

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM MENGURANGI RESIKO KECURANGAN KARYAWAN PADA UNIVERSITAS ADVENT INDONESIA, BANDUNG

Jhon Rinendy

Universitas Adventist Indonesia, Bandung, jhonrinendy@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine how much of the effect of employee's job satisfaction (JS) to reduce employee fraud risk (EFR) in non-profit organizations. EFR could be predicted by component behaviours of JS dimension (existence needs, relatedness needs, and growth needs) as perceived to prevent and reduce fraudulent acts in relation to misappropriation of assets. The survey research design was employed in this study with convenience random sampling technique. The descriptive-correlational design and multiple regression analysis were used to determine the existing relationship among the variables and the predictors of EFR. The respondents were 103 regular full-time employees of Universitas Advent Indonesia, Bandung. The results reveal that the job satisfaction of respondents was average, which they were almost always satisfied with their work. The rank of employee fraud risk below average which shown that employees have rarely tendency committed with fraudulent acts. The highest rank of EFR factors with average rank was due to "opportunity", followed by "pressure" and "rationalization" as the last the factor of the employees committed with fraudulent acts with below average rank. There was a strong negative and significant relationship between JS degree and EFR factors of the respondents' perception. However, all job satisfaction dimensions were the best predictors to reduce EFR regarding misappropriation of assets by employees.

Key words: *job satisfaction, relatedness needs, employee fraud risk, pressure.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini kecurangan sudah merupakan sesuatu hal yang biasa (Wojcik, 2011), dan bahkan banyak orang mencoba terlibat dengan kecurangan demi untuk memperbaiki gaya hidupnya. Yang paling menyedihkan, orang yang baik sekalipun juga terlibat dan melakukan tindak kecurangan (Hagan, 2008). Lebih jauh kita lihat, ketika karyawan melakukan tindakan kecurangan, hampir tidak ada bukti langsung dan jelas yang menunjukkan bahwa kecurangan telah terjadi; yang ada hanyalah gejalanya, atau indikasi dari kecurangan itu (Kula, Yilmaz, Kaynar & Kaymaz, 2011). Dengan kata lain, kecenderungan saat ini menunjukkan, bawah kecurangan sering terjadi dan merupakan suatu resiko yang

tersembunyi, dikarenakan pelakunya berusaha keras untuk menyembunyikan tindak kecurangan tersebut; sehingga kecurangan itu merupakan sebagai suatu resiko yang tidak dapat dikendalikan dalam organisasi dan hampir tidak dapat dipantau secara langsung kejadiannya. Fenomena ini pada akhirnya akan menuntun kepada kegagalan usaha, hancurnya karir karyawannya dan bahkan kebangkrutan suatu perusahaan.

Bahkan masalah kecurangan karyawan ini sudah terjadi secara lokal dan mengglobal yang mengakibatkan rusaknya kepercayaan; diantaranya telah terjadi pada Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen yang meng-audit perusahaan Enron di USA yang dikenal dengan “skandal Enron”, yang akhirnya mengalami kebangkrutan pada tahun 2001. Kasus ini menjadi populer sebagai simbol dari kecurangan dan korupsi korporasi yang menimbulkan pertanyaan dan keraguan kepada praktek perusahaan akuntan publik dan integritas dari kegiatan usaha perusahaan yang walaupun pada akhirnya perusahann KAP tersebut harus ditutup (Cunningham & Harris, 2006).

Lebih lanjut kita lihat dari hasil survey yang dilaporkan oleh *KPMG Forensic Accounting* yang menemukan bahwa kasus kecurangan karyawan merupakan kejadian umum secara global bahkan melibatkan karyawan eksekutif senior dari 10.000 organisasi yang mewakili 30 industri yang berbeda pada 15 negara. Ditemukan, 82% dari kasus kecurangan tersebut dilakukan oleh karyawan, sepertiganya dari persentase tersebut dilakukan oleh manajemen perusahaan (Pickett, 2010). Hasil studi yang dilakukan oleh Well tahun 1980 menunjukkan bahwa dari 12.000 karyawan yang bekerja; terindikasi bahwa sepertiga dari karyawan tersebut sesungguhnya telah melakukan pencurian uang atau barang dagangan perusahaan pada pekerjaannya (Kula, Yilmaz, Kaynar, & Kaymaz, 2011). Kecurangan ini juga terjadi pada organisasi nir-laba, seperti universitas, dimana dampaknya mejadi contoh etika buruk kepada siswa dan karyawan (Stone & Starkey, 2011). Hal ini dikuatkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFA) yang membuat peringkat dengan urutan ke tujuh kepada lembaga pendidikan tinggi dari 19 jenis industri dimana kecurangan umumnya terjadi (Weaver, 2007). Ironisnya, kecurangan ini juga terjadi pada organisasi keagamaan gereja di Inggris sebagaimana dilaporkan oleh Medley pada majalah *Adventist Review* (2011).

Melihat penomena ini, Wells (2001) berpendapat bahwa penting untuk memahami apa yang melatarbelakangi seseorang melakukan kecurangan, sehingga akan lebih mudah memperkirakan resiko yang dihadapi dan membantu perusahaan dalam mengatasinya. Brown (2009) menyarankan, ketika kecurangan-kecurangan ini terjadi pada organisasi, perhatian

sebaiknya tidak hanya diberikan kepada fungsi keuangan, tetapi juga kepada prosedur pengendalian perusahaan baik internal maupun eksternal agar dapat dicarikan apa yang menjadi motif pelaku kecurangan.

Namun, pada umumnya mereka yang mencoba untuk melakukan tindak kecurangan biasanya hanya melihat kepada “kesempatan atau peluang”; tetapi jarang yang berfokus kepada tekanan atau motif dan rasionalisasi dari pelakunya. Mereka percaya hanya dengan berfokus pada pengendalian internal saja, mereka dapat menghilangkan kesempatan orang untuk berbuat curang, dari pada berfokus kepada berkurangnya tingkat kejujuran yang membuat orang mudah untuk merasionalisasikan diri yang mengakibatkan kurangnya persepsi orang atas kesempatan dan tekanan untuk melakukan kecurangan (Albrecht, Albrecht, Albrecht & Zimbelman, 2009). Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memiliki kemampuan mengidentifikasi faktor resiko perilaku seseorang yang mengindikasikan adanya kecurangan.

