

Identifikasi Faktor Penentu Kecurangan Pada UMKM: Perspektif Hexagon Theory Dan Efektivitas Pengendalian Internal

Fitria Magdalena Suprpto^{1*)}, Fadlil Abdani²⁾, Dimas Meireno Jawaahir³⁾

^{1,3)}Universitas Islam Kediri, Kediri

²⁾Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

fitria.magdalena@uniska-kediri.ac.id, fadlilabdani@uin-malang.ac.id, dimasmay345@gmail.com

Diajukan : 22 Nopember 2025

Disetujui : 11 Desember 2025

Dipublikasi : 1 Januari 2026

ABSTRACT

This study aims to investigate the factors that can encourage employees to commit fraud in SMEs. The fraud hexagon theory is used to examine the influence of pressure, opportunity, rationalization, capability, arrogance, and collusion on fraudulent acts by employees, with the effectiveness of internal control as a moderating variable. This study uses primary data with a survey approach, so that questionnaires are distributed to respondents as the main data collection tool. From the questionnaires distributed to SME employees in Indonesia, 400 respondents were obtained, with the majority having a bachelor's degree (63.33%) and 5-10 years of work experience (46%) for analysis. The research hypothesis was tested using SEM-PLS. The results of the structural model analysis indicate that not all six components of the fraud hexagon theory drive employees to commit fraud in SMEs. Only the constructs of pressure and capability have a significant influence on employee fraud. Internal control effectiveness can influence the relationship between capability and employees to commit fraud. Without pressure and knowledge, a person cannot create a plan that can prevent fraud from being detected, but mitigation measures can be carried out with the implementation of strict internal controls. This study has implications for SME owners and managers in an effort to maintain SME resilience in the long term so that losses caused by employee fraud can be prevented.

Keywords: *Fraud hexagon theory; Internal control effectiveness; Small and medium enterprises; Structural equation modelling.*

PENDAHULUAN

Kecurangan hingga saat ini masih menjadi risiko bisnis yang menuntut pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kewaspadaan (Gunasegaran et al., 2018; N'Guilla Sow et al. 2018). ACFE (2022) mendokumentasikan bahwa organisasi kehilangan 5% dari pendapatannya setiap tahun akibat kecurangan. Berdasarkan hasil survei Price Waterhouse and Coopers (PwC) (2022) menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 46% responden melaporkan pernah mengalami beberapa kejadian kecurangan dalam 24 bulan terakhir pada organisasi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kecurangan merupakan permasalahan serius yang menuntut organisasi perlu untuk melakukan tindakan pengawasan yang ekstrim melalui strategi pencegahan tindakan kecurangan agar terhindar dari kecurangan yang dapat dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal perusahaan (Abdullahi & Mansor, 2018).

Saat terjadi kecurangan, dampak yang lebih besar akan dirasakan perusahaan kecil seperti UMKM daripada perusahaan besar (ACFE, 2022). Menurut hasil survei ACFE (2022), usaha kecil rata-rata mengalami kerugian \$150.000, sedangkan untuk usaha besar \$138.000. Meskipun besaran nilai kerugian terlihat sama namun UMKM akan merasakan dampak yang signifikan lebih besar daripada perusahaan besar. Bagi UMKM, penipuan menimbulkan kerugian finansial dan non finansial yang membuat UMKM mengalami kerugian kompetitif, permasalahan emosional, menurunkan moralitas dan produktivitas bahkan dalam kasus yang ekstrim, terjadi kegagalan bisnis

(Hess & Cottrell, 2016). Hal ini dikarenakan organisasi kecil rata-rata memiliki kemampuan sumber daya dan anti-fraud controls yang lebih rendah serta adanya keterbatasan anggaran dalam menginvestigasi dan memperkarakan dalam persidangan dibandingkan perusahaan besar (ACFE), 2022; Gunasegaran et al., 2018; Hess & Cottrell, 2016; Kapardis & Zopiatis, 2010; Ohalehi, 2019). Selain itu, UMKM dinilai lebih rentan terhadap penipuan akibat sumber daya yang terbatas, seperti hasil survei Kemnaker (2021) yang mendokumentasikan sebanyak lebih dari 40% pengusaha UMKM di Indonesia berpendidikan SD atau tidak tamat SD dan rendahnya angka indeks literasi keuangan nasional di tahun 2022 yang hanya sebesar 49.68% (OJK, 2022).

Bagi Indonesia, UMKM memiliki peran besar terhadap perekonomian yang andil dalam penyerapan tenaga kerja dan kontribusinya bagi Produk Domestik Bruto (PDB) (Hartarto, 2021). Bahkan tercatat bahwa UMKM di Indonesia menyumbang kontribusi yang paling tinggi diantara negara di Kawasan ASEAN (Hartarto, 2021). Menurut data Asian Development Bank (ADB) (2020), SME di Indonesia berkontribusi terhadap PDB sebesar 60,5%, sedangkan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 96,9%. Hal ini menjadikan SME memiliki peran strategis untuk mendorong dan mengembangkan pertumbuhan ekonomi. Namun seringkali ditemukan UMKM memiliki control yang lemah yang berujung pada kasus penipuan oleh karyawan. Menurut Kramer (2015), meskipun organisasi kecil memilih untuk beroperasi di lingkungan kepercayaan, namun masih banyak ditemukan kasus organisasi kecil menderita kerugian. Banyak karyawan yang memilih untuk jujur namun seringkali akan mencuri saat situasi tertentu, karena faktanya sebagian besar penipu memiliki latar belakang yang tidak mencurigakan (Hess & Cottrell, 2016). Banyak kasus kecurangan pada UMKM yang melibatkan pemanfaatan kuasa yang dimiliki, sehingga pegawai dapat melakukan transaksi fiktif dan perbuatan kriminal lainnya yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Penyebab utamanya kemungkinan besar karena bisnis kecil memiliki satu orang yang bertanggung jawab atas banyak area organisasi dan seringkali tidak ada yang mengawasi orang tersebut. Sehingga pelaku terbukti dapat menyalahgunakan wewenang jabatannya untuk menguntungkan diri sendiri. Bukan hanya kurangnya kontrol yang menyebabkan penipuan di usaha kecil namun seringkali pemilik usaha terlalu mempercayai karyawan (ACFE, 2022). Banyaknya kasus kecurangan menunjukkan bahwa penipu mampu memanfaatkan peluang melalui tingginya kepercayaan yang diberikan kepada karyawan dalam mengakses dan mengontrol asset perusahaan.

Lemahnya pengendalian internal di UMKM seringkali dijadikan sebagai factor pendorong kecurangan dapat terjadi (ACFE), 2022; Gunasegaran et al., 2018; Hess & Cottrell, 2016; Kapardis & Zopiatis, 2010; Ohalehi, 2019). Menurut Alazzabi et al. (2023) internal audit adalah pihak independen dari internal perusahaan yang berkewajiban menjalankan tugasnya dengan baik dalam mengawasi kegiatan karyawan perusahaan. Internal audit merupakan dasar *good corporate governance* dapat terbentuk yang membantu organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan prosedur serta sebagai upaya perlindungan terhadap tindakan pencegahan kecurangan karyawan. Organisasi yang memiliki auditor internal yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dinilai lebih dapat melindungi perusahaan dari ancaman kecurangan karyawan.

Meskipun UMKM rentan terhadap penipuan, namun penelitian yang membahas tentang kecurangan pada UMKM masih sangat terbatas (Zainal et al., 2021). Banyak penelitian terkait penipuan pada UMKM dalam konteks kecurangan laporan keuangan, kasus yang telah diadili di pengadilan, dan akuntansi keperilakuan menggunakan fraud triangle theory atau fraud diamond theory (Andoh et al., 2018; Othman et al., 2020; Ullah, 2020; Wellalage et al., 2019; Yekini & Abiola, 2021; Zainal et al., 2021; Zeng et al., 2021) namun belum ada penelitian yang mengujinya menggunakan fraud hexagon theory terutama yang berkaitan dengan peran internal audit yang efektif. Keunikan studi ini terletak pada pengintegrasian fraud hexagon theory dengan efektivitas pengendalian internal secara khusus untuk UMKM Indonesia, suatu konteks yang kurang memiliki struktur tata kelola formal, sehingga memodifikasi perilaku teoritis kolusi dan komponen kapabilitas.

Penelitian ini berkontribusi dengan cara, pertama, penelitian ini adalah yang pertama menguji fraud hexagon theory dan mengaitkannya dengan efektivitas internal audit dalam konteks akuntansi keperilakuan. Sepanjang pengetahuan peneliti, beberapa penelitian telah menggunakan teori ini, namun dalam konteks kecurangan laporan keuangan (Achmad et al., 2022; Handoko,

2021; Sukmadilaga et al., 2022; Suprpto & Agustia, 2023), sementara dalam konteks akuntansi keperilakuan masih belum ada. Penelitian ini mencoba untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti tentang determinan kecenderungan pelaku dalam melakukan kecurangan (Owusu et al., 2022; Sahla & Ardianto, 2022) menggunakan fraud hexagon theory. Kedua, penelitian ini juga merupakan penelitian pertama yang mengkaji kecurangan pada SME menggunakan teori yang dikembangkan oleh Vousinas (2019). Ketiga, pengujian fraud hexagon tidak sepenuhnya terbukti, namun dengan signifikannya variable pressure dan kemampuan menandakan bahwa fraud triangle tidak dapat menangkap fenomena kecurangan masa kini. Temuan penelitian juga menunjukkan adanya Internal control effectiveness mampu mempengaruhi hubungan capability dan karyawan untuk berbuat curang. Berikut adalah rumusan penelitian:

- RQ1: Bagaimana pengaruh tekanan, peluang, rasionalisasi, kompetensi, ego, dan kolusi terhadap fraud UMKM?
- RQ2: Apakah efektivitas pengendalian internal memoderasi hubungan tersebut?

