

Determinants Of Fraud In Insurance Companies

Determinan Fraud Pada Perusahaan Asuransi

Lea Charenina Budiani¹, Dwi Hayu Estrini², Ayu Sarah Sulistyawati³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional Karangturi^{1,2,3}
chareninalea@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The insurance industry has long experienced fraud practices, where fraudulent actions in the insurance industry have a negative impact on policyholders, insurance companies, and society as a whole because they can damage public trust in the company. The purpose of this study is to determine the factors that influence fraud in insurance companies. This study uses a sample of active agents from life insurance companies that have licenses at the Indonesian Life Insurance Association (AAJI). The reason for choosing this sample is because active life insurance agents play an important role in the sales and marketing process of insurance products, so they are the parties most involved in interactions with customers. The sample in this study was 91 respondents. Data analysis in this study used the Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) method. The results of the study indicate that the suitability of organizational culture compensation, anti-fraud awareness and the quality of information systems have a negative effect on fraud. The quality of information systems has a negative effect on fraud. The internal control system is able to moderate between the suitability of compensation, organizational culture and the quality of information systems with fraud. The internal control system is unable to moderate between anti-fraud awareness and unethical behavior with fraud.

Keywords: Compensation Suitability, Organizational Culture, Anti Fraud Awareness, Unethical Behavior, Information System Quality and Internal Control System.

ABSTRAK

Industri asuransi telah lama mengalami praktik Fraud, di mana tindakan Fraud dalam industri asuransi berdampak negatif pada pemegang polis, perusahaan asuransi, dan masyarakat secara keseluruhan karena dapat merusak kepercayaan masyarakat pada perusahaan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui factor factor yang mempengaruhi fraud pada perusahaan asuransi. Penelitian ini menggunakan sampel agen aktif dari perusahaan asuransi jiwa yang memiliki lisensi di Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI). Alasan pemilihan sampel tersebut adalah karena agen aktif asuransi jiwa berperan penting dalam proses penjualan dan pemasaran produk asuransi, sehingga mereka merupakan pihak yang paling terlibat dalam interaksi dengan nasabah. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi budaya organisasi, anti fraud awareness dan kualitas system informasi berpengaruh negatif terhadap fraud. Kualitas sistem informasi berpengaruh negatif terhadap fraud. Sistem pengendalian internal mampu memoderasi antara kesesuaian kompensasi, budaya organisasi dan kualitas system informasi dengan fraud. Sistem pengendalian internal tidak mampu memoderasi antara anti fraud awarness dan perilaku tidak etis dengan fraud.

Kata Kunci: Kesesuaian Kompensasi, Budaya Organisasi, Anti Fraud Awareness, Perilaku Tidak Etis, Kualitas Sistem Informasi dan Sistem Pengendalian Internal.

1. Pendahuluan

Industri asuransi sangat dipengaruhi oleh praktik Fraud yang sering terjadi beberapa tahun terakhir. Penipuan dapat dilakukan oleh berbagai pihak, seperti pemegang polis, karyawan perusahaan asuransi, dan agen asuransi (Christian & Julyanti, 2022; Safitri et al., 2023). Tindakan penipuan dalam industri asuransi, juga dikenal sebagai Fraud Insurance,

