jika pembagian jabatan tidak tepat, maka dapat menyebabkan masalah seperti terjadinya konflik, kebingungan, kinerja tidak optimal, kegagalan mencapai tujuan organisasi, dan dapat memudahkan dalam penyalahgunaan kekuasaan untuk memperoleh keuntungan pribadi maupun kelompok. Seseorang yang melakukan kecurangan, mayoritas terjadi pada individu yang tidak merasa puas dengan kekayaan yang dimiliki sehingga memanfaatkan jabatan sebagai sumber penghasilan tambahan untuk memperkaya diri (Damayanti *et al.*, 2018 dalam Maharani, 2023).

Menurut *fraud diamond theory* diusulkan oleh Wolfe dan Hermanson, (2004) dalam Maharani, (2023) bahwa, pelaku kecurangan seringkali terjadi bagi seseorang yang memiliki akses terhadap aset dan wewenang untuk memanipulasi prosedur pengendalian yang diperlukan dalam melakukan kecurangan. Menurut Maharani, (2023) untuk mengukur variabel jabatan melalui beberapa indikator antara lain:

- 1) Penyalahgunaan wewenang (*abuse of authority*).
- 2) Kemampuan untuk membuat kebijakan (*ability to make policy*).
- 3) Kemampuan untuk membuat tekanan dengan jabatan yang dimiliki (*ability to give pressure*).

2.1.8 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada sikap pegawai yang menginginkan tetap berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Wijayanto, 2020). Sedangkan Pratama, (2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai sikap pegawai yang tertarik menerima nilai, tujuan, dan sasaran organisasi atas keinginan individu untuk bergabung dengan organisasi, bekerja keras, dan bertahan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi atau tempat bekerja, maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan (Setyaningsih, 2021).

Pegawai yang berkomitmen cenderung setia dan berpegang teguh pada nilai-nilai organisasi, sehingga lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan dan bertindak sesuai prosedur dan aturan. Namun, jika komitmen organisasi rendah maka dapat mendorong individu untuk melakukan kecurangan demi tujuan pribadi meskipun dapat mengambat pencapaian tujuan organisasi (Izzati dan Firmansyah, 2023). Dengan demikian, penting bagi setiap pegawai untuk mempertahankan komitmen organisasi sebagai kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang jujur dan etis.

Menurut Ma'ruf dan Anam, (2019) terdapat lima macam aspek komitmen organisasi antara lain:

1. Karakteristik individu: meliputi usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, ras, dan komponen lainnya.

2. Sifat pekerjaan: meliputi masukan, umpan balik, tantangan profesional, kemandirian, kesempatan interaksi, kejelasan dan fokus pada aspek utama pekerjaan.
3. Karakteristik struktural: meliputi tingkat formalitas, ketergantungan fungsional, partisipasi desentralisasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi manajemen dalam organisasi.
4. Pengalaman kerja: meliputi kesetiaan pada organisasi, kepentingan pribadi pada organisasi, sikap positif terhadap organisasi, dan interaksi sosial di tempat kerja.
5. Dukungan organisasi: meliputi sejauh mana pegawai merasa didukung oleh lembaga, pimpinan, dan rekan kerja serta penghargaan, dan pengakuan atas kontribusi di tempat kerja.

Menurut Lyana, (2021) untuk mengukur variabel komitmen organisasi melalui beberapa indikator antara lain:

