



Perspektif Akuntansi
Volume 7 Nomor 2 (Juni 2024), hal. 141-156
ISSN: 2623-0194 (Print), 2623-0186 (Online)
Copyright© The Authors(s). All Rights Reserved
Center for Accounting Development and Research (CARD)
Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Kristen Satya Wacana
DOI: <https://doi.org/10.24246/persi.v7i2.p141-156>
<http://ejournal.uksw.edu/persi>

Perspektif Variabilitas Pengauditan dan *Employee Fraud Tendency* pada Entitas Otomotif

Saifudin ¹

Program Doktor Ekonomi-Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang &
Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

Natasia Alinsari

Program Doktor Ekonomi-Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang &
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana

Received
17/09/2023

Revised
07/03/2024

Accepted
22/03/2024

Abstract. *The purpose of this study is to examine the effect of auditing variability proxied by fraud diamond, auditor experience and due professional care on employee fraud tendency in automotive entities. This research method uses quantitative methods, with primary data on internal auditors at PT Nusantara Sakti in West Java and Central Java. The results of this study indicate that fraud affects employee fraud tendency, while auditor experience and due professional care have no effect on employee fraud tendency.*

Keywords: *fraud diamond, auditor's experience, due professional care, employee fraud tendency*

Abstrak. Tujuan penelitian ini ingin menguji pengaruh variabilitas pengauditan yang diprosikan oleh *fraud diamond*, pengalaman auditor dan *due professional care* terhadap *employee fraud tendency* pada entitas otomotif. Metode Penelitian dalam ini menggunakan metode kuantitatif, dengan data primer pada internal auditor di PT.Nusantara Sakti Wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa *fraud* berpengaruh terhadap *employee fraud tendency*, sedangkan

¹ saifudin@usm.ac.id

pengalaman auditor dan *due professional care* tidak berpengaruh terhadap *employee fraud tendency*.

Kata kunci: *fraud diamond*, pengalaman auditor, *due professional care*, *employee fraud tendency*

Pendahuluan

Pemerintah memberikan kabar tentang adanya insentif pada masyarakat untuk membeli kendaraan listrik pada tahun 2023. Baik untuk motor listrik baru, hasil konversi, mobil listrik, hingga bus listrik. Hal ini disambut pro dan kontra di masyarakat, termasuk oleh industri otomotif. Di satu sisi, perkembangan industri otomotif mengalami perkembangan yang pesat, dikarenakan kebutuhan transportasi yang ada di masyarakat. Dimana, data menunjukkan Industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional. Saat ini, terdapat 22 perusahaan industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih yang ada di Indonesia, dan mampu menyumbangkan nilai investasi sebesar 99,16 triliun rupiah dengan total kapasitas produksi mencapai 2,35 juta unit per tahun dan menyerap tenaga kerja langsung sebanyak 38,39 ribu orang (Wiangga, 2021). Dengan potensi sebesar itu, tidak mustahil bahwa industri otomotif memiliki magnet bagi para pencari kerja untuk berkiprah di bisnis otomotif. Jika industri otomotif mengalami tekanan persaingan yang tinggi dan margin keuntungan yang rendah, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan keuangan. Ini dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa tertekan untuk mencapai target atau mempertahankan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan risiko *employee fraud*. Selain itu, Perkembangan industri otomotif sangat tergantung pada kondisi ekonomi, yang mana ketidakstabilan ekonomi dapat menciptakan ketidakpastian di perusahaan, yang mungkin menjadi faktor pendorong kecenderungan *fraud* oleh karyawan. Hal lain yang perlu diperhatikan juga adalah *employ fraud tendency* dapat terkait dengan kelemahan dalam sistem pengendalian internal perusahaan, dimana jika perusahaan otomotif tidak memiliki prosedur pengawasan yang efektif atau mekanisme pencegahan *fraud*, risiko *fraud* oleh karyawan dapat meningkat. *Fraud* banyak kita jumpai dalam pelbagai bidang pekerjaan dan industri, termasuk di dalamnya pekerjaan dan industri di bidang otomotif (Wicaksono & Urumsah, 2016).

Fraud bukanlah fenomena baru-baru ini yang terkait dengan beberapa kasus *fraud* di bidang keuangan yang sangat populer dalam dua abad terakhir ini. Fenomena ini dapat ditemukan di awal sejarah dunia kita karena manusia telah menggunakan trik, manipulasi, dan *fraud* untuk mendapatkan uang, tanah, barang, atau kepercayaan, dengan tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan (Petraşcu & Tieanu, 2014). Maka *fraud* juga berkembang seiring dengan perubahan dinamika peradaban manusia.