merupakan masalah yang semakin meresahkan (Inayah & Setyari, 2024). Dornstein (1996) bahkan mensinyalir bahwa kecurangan asuransi telah ada sejak awal industri asuransi. Fraud sendiri diartikan segala jenis penipuan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan keuntungan pribadi (Faisol et al., 2023; Nizarul Alim, 2024). Industri asuransi telah lama mengalami praktik Fraud, di mana tindakan Fraud dalam industri asuransi berdampak negatif pada pemegang polis, perusahaan asuransi, dan masyarakat secara keseluruhan karena dapat merusak kepercayaan masyarakat pada perusahaan (Kurniawan et al., 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antara praktik Fraud asuransi, seperti yang dilakukan oleh (Dwi Maharani & Djasuli, 2022; Prabowo & Anggraini, 2023) dapat disimpulkan bahwa fraud dalam industri asuransi sering terjadi dan didasarkan pada keinginan jahat seseorang untuk mendapatkan keuntungan materi dari tindakan penipuan dengan cara yang melanggar hukum. Tindakan fraud dalam industri asuransi dapat terjadi dalam berbagai bentuk mulai dari kerjasama perusahaan asuransi, agen asuransi, dokter, dan pihak - pihak lain yang berperan penting dalam industri asuransi. Selama ini, fraud yang berkaitan dengan industri asuransi masih merupakan kejahatan yang sukar dibasmi. Surupa korupsi, modus penipuan dalam asuransi sering kali bersifat tidak jelas, sehingga sulit untuk terdeteksi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan langkah-langkah pencegahan dan deteksi penipuan di sektor asuransi (Haryanti, 2023; Chaira et al., 2023). Praktik fraud dalam sektor asuransi menimbulkan kekhawatiran di kalangan masyarakat mengenai tingginya kasus penipuan yang terjadi, yang dapat merugikan para nasabah yang terdaftar di perusahaan asuransi. (Villegas-Ortega et al., 2021; Li et al., 2022).

Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa seorang agen asuransi, sebagai wakil dari perusahaan dalam memasarkan produk, memiliki tanggung jawab penuh kepada perusahaan asuransi serta nasabah terkait tindakan penipuan yang telah dilakukan (Yanti & Suryono, 2024). Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya penipuan dalam asuransi adalah rendahnya tingkat kesadaran masyarakat mengenai sistem perasuransian. Hal ini mengakibatkan masyarakat terperangkap dalam berbagai bentuk penipuan asuransi, baik yang dilakukan oleh perusahaan asuransi maupun oleh agen asuransi itu sendiri (Sihombing & Dompok, 2023; Nasirwan et al., 2024). Riset lain juga menunjukkan bahwa praktik penipuan di sektor asuransi dipicu oleh tiga faktor yang sesuai dengan teori fraud triangle, yaitu adanya tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. (Ajzen & Fishbein, 2019; Nasution et al., 2024).

Dari berbagai kasus fraud asuransi dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka perlu kiranya penelitian ini melakukan eksplorasi terhadap praktik fraud oknum agen asuransi dari berbagai pola dalam mendapatkan keuntungan pribadi maupun keuntungan perusahaan serta oknum-oknum yang terlibat. Penelitian ini akan mempunyai perbedaan dari penelitian yang sudah ada, penelitian terdahulu lebih menekankan pada fraud perusahaan asuransi. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan karena lebih terfokus dalam mendeskripsikan praktik fraud yang dilakukan oleh oknum agen asuransi serta pengaruh persepsi nasabah terhadap perusahaan asuransi. Temuan awal peneliti terhadap praktik fraud oknum agen asuransi didasari oleh oknum agen asuransi dalam melakukan penggelapan uang premi asuransi dimana yang seharusnya premi di setorkan ke perusahaan asuransi itu sendiri namun ini digelapkan oleh agen yang bersangkutan, serta oknum agen memanipulasi data informasi nasabah dan tidak sedikit oknum agen dalam menjelaskan produk terjadi miskomunikasi sehingga banyak juga nasabah merasa dirugikan dengan hasil asuransi yang sudah terlanjur dibeli. Temuan awal ini akan menjadi landasan bagi peneliti untuk mengeksplorasi informasi lebih lanjut mengenai berbagai praktik penipuan yang dilakukan oleh oknum agen asuransi demi memperoleh keuntungan pribadi (Mahya et al., 2023; Rachma, 2024).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kemungkinan terjadinya praktik fraud di perusahaan asuransi serta memahami bagaimana risiko fraud mempengaruhi keputusan nasabah dalam membeli produk asuransi.

Peneliti merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang melibatkan manajemen internal perusahaan asuransi, auditor, aktuaris, serta regulator yang relevan, guna mengeksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh ketertarikan nasabah terhadap keputusan pembelian produk asuransi.