- 1) Bekerja melampaui target.
- 2) Membanggakan instansi pada orang lain.
- 3) Menerima semua tugas.
- 4) Kesamaan nilai.
- 5) Bangga menjadi bagian dari instansi.
- 6) Instansi sebagai inspirasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari referensi penelitian terdahulu, peneliti bermaksud untuk menentukan persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu. Berikut dibawah ini penelitian terdahulu yang relevan antara lain:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Yesica Patricia Br.Sitepu, 2021	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya <i>Fraud</i> Di Sektor Pemerintahan	$X_1 =$ Kesesuaian Kompensasi $X_6 =$ Komitmen Organisasi $Y =$ Fraud	Penelitian terdahulu menggunakan variabel penegakan hukum Penulis menambahkan variabel $X_2 =$ Sistem Pengendalian Internal $X_3 =$ Moralitas Individu $X_4 =$ Kompetensi SDM $X_5 =$ Jabatan Objek penelitian di SKPD Kota Binjai <i>Grand theory fraud triangle</i> Alat analisis data SPSS	(1) Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan (2) Penegakan hukum berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
2	Ulfa Zahria Ashari, 2023	Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan <i>Fraud</i> Penyalahgunaan Aset	$X_1 =$ Kesesuaian Kompensasi $X_2 =$ Pengendalian Internal $Y =$ Kecenderungan <i>Fraud</i> Penelitian kuantitatif Metode survey	Penelitian terdahulu menggunakan variabel budaya organisasi. Penulis menambahkan variabel $X_3 =$ Moralitas Individu $X_4 =$ Kompetensi SDM $X_5 =$ Jabatan $X_6 =$ Komitmen Organisasi. Objek penelitian di Perusahaan Retail Yogyakarta <i>Grand theory fraud triangle</i> Alat analisis data SPSS	(1) Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan <i>fraud</i> . (2) Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan <i>fraud</i> (3) Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan <i>fraud</i> .
3	Dea Rosifa dan Iyeh Supriatna, 2022	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan pada Pengelolaan Dana Desa (Survei pada Pemerintahan Desa di Kabupaten	$X_1 =$ Kesesuaian Kompensasi $X_3 =$ Moralitas Individu $X_4 =$ Kompetensi SDM $Y =$ Kecenderungan Kecurangan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kolusi, keefektifan SPIP, budaya organisasi. Penulis menambahkan variabel $X_5 =$ Jabatan $X_6 =$ Komitmen Organisasi	(1) Kompetensi aparatur desa berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (2) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Bandung Barat)	<i>Grand theory fraud hexagon</i> Penelitian kuantitatif Metode survey	Objek penelitian di Pemdes Kab. Bandung Barat Alat analisis SmartPLS 3.0	kecenderungan kecurangan (3) Kolusi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (4) Keefektifan SPIP berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (5) Moralitas aparatur desa berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (6) Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan
4	Syarif Hidayatullah, Muhamad Yusuf, dan M. Fithrayudi Triatmaja, 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Transparansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap	$X_1 =$ Kompensasi $X_2 =$ Sistem Pengendalian Internal $Y = Fraud$ Penelitian kuantitatif	Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan transparansi Penulis menambahkan variabel	(1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>fraud</i> (2) Kompensasi tidak berpengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		<i>Fraud</i> Di Pemerintahan Kabupaten Pematang	Metode survey	<p>X₃ = Moralitas Individu X₄ = Kompetensi SDM X₅ = Jabatan X₆ = Komitmen Organisasi</p> <p>Objek penelitian di Pemkab Pematang</p> <p><i>Grand theory fraud diamond</i></p> <p>Alat analisis data SPSS v. 20</p>	<p>signifikan terhadap <i>fraud</i></p> <p>(3) Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i></p> <p>(4) Transparansi berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i></p>
5	Made Rio Anggara dan Ni Luh Gede Erni Sulindawati, 2020	Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Integritas Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Pada Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kabupaten Buleleng)	<p>X₂ = Sistem Pengendalian Internal X₃ = Moralitas Individu X₆ = Komitmen Organisasi Y = Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>)</p> <p>Penelitian kuantitatif</p> <p>Metode survey</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel integritas</p> <p>Penulis menambahkan variabel X₁ = Kesesuaian Kompensasi X₄ = Kompetensi SDM X₅ = Jabatan</p> <p>Objek penelitian di Pemdes Kab. Buleleng</p> <p><i>Grand theory fraud triangle</i></p> <p>Alat analisis data SPSS v. 23</p>	<p>(1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan</p> <p>(2) Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan</p> <p>(3) Moralitas individu berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan</p>

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					(4) Integritas berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan
6	Ni Putu Widyarini dan Cok Gde Bayu Putra, 2023	Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu Dan <i>Personal Culture</i> Terhadap Kecenderungan Kecurangan LPD	$X_2 =$ Pengendalian Internal $X_3 =$ Moralitas Individu $Y =$ Kecenderungan Kecurangan Penelitian kuantitatif Metode survey	Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>personal culture</i> Penulis menambahkan variabel $X_1 =$ Kesesuaian Kompensasi $X_4 =$ Kompetensi SDM $X_5 =$ Jabatan Organisasi $X_6 =$ Komitmen Organisasi Objek Penelitian di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan. <i>Grand theory</i> atribusi dan <i>fraud triangle</i> Alat analisis data SPSS	(1) Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (2) Moralitas individu berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (3) <i>Personal culture</i> berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan
7	Putu Gede Suwidia Putra Adnyana dan I Putu Gede Diatmika, 2022	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, <i>Whistleblowing System</i> , dan <i>Bystander</i>	$X_4 =$ Kompetensi SDM $Y =$ Kecenderungan Kecurangan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>whistleblowing system</i> , dan <i>bystander effect</i>	(1) Kompetensi SDM berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (2) <i>Whistleblowing system</i>

