Pengaruh Religiusitas Budaya Etis Organisasi, dan Gaya Hidup Terhadap Fraud di Tempat Kerja

Muhammad Fakhriyadi*, Prof. Dr. Unti Ludigdo, SE., M.Si., Ak., CA.
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Sarjana
Universitas Brawijaya Malang
Jalan Veteran, Malang. Telp. (0341) 551611
e-mail: muhammadfakhriyadi@gmail.com

Abstract

Fraud is caused by two factors, i.e. internal and external factors. This research uses those factors as the independent variables. Religiosity and lifestyle represent the internal factors, and organization ethical culture represents the external factor. This research tries to identify the influence of religiosity, lifestyle, and organization ethical culture on fraud in the workplace. Fraud triangle is used as the basic and the main theory of this research. Through non-probability convenience sampling, 90 employees of oil and gas company are selected to be the respondents. The data are analyzed through multiple linear analysis using SPSS 23. This study finds that religiosity and organization ethical culture, respectively, have negative influence on fraud in the workplace. The respondents have high religiosity values. They try to produce and keep good behaviors. They also believe that God watches over them. Furthermore, there is established organization ethical culture in the company since the company has successfully communicated the company's ethical codes to the employees. Lifestyle has a positive influence on fraud in the workplace. Almost all of the respondents classified as non-spendthrift people, and they feel contented with the money they earn. The implications of this study are that fraud prevention does not only rely on external supervision, that it needs the internalization of religiosity values, and that ethical condition building in the workplace is necessary to make employees have integrity in their performance.

Keywords: *religiosity, organization ethical culture, lifestyle, fraud*

Abstrak

Fraud disebabkan oleh dua faktor yakni, faktor internal dan eksternal. Penelitian ini menggunakan kedua faktor tersebut sebagai variabel independen. Religiusitas dan gaya hidup mewakili faktor internal, kemudian budaya etis organisasi mewakili faktor eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas, budaya etis organisasi, dan gaya hidup terhadap fraud di tempat kerja. Fraud triangle digunakan sebagai dasar teori dari penelitian ini. Penelitian ini memperoleh responden sebanyak 90 orang karyawan yang bekerja di perusahaan sektor minyak dan gas dengan teknik non-probability convenience sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan bantuan software SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial religiusitas dan budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap fraud di tempat kerja. Responden memiliki nilai religusitas yang cukup tinggi karena selalu berusaha menjaga perilakunya dan percaya bahwasanya Tuhan selalu mengawasi mereka. Hal ini juga didukung oleh budaya etis organisasi yang terbentuk di dalam perusahaan karena manajemen perusahaan telah berhasil menyampaikan kode etik perusahaan dengan baik kepada para karwayan. Ditambah lagi gaya hidup menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap fraud di tempat kerja. Hampir seluruh subjek penelitian termasuk kategori individu yang tidak boros dan merasa cukup dengan penghasilan yang diterimanya saat ini. Implikasi dari penelitian ini adalah pencegahan fraud tidak hanya mengandalkan pengawasan eksternal saja, akan tetapi juga perlu internalisasi nilai-nilai religiusitas dan membentuk suasana etis di tempat kerja sehingga karyawan memiliki integritas dalam melakukan pekerjaannya.

Kata kunci: *religiusitas, budaya etis organisasi, gaya hidup, fraud*

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2015, Indonesia memiliki skor korupsi yang tinggi. Indonesia menempati posisi 88 dari 168 negara di dunia dengan skor 36 dari skala 0-100 (0 berarti sangat korup dan 100 berarti sangat bersih) (Transparency International, 2015). Melihat hal tersebut banyak perusahaan dalam berbagai sektor rentan dengan praktik fraud, termasuk salah satunya perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas. Isu penelitian ini adalah kasus yang terjadi pada perusahaan X yang akan menjadi subjek dari penelitian ini. Kasus terjadi pada bagian gudang yang membuat laporan fiktif mengenai biaya perawatan mesin, bagian gudang juga bekerja sama dengan bagian keuangan dan vendor. Kasus fraud ini akhirnya terbongkar setelah sebelumnya sudah berlangsung selama 5 tahun. Sejalan dengan hal tersebut, penulis melihat bahwa fraud yang terjadi di perusahaan yang bergerak di sektor minyak dan gas belum banyak tersorot oleh media. Hal ini menjadi salah satu pertimbangan penulis untuk menjadikan perusahaan minyak dan gas sebagai subjek penelitian ini.