Data dari laporan Survey Fraud Indonesia yang dipublikasikan oleh Association of Certified Fraud Examiners Indonesia pada tahun 2019, menyebutkan bahwa terdapat 31,8 persen pelaku *fraud* adalah karyawan. Kemudian 29,4 persen fraud dilakukan

oleh atasan direksi/ pemilik, pelaku fraud dari manajer sebesar 23,7 persen, dan pihak lainnya sebesar 15,1 persen. Data ini mengalami pergeseran tren dari Survey Fraud Indonesia tahun 2016 yang menunjukkan bahwa pelaku fraud, secara berurutan, dilakukan oleh manajer, atasan direksi/ pemilik, dan karyawan. Hasil survey tersebut, selaras dengan temuan dalam laporan occupational report 2022 bahwa pelaku fraud kebanyakan adalah karyawan. Hasil temuan tersebut, diperkuat oleh Maas & Yin (2022), yang mengungkapkan bahwa *fraud* termasuk di dalamnya kolusi antar karyawan yang menyebabkan keprihatinan banyak entitas. Hasil kajian Gupta & Bhal (2020), mengusulkan kerangka kerja konseptual yang terdiri dari faktor pendukung yang mempengaruhi kecenderungan dan perilaku karyawan untuk melaporkan pelanggaran di tempat kerja, dengan temuan bahwa identitas moral dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam melaporkan pelanggaran di tempat kerja.

Beberapa riset sudah pernah meneliti tentang *employ fraud tendency*, diantaranya Awalluddin *et al.*(2022), yang meneliti tentang hubungan antara *perceived pressure*, *perceived opportunity*, *perceived rationalization* dan *fraud tendency* dalam kepercayaan masyarakat di tingkat individu di Malaysia. Hasil penelitian dari Awalluddin *et al.*(2022), menyebutkan bahwa adanya kecenderungan fraud yang tinggi dalam kepercayaan masyarakat. Penelitian Awalluddin *et al.*(2022) juga mengungkapkan bahwa *perceived opportunity* dianggap sebagai variabel yang signifikan yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan *fraud*. Selanjutnya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya tentang aktual dan generalisasi *fraud triangle theory*.

Penelitian lain dilakukan oleh Said *et al.*, (2017) yang mencoba untuk mengintegrasikan nilai-nilai etika ke dalam *fraud triangle theory* dalam konteks industri perbankan Malaysia dengan obyek riset karyawan dari tiga bank besar di Malaysia. Hasil riset menemukan bahwa nilai etika yang tinggi sangat penting untuk mengurangi *employ fraud*. Untuk meminimalkan *employ fraud*, industri perbankan harus mengurangi kesempatan dan rasionalisasi negatif karyawan melalui pengendalian internal yang kuat.

Rahayu *et al.*, (2020) menguji pengaruh fraud diamond, personal attitude, dan effectiveness of internal control terhadap tendensi kecurangan karyawan. Hasil penelitian dari Rahayu *et al.*, (2020), menyebutkan bahwa secara parsial hanya variabel fraud diamond saja yang memiliki pengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan pada PT Arista Mitra Lestari Cabang Sukabumi, dan secara stimulant variabel fraud diamond, personal attitude, dan effectiveness of internal control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tendensi kecurangan karyawan.

Wijayanti *et al.*(2023) meneliti dengan obyek para auditor, yang mengeksplorasi faktor personal dan organisasi dalam memitigasi intensi *fraud* melalui kepribadian machiavellian, kepribadian altruistik, religiusitas, *whistleblowing system*, dan ukuran KAP. Hasil penelitian Wijayanti *et al.*(2023), mengungkapkan bahwa faktor personal berupa Machiavellian, altruisme dan religiusitas berpengaruh langsung terhadap penurunan intensi *fraud*. Selain itu, *whistleblowing system* dan ukuran KAP mampu

meningkatkan efektivitas mitigasi *fraud*. Riset lain dengan obyek auditor eksternal pemerintah dilakukan oleh Harjati & Reskino (2023), yang menguji *fraud tendency* terhadap persepsi auditor eksternal yang dipicu oleh lima komponen fraud pentagon: tekanan, kesempatan, arogansi, rasionalisasi, dan kompetensi. Hasil penelitian dari Harjati & Reskino (2023), menyebutkan bahwa fraud pentagon, yaitu tekanan, kesempatan, arogansi rasionalisasi, dan kompetensi, terbukti dapat mencegah persepsi *fraud tendency*.

Penelitian Rusdianti *et al.* (2022), mengungkap mengetahui penerapan *e-finance* di DPUTR Kabupaten Lumajang dan dalam meningkatkan pengendalian internal dan memitigasi risiko *fraud* dengan analisis *fraud diamond theory*. Hasil penelitian Rusdianti *et al.* (2022), menemukan bahwa analisis *fraud diamond theory* dengan penerapan *e-finance* mampu memitigasi risiko dan *e-finance* berperan penting dalam meningkatkan pengendalian internal DPUTR Kabupaten Lumajang.

Arifin (2022) menguji beberapa variabel prediktor seperti independensi objektivitas, skeptisisme profesional, serta kemampuan dan pengalaman auditor investigasi yang berpotensi mempengaruhi efektivitas prosedur audit dalam mengungkapkan *fraud*. Hasil penelitian Arifin (2022), menyebutkan bahwa skeptisisme profesional, kemampuan, dan pengalaman auditor investigasi berpengaruh terhadap efektivitas prosedur audit dalam mengungkapkan *fraud*. Dan Rahmat & Sari (2020), meneliti pengaruh audit investigatif, audit independen dan prosedur verifikasi *due professional care* terhadap efektivitas penerapan terhadap *fraud* yang dimoderasi oleh tekanan sosial. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel audit investigatif, audit independen dan prosedur verifikasi *due professional care* memiliki pengaruh terhadap prosedur pelaksanaan bukti *fraud*.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah variabilitas pengauditan yang diprosikan oleh *fraud diamond*, pengalaman auditor dan *due professional care* berpengaruh terhadap *employee fraud tendency* pada entitas otomotif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih mendalam tentang pengaruh variabilitas pengauditan yang diprosikan oleh *fraud diamond*, pengalaman auditor dan *due professional care* terhadap *employee fraud tendency* pada entitas otomotif. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah memperluas wawasan pengetahuan dan memberikan tambahan kontribusi tentang referensi riset auditing, khususnya pengaruh variabilitas pengauditan yang diprosikan oleh *fraud diamond*, pengalaman auditor dan *due professional care* terhadap *employee fraud tendency* pada entitas otomotif.