Ada banyak penelitian mengenai resiko kecurangan karyawan, tetapi cukup jarang yang dilakukan pada kepuasan kerja karyawan yang bertujuan untuk mencegah dan mengurangi atau meminimalkan resiko kecurangan di lingkungan kerja, khususnya dibidang akademis. Itu sebabnya penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada organisasi nir-laba bidang akademis khususnya pendidikan tinggi atau universitas dimana penulis bekerja sebagai salah karyawannya. Lembaga pendidikan ini kemungkinan memiliki masalah yang relatif sama pada penelitian ini. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat membantu pimpinan manajemen dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam merancang pengendalian internal dan menciptakan budaya perilaku kerja bagi karyawannya yang dapat membantu dan mendeteksi kesalahan dan kecurangan sesuai polisi akuntansi organisasi tertinggi Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh dimana Universitas Advent Indonesia bernaung di bawahnya (General Conference of SDA, 2011).

Rumusan Masalah

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kepuasan kerja karyawan berkontribusi menjelaskan pengaruhnya kepada resiko kecurangan karyawan pada organisasi nir-laba di Universitas Advent Indonesia; dan bagaimana resiko kecurangan karyawan ini dapat diprediksi oleh komponen perilaku kepuasan kerja karyawan yang dipersepsikan dapat mengurangi dan mencegah resiko kecurangan karyawan dalam

penyalahgunaan aset organisasi. Secara khusus penelitian ini akan menjawab beberapa pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana persepsi respondent terhadap tingkat kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan secara keseluruhan dan pada komponen kebutuhan: a) Mendasar (*Existence Needs*), b) Hubungan (*Relatedness Needs*), dan c) Pertumbuhan (*Growth Needs*)?
2. Bagaimana persepsi responden terhadap tingkat resiko kecurangan karyawan (*Employee Fraud Risk*) secara keseluruhan dan khusus yang disebabkan oleh faktor: a) Tekanan/Motif (*Pressure/Motives*), b) Kesempatan (*Opportunities*), dan c) Rasionalisasi (*Rationalization*)?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara komponen-komponen Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dan faktor-faktor resiko kecurangan karyawan (*Employee Fraud Risk*) berdasarkan persepsi responden?
4. Manakah dari komponen-komponen Kepuasan Kerja Karyawan (*Job Satisfaction*) dan moderator variabel yang memprediksi secara signifikan resiko kecurangan karyawan (*Employee Fraud Risk*)?

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini didasarkan pada teori segitiga kecurangan dan dimensi kepuasan kerja karyawan. Teori segitiga kecurangan ini memiliki tiga (3) elemen yang harus ada pada karyawan dalam melakukan tindak kecurangan, yaitu: 1) adanya persepsi tekanan/motivasi (*a perceived pressure*), 2) adanya persepsi kesempatan (*a perceived opportunity*), dan 3) beberapa cara yang merasionalisasikan kecurangan sebagai hal yang dapat diterima (*some way to rationalize the fraud as acceptable*) (Hagan, 2008). Sedangkan komponen kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yang digunakan berlandaskan *ERG theory* yang dikembangkan oleh Aldefer (1972) yang merupakan penyederhanaan dari teori kepuasan kerja *Abraham Maslow* yang dikategorikan menjadi tiga jenis kebutuhan: Kebutuhan Mendasar (*Existence Needs*), Kebutuhan Hubungan (*Relatedness Needs*) dan Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*) (Aamodt, 2010).

Kepuasan kerja karyawan ini dapat mempengaruhi tingkat resiko kecurangan karyawan. Hal ini terlihat dari pandangan Well (2001) bahwa pada umumnya karyawan melakukan kecurangan sedikit dikarenakan adanya faktor kesempatan, tetapi lebih banyak disebabkan oleh karena motif atau adanya tekanan dari tingkat kepuasan kerja, yaitu: semakin tidak atau kurang puas karyawan dengan lingkungan kerjanya, maka semakin besar

kemungkinan mereka memiliki perilaku kejahatan. Kula, Yilmaz, Kaynar, and Kaymaz (2011) menambahkan bahwa sebagian besar resiko kecurangan yang dilakukan karyawan adalah karena perilaku atau rasionalisasi dan kemudian diikuti dengan melihat kesempatan untuk melakukan kecurangan dalam hubungannya dengan penyalahgunaan aset perusahaan atau organisasi.

Jadi memiliki karyawan yang potensial dan kompeten saja tidaklah cukup, tetapi harus didukung dengan kepuasan kerja karyawan; karena ketidakpuasan kerja juga dapat menjadi pemicu kegagalan organisasi dalam menjalankan pengendalian internal pada organisasi yang akan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang terhindar dari kecurangan. Dengan demikian, sikap atau perilaku kepuasan kerja karyawan antara perusahaan dan karyawan di lingkungan kerjanya mempunyai peran dan pengaruh kepada faktor resiko kecurangan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. (Ramamoorti & Olsen, 2007).

Metodologi

Teknik Pengelohan

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif survei kuesioner dan diolah dengan menggunakan beberapa teknik analisis statistik dan metode deskriptif dalam menjawab rumusan masalah di atas, yaitu:

1. *Arithmetic Mean and Standard Deviation* analisis statistik digunakan untuk menjawab tingkat kepuasan kerja karyawan dan resiko kecurangan karyawan.
2. *The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient* digunakan untuk menguji hubungan antara komponen-komponen kepuasan kerja dan faktor-faktor resiko kecurangan karyawan.
3. *Stepwise Regression Analysis* digunakan untuk menentukan pengaruh yang signifikan dari komponen kepuasan kerja karyawan yang memprediksi resiko kecurangan karyawan.

Desain Penelitian

Pengujian hubungan antar variable digunakan untuk menentukan ada tidaknya hubungan yang signifikan diantara kedua variabel dengan analisis statistik *Pearson's product moment*. Penulis menggunakan analisa *Stepwise Regression* untuk menentukan prediktor terbaik dalam memprediksi tingkat resiko kecurangan karyawan dari komponen kepuasan karyawan yang berfokus kepada multi koefisien determinasi (R^2) yang mengukur persentasi

variasi pada resiko kecurangan karyawan yang dapat dihitung dari komponen prediktor kepuasan kerja dan moderator variabel. Semua analisis statistik diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.

Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel independent dipersepsikan mempengaruhi resiko kecurangan karyawan sebagai dependen variabel. Sedangkan moderator variabel adalah posisi atau jabatan responden saat ini, dan lamanya responden bekerja pada jabatan saat ini dan tingkat pendidikan responden, yang juga dipersepsikan berpengaruh kepada tingkat kecurangan karyawan.