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan terjadinya fraud. Hampir semua segi kehidupan bisa berhubungan dengan fraud, maka apabila disederhanakan penyebab korupsi (fraud) bisa dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Utari, 2011). Faktor internal yang datangnya dari diri pribadi terdiri dari tiga aspek yaitu, (1) aspek moral, seperti lemahnya keimanan (religiusitas), kejujuran, rasa malu, (2) aspek sikap atau perilaku misalnya gaya hidup konsumtif dan (3) aspek sosial seperti keluarga yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan fraud. Faktor eksternal terdiri dari banyak aspek, salah satunya adalah aspek organisasi yakni kurang adanya sikap keteladanan pemimpin dan tidak adanya kultur organisasi yang etis seperti lingkungan yang kurang mendukung perilaku anti korupsi (Utari, 2011).

Maka berdasarkan teori yang dipaparkan oleh Utari diatas, penulis memilih tiga variabel yang bisa menjadi faktor penyebab terjadinya *fraud* yaitu, religiusitas, budaya etis organisasi, dan gaya hidup. Adapun penelitian yang berhubungan dengan variabel-variabel tersebut pertama, penelitian terkait religiusitas dan fraud pernah dilakukan oleh Purnamasari dan Amaliah (2015) yang hasilnya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara religiusitas terhadap pencegahan fraud. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh McNichols dan Zimmerer (1985), mereka meneliti pengaruh religiusitas terhadap perilaku tidak etis hasilnya terdapat hubungan yang negatif antara kedua variabel tersebut. Penelitian lainnya dilakukan oleh Aydemir dan Eğilmez (2010) yang meneliti hubungan antara religiusitas dengan perilaku etis, hasilnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian selanjutnya terkait budaya etis organisasi dan *fraud* dilakukan oleh Pramudita (2013) yang menghasilkan adanya pengaruh yang negatif antara budaya etis organisasi dengan fraud. Penelitian lainnya dilakukan oleh Elias (2004) yang meneliti hubungan antara budaya organisasi dengan persepsi anggotanya terhadap aktivitas manajemen laba, hasilnya terdapat hubungan yang negatif yakni semakin tinggi (etis) nilai budaya organisasi maka semakin buruk persepsi subjek terhadap aktivitas manajemen laba. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Kaptein (2011) yang meneliti hubungan antara budaya etis organisasi dengan perilaku tidak etis (fraud), hasilnya terdapat hubungan yang negatif antara kedua variabel tersebut. Terakhir teori terkait gaya dan *fraud* seperti yang dijelaskan oleh Albrecht et al., (2012) bahwa gaya hidup bisa menjadi pressure atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan tindakan fraud.

2. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh religiusitas, budaya etis organisasi, dan gaya hidup terhadap *fraud* di tempat kerja secara parsial.

3. TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Fraud Triangle

Penelitian ini menggunakan *Fraud Triangle* sebagai dasar teori utama. Teori ini pertama kali diformulasikan oleh Donald Ray Cressey pada tahun 1950. Teori *Fraud Triangle* dalam Tuanakotta (2010), menjelaskan bahwa *fraud* disebabkan oleh tiga faktor yaitu,

(1) **Tekanan (*Pressure*)** adalah motivasi dari seseorang untuk melakukan tindakan *fraud* dikarenakan adanya tekanan baik dari masalah keuangan atau non-keuangan, tekanan ini juga bisa datang dari pribadi mau organisasi. Cressey menjelaskan ada beberapa situasi yang mendorong seseorang melakukan *fraud*, salah satunya ialah *status gaining* yaitu keadaan dimana seseorang tidak mau kalah dengan orang lain dalam hal harta, jabatan, ataupun status. Tentu hal ini berhubungan dengan gaya hidupnya yang dipaksakan, sehingga tidak sesuai dengan penghasilannya.

(2) **Peluang (*Opportunity*)** adalah peluang bagi individu untuk melakukan *fraud* dikarenakan lemahnya pengawasan. Faktor ini disebabkan oleh kelemahan sistem sehingga seseorang yang mempunyai kuasa atau kemampuan bisa memanfaatkannya untuk melakukan *fraud*.