Telaah Pustaka (Kerangka Teori)

Lin *et al.* (2022), mengadopsi dari ACFE, dengan mengemukakan definisi tentang *employee fraud*. Bahwa *employee fraud* merupakan penggunaan pekerjaan seseorang untuk memperkaya diri sendiri melalui kesengajaan penyalahgunaan atau penerapan yang salah dari sumber daya atau aset organisasi sumber daya atau aset organisasi. Definisi ini menurut Lin *et al.* (2022) memiliki tiga keuntungan: Pertama, definisi

ACFE tentang kecurangan menyoroti bahwa karyawan adalah pelaksana kecurangan entitas, sesuai dengan tujuan riset tersebut. Kedua, karena definisi ACFE tentang *fraud* memiliki cakupan yang luas, mengklasifikasikan kecurangan berdasarkan sifatnya menjadi tiga kategori: aset penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan laporan keuangan, maka definisi tersebut kondusif untuk pertimbangan yang komprehensif dari sumber-sumber motif kecurangan. Ketiga, definisi ACFE tentang memiliki dasar praktis yang lebih luas dan lebah dikenal oleh para praktisi anti-*fraud*.

Fraud Diamond merupakan teori yang dikembangkan oleh Wolfe & Hermanson (2004) atas teori fraud triangle yang dikemukakan oleh Cressey. Teori fraud diamond menambakan satu elemen baru kedalam teori *fraud triangle*, yaitu elemen *capability*. Wolfe & Hermanson (2004) memberikan argumen bahwa *fraud* pada umumnya, terutama *fraud* dalam jumlah yang sangat besar, tidak akan terjadi tanpa adanya orang yang memiliki *capability* untuk melakukan *fraud* tersebut. Sedangkan definisi *fraud* sendiri menurut Merriam Webster's Dictionary of Law adalah setiap tindakan, pernyataan, kelalaian, atau penyembunyian yang dimaksudkan untuk menipu orang lain sehingga merugikannya, khususnya, pernyataan atau penyembunyian yang keliru sehubungan dengan beberapa fakta penting dalam suatu transaksi yang dibuat dengan pengetahuan akan kepalsuannya. Dan atau dengan mengabaikan kebenaran atau kepalsuannya secara sembrono dan sepadan dengan maksud untuk menipu orang lain dan yang secara wajar dapat diandalkan oleh orang lain yang dirugikan karenanya (Abdullahi & Mansor, 2015; Manurung & Hadian, 2013).

Pengalaman yang lebih akan menghasilkan *knowledge* yang lebih, perbedaan pengetahuan seseorang dapat ditunjukkan dengan membandingkan individu-individu yang memiliki tingkat pengalaman yang berbeda. Pengetahuan auditor tentang kekeliruan mungkin berkembang dari pengalaman, auditor yang memiliki pengalaman yang lebih dia akan lebih mengetahui tentang kekeliruan yang terjadi. Pengalaman dan pemahaman auditor akan jenis-jenis kekeliruan dan ketidak beresan akan sangat membantu dalam hal penyusunan dan pelaksanaan prosedur pemeriksaan. Pengalaman seorang auditor akan diukur dengan lamanya mereka menjadi seorang auditor dalam satuan tahun. Konsep pengalaman yang dimaksud dalam riset ini adalah lamanya bekerja sebagai auditor. Bonner & Lewis (1990), menegaskan bahwa pemeriksa keuangan yang memiliki pengalaman yang baik akan melakukan tugasnya dengan baik dan juga memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih, dan karenanya itu keahlian seorang auditor akan meningkat seiring dengan meningkatnya pengalaman yang dimiliki auditor. Teori yang relevan dengan hubungan kausalitas pengalaman auditor terhadap *employ fraud tendency* adalah signalling theory yang dikemukakan oleh Spence (1973). Hal ini karena Auditor dengan tingkat pengalaman yang tinggi, dapat memberikan sinyal positif kepada pihak luar bahwa perusahaan telah menjalankan praktik-praktik bisnis yang transparan dan dapat dipercaya. Ini dapat memberikan tekanan moral dan meningkatkan etika bisnis di dalam perusahaan, mengurangi *employ fraud tendency*.