STUDI LITERATUR

Kecurangan di UMKM

Penipuan dapat terjadi pada organisasi besar maupun kecil, namun fenomena kecurangan di SME mengalami sedikit perhatian. Girgenti & Hedley (2011) menyatakan bahwa manajemen risiko penipuan dapat dilakukan dengan tiga pendekatan, yaitu mencegah, mendeteksi, dan merespon. Menurut literatur sebelumnya, mengurangi penipuan dengan tindakan pencegahan merupakan langkah memerangi kecurangan yang lebih hemat daripada mendeteksi kecurangan (Laufer, 2011) dikarenakan upaya pengendalian dilakukan sebelum kecurangan terjadi (Bolton & Hand, 2002). American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) (2001) menyebutkan bahwa mekanisme pencegahan melalui fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh dewan direksi, komite audit, manajemen, auditor internal dan eksternal yang biasa dijumpai pada organisasi besar, sementara di SME hanya ada manajer yang mengatur yang bahkan merupakan pemilik tunggal. Bagi organisasi kecil, permasalahan tuntutan biaya yang besar menjadi kendala untuk mencegah penipuan dapat terjadi (Gunasegaran et al., 2018). Padahal menurut ACFE (2022), organisasi kecil lebih rentan menghadapi kecurangan dua kali dibandingkan organisasi besar (Kennedy, 2014). Namun organisasi lebih banyak mengupayakan deteksi ketika kecurangan telah terjadi daripada aktivitas mencegahnya (Mat et al., 2013).

Kecurangan memiliki sifat yang tersembunyi, menimbulkan biaya perkara, luput dari hasil survei dan bahkan dalam beberapa kasus pemilik takut adanya publisitas buruk, oleh karenanya data statistik kasus penipuan tidak akurat. Data yang mencatat kasus kecurangan banyak yang tidak terdeteksi, dilaporkan, dan diproses di pengadilan (N'Guilla Sow et al, 2018; Othman et al., 2020). Banyaknya kasus yang terjadi disebabkan oleh lemahnya system pengawasan yang mengakibatkan kerugian akibat kecurangan banyak terjadi. Oleh karena itu, penting untuk meneliti fenomena yang mempengaruhi karyawan SME melakukan kecurangan. Beberapa peneliti berfokus pada deteksi kecurangan (Evana et al., 2019; Husmawati et al., 2017; Ramantha, 2020; Wijayani & Ratmono, 2020). Penelitian ini berfokus pada pemeriksaan factor-faktor yang diusulkan yang dapat mempengaruhi individu melakukan kecurangan.

Teori Pengendalian Internal COSO

Teori pengendalian internal yang dikembangkan oleh COSO menawarkan pendekatan komprehensif bagi organisasi untuk mengelola sistem pengendalian internal. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa sasaran-sasaran terkait operasional, pelaporan, dan kepatuhan dapat terpenuhi. Secara definitif, pengendalian internal adalah proses berkelanjutan yang melibatkan dewan direksi, manajemen, dan seluruh personel, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan organisasi. Kerangka kerja COSO beroperasi melalui lima komponen yang saling terintegrasi:

1. Lingkungan Pengendalian membentuk dasar etika dan struktur yang menopang keseluruhan pengendalian.
2. Penilaian Risiko adalah proses mengidentifikasi dan menganalisis risiko internal dan eksternal yang relevan terhadap tujuan.

3. Aktivitas Pengendalian merupakan tindakan nyata (seperti rekonsiliasi dan pemisahan fungsi) yang memastikan risiko dikelola.
4. Informasi dan Komunikasi berfungsi sebagai sistem vital untuk memastikan informasi yang tepat mengalir secara efektif ke pihak internal dan eksternal.
5. Pemantauan melibatkan evaluasi secara berkala atau berkelanjutan untuk memastikan bahwa keempat komponen lainnya beroperasi secara efektif.

Teori dan Pengembangan Hipotesis

Upaya pencegahan terjadinya kasus kecurangan dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya dengan mengetahui determinan karyawan bertindak curang. Umumnya, motivasi tindak kecurangan oleh karyawan dijelaskan dalam perspektif teoritis (Handoko, 2021; Sukmadilaga et al., 2022; Utami & Purnamasari, 2021). Penelitian ini menggunakan fraud hexagon theory dalam menjelaskan factor-faktor yang mendorong karyawan melakukan kecurangan pada SME.

Fraud hexagon theory

Teori kecurangan pertama kali ditemukan oleh Cressey (1953) melalui fraud triangle theory yang menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bertindak curang dipengaruhi oleh tiga elemen, yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Kemudian teori ini mengalami perkembangan (fraud diamond theory) dengan penambahan satu elemen, yaitu kompetensi (Wolfe & Hermanson, 2004). Tanpa kemampuan, seorang penipu tidak akan berhasil melakukan kecurangan dan menyembunyikan perbuatannya. Di tahun 2011, Crowe (2011) mengembangkan teori ini menjadi fraud pentagon theory dengan menambahkan unsur arogansi yang memiliki arti sikap superioritas bahwa kebijakan perusahaan yang wajib dipatuhi oleh segenap karyawan tidak berlaku baginya.

Teori pemicu kecurangan yang paling baru adalah fraud hexagon theory yang pertama kali dicetuskan oleh (Vousinas, 2019). Teori ini merupakan penyempurna terhadap fraud pentagon theory yang ditemukan oleh Crowe (2011) yang terdiri dari Pressure, Opportunity, Rationalization, Capacity, dan Arrogance dengan menambahkan kolusi sebagai pemicu fraud. Kolusi diartikan sebagai bentuk kerjasama penipuan antara dua orang atau lebih. Perjanjian ini dapat mempermudah bagi penipu untuk melakukan aksinya. Karyawan yang berniat berbuat curang dapat menyebarkan keinginannya pada karyawan lain. Kasus kecurangan yang muncul dapat membahayakan kinerja perusahaan. Meskipun penipuan menimbulkan permasalahan, namun perusahaan tidak dapat menghindarinya.

Pengaruh Tekanan Terhadap Kecurangan Karyawan

Saat seseorang melakukan penipuan maka dia merasakan tekanan yang mendorong dirinya untuk berbuat curang yang dapat disebabkan oleh masalah keuangan atau non-keuangan (Gbegi & Adebisi, 2013). Menurut Wolfe & Hermanson, (2004) dorongan yang kuat untuk melakukan kecurangan dapat berupa tekanan finansial seperti beban berat yang harus dipikul, permasalahan biaya dan perilaku hedon. Sementara tekanan non-keuangan dikarenakan memiliki sifat keserakahan dan tidak dapat mengelola finansial dengan baik.

Owusu et al. (2022) melakukan penelitian tentang peran elemen fraud triangle terhadap kecenderungan karyawan state-owned enterprises bertindak curang. Ketika individu ditekan, akan sangat mungkin bagi dirinya untuk terlibat dengan tindakan penipuan (Owusu et al., 2022). Segenap individu dalam organisasi pasti memiliki permasalahan yang mampu mendorongnya berpikir untuk melakukan penipuan (Albrecht et al., 2010; Said et al., 2017; Suprpto & Nugroho, 2020). Permasalahan kehidupan pribadi karyawan dapat menstimulus pikiran negativenya untuk menjadi pelanggar kepercayaan.

Para peneliti menemukan bahwa tekanan/stimulus yang kuat mampu mendorong pikiran seseorang untuk melakukan penipuan (Koomson et al., 2020). Hal ini berlaku pada setiap orang bila disertai dengan peluang. Dorongan yang kuat dapat merasionalisasi pikiran pada orang yang baik sekalipun untuk melakukan kecurangan (Hess & Cottrell, 2016). Hasil penelitian Husmawati et al. (2017) menunjukkan bahwa kondisi perusahaan dapat mendorong karyawan untuk melakukan kecurangan. Hal ini didukung oleh Evana et al. (2019) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan rasio leverage yang tinggi meningkatkan keinginan karyawan untuk berbuat curang. Tekanan yang

dialami karyawan diproksikan melalui rasio leverage yang menimbulkan pengaruh positif untuk memanipulasi laporan keuangan.

Dalam studinya, Alzeban & Gwilliam (2014) menjelaskan hubungan internal audit dengan kecurangan. Mereka menyatakan bahwa internal audit bertugas mengaudit transaksi keuangan dan non-keuangan serta memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. Internal audit berperan dalam memberikan rekomendasi tentang bagaimana arah pengendalian internal perusahaan dapat ditingkatkan dalam mencegah serta mendeteksi terjadinya kecurangan. Salameh et al. (2011) membuktikan bahwa internal audit dapat digunakan sebagai strategi mencegah penipuan yang terjadi di organisasi. Lebih lanjut, organisasi yang menerapkan internal audit berbasis risiko dengan baik mampu menjamin bahwa risiko telah dimitigasi yang berpengaruh terhadap kualitas tata kelola perusahaan (Coram et al., 2004). Karyawan yang merasakan tekanan pekerjaan yang berat namun praktik internal audit perusahaan dapat berjalan dengan baik akan mampu menahan dorongan karyawan untuk berbuat curang. Oleh karenanya, penelitian ini mengusulkan hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

H1a. Pressure berhubungan positif dengan kecurangan karyawan.