(3) **Rasionalisasi (*Rationalization*)** adalah perilaku ketika pelaku *fraud* mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, bukan sesudahnya. Rasionalisasi diperlukan agar si pelaku dapat mencerna perilakunya yang melawan hukum sekaligus tetap mempertahankan jati dirinya sebagai orang yang dipercaya. Rasionalisasi bukan hanya bagian dari suatu tindak kejahatan, akan tetapi juga menjadi motivasi untuk melakukan kejahatan.

3.2 Religiusitas

Religiusitas berkaitan erat dengan keyakinan yang dianut seseorang. McDaniel dan Burnett (1990) mendefinisikan religiusitas sebagai keyakinan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Tuhan. Weaver dan Agle (2002) menegaskan bahwa religiusitas dikenal memiliki pengaruh pada sikap dan perilaku manusia. Perilaku ini dipengaruhi oleh agama seseorang, yang dibentuk berdasarkan prinsip-prinsip yang ditawarkan oleh agamanya. Selanjutnya menurut Antari (2015) bahwa yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya adalah tingkat religiusitas yang dimilikinya, yaitu suatu penjiwaan terhadap nilai-nilai yang disampaikan agama sekaligus diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Lebih spesifik menurut Asroni (2015) etika dan religiusitas anti-korupsi (fraud) bersumber pada nilai-nilai agama itu sendiri seperti kejujuran, kesederhanaan, tanggung jawab, dan keadilan. Apabila nilai-nilai tersebut dapat ditanamkan dengan baik, maka etika dan religiusitas anti-korupsi akan mampu membentengi sekaligus menjauhkan seseorang dari perilaku fraud.

Pengukuran religiusitas menurut Glock dan Stark (1965) (dalam Pamungkas, 2014) dapat dikelompokkan dalam beberapa aspek sebagai berikut:

1. ***Religious practice (the ritualistic dimension)***. Tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban ritual atau ibadah di dalam agama. Dimensi ritualistik di dalam agama Islam terdapat rukun islam yang memuat aktivitas-aktivitas ibadah seperti sholat, zakat, puasa dan sebagainya.
2. ***Religious belief (the ideological dimension)***. Sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang diajarkan di dalam agamanya. Misalnya kepercayaan tentang adanya Rabb, Malaikat, Kitab Suci, dan Nabi.
3. ***Religious knowledge (the intellectual dimension)***. Seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran agamanya. Hal ini berhubungan dengan aktivitas seseorang untuk mengetahui dan mempelajari ajaran-ajaran dalam agamanya.
4. ***Religious feeling (the experiential dimension)***. Dimensi yang terdiri dari perasaan dan pengalaman keagamaan yang pernah dirasakan dan dialami. Misalnya seseorang merasa dekat dengan Rabbnya, seseorang merasa takut berbuat dosa, seseorang berharap doanya dikabulkan oleh Rabbnya.
5. ***Religious effect (the consequential dimension)***. Dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang di dalam kehidupan sesuai dengan ajaran agamanya. Ilmu agama tidak hanya memberikan pedoman untuk melakukan ritual keagamaan akan tetapi juga memberikan pedoman untuk aktivitas kehidupan sehari-hari. Maka di dalam dimensi ini akan melihat sejauh mana seseorang menaati aturan-aturan di dalam agamanya.

3.3 Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi dapat diartikan sebagai pola perilaku dan sikap dari setiap individu yang diharapkan akan membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi (Pristiyanti, 2012). Selain itu budaya etis organisasi dapat mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku para anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika, serta menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi (Artini et al., 2014). Hal ini dipertegas oleh Trevino, Sutton, dan Woodman (1985) yang menjelaskan bahwa ketika perilaku etis diperkuat oleh budaya organisasi, maka perilaku tersebut akan meningkat (dalam Key, 1999). Sebaliknya, ketika perilaku tidak etis diperkuat oleh budaya, anggota organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang tidak etis.

Dimensi budaya etis organisasi menurut Robbins (2013), sebagai berikut:

1. ***Be a visible role model***. Perilaku pimpinan menjadi contoh bagi para karyawan.
2. ***Communicate ethical expectacions***. Berbagai informasi mengenai kode etis organisasi yang berisi tentang nilai-nilai dasar organisasi dan aturan etika yang harus diikuti karyawan dengan tujuan untuk meminimalisir ambiguitas.
3. ***Provide ethical training***. Mengadakan seminar, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan standar perilaku organisasi, menjelaskan praktik perilaku yang sesuai dengan kode etis organisasi, serta mengatasi potensi dilema etika.
4. ***Visible reward ethical acts and punish unethical ones***. Memberikan reward pada perilaku yang sesuai dengan kode etis dan memberi hukuman pada perilaku yang menyimpang dari kode etis.