Populasi dan Teknik Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Universitas Advent Indonesia, baik dosen dan staff yang aktif bekerja selama penelitian ini dilakukan. Posisi atau jabatan mereka terbagi dalam tiga bagian besar, yaitu: 1) Top Manajemen, terdiri dari administrator, presiden, dan vice presiden. 2) Manajemen Menengah: Direktur/Kepala departemen, Dekan Fakultas, Manajer, Ketua Jurusan, dan Penyelia. 3) Dosen dan Staff. Nama dan identitas responden tidak dicantumkan pada kuisisioner dan jawaban responden juga dirahasiakan oleh penulis untuk menjaga objektivitas dan kerahasiaan serta privasi responden agar terbebas dari tuntutan dan memenuhi etika penelitian, dimana data tersebut digunakan hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Karena keterbatasan biaya dan waktu penelitian, maka penulis menggunakan sample dengan metode *sample convenience random sampling*. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi khususnya bagi responden yang berhasil menyerahkan kembali survey kuisisioner yang dibagikan pada periode waktu tertentu yang telah ditentukan. Dari 110 kuisisioner yang dibagikan, kembali 103 kuisisioner atau tingkat keberhasilan pengumpulan data 97%.

Instrument Penelitian

Instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yang dibagi menjadi tiga (3) bagian. Bagian pertama menanyakan tentang demografi responden, seperti tingkat pendidikan, jabatan saat ini dan lamanya menduduki jabatan saat ini. Bagian kedua, adalah pertanyaan sehubungan dengan Kepuasan Kerja, yang dikembangkan dan dirancang sendiri oleh penulis untuk tujuan penelitian ini. Instrument ini terdiri dari 10 indikator yang menanyakan kepuasan tentang: penggajian, keamanan bekerja, tunjangan, lingkungan

kerja, hubungan antar karyawan, supervisi, manajemen, pengakuan, pencapaian, dan penghargaan yang semuanya dikategorikan oleh Clayton Alderfer menjadi teori kebutuhan ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*). Bagian ketiga adalah kuisisioner mengenai resiko kecurangan karyawan (*Employee Fraud Risk*) yang dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian literatur. Juga ada beberapa item yang ditambahkan untuk strategi pengendalian internal kontrol untuk meminimalkan resiko kecurangan karyawan dalam hal tekanan, kesempatan dan rasionalisasi berpikir yang di adaptasi dari CPA Australia (2011). Semua instrumen kuisisioner tersebut dirancang dengan lima (5) alternatif jawaban untuk responden dengan skala likert interval. Kemudian kuisisioner tersebut di validasi baik pada isi pernyataan dan juga uji reliabilitas jawaban respondent dengan teknik faktor analisis yang melibatkan 110 responden dan 100 responden yang mengembalikannya atau 91% keberhasilan pengembalian.

Pembahasan

Rumusan Masalah No. 1: Bagaimana persepsi respondent terhadap tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan secara keseluruhan dan pada komponen kebutuhan a) Mendasar (*existence needs*), b) Hubungan (*relatedness needs*), dan c) Pertumbuhan (*growth needs*)?

Kepuasan Kerja atas Kebutuhan Dasar (*Existence Needs*); persepsi responden terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan atas kebutuhan mendasar (*existence needs*) berada pada tingkat rata-rata. Dengan kata lain responden kadang-kadang merasa puas ($M=3.41$; $SD=.64$) dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi dalam memenuhi kebutuhan mendasar mereka, seperti: penggajian, tunjangan, dan lingkungan kerja. Mereka mempersepsikan tingkat kepuasan terendah pada penggunaan fasilitas kerja, sarana dan prasarana yang diberikan institusi karena telah usang (*out of date*) dengan tingkat skala kepuasan rata-rata ($M=3.02$; $SD=.92$). Namun mereka *hampir selalu puas* dengan kompensasi “paket penggajian dan tunjangan yang berimbang” dengan institusi sejenis lainnya sebagai tingkat kepuasan tertinggi yang berada pada level di atas rata-rata ($M=3.72$; $SD=.98$).

Kepuasan Kerja atas Kebutuhan Hubungan Kerja (*Relatedness Needs*); Responden *selalu* puas dengan pemenuhan kebutuhan hubungan kerja antar karyawan dengan skala tingkat kepuasan kerja yang *tinggi* ($M=3.99$; $SD=.67$). Respondent merasa *selalu puas* dengan “pekerjaan yang menantang” berada pada skala kepuasan tertinggi ($M=4.05$; $SD=.99$); sedangkan “takut kehilangan pekerjaannya” merupakan tingkat kepuasan terendah ($M=3.95$; $SD=.98$) atau responden *hampir selalau puas* dengan skala di atas rata-rata.

Kepuasan Kerja atas Kebutuhan Pertumbuhan (Growth Needs); Responden *kadang-kadang* merasa puas dengan terpenuhinya kebutuhan pertumbuhan kerja atau pencapaian karir dengan tingkat skala kepuasa *rata-rata* ($M=3.21$; $SD=.67$). Tingkat kepuasan tertinggi berada pada “menerima penghargaan atas prestasi kerja mereka” dengan tingkat kepuasan kerja *rata-rata* ($M=3.41$; $SD=1.056$); sedangkan tingkat kepuasan paling rendah, dimana responden merasa *kadang-kadang* puas dengan “kesempatan yang diberikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi” dengan tingkat kepuasan kerja *rata-rata* ($M=3.03$; $SD=1.052$).

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). Secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di atas rata-rata ($M=3.54$; $SD=.50$), implikasinya bahwa karyawan *hampir selalu puas* dengan pekerjaan mereka. *Hubungan kerja* dengan sesama karyawan merupakan tingkat kepuasan tertinggi, kemudian disusul dengan kepuasan atas terpenuhinya *Kebutuhan Dasar*, dan terakhir terhadap *Kebutuhan Pertumbuhan* atas pencapaian karir dan prestasi kerja.

Rumusan Masalah No. 2: Bagaimana persepsi responden terhadap tingkat resiko kecurangan karyawan (*Employee Fraud Risk*) secara keseluruhan dan yang khusus disebabkan oleh faktor: a) Tekanan/Motif (*Pressure/Motives*), b) Kesempatan (*Opportunities*), dan c) Rasionalisasi (*Rationalization*)?

Tekanan/Motif (Pressure). Sebagian besar responden mempersepsikan bahwa karyawan di organisasi mereka memiliki tingkat resiko kecurangan “*rata-rata*” ($M=2.73$; $SD=.88$) yang menunjukkan bahwa *kadang-kadang* resiko kecurangan ditimbulkan karena adanya tekanan. Tekanan merupakan faktor dominan atas resiko kecurangan yang *kadang-kadang* datang dari karyawan yang memiliki keinginan untuk memiliki gaya hidup mewah, sebagai ranking tertinggi ($M=2.92$; $SD=1.18$).