H1b. Internal control effectiveness memperlemah hubungan antara pressure dengan kecurangan karyawan.

Pengaruh Peluang Terhadap Kecurangan Karyawan

Seseorang yang melihat adanya peluang untuk berbuat curang akan memotivasinya untuk melakukan kecurangan (Beck & Ajzen, 1991). Kondisi ini seperti pengetahuan bahwa suatu peraturan dapat dilanggar, banyaknya kasus kecurangan karyawan lain yang tidak tertangkap, kondisi dimana dirinya dapat memanfaatkan kepercayaan dari atasan, dan pengendalian internal perusahaan yang lemah adalah macam-macam kondisi yang membuka kesempatan bagi pelaku untuk melakukan kecurangan (PCAOB, 2005). Adanya peluang untuk memunculkan niat seseorang melakukan kecurangan didasarkan pada keyakinan bahwa perbuatannya tidak akan ketahuan. Pemberian tanggung jawab yang besar dalam mengakses asset perusahaan disertai tingkat pengawasan yang lemah akibat mekanisme pengendalian internal yang tidak efektif akan mempermudah jalan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan.

Hasil penelitian empiris menunjukkan bukti bahwa karyawan yang melihat adanya peluang akan menganggapnya sebagai suatu kesempatan untuk melakukan kecurangan (Albrecht et al., 2006; Ruankaew, 2016). Hasil penelitian Sukmadilaga et al. (2022) menyebutkan bahwa karyawan yang melakukan kecurangan laporan keuangan dipengaruhi oleh adanya kesempatan di tempat kerja. Said et al. (2017) juga menyebutkan melalui hasil penelitiannya bahwa kesempatan yang muncul akan ditangkap sebagai suatu peluang untuk melakukan kecurangan.

Chalmers et al. (2019) menekankan pentingnya internal audit sebagai upaya pencegahan dan pendeteksian kecurangan karyawan. Internal audit dalam sebuah perusahaan bertugas sebagai pihak independent yang memastikan kepatuhan dari segenap karyawan perusahaan. Lebih lanjut, mereka menyatakan bahwa organisasi diharuskan mengevaluasi pengendalian internal agar kemampuannya dapat meningkat, mengingat peran internal audit yang sangat penting. Coram et al. (2004) menemukan bahwa tindakan pencegahan dan pendeteksian kecurangan karyawan merupakan tugas internal audit. Kami menempatkan internal audit sebagai moderator hubungan antara peluang dengan kecurangan. Karyawan yang merasakan adanya kesempatan berbuat curang karena pengendalian internal yang lemah tidak dapat melakukan kecurangan karena dimitigasi oleh keberadaan internal audit. Oleh karenanya, hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2a. Peluang berhubungan positif dengan kecurangan karyawan.

H2b. Internal control effectiveness memperlemah hubungan antara peluang dengan kecurangan karyawan.

Pengaruh Rasionalisasi Terhadap Kecurangan Karyawan

Rasionalisasi adalah pembenaran argument untuk merencanakan kecurangan atas hasil analisis ketimpangan keuntungan yang diperoleh antara karyawan dan perusahaan. Seseorang yang

merasionalisasi akal pemikiran dapat mendorongnya untuk membenarkan tindakan kecurangan (Andoh et al., 2018; Cressey, 1953). Pelaku penipuan terdorong untuk berbuat curang dengan merasionalisasi pikiran bahwa keuntungan yang lebih besar akan didapatkan atau mereka hanya meminjam uang perusahaan dan akan mengembalikannya sehingga tidak ada pihak yang dirugikan (Owusu et al., 2022). Dalam hal ini, toleransi perbuatan negative yang dilakukan oleh karyawan dianggap sebagai hal yang wajar untuk dilakukan (rasionalisasi).

Hasil uji empiris Koomson et al. (2020) menunjukkan bahwa pelaku curang mengabaikan perasaan bersalah dan menjadikan perilakunya tampak dapat diterima sehingga tidak akan tertangkap. Seseorang yang melakukan kecurangan memahami perilakunya menyimpang namun merasionalisasi diri bahwa keuntungan yang lebih besar akan diperoleh sehingga untuk mempermudah aksinya, dia akan memposisikan dirinya tetap menjadi orang yang dapat dipercaya. Hasil penelitian Owusu et al. (2022) menunjukkan bahwa rasionalisasi terbukti mempengaruhi karyawan untuk melakukan kecurangan laporan keuangan in state-owned enterprises.

Alazzabi et al. (2023) menguji pengaruh internal audit terhadap upaya pencegahan kecurangan yang menunjukkan hasil yang signifikan. Coram et al. (2004) menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan, internal audit harus mengimplementasikan prosedur audit berbasis risiko dikarenakan dapat menjamin bahwa risiko kecurangan dapat dimitigasi dengan baik. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran internal audit. Salameh et al. (2011) juga membuktikan bahwa internal audit berdampak negative terhadap kecurangan. Oleh karenanya, penelitian ini berhipotesis:

H3a. Rasionalisasi berhubungan positif dengan kecurangan karyawan.

H3b. Internal control effectiveness memperlemah hubungan antara rasionalisasi dengan kecurangan karyawan.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kecurangan Karyawan

Kecurangan tidak akan dapat terjadi tanpa kemampuan. Menurut Wolfe & Hermanson (2004) sebagai penggagas ide pertama kali yang menambahkan unsur kompetensi sebagai salah satu factor pemicu kecurangan menyatakan bahwa seorang penipu setidaknya memiliki kemampuan seperti keahlian memanipulasi, pengetahuan melihat peluang, dan keterampilan berbohong. Karyawan yang memiliki kemampuan melakukan kecurangan memahami betul kelemahan pengendalian internal perusahaan sehingga dapat mengembangkan strategi untuk membantunya mengendalikan situasi demi keuntungan pribadi. Seseorang yang mampu melihat peluang untuk melakukan kecurangan menandakan bahwa dia memiliki kemampuan seperti mampu mengidentifikasi kelemahan pengendalian internal (Mansor, 2015). Kemampuan karyawan yang tinggi menjadikannya mendapatkan kepercayaan dari perusahaan untuk bertanggung jawab mengelola kegiatan operasional serta hak akses atas asset perusahaan. Kemampuan akan membantu penipu mempermudah jalannya untuk melakukan kecurangan dan menutupi perbuatannya.

Hasil penelitian Sahla & Ardianto (2022) menunjukkan bahwa kemampuan secara positif dan signifikan berhubungan dengan kecenderungan untuk berbuat curang. Sukmadilaga et al., (2022) menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan juga berpengaruh pada keinginan untuk melakukan kecurangan. Utami & Purnamasari (2021) mendokumentasikan bahwa di dunia akademik, kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan siswa untuk menyontek. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk berbuat curang namun jika dalam organisasi diterapkan pengendalian internal yang baik akan menghindarkan dirinya untuk melakukan kecurangan. Internal audit adalah sumber pengendalian yang ampuh dalam mendeteksi dan mencegah penipuan di organisasi (Bento et al., 2018). Berdasarkan temuan, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4a. Kapabilitas berhubungan positif dengan kecurangan karyawan.

H4b. Internal control effectiveness memperlemah hubungan antara kapabilitas dengan kecurangan karyawan.

Pengaruh Arogansi Terhadap Kecurangan Karyawan



Arogansi merupakan salah satu unsur penipuan yang melibatkan mental yang diusulkan oleh Crowe (2011) melalui fraud pentagon theory. Arrogance menunjukkan sikap superioritas yang membuka jalan pikiran si pelaku untuk berbuat curang karena dirinya merasa kebal terhadap hukuman. Ketika seseorang memiliki ego yang tinggi, mereka merasa sanksi yang diterapkan bagi setiap pelanggar kebijakan tidak akan berlaku bagi dirinya (Evana et al., 2019). Arrogance juga dapat berasal dari tingkat percaya diri yang tinggi bahwa dirinya dapat melakukan kecurangan tanpa ketahuan. Turunnya rasa hormat juga dapat memicu sifat arrogance seseorang dapat muncul akibat takut kehilangan reputasi yang selama ini telah dibangun. Motivasi berbuat curang dapat dilatarbelakangi oleh jabatan tinggi yang ingin dipertahankan (Kranacher et al., 2010). Tekanan social ini pada akhirnya mampu mempengaruhi seseorang berbuat curang demi mempertahankan arrogance sehingga hal ini lah yang akhirnya mendorong munculnya niat untuk melakukan kecurangan.