Due professional care memiliki arti kemahiran professional yang cermat dan seksama. Bawono & Singgih (2010), menyebutkan bahwa kecermatan dan keseksamaan dalam penggunaan kemahiran profesional menuntut auditor untuk melaksanakan

skeptisme profesional. Sikap auditor yang berpikir kritis terhadap bukti audit dengan selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi terhadap bukti audit. Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama memungkinkan auditor untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan maupun kecurangan (Bawono & Singgih, 2010). Rennie *et al.*, (2010) menegaskan bahwa masyarakat mempercayai laporan keuangan jika auditor telah menggunakan sikap skeptis profesionalnya (*professional skepticism*) dalam proses melaksanakan audit. Auditor harus tetap menjaga sikap skeptis profesionalnya selama proses pemeriksaan, karena ketika auditor sudah tidak mampu lagi mempertahankan sikap skeptis profesionalnya, maka laporan keuangan yang telah diaudit tidak dapat dipercaya lagi, dan memungkinkan adanya litigasi pasca audit (Rennie *et al.*, 2010). Teori yang relevan dengan hubungan kausalitas *due professional care* terhadap *employ fraud tendency* adalah Teori etika deontologis yang dikemukakan oleh Immanuel Kant (Udayakumar *et al.*, 2021). Teori etika deontologis menekankan pada kewajiban moral dan prinsip moral yang mendasari tindakan. Dalam konteks audit, *due professional care* mencerminkan kewajiban auditor untuk melakukan pekerjaan mereka dengan hati-hati dan secara profesional. Keengganan atau kegagalan dalam memberikan perawatan profesional yang memadai dapat dianggap sebagai pelanggaran etika, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan di mana kecenderungan penipuan oleh karyawan dapat meningkat.

Pengembangan hipotesis (Kerangka konseptual)

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini, *Fraud Diamond* dapat berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan (*employ fraud tendency*) karena model ini mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi terjadinya kecurangan dalam lingkungan kerja. Tinjauan logika yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan pengembangan dari konsep Wolfe & Hermanson (2004) adalah sebagai berikut: 1) *Pressure* (tekanan), tekanan ekonomi atau finansial, seperti utang yang menumpuk atau kesulitan keuangan pribadi, dapat memaksa seorang karyawan untuk mencari cara-cara ilegal atau curang untuk mengatasi tekanan tersebut. Jika seorang karyawan merasa terjebak dalam situasi finansial yang sulit, mereka mungkin lebih cenderung untuk mencari cara-cara untuk mencuri atau melakukan kecurangan, 2) *Opportunity* (kesempatan), Faktor kesempatan adalah kunci dalam *Fraud Diamond*. Jika ada kesempatan yang mudah dan tidak terdeteksi untuk melakukan kecurangan dalam organisasi, maka karyawan yang memiliki niat jahat atau merasa terdesak secara finansial mungkin lebih cenderung memanfaatkan kesempatan tersebut. Jika kesempatan untuk kecurangan terbuka lebar, maka risiko tindakan tersebut akan meningkat, 3) *Rationalization* (rasionalisasi): Karyawan yang memiliki niat untuk melakukan kecurangan dapat menggunakan rasionalisasi untuk meyakinkan diri mereka sendiri bahwa tindakan itu sah atau bahkan diperlukan. Faktor ini dapat mempengaruhi mereka yang mungkin sebelumnya memiliki moralitas atau etika yang baik menjadi lebih cenderung untuk melakukan tindakan curang jika mereka merasa alasan mereka sah, 4) *Capability* (kemampuan): Kemampuan merujuk pada keterampilan dan

pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan kecurangan. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan teknis atau pengetahuan tentang celah dalam sistem yang memungkinkan mereka melakukan kecurangan, maka mereka lebih cenderung untuk melakukannya.

Secara logis ketika faktor-faktor dalam *Fraud Diamond* yaitu dengan proksi antara lain: *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), *rationalization* (rasionalisasi), *capability* (kemampuan), hadir bersama-sama dalam situasi kerja, kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan meningkat. Kecenderungan ini dapat mengarah pada tindakan kecurangan jika karyawan merasa terdesak, melihat kesempatan, mampu melakukannya, dan merasa dapat merasionalisasikan tindakan tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus berfokus pada mencegah, mengidentifikasi, dan mengurangi faktor-faktor ini untuk mengurangi potensi kecurangan oleh karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dan didukung dengan hasil penelitian Rahayu *et al.*, (2020), dengan hasil *fraud diamond* berpengaruh terhadap *employ fraud tendency*, maka penelitian ini mengambil hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Fraud diamond berpengaruh terhadap *employ fraud tendency*