Kesempatan (Opportunity). Responden mempersepsikan bahwa resiko kecurangan karyawan karena faktor kesempatan memiliki nilai “*rata-rata*” ($M=2.87$; $SD=.83$). Hal ini menunjukkan bahwa resiko kecurangan *kadang-kadang* timbul karena adanya kesempatan. Ranking tertinggi ($M=3.13$; $SD=.98$) berada pada item pernyataan “setiap orang tidak dilatih sehubungan dengan prosedur kontrol,” yang dapat diartikan mereka jarang mendapatkan pelatihan mengenai standar prosedur dan internal kontrol organisasi dalam mengurangi kesempatan untuk melakukan kecurangan.

Rasionalisasi (Rationalization). Umumnya, penilaian responden terhadap rasionalisasi berpikir atas resiko kecurangan karyawan *di bawah rata-rata* ($M=2.02$; $SD=.68$). Responden memberi nilai tingkat resiko kecurangan “*rata-rata*” untuk implementasi pengendalian akses fisik sebagai ranking tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen *kadang-kadang*

mengimplementasikan pengendalian akses fisik dan *kadang-kadang* tidak; seperti halnya pintu, laci, lemari, *filling cabinet*, mesin kasir yang tidak dikunci secara konsisten. Pandangan ini digunakan responden sebagai alasan rasionalisasi berpikir cenderung melakukan tindak kecurangan.

Resiko Kecurangan Karyawan (EFR). Secara keseluruhan, tingkat resiko kecurangan karyawan *di bawah rata-rata* dengan nilai Mean 2.54 (SD=.53). Penilaian tertinggi diberikan dengan nilai "*rata-rata*" resiko kecurangan karyawan pada faktor *Kesempatan*, kemudian diikuti dengan faktor *Tekanan*; sedangkan terakhir berada pada faktor *Rasionalisasi* dengan nilai *di bawah rata-rata*.

Rumusan Masalah No. 3: Apakah ada hubungan yang signifikan antara komponen-komponen Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dan faktor-faktor resiko kecurangan karyawan (*Employee Fraud Risk*) berdasarkan persepsi responden?

Hipotesa (Ho) yang diuji pada penelitian ini menyatakan: Tidak ada hubungan yang signifikan antara komponen-komponen Kepuasan Kerja dan faktor-faktor resiko kecurangan karyawan berdasarkan persepsi responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan akan *Kebutuhan Dasar* mempunyai hubungan *negatif* dan *signifikan* terhadap faktor *Tekanan* dari resiko kecurangan karyawan ($r = -.216$; Sig. = .029). Dari ketiga faktor kepuasan secara terpisah: *Kebutuhan Dasar* ($r = -.658$; Sig. = .000), *Kebutuhan Hubungan* ($r = -.252$; Sig. = .010) dan *Kebutuhan Pertumbuhan* ($r = -.655$; Sig. = .000) mempunyai hubungan yang *negatif* dan *signifikan* terhadap faktor *Kesempatan*. Sedangkan *Rasionalisasi* berhubungan *negatif* dan *signifikan* terhadap dua faktor saja, yaitu *Kebutuhan Dasar* ($r = -.237$; Sig. = .016) dan *Kebutuhan Hubungan* ($r = -.513$; Sig. = .000).

Secara keseluruhan *Kepuasan Kerja* mempunyai hubungan yang *kuat negatif* dan *signifikan* ($r = -.604$; Sig. = .000) dengan *Resiko Kecurangan Karyawan* dengan tingkat kesalahan kurang dari 0.01. Dengan demikian Ho ditolak, dengan kata lain: ada hubungan yang signifikan antara *Kepuasan Kerja* dan *Resiko Kecurangan Karyawan* berdasarkan persepsi responden. Dengan kata lain, meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan mengurangi resiko kecurangan karyawan.

Rumusan Masalah No. 4: Manakah dari komponen-komponen *Kepuasan Kerja* Karyawan (*Kebutuhan Dasar*, *Kebutuhan Hubungan* dan *Kebutuhan Pertumbuhan*) dan moderator variabel (*Posisi Jabatan*, *Tingkat Pendidikan*, dan *Lamanya Jabatan Saat ini*) yang

memprediksi (*predictor*) secara signifikan terhadap *Resiko Kecurangan Karyawan (Tekanan, Kesempatan dan Rasionalisasi)*?

Prediktor dari Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Prediktor *Tekanan* Terhadap Resiko Kecurangan Karyawan. Tabel 1. menunjukkan bahwa faktor *kepuasan kerja* memprediksi munculnya *tekanan* pada *resiko kecurangan karyawan*. Resiko kecurangan timbul karena adanya *tekanan* yang dapat dijelaskan oleh faktor ketidakpuasan “kebutuhan dasar” yang mencapai 4.7% dari total variasi faktor lainnya; dengan koefisien korelasi (21.6%) yang dapat diinterpretasikan sebagai prediktor yang signifikan terhadap “tekanan.” Tanda negatif pada *unstandardized coefficients* (-.294) memberikan implikasi, bahwa semakin puas karyawan terhadap *Kebutuhan Mendasar* (gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja) maka akan semakin kurang *tekanan* untuk melakukan tindakan kecurangan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Hagan (2008), bahwa tuntutan kebutuhan keuangan dengan jelas menciptakan adanya *tekanan*, dan ketidakpuasan karyawan dapat menjadikan semacam *tekanan* untuk melakukan pencurian. (Albrecht et al., 2009) menguatkan bahwa kondisi seperti: tidak dapat membayar gaji secara wajar, tidak dapat membayar tagihan-tagihan; adalah faktor yang menciptakan lingkungan kerja dengan tingkat kecurangan yang tinggi.

Table 1
Prediktor Tekanan Terhadap Resiko Kecurangan Karyawan dari Faktor Kepuasan Kerja

Entering Stepwise	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ² Change	R
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.745	.463		8.086	.000		
1. Existence Needs	-.294	.133	-.216	-2.210	.029	.047	.216

Dependent Variable: Pressure Total R² = .047; F = 4.882; Sig. = .029

Prediktor *Kesempatan* Terhadap Resiko Kecurangan Karyawan. Tabel 2 menunjukkan prediktor resiko kecurangan karyawan melalui *Kesempatan* diantara faktor-faktor *Kepuasan Kerja*. *Kesempatan* untuk melakukan kecurangan dapat dijelaskan oleh dua faktor, yaitu: tingkat kepuasan akan *Kebutuhan Dasar* dan *Kebutuhan Pertumbuhan*. Kedua faktor ini mencapai 57,3% dari total variasi faktor-faktor lain yang menentukan *Kesempatan* yang memprediksi terjadinya tindakan kecurangan karyawan, dengan total koefisien korelasi 75,7%.