2. Tinjauan Pustaka

Fraud Triangle Theory

Fraud Triangle merupakan konsep fundamental dalam menganalisis faktor-faktor yang memicu terjadinya kecurangan. Konsep ini terdiri dari tiga elemen utama, yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi, yang diperkenalkan oleh Cressey (1953)

a. Tekanan (Pressure)

Tekanan merupakan elemen yang dapat mendorong individu untuk mencari solusi instan terhadap permasalahan yang dihadapi, sering kali melalui tindakan yang tidak etis seperti penipuan (Muhammad & Mansor, 2018; Nakashima, 2021). Para pelaku penipuan ini cenderung merasa bahwa permasalahan yang mereka hadapi tidak dapat dipahami oleh orang lain, meskipun orang tersebut mungkin memiliki sudut pandang yang lebih objektif untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut (Abdulrahman, 2019). Fenomena tekanan yang dialami sering kali muncul akibat ketidakmampuan dalam mengalokasikan atau membagi sumber daya keuangan yang terbatas secara efisien untuk memenuhi berbagai kebutuhan (Muhammad & Mansor, 2018)

b. Kesempatan (Opportunity)

Peluang dapat diartikan sebagai kondisi atau celah yang memungkinkan individu untuk melakukan tindakan kecurangan atau penipuan tanpa terdeteksi dengan segera atau tanpa menghadapi risiko yang signifikan (Angelina & Christian, 2022; Puspasari, 2015). Beberapa faktor yang sering kali berkontribusi terhadap terciptanya peluang ini antara lain adalah penyalahgunaan wewenang (Abdulrahman, 2019) serta lemahnya pengawasan dan kontrol internal yang tidak efektif (Agustin et al., 2022). Sebagai contoh, kurangnya pemisahan tugas dan pengawasan manajerial dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk mengeksploitasi aset perusahaan demi kepentingan pribadi. Selain itu, faktor eksternal seperti tekanan dari luar atau kondisi ekonomi yang sulit juga dapat memperkuat peluang tersebut.

c. Rasionalisasi (Rationalization)

Sikap rasionalisasi yang diambil individu untuk melakukan kecurangan dapat meyakinkan dirinya bahwa tindakan tersebut adalah sah atau dapat diterima. Terdapat berbagai sikap, karakter, atau kumpulan nilai etika yang dapat memfasilitasi manajemen atau pegawai dalam melakukan tindakan yang tidak jujur, atau terjebak dalam situasi yang menekan sehingga individu tersebut merasionalisasi semua tindakannya (Effendy et al., 2022). Berdasarkan data dari ACFE (2022), pelaku yang melakukan fraud biasanya sering dihadapi terhadap masalah-masalah sumber daya manusia (SDM). Masalah sumber daya manusia (SDM) yang disebutkan dalam ACFE disini terdiri dari penolakan kenaikan gaji atau promosi, evaluasi kinerja yang buruk, takut kehilangan pekerjaan, pemotongan tunjangan, pemotongan gaji, kehilangan pekerjaan, pemotongan jam kerja secara paksa, penurunan jabatan.

Fraud

Istilah *fraud* menurut Theodorus M. Tuanakotta (2013) merujuk pada tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh lebih dari satu individu dalam manajemen, pengelolaan, karyawan, atau pihak ketiga, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan meskipun tindakan tersebut melanggar hukum. Berdasarkan definisi dari ACFE, kecurangan dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: (1) penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), yang

merupakan tindakan pencurian atau penyalahgunaan aset perusahaan yang paling mudah diidentifikasi karena sifatnya yang nyata (*tangible*); (2) salah pernyataan (*fraudulent statement*), yang mencakup tindakan pejabat perusahaan atau instansi pemerintah dalam menyembunyikan kondisi keuangan yang sebenarnya melalui manipulasi laporan keuangan; dan (3) korupsi, yang merupakan jenis kecurangan yang paling sulit untuk dideteksi karena melibatkan pihak ketiga, serta sering terjadi di negara-negara berkembang dengan sistem hukum dan penegakan hukum yang lemah. Di Indonesia, praktik korupsi atau kecurangan tidak hanya terjadi di sektor publik, tetapi juga meluas di sektor swasta (Hamdani & Albar, 2016).