Pengalaman seorang auditor dapat berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan (*employ fraud tendency*) dalam beberapa cara, berdasarkan logika berpikir dari pengembangan konsep yang diajukan oleh Syamsuri *et al.* (2019) berikut: 1) Pemahaman yang lebih mendalam, dimana Auditor yang berpengalaman memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang proses bisnis dan sistem pengendalian internal organisasi. Para auditor dapat mengidentifikasi celah atau kelemahan dalam pengendalian yang mungkin dimanfaatkan oleh karyawan yang ingin melakukan kecurangan. Sebaliknya, karyawan yang tahu bahwa auditor berpengalaman dapat mendeteksi kecurangan dengan lebih baik mungkin merasa lebih waspada atau enggan melanggar aturan, 2) Pengetahuan tentang Risiko, dimana auditor yang berpengalaman biasanya memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang risiko-risiko yang terkait dengan kecurangan. Para auditor dapat lebih baik dalam mengidentifikasi tanda-tanda kecurangan atau perilaku yang mencurigakan, yang dapat membantu dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan. Karyawan yang tahu bahwa auditor memiliki pemahaman yang dalam tentang risiko kecurangan mungkin merasa kurang aman dalam melaksanakan tindakan kecurangan, 3) Pengawasan yang ketat, yang mana auditor yang berpengalaman juga dapat melaksanakan pengawasan yang lebih efektif terhadap aktivitas keuangan dan operasional dalam organisasi. Ini mencakup pemantauan terhadap transaksi dan kegiatan yang mencurigakan. Karyawan yang ingin melakukan kecurangan mungkin merasa lebih sulit untuk menghindari deteksi jika auditor memiliki kemampuan untuk melakukan pengawasan yang ketat, 4) Pelaporan yang efektif, yang mana auditor berpengalaman juga memiliki kemampuan untuk menyusun laporan audit yang jelas dan terperinci tentang temuan mereka. Ini dapat meningkatkan kemungkinan bahwa kecurangan akan diungkap dan diberikan perhatian yang tepat oleh manajemen atau otoritas yang berwenang. Karyawan yang ingin melakukan kecurangan mungkin menyadari

bahwa risiko pengungkapan kecurangan tersebut lebih tinggi ketika auditor berpengalaman terlibat, 5) Pentingnya kepatuhan, dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh auditor, sering kali membantu menanamkan pentingnya kepatuhan dan etika dalam organisasi. Auditor yang berpengalaman dapat berperan sebagai model peran dalam mempromosikan budaya organisasi yang menekankan integritas dan kepatuhan. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk mematuhi peraturan dan menghindari perilaku kecurangan.

Pengalaman auditor dapat memberikan manfaat besar dalam meminimalkan *employ fraud tendency* karena mereka memiliki pengetahuan, pemahaman, dan alat yang diperlukan untuk mendeteksi, mencegah, dan mengurangi risiko kecurangan dalam organisasi. Karyawan yang menyadari adanya pengawasan dan pemantauan yang efektif oleh auditor berpengalaman mungkin lebih berpikir dua kali sebelum terlibat dalam tindakan kecurangan. Maka, hipotesis kedua dikembangkan dari hasil penelitian terdahulu (Arifin, 2022; Harjati & Reskino, 2023; Wijayanti *et al.*, 2023) yang meneliti adanya pengaruh pengalaman auditor berpengaruh terhadap *employ fraud tendency*, dengan pengajuan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Pengalaman Auditor berpengaruh terhadap *employ fraud tendency*

Due professional care yang secara konseptual mengembangkan dari pemikiran yang diajukan oleh Rahmat & Sari, (2020), adalah salah satu prinsip etika yang harus diikuti oleh auditor dan profesional akuntansi. Ini merujuk pada kewajiban auditor untuk melaksanakan pekerjaannya dengan cermat, hati-hati, dan dengan standar profesional tertinggi. Logika berpikirnya adalah sebagai berikut: 1) Ketelitian dalam pemeriksaan, dimana *due professional care* mewajibkan auditor untuk melakukan pemeriksaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi. Auditor yang melakukan pemeriksaan yang cermat akan lebih mungkin mendeteksi tanda-tanda atau bukti-bukti kecurangan jika ada. Karyawan yang ingin melakukan kecurangan mungkin akan merasa bahwa risiko kecurangan mereka lebih tinggi jika mereka tahu bahwa auditor akan melakukan pemeriksaan yang sangat teliti, 2) Pengungkapan yang lebih baik, yang mana *due professional care*, juga mencakup kewajiban untuk mengungkapkan temuan dengan jelas dan tepat waktu. Auditor yang memahami pentingnya pengungkapan yang akurat akan memberikan laporan yang menyebutkan temuan kecurangan jika ada. Karyawan yang merencanakan kecurangan mungkin akan lebih ragu-ragu untuk melanjutkan jika mereka tahu bahwa kecurangan tersebut akan terungkap dalam laporan auditor, 3) Pengawasan yang ketat, dimana prinsip *due professional care* juga mencakup pemantauan dan pengawasan yang ketat selama proses audit. Auditor yang melaksanakan pengawasan yang efektif akan lebih mungkin menangkap tindakan kecurangan jika ada. Karyawan yang merencanakan kecurangan mungkin akan merasa lebih sulit untuk menghindari pengawasan yang ketat oleh auditor, 4) Etika profesional, yang mana etika profesional termasuk penerapan prinsip *due professional care*, memainkan peran penting dalam membentuk budaya integritas di dalam organisasi. Jika auditor dan profesional akuntansi lainnya menunjukkan etika yang kuat dan komitmen terhadap kewajiban profesional mereka, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk mengikuti contoh dan bertindak dengan integritas, 5) Kepatuhan terhadap regulasi, dimana posisi

Auditor yang mematuhi regulasi dengan ketat akan memastikan bahwa audit dilakukan sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan. Ini menciptakan iklim di mana pelanggaran dan kecurangan akan lebih sulit untuk dilakukan dan disembunyikan.