Table 2
Prediktor Kesempatan Terhadap Resiko Kecurangan Karyawan dari Faktor Kepuasan Kerja

Entering Stepwise	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ² Change	R
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	6.522	.321		20.344	.000		
1. Existence Needs	-.565	.097	-.439	-5.804	.000	.433	.658
2. Relatedness Needs	-.533	.093	-.434	-5.733	.000	.140	.757

Dependent Variable: Rationalization Total R² = .573; F = 67.093; Sig. = .000

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Kebutuhan Dasar* memiliki tanda negatif pada *unstandardized coefficients* (-.565) dengan t-hitung (-5.804) dan nilai signifikan .000 yang memiliki nilai koefisien determinasi tertinggi yang mencapai 43.3% dari total variasi faktor-faktor lainnya terhadap *kesempatan* atas kecurangan. Hubungan tanda negatif ini mengindikasikan bahwa semakin puas karyawan dengan *kebutuhan mendasarnya* dalam lingkungan kerjanya, maka akan semakin kecil *kesempatan* karyawan terlibat dalam tindakan kecurangan. Dengan kata lain, bilamana karyawan merasa tidak diperlakukan adil atau tidak mendapatkan kompensasi yang wajar, maka secara umum organisasi berada pada tingkatan resiko kecurangan tertinggi karena karyawan sedang mencoba melakukan keseimbangan kompensasi melalui tindakan kecurangan.

Faktor terakhir yang masuk pada regresi ini adalah kepuasan akan *Kebutuhan Hubungan* dengan sesama rekan kerja dengan nilai t-hitung -.5733 dan signifikansi .000 dan negatif *unstandardized coefficients* (-.533). Faktor *Kebutuhan Hubungan* kerja ini memberikan 1.4% kontribusi dari seluruh variasi yang menentukan adanya *kesempatan* untuk melakukan kecurangan. Hal ini memberikan implikasi, bahwa semakin puas karyawan akan *Kebutuhan Hubungan* kerja, maka akan semakin berkurang *kesempatan* untuk melakukan kecurangan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Albrecht et al. (2009), bahwa lingkungan kerja yang bermusuhan, gaya manajemen yang reaktif ketimbang pro-aktif, tingginya keluar masuknya pegawai dan absensi, bisnis yang berfokus jangka pendek, loyalitas rendah kepada organisasi, kepemimpinan manajemen yang diktator atau autokratik merupakan hal-hal yang berkontribusi dan menciptakan kondisi dan prosedur terhadap munculnya lingkungan kerja dengan tingkat kecurangan yang tinggi.

Prediktor *Rasionalisasi* Terhadap Resiko Kecurangan Karyawan. Tabel 3. menunjukkan, *Kepuasan Kerja* memprediksi munculnya *Rasionalisasi* pada kecurangan karyawan. Resiko ini timbul dari adanya *rasionalisasi* berpikir responden yang dijelaskan oleh

faktor ketidak puasan akan kebutuhan hubungan kerja karyawan yang mencapai 2.64% dari variasi berbagai faktor lainnya; dengan koefisien korelasi antara prediktor ini dan faktor rasionalisasi (51.3%) yang dapat diinterpretasikan sebagai prediktor yang signifikan terhadap *Rasionalisasi* berpikir karyawan untuk melakukan kecurangan. Tanda negatif pada *unstandardized coefficients* (-.515) memberikan pengertian bahwa semakin puas karyawan terhadap *Kebutuhan Hubungan* kerja di lingkungan pekerjaannya, maka akan semakin kurang kecenderungan karyawan untuk melakukan Rasionalisasi kecurangan. Penemuan ini sejalan dengan pendapat Wang & Kleiner (2005), bahwa alasan yang paling signifikan karyawan melakukan pencurian adalah karena persepsi mereka menyakini bahwa manajemen juga melakukan hal yang sama, sehingga menjadi suatu hal yang dapat diterima umum apabila mereka juga ikut melakukannya. Jadi kondisi hubungan antara karyawan dan manajemen membuktikan suatu hal; bahwa jika manajemen ingin memiliki lingkungan kerja yang bebas dari pencurian, maka harus ditetapkan satu contoh teladan kejujuran dan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku.

Table 3
 Prediktor Rasionalisasi Terhadap Resiko Kecurangan Karyawan dari Faktor Kepuasan Kerja

Entering Stepwise	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	R ² Change	R
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	4.082	.347			11.750	.000		
1. Relatedness Needs	-.515	.086	-.513		-6.012	.000	.264	.513

Dependent Variable: Pressure Total R² = .264; F = 36.141; Sig. = .000

Prediktor Resiko Kecurangan Karyawan. Secara umum, Tabel 4 memberikan prediktor yang signifikan pada *Resiko Kecurangan Karyawan* diantara faktor-faktor *Kepuasan Kerja* karyawan. Ada hampir 39% (38.8%) dari total variasi variabel *Resiko Kecurangan Karyawan* dapat dijelaskan oleh ketiga faktor *Kepuasan Kerja* karyawan: *Kebutuhan Dasar*, *Kebutuhan Hubungan* dan *Kebutuhan Pertumbuhan*. Semua komponen tersebut memberikan porsi yang signifikan terhadap model yang dapat diinterpretasikan sebagai prediktor tingkat *Resiko Kecurangan* dengan tingkat koefisien korelasi secara simultan sebesar (62.3%). Fakta ini sesuai dengan studi CPA Australia (2011) yang menyatakan, bahwa semua karyawan pada umumnya akan memberikan respon yang positif terhadap struktur organisasi yang jelas, tugas dan tanggung jawab yang dideskripsikan dengan jelas, praktek kepegawaian yang adil, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, dan penghargaan serta pengakuan yang positif menciptakan lingkungan kerja positif yang mengurangi kemungkinannya terjadinya kecurangan karyawan.

Secara rinci terlihat, 31.3% (dengan t-hitung -4.430; Signifikasi = .000) dari variasi *Resiko Kecurangan Karyawan* dapat dijelaskan dengan mempelajari kepuasan dari *Kebutuhan Dasar*. Ini adalah faktor tertinggi dan pertama yang masuk pada regresi analisi berganda dengan negatif *unstandardized coefficients* (-.337). Tanda negatif ini mengindikasikan bahwa semakin puas karyawan dengan pemenuhan kebutuhan dasar maka akan semakin rendah resiko kecurangan karyawan.