Hipotesis

Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian kompensasi merupakan isu yang sering diperdebatkan dalam suatu organisasi perusahaan. Banyak karyawan yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka tidak menerima imbalan atau kompensasi yang adil dan merata. Sebenarnya, kompensasi seharusnya diberikan berdasarkan upah yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Yunita et al., 2024). Berdasarkan pendapat Chapple et al (2020), dalam konteks Teori Fraud Triangle, individu yang telah melaksanakan tugas sesuai jobdesknya tetapi tidak menerima imbalan yang setimpal cenderung mencari cara untuk merasionalisasikan tindakan mereka demi mendapatkan kompensasi yang diharapkan, misalnya dengan melakukan penipuan. Temuan dari penelitian Muhammad & Riidwan (2017) mendukung hal ini, menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan. Ketidakcocokan dalam memberikan kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk berbuat curang guna memenuhi kebutuhan hidup mereka, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laoli et al (2023) serta Dewi & Rani (2017). Namun, hasil penelitian oleh Wulandari (2020) dan Sudariani & Yudiantara (2021) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berdampak positif terhadap kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima, semakin kecil kemungkinan karyawan melakukan tindakan yang menyimpang, mengingat kompensasi merupakan bentuk penghargaan umum dalam memberikan imbalan kepada pegawai sebagai balasan atas kerjasama yang telah terjalin.

H1: Kesesuaian Kompensasi berpengaruh positif terhadap fraud.

Budaya Organisasi

Ramadhan et al (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi peluang bagi anggotanya jika di dalam lingkungan internal terbentuk budaya yang tidak etis, yang pada gilirannya dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk melakukan kecurangan. Pernyataan ini sejalan dengan Indrapraja et al (2021) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang buruk dapat mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan penipuan. Namun, hal ini bertentangan dengan temuan yang diungkapkan oleh Ocansey & Ganu (2017) serta Omar et al (2015), yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang baik dapat dicapai melalui pengembangan etika kepemimpinan, etika berbasis nilai, dan program etika, sehingga dapat menciptakan budaya perusahaan yang minim dari tindakan penipuan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap fraud

Pengaruh Anti Fraud Awareness terhadap Fraud

Anti fraud awareness merupakan salah satu langkah yang rasional untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya pencegahan kecurangan dalam suatu organisasi, terutama bagi semua pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut (Rustiarini et al., 2016).

H3: Anti Fraud Awareness berpengaruh positif terhadap fraud

Perilaku Tidak Etis terhadap Fraud

Perilaku tidak etis dapat berpengaruh positif terhadap fraud. Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tujuan utama yang telah disepakati. Perilaku tidak etis dapat merugikan orang lain dan lingkungan. Fraud atau kecurangan adalah perbuatan tidak jujur yang dilakukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok untuk itu fraud dapat berdampak pada kerugian di banyak pihak (Rustiarini et al., 2016).

H4: Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap fraud

Kualitas Sistem Informasi terhadap Fraud

Kualitas sistem informasi yang baik dapat membantu mencegah kecurangan (fraud) dalam perusahaan. Sistem informasi yang terintegrasi dan aman dapat meminimalisir kesalahan yang disengaja maupun tidak. Cara mencegah fraud melalui sistem informasi yaitu dengan menggunakan sistem informasi akuntansi (SIA) yang baik dan ketat. Menggunakan sistem informasi akuntansi berbasis IT, menggunakan password saat mengakses data, Memperkuat sistem kontrol internal, menjalankan transparansi data, mengadakan audit secara rutin, membangun sistem pelaporan anonim (Whistleblower System) dan digitalisasi proses keuangan bisnis (Dasuki & Yudawati, 2022).

H5: Kualitas system informasi berpengaruh positif terhadap fraud

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan (fraud) dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi yang tepat dapat menurunkan frekuensi kecurangan, terutama jika didukung oleh sistem pengendalian internal yang efektif. Kesesuaian kompensasi berperan dalam mendorong karyawan untuk bertindak secara etis dan mematuhi kebijakan perusahaan, sementara sistem pengendalian internal yang baik mampu mendeteksi dan mencegah tindakan kecurangan. Dalam hal ini, hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang kuat akan memperkuat hubungan positif antara kesesuaian kompensasi dan pengurangan kecurangan, dengan menciptakan suasana kerja yang lebih transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, diharapkan bahwa di perusahaan asuransi, karyawan yang merasa kompensasinya sebanding dengan kontribusi mereka dan berada dalam lingkungan dengan kontrol internal yang baik cenderung berperilaku lebih etis dan mengurangi niatan untuk melakukan kecurangan (Dasuki & Yudawati, 2022).