5. ***Provide protective mechanisms***. Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung kode etis berupa konselor yang memahami kode etis organisasi.

3.4 Gaya Hidup

Dalam sebuah teori akuntansi forensik, tanda terjadinya fraud bisa diidentifikasi melalui gaya hidup, kebiasaan, dan anomali akuntansi. Gaya hidup pada dasarnya merupakan pola seseorang dalam mengelola waktu dan uangnya. Maka gaya hidup memengaruhi perilaku seseorang sehingga bisa menjadi pressure dalam melakukan fraud. Menurut Ramamoorti (2013) perilaku kriminal (fraud) seseorang dengan memperoleh keuntungan haram dilakukan untuk mendukung gaya hidup mewahnya. Sementara itu Duffield dan Grabosky (2001) menyatakan bahwa ada dua motivasi seseorang melakukan fraud yang berhubungan dengan gaya hidup yaitu, (1) keinginan untuk memiliki apa yang tidak dimilikinya, hal ini bersumber dari egonya yang membandingkan atau mencocokkan standar gaya hidupnya dengan gaya hidup orang lain yang di atasnya, (2) kesalahan dalam memilih gaya hidup dan tidak ada keinginan untuk berubah.

3.5 Fraud

Fraud merupakan suatu tindakan penipuan yang dilakukan individu atau kelompok dengan sengaja dan tersembunyi untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan cara yang tidak jujur. Fraud yang biasa terjadi dalam lingkup perusahaan swasta digambarkan oleh Tuanakotta (2010:197) sebagai fraud tree yang memiliki tiga cabang yaitu, kecurangan dalam laporan keuangan (fraudulent statement), penyalahgunaan aset (asset misappropriation), dan korupsi (corruption). Menurut Albrecht et al., (2012:6), fraud merupakan tindakan untuk mendapatkan sesuatu dari pihak lain secara ilegal, yaitu dengan cara menipu atau mengelabui untuk mendapatkan aset mereka. Menurut Ramamoorti et al., (2013:41) dilihat dari sudut pandang psikologi, fraud adalah tindakan manusia yang biasanya bergantung pada emosi individu dan kondisi pikirannya.

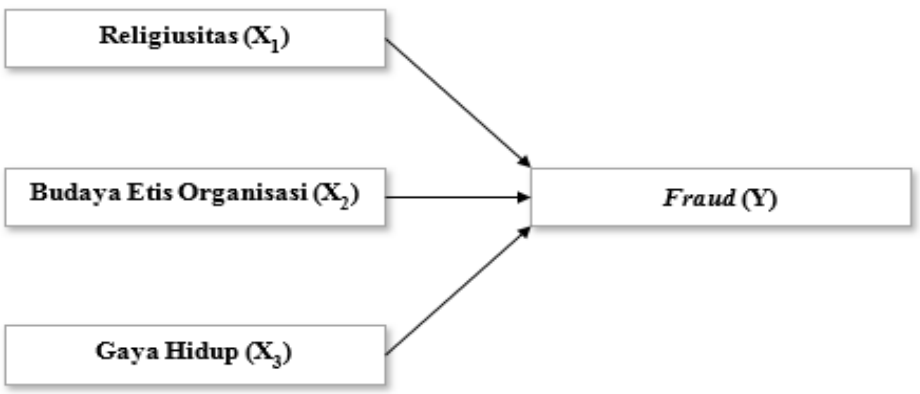
4. METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Berdasarkan variabel yang penulis pilih dan melihat dari penelitian terdahulu, maka penulis dalam penelitian ini memilih variabel religiusitas, budaya etis organisasi, dan gaya hidup sebagai variabel independen dan variabel *fraud* sebagai variabel dependen. Rerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1

Model Penelitian



Berdasarkan penjelasan mengenai teori-teori yang dapat menjelaskan hubungan antara religiusitas, budaya etis organisasi, dan gaya hidup terhadap *fraud*, selain itu juga berdasarkan fakta ilmiah yang ada dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil pengaruh negatif antara religiusitas dan budaya etis organisasi dengan *fraud* dan pengaruh positif antara gaya hidup dengan *fraud*, maka dapat dipaparkan hipotesis sebagai berikut:

H_1: Religiusitas berpengaruh negatif terhadap fraud di tempat kerja

H_2: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap fraud di tempat kerja

H_3: Gaya hidup berpengaruh positif terhadap fraud di tempat kerja

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja di perusahaan X. Perusahaan tersebut bergerak di bidang minyak dan gas. Berdasarkan annual report tahun 2015 karyawan perusahaan X berjumlah 996 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability convenience sampling*. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 90 orang.