Prinsip *due professional care* dalam praktik audit menciptakan iklim di mana risiko kecurangan oleh karyawan dapat dikurangi. Auditor yang mematuhi prinsip ini akan memiliki tingkat pemantauan dan ketelitian yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan karena risiko terdeteksi menjadi lebih besar. Etika dan integritas yang ditunjukkan oleh auditor juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan membuat mereka lebih berpikir dua kali sebelum terlibat dalam tindakan kecurangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka Hipotesis ketiga dikembangkan dari hasil penelitian Rahmat & Sari (2020) dan Bawono & Singgih (2010), yang secara eksplisit menjelaskan adanya pengaruh *due professional care* terhadap *employ fraud tendency*, sehingga peneliti mengambil hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: *Due professional care* berpengaruh terhadap *employ fraud tendency*

Metoda

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan wawancara dalam mengumpulkan data maka sumber datanya disebut dengan data primer berupa responden.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan pada Perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, jasa service dan suku cadang otomotif PT. Nusantara Sakti wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah. Dalam menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan rumus jumlah soal dikalikan variabel bebas. Sampel dalam penelitian ini adalah internal auditor di masing-masing cabang PT. Nusantara Sakti wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah sebanyak 50 internal auditor.

Teknik analisis data

Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis (hasil uji t, f), dan analisis regresi berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Bahwa dari 50 orang auditor internal yang dijadikan sampel pada penelitian ini, terdapat 10 kuesioner yang rusak dan tidak dapat diproses untuk diolah. Sehingga, data responden yang dapat diolah adalah sebesar 40 data responden. Hasil dari penelitian ini, dapat dijelaskan sebagaimana penjabaran berikut ini:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Average	Std. Deviation
Fraud Diamond	40	5	10	7,90	1,150
Pengalaman Audit	40	6	9	7,92	0,944
Due Professional Care	40	6	12	8,70	1,018
Tendensi Kecurangan Karyawan	40	5	10	8,08	1,328
Valid N (listwise)	40			0,260656	0,295070

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada tabel 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa Nilai maksimum jumlah jawaban yang diperoleh variabel *fraud diamond* adalah 10, dengan rata-rata 7,90 dan standar deviasinya 1,150. Nilai maksimum untuk variabel pengalaman audit adalah 9, dengan rata-rata 7,92, dan standar deviasinya 0,944. Nilai maksimum jumlah jawaban *due professional care*nya adalah 12, dengan rata-rata 8,70, dan standar deviasinya 1,018. Nilai maksimum jumlah jawaban tendensi kecurangan karyawan adalah 10, dengan rata-rata 8,07, dan standar deviasinya 1,328. Hasil uji normalitas pada Tabel 2 menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov Z sebesar 0,79 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tersebut lebih besar dari (α) = 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dipakai dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Normalitas - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21361819
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.065
	Test Statistic	.079
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah (2023)

Nilai tolerance untuk variabel independen pada tabel 3 menunjukkan angka > 0,10 dan nilai VIF nya < 10, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.215	3.072		.396	.695		
FraudDiamond	.398	.178	.345	2.233	.032	.974	1.027
PengalamanAudit	.350	.220	.249	1.591	.120	.946	1.057
DueProfessionalCare	.108	.204	.083	.528	.601	.945	1.058

Sumber: Data Diolah (2023)

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian heterokedastisitas menggunakan uji glejser. Hasil uji glejser tidak mengandung heteroskedastisitas karena nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik di atas 0,05. Pada tabel 4, dapat dilihat tidak terdapat adanya heterokedastisitas.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,946	1,687		2,339	,025
FraudDiamond	-,164	,098	-,267	-1,675	,103
PengalamanAudit	-,174	,121	-,233	-1,439	,159
DueProfessionalCare	-,034	,112	-,049	-,305	,762

Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai runs-test Z sebesar 0,481 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,631 lebih besar dari 0,05 maka residual acak atau tidak terjadi auto korelasi antar residual.

Pengujian hipotesis sebagaimana tercantum dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *fraud diamond* terhadap *employ fraud tendency* ($\beta = 0.345$; sig = 0.32). Hal ini berarti bahwa adanya *fraud diamond* dapat meningkatkan *employ fraud tendency* dengan demikian H_1 dapat didukung. Sementara pengalaman audit menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan ($\beta = 0.249$; sig = 0.120) atau dengan kata lain H_2 tidak dapat didukung. Berkaitan dengan pengaruh antara *due professional care* terhadap *employ fraud tendency* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan ($\beta = 0.083$; sig = 0.601) sehingga H_3 tidak dapat didukung.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	1.215	3.072		.396	.695
FraudDiamond	.398	.178	.345	2.233	.032
PengalamanAudit	.350	.220	.249	1.591	.120
DueProfessionalCare	.108	.204	.083	.528	.601

Sumber: Data Diolah (2023)

Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,095 yang berarti bahwa variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 0,095 atau 9,5%. Hal ini berarti 9,5% tindakan tendensi kecurangan karyawan dipengaruhi variabel *fraud diamond*, pengalaman audit, *due professional care*. Dari tabel 8 tentang uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *fraud diamond* terbukti berpengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan (*employee fraud tendency*). Sedangkan, variabel pengalaman auditor dan *due professional care* terbukti tidak berpengaruh terhadap tendensi kecurangan karyawan (*employee fraud tendency*).

Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas, maka dapat dibahas beberapa hal sebagai berikut;

Fraud diamond* berpengaruh terhadap *employee fraud tendency

Bahwa adanya bukti pengaruh *fraud diamond* terhadap *employee fraud tendency* secara fakta dan data menunjukkan tentang responden memang menyadari adanya tekanan dan kesempatan. Pembeneran atau pemakluman atas kecurangan kecil juga bisa membuat seseorang berani dan mampu melakukan *fraud*. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahayu *et al.* (2020), yang didukung oleh Awalluddin *et al.* (2022), dengan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan *fraud* yang tinggi di masyarakat, dan dimungkinkan karena adanya tekanan dan peluang. Hal ini juga relevan dengan teori *fraud diamond* dari Wolfe & Hermanson, (2004), yang memberikan argumen bahwa *fraud* pada umumnya, terutama *fraud* dalam jumlah yang sangat besar, tidak akan terjadi tanpa adanya orang yang memiliki *capability* untuk melakukan *fraud* tersebut.

Pengalaman Auditor tidak berpengaruh terhadap *employee fraud tendency*

Bahwa adanya bukti tidak adanya pengaruh pengalaman auditor terhadap *employee fraud tendency* secara fakta dan data menunjukkan tentang kinerja responden dalam pengalamannya sebagai internal auditor sudah dijalankan dengan cukup efektif, atasan atau auditor pun sangat teratur dalam memastikan pengendalian internal berjalan sesuai semestinya dan membuat karyawan sulit membuka celah untuk melakukan *fraud*. Indikasi penyebabnya adalah regulasi dan sistem kerja yang ketat dan terstruktur, mampu menjadi *guidance* bagi auditor internal dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya kemampuan pengalaman auditor untuk memitigasi *fraud* di lingkungan kinerja masing-masing, baik secara manual maupun *by systems*(Arifin, 2022; Rahayu *et al.*, 2020; Rusdianti *et al.*, 2022; Wijayanti *et al.*, 2023). Dari hasil penelitian tersebut, mendukung argumentasi Bonner & Lewis (1990) bahwa pengalaman, kemampuan dan pengetahuan seorang auditor akan diukur dengan lamanya mereka menjadi seorang auditor dalam satuan tahun, dan didukung pendidikan dan pelatihan kompetensi. Konsep pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang dimaksud dalam riset ini adalah lamanya bekerja sebagai auditor. Sehingga, semakin berpengalamannya auditor dengan masa kerja, kemampuan dan pengetahuan yang lama dan berkompeten, maka hal ini mampu memitigasi adanya *fraud tendency* di karyawan.

Due professional care tidak berpengaruh terhadap *employee fraud tendency*

Bahwa adanya bukti tidak adanya pengaruh *due professional care* terhadap *employee fraud tendency* secara fakta dan data menunjukkan tentang *professional skepticism*-nya responden sebagai internal auditor sudah dijalankan dengan cukup efektif. Indikasi penyebabnya adalah bahwa kemahiran profesional yang cermat dan seksama telah dijalankan secara baik, sehingga hal ini mampu memitigasi adanya

fraud tendency di karyawan, terutama dalam menjalankan pekerjaan secara hati-hati dan mengacu pada standar profesi yang berlaku. Hasil riset ini tidak mendukung pendapat Rahmat & Sari (2020), tetapi dari riset ini, sesuai dengan Bawono & Singgih (2010), yang menyampaikan pendapatnya bahwa penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama memungkinkan auditor untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan maupun kecurangan.

Simpulan

Dari penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara *fraud* dengan *employee fraud tendency*, dimana *fraud* adalah suatu tindakan yang memiliki cakupan luas, mengklasifikasikan kecurangan berdasarkan sifatnya menjadi tiga kategori: aset penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan laporan keuangan, maka definisi tersebut kondusif untuk pertimbangan yang komprehensif dari sumber-sumber motif kecurangan. Sedangkan, *employee fraud tendency* merupakan kecenderungan untuk menggunakan pekerjaan seseorang untuk memperkaya diri sendiri melalui kesengajaan penyalahgunaan atau penerapan yang salah dari sumber daya atau aset organisasi sumber daya atau aset organisasi. Dari hasil dari riset ini didapatkan bahwa *Fraud diamond* berpengaruh terhadap *employee fraud tendency*, sedangkan pengalaman auditor dan *due professional care* tidak berpengaruh terhadap *employee fraud tendency*. Keterbatasan dari penelitian ini, hanya meneliti di satu entitas perusahaan otomotif saja dengan 50 kantor cabang di wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah. Entitas dengan standar operasional prosedur yang seragam menjadikan opini responden tidak dapat digeneralisasi. Saran yang dapat diberikan dari keterbatasan penelitian ini untuk penelitian yang akan datang, antara lain dengan menggunakan entitas otomotif yang lebih beragam, dan lebih dari satu entitas. Selain itu, peneliti yang akan datang dapat memperluas variabel penelitian yang lain misalnya kepribadian machiavellian, kepribadian altruistik, religiusitas, *whistleblowing system*, ukuran KAP, dan beberapa variabel penelitian lainnya.