H6: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara Kesesuaian Kompensasi dan Fraud

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Budaya organisasi yang menekankan integritas dan transparansi cenderung menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa bertanggung jawab untuk berperilaku etis, sementara sistem pengendalian internal yang baik berfungsi sebagai pengawasan tambahan yang mencegah tindakan kecurangan. Oleh karena itu, hipotesis ini mengusulkan bahwa sistem pengendalian internal akan memperkuat pengaruh positif budaya organisasi terhadap pengurangan kecurangan di perusahaan asuransi, menciptakan kombinasi yang efektif dalam menekan perilaku curang (Rustiyaningsih, 2023)

H7: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Fraud

Pengaruh Anti Fraud Awareness terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Anti Fraud Awareness adalah suatu upaya untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya pencegahan kecurangan di kalangan seluruh karyawan. Dengan meningkatnya kesadaran anti-fraud di setiap individu, diharapkan akan muncul rasa peduli dan kepekaan terhadap potensi bahaya kecurangan (Wulandari & Nuryanto, 2018). Selain itu, penting juga untuk menerapkan sistem pengendalian internal di dalam organisasi perusahaan agar dapat memberikan perlindungan terhadap kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Wilopo, 2006).

H8: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara Anti-fraud awareness dan Fraud

Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Perilaku tidak etis dapat meningkatkan risiko terjadinya fraud, sedangkan sistem pengendalian internal dapat mencegahnya. Fraud atau kecurangan adalah perbuatan tidak jujur yang dilakukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok. Fraud dapat berdampak negatif pada perusahaan, seperti berkurangnya profit, merusak sistem manajemen kerja, dan menyerang moral karyawan. Beberapa faktor yang dapat mendorong terjadinya fraud, antara lain: Asimetri informasi, Ketidaksadaran pentingnya menaati hukum, Lingkungan kerja yang tidak mematuhi peraturan, Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi (Wulandari & Nuryanto, 2018).

H9: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara perilaku tidak etis dan Fraud

Pengaruh Sistem Informasi terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Sistem informasi dan pengendalian internal dapat berpengaruh terhadap fraud atau kecurangan. Semakin baik sistem informasi dan pengendalian internal, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecurangan. Pengaruh pengendalian internal yaitu pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk melakukan kecurangan, pengendalian internal yang baik dapat mencegah kecurangan, pengendalian internal yang lemah dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan. Pengaruh sistem informasi yaitu penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan pengendalian internal, semakin banyak sistem informasi akuntansi yang diterapkan, maka semakin sedikit kecurangan yang terjadi dan kemungkinan terjadinya kecurangan akan berkurang seiring dengan meningkatnya kualitas sistem informasi akuntansi (Dasuki & Yudawati, 2022).

H10: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara sistem informasi dan Fraud

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel agen aktif dari perusahaan asuransi jiwa yang memiliki lisensi di Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI). Alasan pemilihan sampel tersebut adalah karena agen aktif asuransi jiwa berperan penting dalam proses penjualan dan pemasaran produk asuransi, sehingga mereka merupakan pihak yang paling terlibat dalam interaksi dengan nasabah. Menurut Akyuwen et al (2019), agen yang bekerja di perusahaan yang terdaftar di AAJI diharapkan memiliki standar yang lebih tinggi dalam hal tata kelola, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian internal. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap potensi risiko kecurangan (fraud) di industri asuransi jiwa. Agen aktif yang memiliki pemahaman mendalam tentang produk dan proses internal perusahaan menjadi subjek yang relevan untuk menganalisis dinamika yang dapat mempengaruhi perilaku etis dan kepatuhan

terhadap regulasi. Data diperoleh dengan menggunakan survei kuesioner yang sudah pernah digunakan dalam penelitian sebelumnya (Lin, 2013), (ACFE Indonesia, 2019) (Kaptein, 2008) (Robinson & Bennett, 1995) (ACFE Indonesia, 2019; Cascarino & Willey, 2013; Robinson & Bennett, 1995; Kaptein, 2008; Delone & Mclean, 2003).