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		<i>Effect</i> terhadap Kecenderungan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BUMDes (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Klungkung)	Penelitian kuantitatif Metode survey	Penulis menambahkan variabel X_1 = Kesesuaian Kompensasi X_2 = Pengendalian Internal X_3 = Moralitas Individu X_5 = Jabatan X_6 = Komitmen Organisasi Objek Penelitian di BUMDes Kab. Klungkung <i>Grand theory of planned behavior</i> Alat analisis data SPSS v.24	berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (3) <i>Bystander effect</i> berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan
8	Rio Antoni, Enggar Diah P.A dan Fitrini Mansur, 2021	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecendrungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Di Sektor Pemerintahan (Studi) Empiris Pada Dinas – Dinas Di Provinsi Jambi)	X_2 = Pengendalian Internal X_4 = Kompetensi SDM Y = Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Penelitian kuantitatif Metode survey	Penelitian terdahulu menggunakan variabel penegakan peraturan Penulis menambahkan variabel X_1 = Kesesuaian Kompensasi. X_3 = Moralitas Individu. X_5 = Jabatan X_6 = Komitmen Organisasi.	(1) Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>). (2) Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>). (3) Penegakan peraturan

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				<p>Objek Penelitian di Dinas Provinsi Jambi</p> <p><i>Grand theory fraud diamond dan gone theory</i></p> <p>Alat analisis data SPSS v.22</p>	berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>).
9	Atika Kiki Maharani, 2023	<p>Determinan Kecenderungan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif <i>Fraud Hexagon</i> pada Kabupaten Magelang</p>	<p>$X_5 =$ Jabatan</p> <p>$Y =$ Kecenderungan Kecurangan</p> <p>Penelitian kuantitatif</p> <p>Metode survey</p> <p><i>Grand theory fraud hexagon</i></p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>financial pressure</i>, kolusi, gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal dan budaya organisasi</p> <p>Penulis menambahkan variabel</p> <p>$X_1 =$ Kesesuaian Kompensasi</p> <p>$X_2 =$ Sistem Pengendalian Internal</p> <p>$X_3 =$ Moralitas Individu</p> <p>$X_4 =$ Kompetensi SDM</p> <p>$X_6 =$ Komitmen Organisasi</p> <p>Objek Penelitian di Kab. Magelang</p>	<p>(1) <i>Financial pressure</i> berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan dana desa.</p> <p>(2) Jabatan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan dana desa.</p> <p>(3) Kolusi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan dana desa.</p> <p>(4) Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan dana desa.</p> <p>(5) Keefektifan pengendalian internal</p>

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				Alat analisis data SPSS	berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan dana desa. (6) Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pengelolaan dana desa.
10	Isti Khomah dan Dista Amalia Arifah, 2020	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (<i>Fraud</i>) Pegawai Dinas Provinsi Jawa Tengah	$X_2 =$ Sistem Pengendalian Internal $X_6 =$ Komitmen Organisasi $Y =$ Kecurangan (<i>fraud</i>) Penelitian kuantitatif Metode survey	Penelitian terdahulu menggunakan variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, penegakan peraturan, budaya organisasi, asimetri informasi Penulis menambahkan variabel $X_1 =$ Kesesuaian Kompensasi $X_3 =$ Moralitas Individu $X_4 =$ Kompetensi SDM $X_5 =$ Jabatan	(1) Keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). (2) Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). (3) Penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). (4) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). (5) Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				Objek penelitian di Dinas Jawa Tengah <i>Grand theory fraud triangle</i> Alat analisis data SPSS v.26	kecurangan (<i>fraud</i>). (6) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>). (7) Asimetri informasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (<i>fraud</i>).