Ramantha (2020) melalui hasil penelitiannya menunjukkan bahwa arrogance memiliki hubungan positif dengan tindakan kecurangan pelaporan keuangan. Ramantha (2020) memproksikan *arrogance* dari banyaknya jumlah foto pada laporan keuangan yang mencerminkan sebagai suatu strategi yang memperlihatkan status posisinya sebagai pemimpin yang dikenal. Sukmadilaga et al. (2022) melalui hasil studinya menunjukkan bahwa arogansi berpengaruh positif terhadap kecurangan karyawan. Namun hasil penelitian Achmad et al. (2022) membuktikan bahwa arogansi tidak berpengaruh terhadap karyawan in stated owned enterprise untuk melakukan kecurangan. Kekuatan internal audit yang berjalan dengan baik mampu mencegah dan mendeteksi adanya kecurangan (Bento et al., 2018). Hal inilah yang akhirnya menghalangi arogansi dalam diri karyawan yang mencegahnya berbuat curang. Oleh karenanya, hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut:

H5a. Arrogance berhubungan positif dengan kecurangan karyawan.

H5b. Internal control effectiveness memperlemah hubungan antara arrogance dengan kecurangan karyawan.

Pengaruh Kolusi Terhadap Kecurangan Karyawan

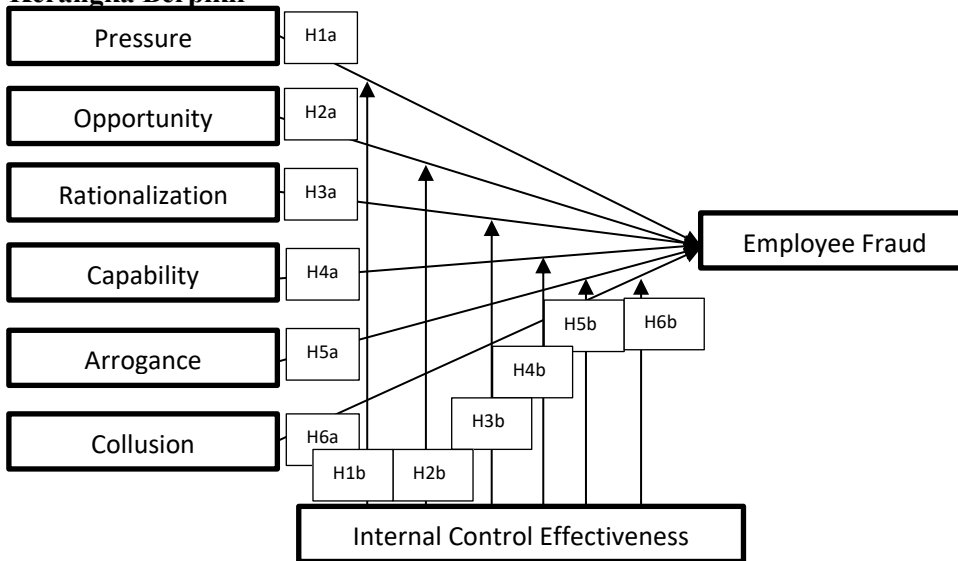
Vousinas (2019) mengembangkan model penipuan pentagon menjadi model penipuan hexagon dengan menambahkan unsur kolusi. Dua orang atau lebih yang saling bekerja sama untuk merencanakan dan melakukan penipuan disebut sebagai kolusi (Vousinas, 2019). Unsur ini sangat penting karena dianggap berperan dibalik terjadinya kasus kecurangan. Kerja sama untuk melakukan kecurangan bermanfaat untuk saling melindungi aksi mereka dan mencegah pelaku untuk tertangkap. Umumnya, perolehan keuntungan yang tidak merata menjadi motivasi bagi si pelaku untuk melakukan kecurangan (N'Guilla Sow et al. 2018). Keterlibatan dalam merencanakan tindakan penipuan bertujuan agar pelaksanaan perbuatan yang melanggar hukum ini lebih mudah terlaksana tanpa ketahuan. Kolusi atau kecurangan yang dilakukan secara bersama-sama dapat mempermudah aksi pelaku karena saling membantu (Vousinas, 2019). Oleh karenanya, adanya kolusi mampu mempengaruhi niat seseorang untuk berbuat curang akibat kemudahan dan potensi keuntungan besar yang akan diperoleh.

Hasil penelitian Sukmadilaga et al. (2022) menunjukkan bahwa kolusi mampu mempengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan pelaporan keuangan. Hal ini didukung oleh Wijayani & Ratmono (2020), namun berbeda dengan hasil penelitian Achmad et al. (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative antara kolusi dengan kecurangan pelaporan keuangan. Keberadaan internal audit yang mampu bekerja dengan baik dalam suatu perusahaan bermanfaat dalam mencegah kecurangan dapat terjadi Chalmers et al. (2019). Internal audit mampu mengidentifikasi kelemahan pengendalian internal sehingga dapat memberikan rekomendasi arah penguatan pengendalian. Berdasarkan penjelasan, kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada Figure 1. Oleh karenanya hipotesis yang kami kembangkan sebagai berikut:

H6a. Kolusi berhubungan positif dengan kecurangan karyawan.

H6b. Internal control effectiveness memperlemah hubungan antara kolusi dengan kecurangan karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Populasi, sampel dan teknik sampling

Populasi yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di UMKM Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2020) terdapat 4.209.817 jumlah SME di Indonesia. Diasumsikan rata-rata setiap UMKM mempekerjakan 5 orang kepercayaan, sehingga jumlah sampel sebanyak 21.049.085 orang. Dari jumlah tersebut, diambil sampel sebanyak 400 orang karyawan UMKM menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95%. Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling dengan metode cluster random sampling. Metode ini digunakan untuk memastikan bahwa semua karyawan UMKM di semua wilayah Indonesia dapat berpartisipasi sebagai sampel. Selain itu, metode ini dianggap lebih representatif dalam mewakili sampel penelitian (Supardi, 1993).

Desain dan instrumen penelitian

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan pendekatan survei dimana instrumen utama yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Pengumpulan data diawali dengan pertanyaan seputar profil atau karakteristik demografis responden, dilanjutkan di bagian kedua pertanyaan seputar kemungkinan karyawan akan melakukan penipuan melalui level persetujuan atas variabel yang diukur. Bagian kedua diadaptasi dari variabel penelitian Apsari & Suhartini (2021); Glenardy, et al. (2022); Rustandy et al. (2019); Said et al. (2017); Utami & Purnamasari (2021) yang disesuaikan dengan konteks kecurangan karyawan. Peneliti meyakinkan responden bahwa kerahasiaan data akan terjaga agar mendapatkan tingkat respon yang tinggi. Sebelum disebar, dilakukan pilot tes atas instrumen penelitian yang bermanfaat dalam menguji kesesuaian instrumen terhadap tujuan penelitian.

Model dan uji statistik

Analisis data yang disajikan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, dan uji regresi moderasi. Suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel yang lain dilihat dari nilai probabilitas. Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen saat nilai probabilitas (p-value) menunjukkan di bawah 5%. Namun, hal sebaliknya variabel independen dikatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ketika nilai probabilitas (p-value) menunjukkan di atas 5%.

HASIL

Statistik deskriptif

Analisis secara deskriptif terhadap data yang telah terkumpul bertujuan untuk mengetahui keragaman karakteristik responden. Table 1 menunjukkan karakteristik responden penelitian. Berdasarkan hasil rekapitulasi, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase perbedaan sebanyak 2.6%. Sebagian responden berusia muda dengan usia di bawah tiga puluh lima tahun sebanyak 67.8%. Responden penelitian menunjukkan paling banyak berpendidikan hingga perguruan tinggi sebesar 63.3%. Berkaitan dengan pengalaman kerja dengan organisasi mereka, mayoritas responden telah bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 77.8%. Sedangkan gaji responden penelitian yang diterima sebagai karyawan UMKM mayoritas mendapatkan di bawah Rp10 juta sebesar 88%.

Tabel 1. Statistik deskriptif

Descripton	Frequency (400)	Percentage (%)
<i>Gender</i>		
Male	205	51.3
Female	195	48.7
<i>Age</i>		
Below 30	117	29.3
30-35	154	38.5
36-45	129	32.2
<i>Level of education</i>		
Diploma	90	22.5
Degree	253	63.3
Master/Doctorate	47	11.8
Professional	10	2.4
<i>Working experience</i>		
Below 5 years	127	31.8
5-10	184	46.0
11-15	74	18.5
More than 15 years	15	3.7
<i>Salary</i>		
Below Rp 5 juta	202	50.5
Rp 5 juta-Rp 10 juta	150	37.5
Rp 11 juta-Rp 20 juta	35	8.8
Lebih dari Rp 20 juta	13	3.2

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Statistik deskriptif konstruk