Seluruh variabel dalam kajian ini diukur menggunakan skala Likert yang berkisar dari satu yang menunjukkan sangat tidak setuju hingga lima yang menunjukkan sangat setuju. Tingkat kecurangan kerja (FRA) dinilai melalui 11 indikator yang diambil dari referensi (ACFE Indonesia, 2019). Budaya organisasi (BUO) diukur dengan menggunakan 10 indikator berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kaptein (2008). Kesesuaian kompensasi (KK) dievaluasi melalui 6 indikator yang diadaptasi dari (Wilopo, 2006). Sistem pengendalian internal (SPI) diukur menggunakan 10 indikator yang diperoleh dari penelitian (Lin, 2013). Sementara itu, pengukuran Anti Fraud Awareness (AFA) dilakukan dengan 3 indikator yang diambil dari AICPA (2018).

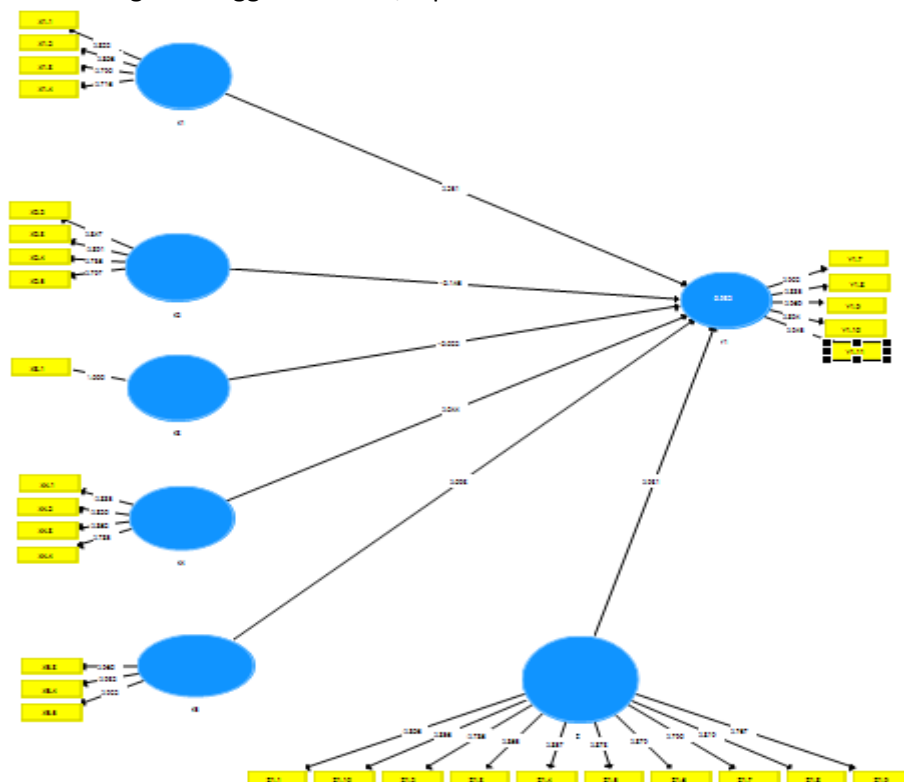
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM). PLS-SEM diterapkan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian yang kompleks, yang mencakup variabel independen, moderasi, dan dependen (Hair et al., 2017). Melalui penggunaan PLS, hasil pengujian hipotesis dapat diperoleh secara bersamaan dengan meminimalkan kesalahan pengukuran dan struktural. Analisis PLS-SEM mengikuti panduan dari Hair et al (2017). dalam dua tahap: (1) *evaluasi model pengukuran* yang menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator, dan (2) *evaluasi model struktural atau inner model* yang menguraikan hubungan antar variabel laten atau konstruk.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS

Measurement Model (Outer Model)

Hasil olah data dengan menggunakan PLS, diperoleh hasil berikut:



Gambar 1. Uji Outer Model
Sumber: Data Primer Diolah 2025

a. Convergent Validity

Berikut ini adalah pengolahan data pertama berdasarkan 7 variabel:

Tabel 1. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kesesuaian Kompensasi (X1)	X1.1	0.832	0.700	Valid
	X1.2	0.817	0.700	Valid
	X1.3	0.749	0.700	Valid
	X1.4	0.759	0.700	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.2	0.819	0.700	Valid
	X2.3	0.878	0.700	Valid
	X2.4	0.829	0.700	Valid
	X2.5	0,748	0.700	Valid
Anti Fraud Awarness (X3)	X3.1	0.759	0.700	Valid
Perilaku Tidak Etis (X4)	X4.1	0.778	0.700	Valid
	X4.2	0.709	0.700	Valid
	X4.3	0.904	0.700	Valid
	X4.4	0.834	0.700	Valid
Kualitas Sistem Informasi (X5)	X5.2	0.757	0.700	Valid
	X5.4	0.724	0.700	Valid
	X5.5	0.955	0.700	Valid
Fraud (Y)	Y1.7	0.904	0.700	Valid
	Y1.8	0.959	0.700	Valid
	Y1.9	0.924	0.700	Valid
	Y1.10	0.965	0.700	Valid
	Y1.11	0.938	0.700	Valid
Pengendalian Internal (Z)	Z1.1	0.902	0.700	Valid
	Z1.2	0.821	0.700	Valid
	Z1.3	0.881	0.700	Valid
	Z1.4	0.797	0.700	Valid
	Z1.5	0.751	0.700	Valid
	Z1.6	0.933	0.700	Valid
	Z1.7	0.825	0.700	Valid
	Z1.8	0.875	0.700	Valid
	Z1.9	0.785	0.700	Valid
	Z1.10	0.715	0.700	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrumen> 0.7. Berdasarkan pengolahan data pertama dengan variabel Kesesuaian Kompensasi, Budaya Organisasi, Anti Fraud Awarness Fraud, Perilaku Tidak Etis, Kualitas

Sistem Informasi dan Pengendalian Internal memiliki nilai loading factor $> 0,7$, artinya instrument penelitian berupa kuesioner layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

b. Discriminant Validity

Penilaian *discriminant validity* telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria FornellLarcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. *Discriminant validity* adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (crossloading) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (cross loading). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain. (Henseler et al., 2016).

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Z
X1.1	0.822	0.760	-0.295	-0.575	-0.688	-0.376	-0.430
X1.2	0.806	0.689	-0.441	-0.610	-0.601	-0.360	-0.446
X1.3	0.790	0.628	-0.248	-0.470	-0.572	-0.239	-0.267
X1.4	0.716	0.556	-0.112	-0.461	-0.487	-0.322	-0.359
X2.2	0.828	0.847	-0.431	-0.633	-0.765	-0.528	-0.575
X2.3	0.772	0.891	-0.310	-0.736	-0.772	-0.459	-0.459
X2.4	0.509	0.736	-0.257	-0.561	-0.662	-0.368	-0.346
X2.5	0.635	0.797	-0.099	-0.557	-0.398	-0.598	-0.600
X3.1	-0.358	-0.326	1.000	0.217	0.390	0.210	0.245
X4.1	-0.598	-0.656	0.042	0.835	0.599	0.419	0.423
X4.2	-0.604	-0.633	0.114	0.820	0.586	0.333	0.310
X4.3	-0.549	-0.654	0.330	0.862	0.614	0.539	0.517
X4.4	-0.526	-0.547	0.179	0.785	0.503	0.352	0.369
X5.3	-0.763	-0.782	0.418	0.675	0.960	0.473	0.461
X5.4	-0.704	-0.708	0.292	0.671	0.932	0.379	0.364
X5.3	-0.763	-0.782	0.418	0.675	0.960	0.473	0.461
X5.4	-0.704	-0.708	0.292	0.671	0.932	0.379	0.364
X5.5	-0.642	-0.675	0.377	0.620	0.922	0.360	0.360
Y1.10	-0.369	-0.506	0.240	0.449	0.448	0.894	0.881
Y1.11	-0.355	-0.572	0.195	0.495	0.435	0.945	0.875
Y1.7	-0.404	-0.574	0.178	0.500	0.393	0.902	0.842
Y1.8	-0.342	-0.517	0.123	0.361	0.263	0.835	0.803
Z1.1	-0.355	-0.539	0.142	0.448	0.381	0.804	0.806
Z1.10	-0.465	-0.549	0.149	0.445	0.358	0.804	0.856
Z1.2	-0.427	-0.501	0.181	0.402	0.274	0.768	0.786
Z1.3	-0.393	-0.502	0.182	0.409	0.387	0.919	0.865
Z1.4	-0.338	-0.419	0.294	0.357	0.342	0.784	0.857
Z1.5	-0.412	-0.506	0.230	0.371	0.329	0.797	0.873
Z1.6	-0.423	-0.576	0.272	0.391	0.347	0.832	0.879
Z1.7	-0.364	-0.449	0.200	0.348	0.267	0.705	0.790
Z1.8	-0.447	-0.525	0.155	0.488	0.399	0.770	0.819
Z1.9	-0.476	-0.625	0.236	0.551	0.456	0.726	0.767