Sumber: Peneliti, (2024)

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Faktor pertama dalam *theory fraud hexagon* berkaitan dengan tekanan (*pressure*). Tekanan mengacu pada situasi di mana sekelompok tim atau pegawai merasa terdorong untuk terlibat dalam perilaku curang (Vousinas, 2019). Tekanan muncul karena kebutuhan dan keinginan mendesak yang harus dipenuhi (Rosifa dan Supriatna, 2022). Menurut ACFE (2024), terdapat 20 tanda perilaku yang menunjukkan potensi *fraud*, dua diantaranya adalah kesulitan keuangan sebesar 27% dan keluhan tentang gaji yang tidak layak sebesar 8%. Keuangan dalam konteks penelitian ini, berkaitan dengan kompensasi yang diberikan kepada pegawai pemerintah.

Pada sektor pemerintah maupun swasta, tekanan seringkali muncul akibat tidak terpenuhinya kompensasi (Ningrum dan Triani, 2022). Dengan demikian, faktor tekanan diukur melalui kesesuaian kompensasi. Kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi bekerja berupa gaji, bonus dan tunjangan (Djarmiko *et al.*, 2020).

Kesesuaian kompensasi mencerminkan sebagai tingkat kesejahteraan dan kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diberikan organisasi atas kinerja, baik berupa uang maupun barang (Riyadi, 2021). Tingkat kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas pegawai (Wulandari, 2020). Menurut Sunaryo *et al.*, (2019) semakin tinggi kompensasi, semakin semakin tinggi pula jabatan dan wewenang yang diberikan sehingga menghasilkan rasa tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan tersebut yang dapat meningkatkan kecenderungan seseorang melakukan kecurangan seperti manipulasi data.

Pemberian kompensasi yang tinggi tidak tentu dapat memenuhi kebutuhan seseorang, karena gaya hidup dan kebutuhan seseorang berbeda. Jika gaya hidup dan kebutuhan seseorang tinggi, gaji yang tinggi pun tidak tentu dapat memenuhi kebutuhan sehingga menimbulkan tekanan dan keinginan untuk melakukan kecurangan (Sunaryo *et al.*, 2019). Penelitian Sunaryo *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian serupa

oleh Ashari, (2023) juga menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.3.2 Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Faktor kedua dalam *theory fraud hexagon* berkaitan dengan kesempatan (*opportunity*). Kesempatan mengacu pada situasi atau kondisi yang memungkinkan seseorang untuk terlibat dalam perilaku tidak jujur atau kecurangan (Vousinas, 2019). Kesempatan muncul akibat kelemahan struktur pengendalian internal, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan kekuasaan (Hidayatullah *et al.*, 2023). Menurut ACFE (2024), penyebab utama kecurangan di tempat kerja karena lemahnya pengendalian internal sebesar 32%. Dengan demikian, faktor *opportunity* diukur melalui sistem pengendalian internal.

Sistem pengendalian internal mengacu pada tindakan secara konsisten oleh pimpinan dan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, perlindungan aset, dan ketaatan peraturan (Anggara dan Sulindawati, 2020). Pengendalian internal yang efektif, memastikan

operasional berjalan sehat dan aman (Wati dan Yuniasih, 2021). Namun Khomah dan Arifah, (2020) berpendapat lain, bahwa sistem pengendalian internal yang baik, justru dapat meningkatkan kecurangan.

Pegawai yang memiliki kekuasaan, seringkali melakukan kecurangan tanpa mematuhi prosedur instansi (Khomah dan Arifah, 2020). Meskipun pengendalian internal telah diterapkan secara efektif, kecurangan masih dapat terjadi akibat perilaku menyimpang, tuntutan, dan pengaruh lingkungan (Khomah dan Arifah, 2020). Penelitian Khomah dan Arifah, (2020) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecurangan. Penelitian serupa oleh Hidayatullah *et al.*, (2023) juga menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecurangan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.3.3 Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Faktor ketiga dalam *theory fraud hexagon* berkaitan dengan rasionalisasi (*rationalization*). Rasionalisasi mengacu pada sikap yang membenarkan tindakan kecurangan dengan meyakini bahwa hal tersebut, dapat diterima atau wajar dilakukan (Vousinas, 2019).

Rasionalisasi terjadi ketika seseorang hendak melakukan kecurangan meyakinkan diri bahwa tindakan yang dilakukan benar, meskipun sebenarnya tindakan tersebut salah (Budirahayu dan Pesudo, 2023). Berdasarkan fenomena kasus yang telah terjadi, beberapa pejabat terlibat dalam kasus korupsi menunjukkan rendahnya moralitas individu yang mengabaikan norma dan aturan sehingga menimbulkan kecenderungan kecurangan demi keuntungan pribadi. Dengan demikian, faktor *rationalization* diukur melalui moralitas individu.