Table 4
Prediktor Resiko Kecurangan Karyawan

Entering Stepwise	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ² Change	R
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4.780	.307		15.578	.000		
1. Existence Needs	-.337	.076	-.406	-4.430	.000	.313	.560
2. Growth Needs	-.175	.074	-.221	-2.368	.020	.051	.603
3. Relatedness Needs	-.131	.066	-.166	-1.989	.050	.024	.623
Dependent Variable: EFR	Total R ² = .388;		F = 20.951;	Sig. = .000			

Kedua, melalui pemuasan *Kebutuhan Pertumbuhan* yang berkontribusi 5.1% (dengan t-hitung -2.368; Signifikasi = .020) dari total variasi kecurangan karyawan, dengan negatif *unstandardized coefficients* (-.175) yang mengartikan, semakin puas karyawan dengan *Kebutuhan Pertumbuhan*, akan semakin berkurang *Resiko Kecurangan Karyawan*. Terakhir, 2.4% (dengan t-hitung -1.989; Signifikasi = .050) dari variasi *Resiko Kecurangan Karyawan* dapat dijelaskan dengan mempelajari kepuasan dari *Kebutuhan Hubungan* dengan negatif *unstandardized coefficients* (-.131) yang mengartikan, semakin puas karyawan dengan kebutuhan hubungan kerja, akan semakin berkurang terjadi kecurangan karyawan.

Prediktor dari Variable Moderator

Prediktor *Tekanan Terhadap Resiko Kecurangan Karyawan* dari Variabel Moderator. Tabel 5 menunjukkan prediktor yang signifikan dari resiko kecurangan karyawan melalui *Tekanan* dari antara variabel moderator. Terlihat bahwa *Tekanan* untuk melakukan kecurangan dapat dijelaskan oleh dua faktor, yaitu: karena *Jabatan Saat ini* dan *Lamanya Jabatan Saat Ini*. Kedua faktor ini memberikan kontribusi 9.4% dari total variasi dari faktor-faktor lain yang menentukan tindakan kecurangan karena faktor *Tekanan*, dengan total koefisien korelasi antara prediktor dan kesempatan sebesar 30,7%.

Lebih jauh hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Jabatan Saat Ini* memiliki tanda negatif pada *unstandardized coefficients* (-.307) dengan t-hitung (-2.288); nilai signifikan .024

dan yang memiliki nilai koefisien determinasi tertinggi 4.8% dari total variasi faktor-faktor lainnya terhadap tekanan melakukan kecurangan. Hubungan tanda negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi jabatan karyawan, maka akan semakin berkurang tekanan untuk melakukan tindakan kecurangan. Dengan kata lain, bilamana karyawan memiliki jabatan tinggi dengan kompensasi penggajian yang lebih baik, maka secara umum tekanan ekonomi akan berkurang, sehingga akan berkurang juga keinginan untuk mencoba melakukan keseimbangan kompensasi dengan tindakan kecurangan.

Table 5
Prediktor Tekanan atas Resiko Kecurangan Karyawan dari Variabel Moderator

Entering Stepwise	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R ² Change	R
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.568	.272		13.119	.000		
1. Current Position	-.307	.134	-.219	-2.288	.024	.048	.219
2. Number of Years of Current Position	-.122	.054	-.214	-2.242	.027	.046	.307
Dependent Variable: EFR		Total R ² = .094;	F = 5.138;	Sig. = .008			

Faktor terakhir yang masuk pada regresi ini adalah *Lamanya Menjabat Diposisi Sekarang* dengan nilai t-hitung -2.242 dan signifikansi .027 dan negatif *unstandardized coefficients* (-.122). Faktor ini memberikan 4.6% kontribusi dari seluruh variasi yang menentukan *tekanan* dalam melakukan kecurangan. Hal ini memberikan implikasi bahwa semakin lama karyawan menjabat pada posisi saat ini, maka akan semakin berkurang tekanan untuk melakukan kecurangan.

Prediktor *Kesempatan Terhadap Resiko Kecurangan Karyawan* dari Variabel Moderator. Tabel 6 menunjukkan prediktor resiko kecurangan karyawan melalui faktor “kesempatan” dari faktor demografi responden. Tabel ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk melakukan kecurangan dijelaskan oleh faktor “Tingkat Pendidikan.” Faktor ini memberikan kontribusi 4.1% dari total variasi faktor-faktor lain yang menentukan tindakan kecurangan dengan total koefisien korelasi antara prediktor dan kesempatan sebesar 20,2%.

Table 6
Prediktor Kesempatan atas Resiko Kecurangan Karyawan dari Faktor Kepuasan Kerja

Entering Stepwise	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ² Change	R
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.529	.325		10.865	.000		
1. Highest Educational Attainment	-.223	.107	-.202	-2.075	.041	.041	.202

Dependent Variable: Pressure Total R² = .041; F = 4.305; Sig. = .041

Karena faktor moderator ini memiliki tanda negatif *unstandardized coefficients* (-.223) dengan t-hitung -2.075 dan nilai signifikan .41; maka tingginya tingkat pendidikan dapat merupakan faktor yang signifikan untuk memprediksi timbulnya resiko kecurangan karyawan dari antara moderator variabel, dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan responden, maka semakin kecil tendensi resiko kecurangan karyawan.

Kesimpulan

1. Tingkat Kepuasan Kerja. Secara umum kepuasan kerja responden *di atas rata-rata*, artinya karyawan *hampir selalu puas* dengan pekerjaan mereka. Sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan untuk *kebutuhan mendasar* dan *kebutuhan pertumbuhan karir* berada pada *tingkat rata-rata*, sedangkan dengan kebutuhan akan *hubungan kerja* antar karyawan *selalu* puas dengan skala tingkat kepuasan kerja yang *tinggi*.
2. Tingkat Resiko Kecurangan Karyawan.
 - a. Tingkat resiko kecurangan karyawan secara umum *dibawah rata-rata*; dimana karyawan mempunyai kecenderungan yang *jarang* untuk melakukan kecurangan.
 - b. Faktor *kesempatan* memiliki nilai tertinggi terhadap resiko kecurangan karyawan dengan nilai *rata-rata*, kemudian diikuti dengan faktor *tekanan* dan terakhir pada faktor *rasionalisasi di bawah rata-rata* untuk cenderung melakukan kecurangan.
 - c. Resiko kecurangan karyawan pada faktor *kesempatan* timbul karena setiap orang *jarang* mendapatkan pelatihan mengenai standar prosedur dan pengendalian internal organisasi dalam mengurangi *kesempatan* melakukan kecurangan. Sedangkan resiko kecurangan karena faktor *tekanan* kadang-kadang datang dari karyawan yang memiliki keinginan untuk memiliki gaya hidup mewah. Dan dari faktor *rasionalisasi*, responden berpikir adalah hal yang wajar melakukan kecurangan dengan tidak konsistennya manajemen mengimplementasikan pengendalian akses phisik terhadap pintu, laci,