Tanggapan responden terkait kecurangan karyawan pada UMKM serta factor-faktor yang mempengaruhinya tersaji pada Tabel 2. Skor mean dan standar deviasi dari setiap indicator di bawah masing-masing konstruk disajikan di dalam tabel. Terlihat bahwa skor mean konstruk kecurangan karyawan secara keseluruhan adalah 2.92 yang berarti fenomena kecurangan karyawan SME di Indonesia tidak lazim. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kecurangan karyawan terlihat bahwa rata-rata responden menyetujui adanya peristiwa kecurangan karyawan di SME meskipun beberapa berpendapat sebaliknya. Mayoritas responden ditemukan menggunakan layanan internet kantor di jam kerja serta memperpanjang waktu makan siang untuk keperluan pribadi. Tekanan kecurangan ditemukan tinggi dengan skor mean 3.33. Dari delapan indikator pengukur konstruk tekanan, mayoritas responden ditemukan menghemat pengeluaran, bertanggung

jawab atas keuangan keluarga, dan memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi. Peluang kecurangan ditemukan rendah karena system pengendalian internal perusahaan tinggi (skor mean = 3.81). Dari indicator pengukur peluang, sebagian responden mengungkapkan bahwa perusahaan dilengkapi dengan CCTV untuk memantau aktivitas karyawan dan setiap transaksi telah melalui system approval dan dicatat pada periode akuntansi yang tepat. Sedangkan skor mean konstruk rasionalisasi adalah 3.46. Indikator “I am only borrowing the asset of the office, and I will return it back when I am done” memiliki skor mean = 3.99. Sebagian responden juga menyetujui indicator “Some discretion on policies and procedure sometimes should be tolerated to help a customer, a vendor, or a colleague” (skor mean = 3.97). Dari semua factor-faktor yang diprediksi mempengaruhi karyawan berbuat curang, konstruk kemampuan memiliki skor mean tertinggi, yakni 3.97. Hal ini menunjukkan responden menyetujui indicator pengukuran konstruk kemampuan dalam penelitian ini. Bentuk kemampuan yang umum dihadapi responden adalah “I feel neither afraid nor worried when I committed fraud” (skor mean = 4.37). Konstruk arrogance juga memiliki skor mean tinggi, yakni 3.87. Mayoritas responden menyetujui indikator “A person feels his position in the office has the upper hand” yang memiliki skor mean tertinggi 4.14. Sementara konstruk kolusi memiliki skor mean rendah, yakni 2.15. Temuan ini berarti bahwa upaya karyawan untuk berbuat curang dan berusaha menutupinya bersama teman sangat mustahil dilakukan di SME. Sementara itu, keberadaan internal auditor dapat menurunkan tendensi bagi karyawan untuk berbuat curang (skor mean = 3.6). Organisasi harus mampu menjamin bahwa auditor internal memiliki tingkat keindependensian yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 2. Statistik deskriptif konstruk

Code	Constructs/indicator	Mean	SD
	<i>Employee fraud</i>		
EF1	Sometimes, I use the internet service of the office for personal purposes.	3.65	1.02
EF2	Sometimes, I bring home valuable assets from my office for personal use.	1.88	1.06
EF3	Given the opportunity, I will change the policy of my organization to suit me.	3.27	1.15
EF4	Sometimes, I extend my lunchtime.	3.84	1.09
EF5	Sometimes, I wrongly record some figures because I forget the actual figures.	1.95	1.02
		2.92	1,07
	<i>Pressure</i>		
PR1	My work pressure is high.	3.71	1.23
PR2	My work needs me to achieve KPI given by the company (e.g., target, achievement, workload, waiting time, audit, time frame, and review).	3.53	1.27
PR3	I have much work that must be done simultaneously.	2.16	1.38
PR4	I am faced with tension and depression because of the constant pressure at work.	3.27	1.31
PR5	Expenses on necessities need to be cut off to ensure that my salary will be sufficient until the end of the month.	3.93	1.12
PR6	Family expenses are extremely costly, which I cannot afford to pay in some cases.	3.05	1.15
PR7	I am fully responsible to support my family financially.	3.91	0.96
PR8	I need to hold my monthly debt payment in some cases because I do not have sufficient cash to pay.	3.08	1.10
		3.33	1,19
	<i>Opportunity</i>		
OP1	Every transaction done has sufficient documentation and approval.	3.57	1.24
OP2	Transactions are being entered in a timely manner.	4.45	0.70
OP3	Transactions are being recorded in the correct accounting period.	4.28	0.56
OP4	The separation of roles and responsibilities is clear.	4.19	1.16
OP5	Proper supervision, monitoring and review of work are implemented.	3.10	1.14

OP6	Policies, procedures and guidelines are well documented.	3.14	1.09
OP7	Closed-circuit television (CCTV) is used to monitor entries and exit.	3.96	0.91
		3.81	0,97
	<i>Rationalization</i>		
RT1	I think that I am underpaid with the amount of responsibility given to me.	3.78	1.18
RT2	I believe I must save a family member or loved one who is need of financial aid.	3.59	1.24
RT3	I believe I am in a desperate financial situation.	2.57	1.18
RT4	No one will suffer if I use the office facilities for personal purpose.	3.34	1.28
RT5	I am only borrowing the asset of the office, and I will return it back when I am done.	3.99	1.06
RT6	I believe that a gift from a customer, a vendor, or a colleague is a gesture of good service rendered by me.	3.34	1.37
RT7	I believe that I should be given some discretion in performing my job.	3.15	1.08
RT8	Some discretion on policies and procedure sometimes should be tolerated to help a customer, a vendor, or a colleague.	3.98	0.89
		3.47	1,16
	<i>Capability</i>		
CP1	I can control myself when I committed fraud.	4.27	0.63
CP2	I feel neither afraid nor worried when I committed fraud.	4.37	0.79
CP3	I agree that to commit fraud it is necessary to prepare a strategy.	4.26	0.66
CP4	I can argue if I am considered cheating.	3.90	0.94
CP5	I understand creative accounting methods.	2.81	1.19
CP6	I can handle my environment to help me in cheating.	4.19	0.77
		3.97	0,83
	<i>Arrogance</i>		
AG1	A person may feel more confident after cheating.	4.03	0.88
AG2	A person may feel that cheating is cool and to be proud of.	3.23	1.12
AG3	A person feels his position in the office has the upper hand.	4.14	0.87
AG4	I feel that the existing sanctions or company regulations do not apply to me.	4.07	0.87
		3.87	0,94
	<i>Collusion</i>		
CL1	I ask others to do what I want and benefit myself.	2.18	1.00
CL2	There is no one to rebuke when there is cheating.	2.18	1.00
CL3	When I commit fraud, I try to cover it up with my friends.	2.11	0.93
CL4	In my opinion, it is reasonable to assign my work to other employees.	2.11	0.94
		2.15	0,97
	<i>Internal Control Effectiveness</i>		
IC1	The organizational structure runs according to what has been established.	4.08	0.80
IC2	Internal auditor evaluates the implementation of policies and procedures that have been established by the company.	4.07	1.01
IC3	Internal auditor reports audit results to management regarding any weaknesses in policies or procedures found.	3.44	1.11
IC4	Monitoring and supervision are carried out periodically in order to minimize undesirable actions or things happening.	2.94	1.20
IC5	Internal auditor provides an audit assessment neutrally/not taking sides with anyone or any party.	4.11	0.90
IC6	Internal auditor carries out follow-up checks and makes improvements based on the results of audit checks that have been carried out.	2.98	1.26
		3.60	1,05

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Validity and reliability test

Pengujian validitas dan realibilitas model pengukuran yang digunakan dalam penelitian menggunakan average variance extract (AVE), composite reliability (CR), dan the Fornell and Larcker criterion of discriminant validity. Berdasarkan Tabel 3, model pengukuran penelitian ini dapat diandalkan. Menurut Hair et al. (2011) ambang batas nilai CR yang direkomendasikan adalah 0.7. Sementara untuk mencapai validitas konvergen, skor AVE yang disarankan minimal 0.5 (Hair et al., 2011), sehingga jika melihat Tabel 3, semuanya telah memenuhi nilai ambang batas. Sedangkan untuk mencapai validitas diskriminan, terlihat di Tabel 4 bahwa penelitian ini telah memenuhi yang ditunjukkan dengan nilai masing-masing konstruk secara diagonal lebih besar daripada nilai di bawah diagonal (korelasi silang kuadrat antara konstruk). Oleh karenanya, model pengukuran penelitian ini telah lolos uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 3. Uji composite reliability and average variance extracted

Constructs	CR	AVE
Employee fraud (EF)	0.841	0.518
Pressure (PR)	0.910	0.560
Capability (CP)	0.832	0.508
Opportunity (OP)	0.821	0.509
Rationalization (RT)	0.902	0.569
Arrogance (AG)	0.895	0.740
Collusion (CL)	0.882	0.658
Internal control (IC)	0.897	0.594

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Tabel 4. Uji discriminant validity (Fornell-Lacker criterion)

Constructs	CP	CL	AG	EF	IC	OP	RT	ST
CP	0.705							
CL	0.059	0.811						
AG	0.016	-0.097	0.860					
EF	0.178	0.138	-0.128	0.720				
IC	0.205	-0.038	0.007	0.139	0.771			
OP	0.168	-0.016	0.002	0.161	0.858	0.692		
RT	0.207	-0.050	0.021	0.155	0.972	0.912	0.754	
PR	0.150	-0.013	-0.016	0.203	0.818	0.856	0.835	0.749

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Structural model analysis

Jika telah lolos tahap uji validitas dan reliabilitas maka selanjutnya menguji model structural. Hal ini bertujuan untuk memeriksa permasalahan multikolinearitas yang ditunjukkan dari nilai VIF. Menurut Hair et al. (2011), nilai ambang batas VIF yang direkomendasikan adalah dibawah 10. Oleh karenanya model bebas dari masalah multikolinearitas yang ditunjukkan Tabel 5. Sedangkan nilai R2 (koefisien determinasi) model sebesar 19.6%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 20% variasi kecurangan karyawan yang dapat dijelaskan oleh variable independent (pressure, opportunity, rationalization, capability, ego, collusion, dan internal control). Hubungan antar konstruk penelitian ditampilkan pada Gambar 2 yang menyajikan model structural penelitian.