Moralitas individu mengacu pada semua tindakan seseorang berdasarkan norma, aturan, dan hukum yang berlaku di lingkungan sekitar (Ulandari dan Muliati, 2022). Masyarakat menganggap seseorang bermoral baik, jika tindakan dan perilakunya mencerminkan standar moral pribadi terutama dalam membedakan hal baik dan buruk (Widhiani, 2021). Namun Widyarini dan Putra, (2023) berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat moralitas individu, semakin tinggi pula potensi terjadinya kecurangan karena mereka memberikan alasan yang dapat diterima untuk tindakan yang salah. Penelitian Widyarini dan Putra, (2023) menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Penelitian serupa oleh Nugroho dan Dewi, (2024) juga menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Moralitas individu berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.3.4 Kompetensi SDM Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Faktor keempat dalam *theory fraud hexagon* berkaitan dengan kapabilitas (*capability*). Kapabilitas mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan kecurangan dengan memanfaatkan situasi atau peluang yang ada (Sari *et al.*, 2020). Keberhasilan seseorang dalam melakukan kecurangan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jabatan atau posisi, kecerdasan, sifat egois, kemampuan mempengaruhi, kebiasaan berbohong, dan kemampuan mengelola stres (Fitri dan Nadirsyah, 2020). Menurut ACFE (2024) karakteristik seseorang yang melakukan kecurangan meliputi, tingkat kewenangan, masa jabatan, dan tingkat pendidikan. Dengan demikian, faktor *capability* diukur melalui kompetensi SDM.

Kompetensi SDM mengacu pada keahlian dan karakteristik individu meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas di lingkungan kerja (Permata, 2023). Tingkat kompetensi SDM perlu diperhatikan karena individu yang tidak memiliki keahlian yang diperlukan, dapat berdampak negatif pada kinerja (Adnyana dan Diatmika, 2022). Namun Rosifa dan Supriatna, (2022) berpendapat bahwa semakin tinggi kompetensi

SDM, semakin besar kemampuan memahami celah dan kelemahan organisasi, sehingga kecenderungan kecurangan meningkat. Penelitian Antoni *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Penelitian serupa oleh Rosifa dan Supriatna, (2022) juga menunjukkan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.3.5 Pengaruh Jabatan Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Faktor kelima dalam *theory fraud hexagon* berkaitan dengan arogansi (*ego*). Arogansi mengacu pada perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, tanpa memperhatikan cara yang dilakukan (Vousinas, 2019). Sifat arogan timbul karena seseorang lebih mengutamakan kepentingan pribadi (Widiantara dan Astawa, 2022). Selaras dengan ACFE (2024) bahwa seringkali *fraud* mudah terjadi, berdasarkan tingkat posisi pelaku dalam organisasi yang dapat dilihat dari masa jabatan dan kendala finansial. Dengan demikian, faktor *ego* diukur melalui jabatan.

Jabatan mengacu pada posisi seseorang dengan memiliki wewenang yang memadai dan kemudahan dalam membuat keputusan tanpa memperhatikan pandangan bawahannya (Maherni,

2022). Berdasarkan temuan dari berbagai kasus menunjukkan bahwa, seseorang yang menduduki jabatan tertentu seringkali menyalahgunakan kekuasaan untuk keuntungan pribadi dengan cara yang tidak etis dan melanggar hukum.

Menurut Maherni, (2022) semakin tinggi jabatan seseorang, semakin besar kecenderungan terjadinya kecurangan. Hal ini disebabkan oleh kepercayaan aparat pemerintah, bahwa jabatan sebagai salah satu cara untuk mendapatkan uang terutama dalam memenuhi hasrat, sehingga menyebabkan *fraud* di sektor pemerintah meningkat (Pratama, 2021). Penelitian Maherni, (2022) menunjukkan bahwa posisi jabatan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Penelitian serupa oleh Maharani, (2023) juga menunjukkan bahwa jabatan berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₅: Jabatan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.3.6 Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Faktor keenam dalam *theory fraud hexagon* berkaitan dengan kolusi (*collusion*). Kolusi mengacu pada perilaku di mana pihak atau sekelompok orang sepakat melakukan perjanjian untuk berbuat jahat, seperti menipu pihak ketiga (Vousinas, 2019). Kolusi dapat memicu terjadinya kecurangan dalam organisasi (Desviyana *et al.*, 2020). Berdasarkan kasus yang telah terjadi, kolusi seringkali