lemari, *filling cabinet*, mesin kasir yang tidak konsisten dikunci sehingga siapa saja dianggap telah melakukan kecurangan.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Resiko Kecurangan Karyawan. Terdapat hubungan negatif kuat dan signifikan antara keseluruhan komponen *Kepuasan Kerja* dan resiko kecurangan karyawan berdasarkan persepsi responden. Dengan kata lain, meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan mengurangi resiko kecurangan karyawan.
4. Prediktor Resiko Kecurangan Karyawan.
 - a. Prediktor Tekanan. *Kebutuhan dasar* adalah faktor yang memprediksi adanya *tekanan* untuk melakukan kecurangan. Artinya, semakin puas karyawan dengan *Kebutuhan Mendasar* dari pekerjaannya, (seperti gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja) maka akan semakin kurang *tekanan* karyawan untuk melakukan kecurangan.
 - b. Prediktor Kesempatan. Resiko kecurangan pada faktor *kesempatan* untuk melakukan kecurangan timbul dari dua faktor, yaitu: karena ketidakpuasan akan *kebutuhan dasar* dan akan *kebutuhan pertumbuhan*. Pada *kebutuhan dasar* mengindikasikan, bilamana karyawan merasa tidak diperlakukan adil atau tidak mendapatkan kompensasi pengajian yang wajar, maka secara umum organisasi berada pada tingkatan resiko kecurangan tertinggi, dimana karyawan sedang mencoba melakukan keseimbangan kompensasi melalui tindakan kecurangan terhadap penyalahgunaan aset organisasi. Sedangkan kepuasan akan *kebutuhan hubungan kerja*, akan menurunkan kecenderungan untuk mencari kesempatan untuk melakukan kecurangan.
 - c. Prediktor Rasionalisasi. *Kepuasan kerja* memprediksi munculnya rasionalisasi untuk melakukan kecurangan yang dapat dijelaskan oleh faktor ketidakpuasan akan *kebutuhan hubungan kerja*. Dengan kata lain, semakin puas karyawan terhadap *kebutuhan hubungan kerja* di lingkungan pekerjaannya, maka akan semakin kurang kecenderungan karyawan untuk *merasionalisasikan* tindakan kecurangan. Karena persepsi mereka menyakini bahwa: karena manajemen juga melakukan kecurangan, sehingga menjadi suatu hal yang dapat diterima apabila mereka juga ikut melakukannya. Jadi, jika manajemen ingin memiliki lingkungan kerja yang bebas dari pencurian, maka manajemen harus menetapkan dan menjadi contoh teladan kejujuran dan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku.

- d. Prediktor terhadap Tingkat Resiko Kecurangan Karyawan. Persepsi kepuasan kerja akan *Kebutuhan Dasar*, *Kebutuhan Hubungan* dan *Kebutuhan Pertumbuhan* memberikan porsi yang signifikan terhadap model yang memprediksi menurunnya tingkat *resiko kecurangan karyawan*.
- e. Prediktor *Tekanan* dari Moderator Variabel. Prediktor *Tekanan* yang dari antara variabel moderator dijelaskan oleh faktor *Jabatan Saat ini* dan *Lamanya Jabatan Saat Ini*. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi jabatan karyawan saat ini dan semakin lama karyawan menjabat pada posisi saat itu, maka akan semakin berkurang *tekanan* untuk melakukan tindakan kecurangan; karena mereka akan memiliki kompensasi pengajian yang lebih baik mengatasi tekanan ekonomi yang mengakibatkan berkurangnya juga keinginan untuk mencoba melakukan keseimbangan kompensasi dengan melakukan tindakan kecurangan terhadap penyalahgunaan aset perusahaan.

Saran

- a. Kepada Anggota Board, Yayasan, Rektorat dan Manajemen SDM:
 1. Perlu mengadakan evaluasi dan observasi perilaku karyawan yang gaya hidup mereka melebihi penghasilannya dan terindikasi melakukan kecurangan yang disebabkan karena ketidakpuasan atas kebutuhan dasar mereka, seperti: gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja dan merasa diperlakukan tidak adil atau mendapatkan kompensasi pengajian yang tidak wajar untuk mendeteksi dan mencegah terjadi kecurangan karyawan yang merugikan organisasi.
 2. Resiko kecurangan karena adanya tekanan ekonomi dari karyawan yang memiliki keinginan untuk memiliki gaya hidup mewah dapat diatasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan jaminan hidup dimasa pensiun, seperti fasilitas perumahan. Hal ini dilakukan dengan memberikan contoh atau teladan dari para pimpinan tertinggi untuk hidup jujur dan sederhana serta komitmen meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan akan fokus bekerja hanya untuk melayani demi tercapainya visi dan misi organisasi.
 3. Memberikan pelatihan, penyuluhan dan bimbingan rohani kepada karyawan mengenai standar prosedur dan pengendalian internal organisasi dalam mengurangi kesempatan karyawan melakukan kecurangan sehingga terbentuk budaya dan standar komunikasi yang terbuka, interaktif dan santun secara timbal balik antara pimpinan dan karyawan dengan pemahaman untuk tidak memberikan toleransi terhadap tindak kecurangan.

4. Karena memiliki jabatan yang lebih tinggi dan semakin lama menjabat akan memiliki kompensasi penggajian yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan ekonominya, maka manajemen perlu membuat fasilitas jenjang karir dan penilaian atas prestasi kerja yang transparan dan adil dengan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terukur.
- b. Kepada bagian Accounting, Finance dan Internal Audit Department
1. Manajemen pada departemen akuntansi dan keuangan harus mempunyai sistem akuntansi dan pengendalian internal yang baik atas kontrol fisik terhadap akses karyawan terhadap kasir, sistem komputer, keamanan dan sistem keamanan lainnya yang dievaluasi keefektivannya oleh departemen pemeriksaan internal (*internal audit department*).
 2. Memastikan bahwa setiap karyawan menerapkan sistem pengendalian atas akses fisik terhadap: pintu, laci, filing kabinet, mesin kasir, komputer yang selalu di kunci dan diberi sandi keamanan yang diganti secara periodik serta dipantau dengan kamera pemantau (CCTV).