4.3 Metode Pengumpulan Data

Di dalam kuesioner penelitian ini penulis memutuskan untuk tidak menggunakan pilihan netral karena menurut Johns (2010) dengan adanya pilihan netral dapat membuat responden merasa terganggu dan juga berisiko bagi kualitas data. Selain itu, menurut Garland (1991) *social desirability bias* (responden cenderung memilih jawaban sesuai norma sosial yang berlaku) dapat diminimalisir dengan menghilangkan pilihan jawaban netral. Maka skala likert yang digunakan dalam kuesioner adalah skala 1 – 4 dengan rincian sebagai berikut.

1. = sangat tidak setuju
2. = tidak setuju
3. = setuju
4. = sangat setuju

4.4 Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Berikut ini adalah indikator pengukuran dari setiap variabel dalam penelitian ini dan juga sumber atau acuan dari setiap indikator yang digunakan:

Tabel 1
Indikator Pengukuran Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Acuan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Acuan Indikator Penelitian
1	Religiusitas	1. *ritualistic dimension* 2. *ideological dimension* 3. *intellectual dimension* 4. *experiental dimension* 5. *consequential dimension*	Glock dan Stark (1965)
2	Budaya Etis Organisasi	1. *be a visible role model* 2. *communicate ethical expectations* 3. *provide ethical training* 4. *visibly reward ethical acts and punish ones* 5. *provide protective mechanisms*	Robbins (2008)
3	Gaya Hidup	1. *work* 2. *hobbies* 3. *shopping* 4. *fashion* 5. *food*	Plummer (1974)
4	*Fraud*	1. penyalahgunaan aset 2. kecurangan laporan keuangan 3. ketiadaan bukti transaksi 4. korupsi	Tuanakotta (2010)

4.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Pengujian statistik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: (1) Pengujian statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik dari data yang digunakan, (2) Pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, (3) Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis statistik regresi linear berganda yang mencakup uji T dan analisis determinasi.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum masuk pada hasil dari uji hipotesis, perlu diketahui bahwa penelitian ini telah lulus uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bisa dilanjutkan ke uji hipotesis.

5.1 Hasil Pengumpulan Data

Jumlah sampel dan tingkat pengembalian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Jumlah Sampel	90
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0

Kuesioner yang kembali	**90**
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	**90**
Tingkat Pengembalian (*respon rate*)	100%
Tingkat Pengembalian yang digunakan (*usable respon rate*)	100%

5.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum dari responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori, yaitu jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan gaji setiap bulan. Kategorisasi tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Gambaran umum responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Sampel dan Tingkat Pengembalian

1.	**Jenis Kelamin**	**Jumlah**	**Persentase**
	Laki-laki	76	84,4%
	Perempuan	14	15,6%
2.	**Pendidikan Terakhir**		
	S3	2	2,2%
	S2	17	18,9%
	S1	59	65,6%
	D3	9	10%
	SMA	3	3,3%
3.	**Masa Kerja**		
	< 5 tahun	8	8,9%
	5 – 10 tahun	26	28,9%
	> 10 tahun	56	62,2%
4.	**Gaji**		
	< Rp 5.000.000	4	4,4%
	Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000	16	17,8%
	> Rp 10.000.000	70	77,8%

5.3 Hasil Analisis Data

Berikut adalah tabel yang menjelaskan hasil dari uji T:

Tabel 4
Hasil Uji T

	Hipotesis	Nilai-t	Status	Hipotesis
H_1	Variabel independen religiusitas berpengaruh terhadap variabel dependen *fraud*	T_{hitung} = -6,516 Sig t = ,000	Signifikan	Diterima
H_2	Variabel independen budaya etis organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen *fraud*	T_{hitung} = -6,971 Sig t = ,000	Signifikan	Diterima

	Hipotesis	Nilai-t	Status	Hipotesis
H_3	Variabel independen gaya hidup berpengaruh terhadap variabel dependen *fraud*	T_{hitung} = 7,278 Sig t = ,000	Signifikan	Diterima