Daftar Pustaka

- Abdullahi, R., & Mansor, N. (2015). Fraud triangle theory and fraud diamond theory. Understanding the convergent and divergent for future research. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5(4), 54–64. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v5-i4/1823>
- Arifin, J. (2022). Determinants of the effectiveness of audit procedures in revealing fraud: An attribution theory approach. *International Journal of Research in Business*, 11(6), 378–387. <http://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1952%0Ahttp://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/download/1952/1420>
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2019). Survei fraud Indonesia 2019. *In Indonesia Chapter #111* (Vol. 53, Issue 9). <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Awalluddin, M. A., Tuan Nooriani, T. I., & Maznorbalia, A. S. (2022). The relationship between

- perceived pressure, perceived opportunity, perceived rationalization and fraud tendency among employees: A study from the people's trust in Malaysia. *Studies in Business and Economics*, 17(2), 23–43. <https://doi.org/10.2478/sbe-2022-0023>
- Bawono, I. R., & Singgih, E. M. (2010). Faktor-faktor dalam diri auditor dan kualitas audit: Studi pada KAP “big four” di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 14(2), 1–20.
- Bonner, S. E., & Lewis, B. L. (1990). Determinants of auditor expertise. *Journal of Accounting Research*, 28, 1–20. <https://www.jstor.org/stable/2491243?origin=JSTOR-pdf>
- Gupta, S., & Bhal, K. T. (2020). Reporting misdemeanors in the workplace: analysing enablers using modified TISM approach. *TQM Journal*, 33(7), 57–75. <https://doi.org/10.1108/TQM-11-2019-0266>
- Harjati, S., & Reskino, R. (2023). The relationship of individual morality and auditor perceptions of fraud tendency: testing of the fraud pentagon theory approach. *International Journal of Advanced Research*, 11(01), 910–924. <https://doi.org/10.21474/ijar01/16097>
- Lin, B., Huang, J., Liao, Y., Liu, S., & Zhou, H. (2022). Why do employees commit fraud? Theory, measurement, and validation. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1026519>
- Maas, V. S., & Yin, H. (2022). Finding partners in crime? How transparency about managers' behavior affects employee collusion. *Accounting, Organizations and Society*, 96, 101293. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101293>
- Manurung, D. T. H., & Hadian, N. (2013). Detection Fraud of Financial Statement with Fraud Triangle Proceedings of 23rd International Business Research Conference. *Proceedings of 23rd International Business Research Conference*, 18-20 November 2013. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1736.6806>
- Petrașcu, D., & Tieanu, A. (2014). The Role of Internal Audit in Fraud Prevention and Detection. *Procedia Economics and Finance*, 16(May), 489–497. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00829-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00829-6)
- Rahayu, R., Nugroho, G. W., & Eriswanto, E. (2020). Pengaruh fraud diamond, personal attitude dan effectiveness of internal control terhadap tendensi kecurangan karyawan pada PT.Arista Mitra Lestari Cabang Sukabumi. *Syntax Idea*, 2(9), 647–661. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/607>
- Rahmat, D., & Sari, E. G. (2020). The Effect of investigative, independent audit and due professional care audits on the effectiveness of the implementation of fraud procedures moderated By social pressure in the internal audit department of PT. Indoagung Multikreasi Ceramic Industry. *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1), 75. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.138>
- Rennie, M., Kopp, L. S., & Lemon, W. M. (2010). Exploring trust and the auditor-client relationship: factors Influencing the auditor's trust of a client representative. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 279–293. <https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.279>
- Rusdianti, I. S., Irmadariyani, R., & Kustono, A. S. (2022). E-Finance : Mitigation of Fraud Tendency in Indonesia. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(3), 574–582. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i3.1857>

- Said, J., Alam, M. M., Ramli, M., & Rafidi, M. (2017). Integrating ethical values into fraud triangle theory in assessing employee fraud: *Evidence from the Malaysian banking industry. Journal of International Studies*, 10(2), 170–184. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-2/13>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.1055/s-2004-820924>
- Syamsuri, R., Muslim, M., Larasati, I. S., & Amin, A. (2019). Red flag and auditor experience toward criminal detection trough profesional skepticism. *Jurnal Akuntansi*, 23(1), 46. <https://doi.org/10.24912/ja.v23i1.459>
- Udayakumar, L., Babu, V. V. S. S., & Babu, V. V. S. S. (2021). Immanuel Kant's Deontology Theory. *IJRAR-International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 8(2), 235–243.
- Wiangga, L. S. (2021). Menperin: Industri Otomotif Jadi Sektor Andalan Ekonomi Nasional. In [Kemenperin.go.id](https://www.kemenperin.go.id). <https://www.kemenperin.go.id/artikel/22297/Menperin:-Industri-Otomotif-Jadi-Sektor-Andalan-Ekonomi-Nasional>
- Wicaksono, A. P., & Urumsah, D. (2016). Factors Influencing Employees To Commit Fraud in Workplace Empirical Study in Indonesian Hospitals. *Asia Pacific Fraud Journal*, 1(January-June), 1–18. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.16.01.01.01>
- Wijayanti, D. M., Senjani, Y. P., & Farah, W. (2023). The role of Machiavellian personality, altruistic personality, religiosity, whistleblowing system, and accounting firm size in mitigating fraud intention. *Journal of Financial Crime*. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2023-0034>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud diamond : considering the four elements of fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.