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: an applied approach (6th Ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., Albrecht, C. O., & Zimbelman, M. (2009). *Fraud examination*. (3rd Ed.). USA: South-Western Cengage Learning.
- Brown, A. (2009). *Why fraud happens: and what to do about it*. Accountancy Ireland: Dublin, 41(1), 30-31. Retrieved from <http://www.aiias.edu:2225/docview/223127495/134B53D9FC366B6801/1?accountid=42729>
- Cunningham, G. M., Harris, J. E. (2006). Enron and arthur andersen: the case of the crooked E and the fallen A. *Global Perspectives on Accounting Education*, 3, 27-48.
- CPA Australia. (2011). *Employee fraud: a guide to reducing the risk of employee fraud and what to do after a fraud is detected*. Retrieved from: <http://www.cpaaustralia.com.au/cps/rde/xbcr/cpa-site/Employee-fraud-guide.pdf>
- General Conference of SDA. (2011). *Seventh Day Adventist Accounting Manual*, Silver Spring Maryland, Retrieved from http://www.gcasconnect.org/assets/files/manuals/SDAAM_Jan_2011_Final.pdf

- Hagan, R. (2008, July). Reasons why some 'trusted' employees commit fraud. Boulder County Business Report, 27(14), 25A. Retrieved September 9, 2011, from ABI/INFORM Dateline. (Document ID: 1521824721).
- Kula, V., Yilmaz, C., Kaynar, B. & Kaymaz, A. R. (2011). Managerial Assessment of Employee Fraud Risk Factors Relating To Misstatements Arising From Misappropriation Of Assets: A Survey Of Ise Companies. International Journal of Business and Social Science: Special Issue, 2(23)
- Pickett, K. H. S. (2010). *The internal auditing handbook*, (3rd Ed.). UK: John Wiley & Sons Ltd
- Ramamoorti, S. & Olsen, W. (2007, July). FRAUD: The Human Factor. Financial Executive, 23(6), 53-55. Retrieved October 9, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 1329574871)
- Wang, Y. & Kleiner, B. H. (2005). *Defining employee dishonesty*. Management Research News, 28 (2/3). Retrieve January 22, 2012, from ABI/INFORM Global.
- Weaver, A. (2007, Jan 14). Fraud not common on college campuses. McClatchy - Tribune Business News. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/459590859?accountid=42729>
- Wells, J. T. (2001). Why employees commit fraud. Journal of Accountancy, 191(2), 89-91. Retrieved December 11, 2011, from <http://www.acfe.com/resources/view.asp?ArticleID=41> ABI/INFORM Global. (Document ID: 67508096)."
- Wojcik, J. (2011, October). *Employee theft, fraud pose growing challenge :Midsized companies viewed as especially vulnerable*. Business Insurance, 45(40), 6. Retrieved December 14, 2011, from ABI/INFORM Global. (Document ID: 2490172951).

KEBIJAKAN EDITORIAL DAN PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL

KEBIJAKAN ARTIKEL

Jurnal EKONOMIS di terbitkan atas kerjasama Fakultas Ekonomi: Jurusan Akuntansi, Manajemen dan Administrasi Perkantoran, Universitas Advent Indonesia Bandung secara berkala (setiap enam bulan) dengan tujuan untuk menyebarkan hasil pengembangan dan pengkajian dibidang ekonomi dan bisnis pada umumnya dan khususnya pada sektor industry, perdagangan, jasa, maupung bidang-bidang lainnya.

Jurnal EKONOMIS menerima kiriman artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris. Penulis harus menyatakan bahwa artikel yang dikirimkan ke Jurnal EKONOMIS belum pernah dipublikasikan.

Hak penerbitan ada pada Jurnal EKONOMIS Universitas Advent Indonesia Bandung, sedangkan hak cipta naskah tetap pada pemakalah.

Penentuan artikel yang dimuat dalam Jurnal EKONOMIS adalah melalui proses review oleh Dewan Redaksi/ Dewan Penyunting. Dewan Redaksi/ Dewan Penyunting bertanggung jawab untuk memberikan telaah konstruktif dan, jika dipandang perlu, menyampaikan hasil evaluasi kepada penulis artikel. Artikel dikirim ke Redaksi Jurnal EKONOMIS dengan alamat :

Alamat Redaksi:
Fakultas Ekonomi
Universitas Advent Indonesia
Jl. Kol. Masturi No. 288 Km 6,5 Parongpong
Bandung - Indonesia
Email: jurnalekonomisunai@gmail.com

PEDOMAN PENULISAN

Pedoman penulisan naskah artikel secara umum mengacu kepada beberapa poin penting berikut ini:

1. Sistematika penulisan mengikuti gaya Jurnal EKONOMIS, Fakultas Ekonomi, Universitas Advent Indonesia.
2. Naskah artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris dan belum pernah dipublikasikan.
3. Panjang tulisan berkisar antara 12-20 halaman, jarak spasi baris 1,5 spasi, pada kertas berukuran quarto.

4. Naskah yang dikirim ke redaksi dengan urutan format penulisan yang terdiri dari: Judul, Nama Penulis, Abstraksi, Kata Kunci, Pendahuluan, Studi Pustaka dan Dasar Teori Pendukung, Metodologi, Pembahasan, Kesimpulan dan Referensi.
5. Abstraksi ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, secara ringkas memuat uraian tentang masalah dan tujuan penelitian, metode yang digunakan, dan hasil penelitian. Abstraksi terdiri dari 150 – 300 kata dan diikuti kata kunci yang berisikan konsep dasar atau ide yang mewakili bidang yang diteliti. Kata kunci terdiri dari sekitar 3-6 kata.
6. Pendahuluan berisi latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat serta kontribusi hasil.
7. Kesimpulan berisikan hasil temuan dari kajian yang telah dilakukan, sedangkan saran berisikan masukan kelak keberbagai pihak yang dianggap perlu, baik berkaitan dengan topik bahasan atau peneliti berikutnya (jika ada).
8. Referensi ditulis dengan format seperti contoh, sebagai berikut:

Hersey, P., & K. H. Blanchard. (1969). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Resources. Englewood Cliff, NJ:Prentice-Hall.

Murwaningsari, E. (2009). Hubungan Corporate Governance, Corporate Social Responsibilities dan Corporate Financial Performance dalam Satu Continuum. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 11, No.1. Mei 2009