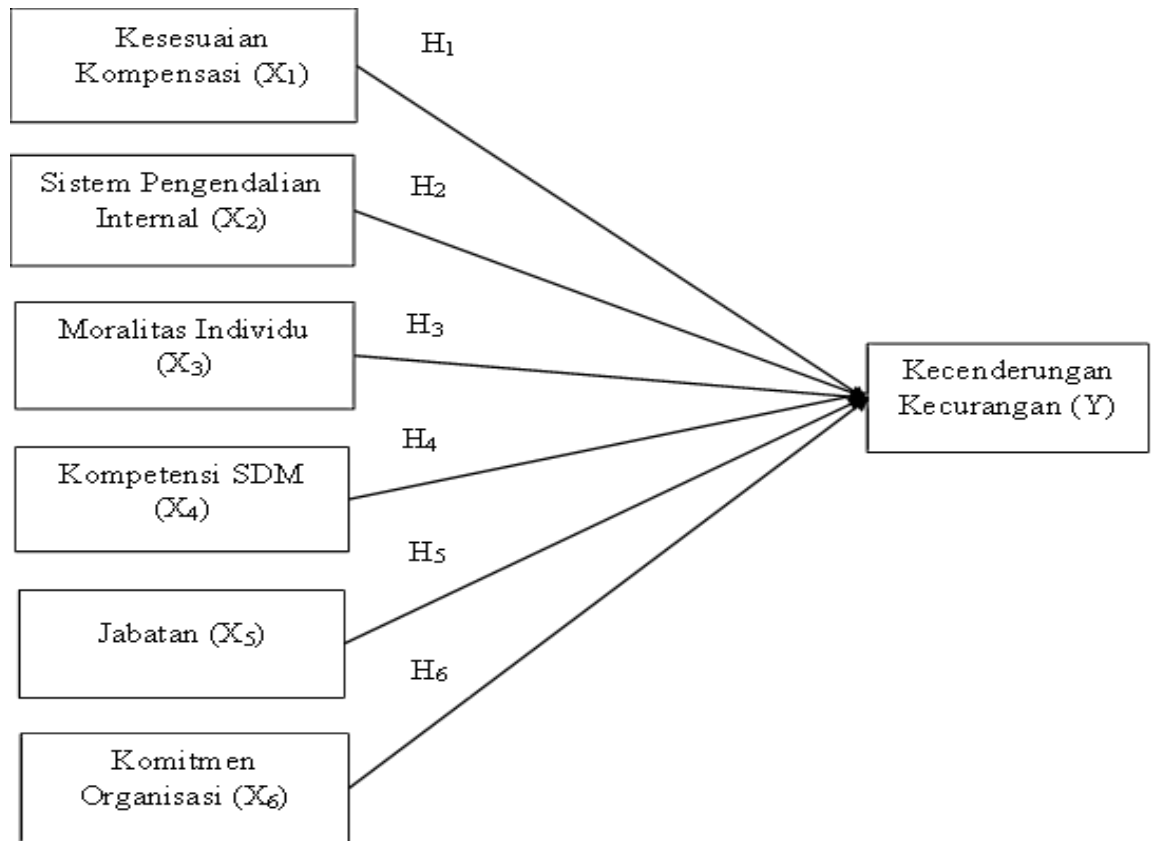
melibatkan pejabat dan pihak eksternal seperti pengusaha atau kontraktor yang bekerja sama untuk memanipulasi hasil proyek, data atau informasi dan membuat kesepakatan rahasia yang melanggar hukum. Dengan demikian, faktor *collusion* diukur melalui komitmen organisasi.

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat kepercayaan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi serta kesediaan untuk mengabdikan diri demi kepentingan organisasi (Anggraeni dan Yuniarta, 2023). Namun, adapula pegawai berkomitmen hanya berdasarkan kepentingan pribadi seperti keinginan untuk mendapatkan pengakuan lebih atas pekerjaan atau hidup mewah, sehingga tindakan kecurangan tetap terjadi (Khomah dan Arifah, 2020). Menurut Khomah dan Arifah, (2020) semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula potensi kecurangan mudah terjadi. Penelitian Khomah dan Arifah, (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*).

Berdasarkan uraian tersebut, perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

Gambar 2. 2
Kerangka Pemikiran