Tabel 5. Uji Variance inflation factor

Constructs	VIF
Pressure (PR)	1.145
Capability (CP)	1.277
Opportunity (OP)	1.367
Rationalization (RT)	1.090

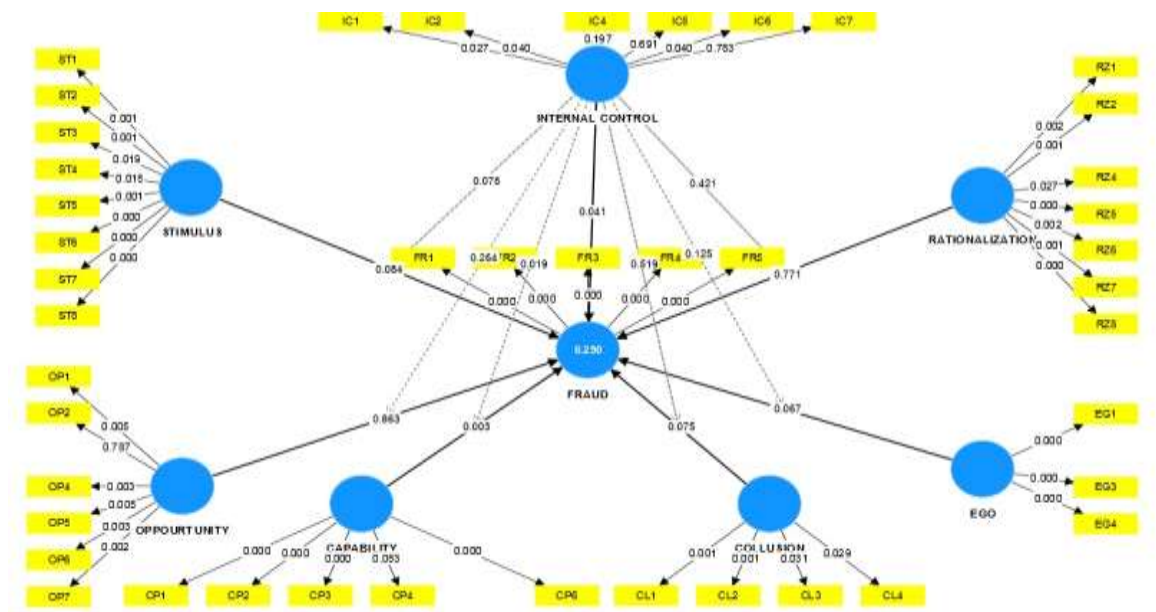
Arrogance (AG)	1.055
Collusion (CL)	1.070
Internal control (IC)	1.722

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Tabel 6. Hypothesis testing results

Hypothesis path	Coefficient	P-values	Results
H1a. Pressure → employee fraud	0.741	0.041	Accepted
H1b. Pressure*Internal control → employee fraud	0.713	0.076	Rejected
H2a. Opportunity → employee fraud	1.209	0.771	Rejected
H2b. Opportunity*Internal control → employee fraud	1.117	0.264	Rejected
H3a. Rationalization → employee fraud	0.924	0.084	Rejected
H3b. Rationalization*Internal control → employee fraud	0.805	0.421	Rejected
H4a. Capability → employee fraud	0.336	0.003	Accepted
H4b. Capability*Internal control → employee fraud	1.230	0.019	Accepted
H5a. Arrogance → employee fraud	0.934	0.067	Rejected
H5b. Arrogance*Internal control → employee fraud	1.533	0.125	Rejected
H6a. Collusion → employee fraud	0.609	0.075	Rejected
H6b. Collusion*Internal control → employee fraud	0.645	0.519	Rejected

Sumber: Data diolah SPSS (2025)



Gambar 2. Path diagram of the structural model

PEMBAHASAN

Hipotesis diuji menggunakan prosedur Bootstrapping Smart-PLS 4.0 yang tersaji hasilnya pada Tabel 6. Hubungan antara pressure dengan kecurangan karyawan terbukti signifikan dengan nilai P-value 0.041 (lebih kecil dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa H1a secara statistik didukung. Tekanan yang dihadapi mampu memstimulus karyawan SME untuk melakukan kecurangan. Karyawan merasa terbiasa dengan beragam tekanan yang dihadapi yang dapat mendorong mereka untuk berbuat curang. Temuan ini dapat dijelaskan dengan melihat rata-rata jawaban responden terhadap variabel tekanan sebesar 3,33 (Tabel 2), angka 3 menunjukkan jawaban netral dan cenderung setuju, artinya karyawan mengakui adanya tekanan dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi persepsi untuk berbuat kecurangan. Hasil ini mendukung teori fraud hexagon dan penelitian terdahulu seperti Achmad et al., (2022); Utami & Purnamasari (2021) namun tidak mendukung penelitian Handoko (2021); Sahla & Ardianto (2022); Said et al.

(2017); Sukmadilaga et al. (2022).

Kemudian hipotesis H1b menguji pengaruh interaksi pressure dan internal audit terhadap kecurangan karyawan (PR*IC) terbukti tidak signifikan dengan nilai P-value 0.076 (lebih besar dari 0.05). Artinya, variable internal audit (IC) tidak mampu mempengaruhi hubungan pressure dengan kecenderungan karyawan SME berbuat curang sehingga hipotesis H1b tidak didukung. Sebenarnya SME memiliki struktur pengendalian internal yang cukup tinggi dimana pemilik sebagai sumber utama pengendalian. Tapi ini hasil belum dapat membuktikan apa yang telah dinyatakan Suh et al. (2018) tentang anti-fraud strategy.

Hubungan antara opportunity dengan kecurangan karyawan tidak signifikan yang ditunjukkan dari nilai P-value sebesar 0.771, nilainya lebih besar dari 0.05. Artinya hipotesis H2a tidak didukung. Temuan ini tidak mendukung teori fraud hexagon dimana karyawan di UMKM kurang terlibat untuk mengambil kesempatan bertindak curang. Dari rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pengukur variabel peluang, nilainya adalah 3,81 (Tabel 2), sebenarnya dapat dikatakan peluang untuk melakukan fraud sangat tinggi dan hampir ada peluang, artinya sistem monitoring berupa sistem pengendalian tidak berjalan dengan baik dan kuat. Penerapan sistem pengendalian yang kurang ketat meningkatkan peluang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan namun kesempatan itu tidak dilakukan mengingat karyawan menginginkan kontrak jangka panjang dengan UMKM. Hasil ini konsisten dengan temuan Handoko (2021); Sahla & Ardianto (2022); Said et al. (2017); Sukmadilaga et al. (2022).

H2b menguji pengaruh interaksi antara opportunity dengan internal control (OP*IC). Terlihat dari Tabel 6 bahwa nilai P-value adalah 0.264 (lebih besar dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa interaksi keduanya tidak terbukti. Temuan penelitian ini membuktikan hasil penelitian Suh et al. (2018) tentang anti-fraud strategy melalui internal control.

Selanjutnya uji H3a yang menunjukkan hubungan antara rationalization dengan kecenderungan karyawan SME melakukan kecurangan. Terlihat pada Tabel 6 bahwa nilai P-value adalah 0.084 atau lebih dari 0.05 yang berarti hipotesis tidak didukung secara statistik. Rasionalisasi diartikan dengan pikiran yang membenarkan sikap yang salah dan menganggap bahwa perbuatan curang wajar untuk dilakukan. Rata-rata jawaban dari 400 responden adalah 3.47 yang berarti mereka menanggapi variabel rasionalisasi dari rendah sampai sedang. Dapat dikatakan bahwa meskipun ada respon yang moderat hal ini tidak lantas mendorong kecenderungan karyawan untuk berbuat curang. Temuan penelitian tidak mendukung teori fraud hexagon karena menunjukkan bahwa rasionalisasi tidak mempengaruhi karyawan untuk melakukan kecurangan. Hasil ini mendukung temuan Achmad et al., (2022); Handoko (2021); Sahla & Ardianto (2022); Sukmadilaga et al. (2022); Utami & Purnamasari (2021).

Berikutnya adalah H3b yang menguji pengaruh interaksi antara variable rationalization dan internal control (RT*IC) terhadap kecurangan karyawan SME. Pada table 6 menunjukkan nilai P-value sebesar 0.421 (lebih besar dari 0.05). Artinya, interaksi kedua variable tidak terbukti signifikan. Meskipun karyawan SME menyikapi rasionalisasi disertai dengan upaya mitigasi dari keberadaan internal control, namun tidak membuktikan bahwa interaksi keduanya menurunkan tendensi karyawan SME melakukan kecurangan.

Penelitian ini menemukan hubungan yang signifikan (0.003 atau lebih kecil dari 0.05) dan positif antara kemampuan dengan kecurangan karyawan di UMKM (H4a didukung). Hal ini menunjukkan bahwa untuk melakukan kecurangan, karyawan mempercayai bahwa mereka harus memiliki kemampuan untuk dapat merancang strategi agar perbuatannya tidak dideteksi. Rata-rata jawaban responden adalah 3.97 yang artinya setuju. Hasil ini signifikan dan mendukung teori fraud hexagon, semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Sahla & Ardianto (2022); Utami & Purnamasari (2021).