Keterangan: tingkat signifikansi pada level 5% dan nilai T tabel = 1,98793

Berdasarkan nilai t-hitung terhadap t-tabel serta nilai Sig. tiap variabel sebagaimana ditunjukkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **H1: Religiusitas berpengaruh negatif terhadap Fraud di tempat kerja.**
   Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Religiusitas terhadap Fraud di tempat kerja. Dapat dilihat dari nilai Sig. < 0,05 yang berarti hipotesis diterima, selain itu juga dapat dilihat nilai t-hitung yakni sebesar -6,516 yang lebih besar dari t-tabel, maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang negatif secara parsial antara religiusitas terhadap perilaku fraud di tempat kerja.
2. **H2: Budaya Etis Organisasi berpengaruh negatif terhadap Fraud di tempat kerja.**
   Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh negatif antara Budaya Etis Organisasi terhadap Fraud di tempat kerja. Dapat dilihat dari nilai Sig. < 0,05 yang berarti hipotesis diterima, selain itu juga dapat dilihat nilai t-hitung yakni sebesar -6,971 yang lebih besar dari t-tabel, maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang negatif secara parsial antara budaya etis organisasi terhadap perilaku fraud di tempat kerja.
3. **H3: Gaya Hidup berpengaruh positif terhadap Fraud di tempat kerja.**
   Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh positif antara Gaya Hidup terhadap Fraud di tempat kerja. Dapat dilihat dari nilai Sig. < 0,05 yang berarti hipotesis diterima, selain itu juga dapat dilihat nilai t-hitung yakni sebesar 7,278 yang lebih besar dari t-tabel, maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif secara parsial antara gaya hidup terhadap perilaku fraud di tempat kerja.

Adapun hasil dari analisis determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672[a]	.451	.432	1.640346988346480

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,432 atau (43,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (religiusitas, budaya etis organisasi, dan gaya hidup) terhadap variabel dependen (fraud) sebesar 43,2%. Dengan kata lain variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 43,2% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa semua variabel secara parsial memengaruhi *fraud*, baik itu berpengaruh negatif seperti religiusitas dan budaya etis organisasi yang berarti semakin tinggi religiusitas atau budaya etis organisasi maka semakin rendah *fraud*, ataupun berpengaruh positif seperti gaya hidup yang berarti semakin tinggi gaya hidup maka semakin tinggi pula potensi *fraud* yang terjadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat religiusitas yang cukup tinggi berdasarkan nilai *mean* dari angket yang mereka jawab. Terutama pada bagian dimensi *religious feeling* yang menggambarkan bahwa subjek berusaha menjaga perilakunya karena merasa selalu diawasi oleh Allah *subhanahu wata'ala*. Hal ini juga didukung oleh budaya etis organisasi yang terbentuk di dalam perusahaan X karena berdasarkan angket, karyawan merasa menajemen telah berhasil menyampaikan kode etik perusahaan dengan baik sehingga tertanam nilai-nilai etis pada diri karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hampir seluruh subjek penelitian termasuk kategori individu yang tidak boros dan merasa cukup dengan penghasilan yang diterimanya saat ini yang berarti gaya hidup subjek penelitian berimbang dengan penghasilan yang diterimanya. Hal ini dapat dikatakan baik karena berarti tidak ada gejala *fraud* yang muncul seperti teori yang disampaikan oleh Albrecht *et al*. (2012). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yakni gaya hidup menjadi variabel yang paling dominan. Pada penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa nilai religiusitas karyawan perusahaan cukup tinggi, budaya organisasi yang terbentuk sudah baik, dan karyawan memiliki gaya hidup yang berimbang dengan penghasilan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus tetap berusaha untuk menanamkan nilai-nilai religiusitas dan budaya etis organisasi kepada para karyawannya, sehingga hal tersebut tetap terus terjaga seiring berjalannya waktu.

7. KETERBATASAN DAN SARAN

7.1 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini, antara lain:

1. Adanya kemungkinan heterogenitas pada responden dikarenakan penulis tidak mendistribusikan sendiri kuesioner penelitian sehingga tidak mendapat info lebih lanjut mengenai karakteristik dari responden yang mengisi kuesioner.
2. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan, sehingga terdapat kemungkinan terjadinya bias *gender*.