Interaksi antara kompetensi dengan internal control (CP*IC) juga signifikan pada P-value 0.019 atau lebih kecil dari 0.05. Artinya, hipotesis H4b didukung. Adanya kompetensi untuk melakukan kecurangan, namun jika diimbangi dengan keberadaan internal control maka dapat melemahkan dorongan karyawan untuk melakukan kecurangan. Artinya, internal control mampu menjadi strategi menurunkan kecurangan karyawan di UMKM. Temuan ini membuktikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Diyanty (2022). Pemantauan yang efektif hanya dapat

dicapai jika internal control memiliki kemampuan dan kinerja di atas tingkat ambang batas (Hambrick et al. 2015). Di balik perannya dalam mengisi peran sebagai bagian dari CG, internal control dituntut memiliki kompetensi yang mumpuni untuk dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Internal control lebih mungkin untuk mengenali dan memahami masalah yang mungkin muncul jika mereka memiliki pengetahuan yang relevan di area masalah tertentu (Velte 2021). Ini bukan tanpa alasan karena manajer mengetahui perusahaan, operasinya, dan masalah manajemen internal di dalam dan di luar, dan mereka dapat menggunakan pengetahuan ini untuk mengejar kepentingan mereka.

Hasil uji hipotesis H5a yang menunjukkan hubungan antara arogansi dengan kecurangan karyawan di SME menunjukkan nilai P-value 0.067 atau lebih besar dari 0.05. Artinya hipotesis secara statistik tidak mendukung bahwa arrogance berhubungan dengan kecurangan karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori fraud hexagon namun mendukung temuan Achmad et al. (2022); Handoko (2021); Utami & Purnamasari (2021). Pada UMKM, peran ego tidak signifikan karena pemilik-karyawan memiliki hubungan kekeluargaan yang kuat sehingga dapat menurunkan dorongan egosentris yang terjadi di perusahaan.

Selanjutnya, menguji interaksi antara arogansi dengan internal control (AG*IC) yang ditunjukkan dari nilai P-value 0.125 (lebih besar dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa H5b terbukti tidak signifikan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Nugroho & Diyanty (2022); Suh et al. (2018). Sikap arogansi yang disertai dengan keberadaan internal control di SME tidak mempengaruhi karyawan untuk berbuat curang.

Hubungan antara konstruk kolusi dengan kecurangan karyawan terbukti tidak signifikan yang ditunjukkan dengan nilai P-value sebesar 0.075 atau lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik H6a tidak didukung. Temuan ini tidak mendukung teori fraud hexagon. Karyawan menilai sulit untuk mencari rekan yang dapat diajak untuk melakukan kecurangan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Achmad et al. (2022). Namun berbeda dengan hasil penelitian Sukmadilaga et al. (2022).

Kemudian untuk hipotesis H6b yang menguji pengaruh interaksi kolusi dan internal control (CL*IC) terhadap kecurangan karyawan di SME terlihat pada Tabel 6. Nilai P-value menunjukkan 0.519 atau lebih besar dari 0.05 yang artinya hipotesis tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel internal control terbukti tidak mempengaruhi hubungan kolusi dengan kecenderungan karyawan SME melakukan kecurangan. Internal audit sebagai pihak independen yang mengontrol keefektifitas kegiatan perusahaan belum mampu menurunkan kerjasama antar karyawan dalam melakukan kecurangan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Nugroho & Diyanty (2022); Suh et al. (2018).

KESIMPULAN

Dunia berkembang begitu pesat sehingga model kecurangan yang terjadi juga mengalami perubahan. Beragam bentuk perhatian untuk memitigasi kecurangan karyawan masih belum sebanding dengan jumlah pertumbuhannya. Sebagian besar penelitian berfokus pada kecurangan laporan keuangan di perusahaan swasta. Oleh karenanya hal ini memicu dilakukannya penelitian di SME mengingat kontribusinya pada *gross domestic product* yang tidak sedikit. Upaya menjaga ketahanan SME secara jangka panjang sangat diperlukan dengan menyelidiki factor-faktor yang mampu mempengaruhi karyawan melakukan kecurangan. Dengan menggunakan fraud hexagon theory, penelitian ini berhipotesis bahwa pressure, opportunity, rationalization, capability, arrogance, dan collusion mampu mempengaruhi karyawan SME terlibat dalam kecurangan. Studi ini memberikan bukti secara empiris bahwa dari keenam komponen fraud hexagon tidak semuanya dapat memprediksi kecurangan karyawan pada UMKM. Menurut hasil studi, konstruk pressure dan kemampuan mampu mempengaruhi karyawan untuk melakukan kecurangan. Sedangkan variabel internal control effectiveness mampu mempengaruhi hubungan capability dan karyawan untuk berbuat curang.

Penelitian ini meyoroti faktor-faktor penyebab kecurangan karyawan dengan memodifikasi konsep fraud hexagon theory pada konteks UMKM yang struktur pengendaliannya informal. Penelitian ini berkontribusi dengan berfokus pada SME yang jarang diteliti. Studi ini berimplikasi pada pemilik dan manajer SME sehingga kerugian yang diakibatkan oleh perilaku kecurangan

karyawan dapat dicegah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tekanan dan kemampuan mampu mempengaruhi karyawan untuk bertindak curang. Tanpa tekanan dan pengetahuan seseorang tidak dapat membuat perencanaan yang mampu mencegah perbuatan curangnya terdeteksi. Namun temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk berbuat curang dapat dimitigasi oleh internal control. Pelatihan dan pengetahuan yang tepat tentang pengendalian internal dapat memitigasi bentuk kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, pemilik UMKM dapat pula mempertimbangkan sistem whistleblowing untuk memudahkan karyawan yang hendak melaporkan ketika ditemukan praktik kecurangan. Pemilik UMKM juga dapat mempertimbangkan sistem pembukuan digital, pemisahan tugas, dan pelatihan anti-fraud.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan yang dapat memberikan saran perbaikan bagi peneliti selanjutnya. Nilai R² yang hanya 19.6%, menandakan bahwa penelitian ini tidak luput dari self-report bias sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diprediksi mampu mempengaruhi karyawan melakukan kecurangan yang tidak diuji dalam penelitian ini. Kemudian peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode penelitian lain seperti kualitatif atau mix method sehingga akan didapati penggalian informasi secara lebih mendalam dan personal atas faktor-faktor penyebab kecurangan karyawan dapat terjadi.

REFERENSI

- Abdullahi, R., & Mansor, N. (2018). Fraud prevention initiatives in the Nigerian public sector. *Journal of Financial Crime*, 25(2), 527–544.
- Achmad, T., Ghazali, I., & Pamungkas, I. D. (2022). Hexagon Fraud: Detection of Fraudulent Financial Reporting in State-Owned Enterprises Indonesia. *Economies*, 10(13). <https://doi.org/10.3390/economies10010013>
- Alazzabi, W. Y. E., Mustafa, H., & Karage, A. I. (2023). Risk management, top management support, internal audit activities and fraud mitigation. *Journal of Financial Crime*, 30(2), 569–582.
- Albrecht, C., Turnbull, C., Zhang, Y., & Skousen, C. J. (2010). The relationship between South Korean chaebols and fraud. *Management Research Review*, 33(3), 257–268.
- Albrecht, W. S., Hill N.C., & Albrecht, C. C. (2006). The ethics development model applied to declining ethics in accounting. *Australian Accounting Review*, 16(40), 30–40.
- Alzeban, A., & Gwilliam, D. (2014). Factors affecting the internal audit effectiveness: a survey of the Saudi public sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 23(2), 74–86.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (2001). *Management antifraud programs and controls: guidance to help prevent and deter fraud*. https://www.mtsu.edu/audit/forms/Management_Antifraud_Programs_and_Controls_1_.pdf
- Andoh, C., Quaye, D., & Frimpong, I. A. (2018). Impact of fraud on Ghanaian SMEs and coping mechanisms. *Journal of Financial Crime*, 25(2), 400–418. <https://doi.org/10.1108/JFC-05-2017-0050>
- Apsari, A. K., & Suhartini, D. (2021). Religiosity as Moderating of Accounting Student Academic Fraud with a Hexagon Theory Approach. *Accounting and Finance Studies*, 1(3), 211–230. <https://doi.org/https://doi.org/10.47153/afs13.1512021>
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report to The Nations*.
- Beck, L., & Ajzen, I. (1991). Predicting dishonest actions using the theory of planned behavior. *Journal of Research in Personality*, 25(3), 285–301.
- Bento, R. F., Mertins, L., & White, L. F. (2018). Risk Management and Internal Control: A Study of Management Accounting Practice. *Advances in Management Accounting, Emerald Publishing Limited*, 1–25.
- Bolton, R. J., & Hand, D. J. (2002). Statistical fraud detection: a review. *Statistical Science*, 17(3), 235–255.
- Central Bureau of Statistics (BPS). (2020). *Ada 4,21 Juta Industri Mikro Kecil di Indonesia, di Wilayah Mana Terbanyak?* <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/03/23/ada-421-juta-industri-mikro-kecil-di-indonesia-di-wilayah-mana-terbanyak>