7.2 Saran

Adapun saran yang diberikan oleh penulis bagi pihak-pihak yang memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memilih responden dengan karakterisitik yang jelas atau homogenitas pada responden misal respondennya karyawan perusahaan X pada bagian keuangan.
2. Bagi peneliti selanjutnya usahakan menyeimbangkan jumlah antara responden laki-laki dan perempuan sehingga meminimalisir kemungkinan terjadinya bias gender.

7.3 Implikasi

Implikasi dari penelitian ini bagi perusahaan bahwasanya pencegahan *fraud* tidak hanya mengandalkan pengawasan eksternal saja, akan tetapi juga perlu internalisasi nilai-nilai religiusitas dan membentuk suasana etis di tempat kerja sehingga karyawan memiliki integritas dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengadakan penyuluhuan dan pengajian dengan tema-tema terkait *fraud* di tempat kerja guna meningkatkan religiusitas serta budaya etis organisasi dan mencegah serta meminimalisir *fraud* dan gaya hidup berlebih.

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2012). Fraud Examination Fourth Edition. Ohio: Cengage Learning.

Antari, A. L. (2015). Etika dan Religiusitas Anti-Korupsi di Bidang Kesehatan. Globalethics.net Focus 27 - Etika dan Religiusitas Anti-Korupsi: Dari Konsep Praktik di Indonesia , 195-212.

Artini, N. L., Adiputra, I. M., & Herawati, N. T. (2014). Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana. e-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 2 No. 1.

Asroni, A. (2015). Membumikan Etika dan Religiusitas Anti-Korupsi: Ikhtiar Merekonstruksi Pendidikan Agama di Indonesia. Globalethics.net Focus 27 - Etika dan Religiusitas Anti-Korupsi: Dari Konsep Praktik di Indonesia , 103-117.

Aydemir, M., & Eğilmez, Ö. (2010). An Important Antecedent of Ethical / Unethical Behavior: Religiosity. Eurasian Journal of Business and Economics, Vol. 3 (6), pp 71-84.

Duffield, G., & Grabosky, P. (2001). The psychology of fraud: Trends and issues in crime and criminal justice No. 199. Canberra: Australian Institute of Criminology.

Elias, R. Z. (2004). The impact of corporate ethical values on perceptions of earnings management. Managerial Auditing Journal, Vol. 19 Iss 1 pp. 84 - 98.

Garland, R. (1991). The Mid-Point on a Rating Scale: Is it Desirable?. *Marketing Bulletin*, Vol. 2 pp. 66 - 70.

Johns, R. (2010). *Likert items and scales: method fact sheet 1*. Glasgow: University of Strathclyde.

Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. Human Relations, Vol. 64 (6) pp. 843–869.

Key, S. (1999). Organizational Ethical Culture: Real or Imagined? Journal of Business Ethics, Volume 20, pp 217-225.

McDaniel, S. W., & Burnett, J. J. (1990). Consumer Religiosity and Retail Store Evaluative Criteria. Journal of Academy of Marketing Science 18, 101-112.

McNichols, C. W., & Zimmerer, T. W. (1985). Situational Ethics: An Empirical Study of Differentiators of Student Attitudes. Journal of Business Ethics, Volume 4, pp 175-180.

Pamungkas, I. D. (2014). Pengaruh Religiusitas dan Rasionalisasi dalam Mencegah dan Mendeteksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 15 No. 02 Hal. 48-59.

Plummer, J. T. (1974). The Concept and Application of Life Style Segmentation. Journal of Marketing, Vol. 38 No.1, pp. 33-37.

Pramudita, A. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Pristiyanti, I. R. (2012). Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintah. Accounting Analysis Journal, Vol. 1 No. 1.

Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud Prevention: Revelance to Religiosity and Spirituality in The Workplace. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 211, pp. 827 - 835.

Ramamoorti, S., III, D. E., Koletar, J. W., & Pope, K. R. (2013). A.B.C.'s of Behavioral Forensics. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Robbins, S. P. (2013). Organizational Behavior 15th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.

Tuanakotta, T. M. (2010). Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.

Utari, I. S. (2011). Faktor Penyebab Korupsi. Pendidikan Anti Korupsi untuk Perguruan Tinggi, 39-51.

Weaver, G. R., & Agle, B. R. (2002). Religiosity and Ethical Behavior in Organizations: A Symbolic Interactionist Perspective. The Academy of Management Review, Vol 27 No. 1, pp. 77-97.