- Chalmers, K., Hay, D., & Khelif, H. (2019). Internal control in accounting research: a review. *Journal of Accounting Literature*, 42, 80–103.
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. R. (2004). The effect of risk of misstatement on the propensity to commit reduced audit quality acts under time budget pressure. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 23(2), 159–167.
- Cressey, D. (1953). The Criminal Violation of Financial Trust. *American Sociological Review*, 15(6), 738–743.
- Crowe, H. (2011). *Putting the Freud in Fraud: Why the Fraud Triangle Is No Longer Enough*. IN Horwath, Crowe.
- Evana, E., Metalia, M., Mirfazli, E., Georgieva, D. V., & Sastrodihardjo, I. (2019). Business Ethics in Providing Financial Statements: The Testing of Fraud Pentagon Theory on the Manufacturing Sector in Indonesia. *Business Ethics and Leadership*, 3, 68–77.
- Gbegi, D., & Adebisi, J. (2013). The new fraud diamond model-how can it help forensic accountants in fraud investigation in Nigeria? *European Journal of Accounting Auditing and Finance Research*, 1(4), 129–138.
- Girgenti, R. H. J. D., & Hedley, T. P. (2011). *Managing the Risk of Fraud and Misconduct*. McGrawHill, New York, NY.
- Glenardy, Romi, M., Ricky, & Wulandari, B. (2022). Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Kualitas Audit, Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Bank BCA area Medan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 13(01), 210–221.
- Gunasegaran, M., Basiruddin, R., Rasid, S. Z. A., & Rizal, A. M. (2018). The case studies of fraud prevention mechanisms in the Malaysian medium enterprises. *Journal of Financial Crime*, 25(4), 1024–1038. <https://doi.org/10.1108/JFC-05-2017-0034>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hambrick, D. C., V. F. Misangyi, and C. A. Park. 2015. The Quad Model for Identifying a Corporate Director's Potential for Effective Monitoring: Toward a New Theory of Board Sufficiency. *The Academy of Management Review*, 40(3), 323–344.
- Handoko, B. L. (2021). Fraud hexagon dalam mendeteksi financial statement fraud perusahaan perbankan di Indonesia. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), 176–192. <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jka>.
- Hartarto, A. (2021). *Pembiayaan UMKM*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hess, M. F., & Cottrell, J. H. (2016). Fraud risk management: A small business perspective. *Business Horizons*, 13–18. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2015.09.005>
- Husmawati, P., Yossi, S., Irda, R., & Desi, H. (2017). Fraud Pentagon Analysis in Assessing the Likelihood of Fraudulent Financial Statement (Study on Manufacturing Firms Listed in Bursa Efek Indonesia Period 2013–2016). *International Conference of Applied Science on Engineering, Business, Linguistics and Information Technology (ICT-ASCNITech)*, 7, 45–51.
- Kapardis, M. K., & Zopiatias, A. (2010). Investigating incidents of fraud in small economies: the case for Cyprus. *Journal of Financial Crime*. *Journal of Financial Crime*, 17(2), 195–209. <http://doi.org/10.1108/13590791011033890>
- Kennedy, J. P. (2014). From apathy to disdain: Why small businesses refuse to call the police when employee theft occurs. *Presentation at the Annual Meeting of the Criminal Justice Sciences, February 18-22, Philadelphia, PA*.
- Koomson, T. A. A., Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., & Oquaye, M. (2020). Determinants of asset misappropriation at the workplace: the moderating role of perceived strength of internal controls. *Journal of Financial Crime*, 27(4), 1191–1211.
- Kramer, B. (2015). Trust, but verify: fraud in small businesses. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22(1), 4–20. <https://doi.org/10.1108/JSBED-08-2012-0097>
- Kranacher, M. J., Riley, R., & Wells, J. T. (2010). *Forensic Accounting and Fraud Examination*. John Wiley and Sons, Hoboken, NJ.
- Laufer, D. (2011). Small entrepreneurs: a focus on fraud risk and prevention. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(2), 401–404.
- 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*, 1(5), 38–45.
- Mat, T., Zainun, T., Nazri, S. M., Faiza, S. N., Mohd Fahmi, F., Ismail, A. M., & Smith, M. (2013). Assessing the fraud prevention mechanisms in Malaysian government agencies. *Malaysian Accounting Review*, 12(2), 141–169.
- N'Guilla Sow, A., Basiruddin, R., Mohammad, J., & Rasid, S. Z. A. (2018). Fraud prevention in Malaysian small and medium enterprises (SMEs). *Journal of Financial Crime*, 25(2), 499–517. <https://doi.org/10.1108/JFC-05-2017-0049>
- Nugroho, D. S., & Diyanty, V. (2022). Hexagon Fraud In Fraudulent Financial Statements: The Moderating Role Of Audit Committee. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 19(1), 46–67. <https://doi.org/10.21002/jaki.2022.03>
- Ohalehi, P. (2019). Fraud in small charities: evidence from England and Wales. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 211–222. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0122>
- Othman, R., Laswad, F., & Berkahn, M. (2020). Financial C.R.I.M.Es in small businesses: causes and consequences. *Journal of Financial Crime*. <https://doi.org/10.1108/JFC-03-2020-0032>
- Owusu, G. M. Y., Koomson, T. A. A., Alipoe, S. A., & Kani, Y. A. (2022). Examining the predictors of fraud in state-owned enterprises: an application of the fraud triangle theory. *Journal of Money Laundering Control*, 25(2), 427–444. <https://doi.org/10.1108/JMLC-05-2021-0053>
- PCAOB. (2005). *AU section 316 consideration of fraud in a financial statement audit*. <http://pcaobus.org/Standards/Auditing/Pages/AU316.aspx>.
- Price Waterhouse and Coopers (PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey). (2022). *Protecting the Perimeter: The Rise of External Fraud*.
- Ramantha, I. W. (2020). Fraud Pentagon Theory in Detecting Financial Perception of Financial Reporting with Good Corporate Governance as Moderator Variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 84–94.
- Ruankaew, T. (2016). Beyond the fraud diamond. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 7(1), 474–476.
- Rustandy, T., Nasihin, I., Lokamandala, M. A., & Mubin, M. (2019). The Effect of Internal Audit on Fraud Prevention at PT Pos Indonesia. *Journal of Accounting for Sustainable Society (JASS)*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.35310/jass.v1i02.232>
- Sahla, W. A., & Ardianto, A. (2022). Ethical values and auditors fraud tendency perception: testing of fraud pentagon theory. *Journal of Financial Crime*. <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2022-0086>
- Said, J., Alam, 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).
- Salameh, R., Al-Weshah, G., Al-Nsour, M., & A-Hiyari, A. (2011). Alternative internal audit structures and perceived effectiveness of internal audit in fraud prevention: evidence from Jordanian banking industry/les structures alternative D'audit interne et L'efficacite percue De L'audit intrene dans La prevention contr. *Canadian Social Science*, 7(3), 40.
- 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, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2018.02.003>
- Sukmadilaga, C., Winarningsih, S., Handayani, T., Herianti, E., & Ghani, E. K. (2022). Fraudulent Financial Reporting in Ministerial and Governmental Institutions in Indonesia: An Analysis Using Hexagon Theory. *Economies*, 10(86). <https://doi.org/10.3390/economies10040086>
- Supardi. (1993). Populasi dan sampel penelitian. *Unisia*, 13(17), 17.
- Suprpto, F. M., & Agustia, D. (2023). The Analysis of Fraudulent Financial Statements Prevention Using Hexagon's Fraud and Government Internal Auditor as Moderating Variable in Local Government in Indonesia. *Forum for Development Studies*, 50(3). <https://doi.org/10.1080/08039410.2023.2232365>
- Suprpto, F. M., & Nugroho, W. C. (2020). Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit

- Dengan Disfungsional Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntabilitas*, 13(2), 151–164. <https://doi.org/10.15408/akt.v13i2.17364>
- Ullah, B. (2020). Financial constraints, corruption, and SME growth in transition economies. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.qref.2019.05.009>.
- Utami, D. P. W., & Purnamasari, D. I. (2021). The impact of ethics and fraud pentagon theory on academic fraud behavior. *Journal of Business and Information Systems*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/10.36067/jbis.v3i1.88>.
- Velte, P. 2021. The link between corporate governance and corporate financial misconduct. A review of archival studies and implications for future research. In *Management Review Quarterly* (Issue 0123456789).
- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 372–381. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128>
- Wellalage, N. H., Locke, S., & Samujh, H. (2019). Corruption, Gender and Credit Constraints: Evidence from South Asian SMEs. *Journal of Business Ethics*, 267–280. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3793-6>
- Wijayani, D. R., & Ratmono, D. (2020). Fraud Hexagon in Islamic Companies. *Economic Faculty & Muria Business*, 32(3), 6137–6149.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The fraud diamond: considering the four elements of fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38.
- Yekini, K., & Abiola, J. (2021). Workplace fraud and theft in SMEs Evidence from the mobile telephone sector in Nigeria. *Journal of Financial Crime*, 25(4), 969–983. <https://doi.org/10.1108/JFC-03-2017-0025>
- Zainal, S. F., Hashim, H. A., Ariff, A. M., & Salleh, Z. (2021). Research on fraud: an overview from small medium enterprises (SMEs). *Journal of Financial Crime*. <https://doi.org/10.1108/JFC-09-2021-0205>
- Zeng, H., Yang, L., & Shi, J. (2021). Does the supervisory ability of internal audit executives affect the occurrence of corporate fraud? Evidence from small and medium- sized listed enterprises in China. *International Journal of Accounting & Information Management*, 29(1), 1–26. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-02-2020-0020>