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

c. Composite Reliability

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan Composite Reliability (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0.6 . Menurut Hair et al. (2014) koefisien composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2014).

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kesesuaian Kompensasi (X1)	0.926	0.700	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,891	0.700	Reliabel
Anti Fraud Awareness (X3)	0,906	0.700	Reliabel
Perilaku Tidak Etis (X4)	0,875	0.700	Reliabel
Kualitas Sistem Informasi (X5)	0,923	0.700	Reliabel
Fraud (Y)	0,974	0.700	Reliabel
Pengendalian Internal (Z)	0,918	0.700	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel 3. Bahwa hasil pengujian composite reliability menunjukkan nilai > 0.7 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Inner Model

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), Path Coefficient, dan R^2 . Pengujian kecocokan model (model fit) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

a. Model Fit

Tabel 4. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.722	0.722

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.722 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik.

b. R Square

Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat

digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2014).

Tabel 5. R Square

Variabel	R Square
Fraud	0.822

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R Square sebesar 0.822, hal ini berarti 82,2% variasi atau perubahan fraud dipengaruhi oleh variabel independen sedangkan sisanya sebanyak 17,8% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel fraud adalah baik.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap fraud.

H2: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap fraud

H3: Anti fraud awareness berpengaruh negatif terhadap fraud

H4: Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap fraud

H5: Kualitas sistem informasi berpengaruh negatif terhadap fraud

H6: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara Kesesuaian Kompensasi dan Fraud

H7: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Fraud

H8: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara Anti-fraud awareness dan Fraud

H9: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara perilaku tidak etis dan Fraud

H10: Sistem Pengendalian Internal memoderasi hubungan antara kualitas sistem informasi dan Fraud

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	t-Statistik	P-Value	Kriteria
H1	-2,503	0,015	Berpengaruh
H2	-2,243	0,025	Berpengaruh
H3	-2,828	0,018	Berpengaruh
H4	2,442	0,009	Berpengaruh
H5	-2,625	0,012	Berpengaruh
H6	2,072	0,032	Memoderasi
H7	2,651	0,005	Memoderasi
H8	0,243	0,325	Tidak Memoderasi
H9	0,828	0,218	Tidak Memoderasi
H10	1.982	0,025	Memoderasi

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Fraud.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi negatif berpengaruh terhadap fraud. Semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah perilaku fraud. Kesesuaian kompensasi merupakan isu yang sering diperdebatkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Banyak karyawan yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka tidak menerima imbalan atau kompensasi yang adil dan merata. Sebenarnya, kompensasi seharusnya diberikan berdasarkan upah yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Yunita et al., 2024). Berdasarkan pendapat Chapple et al (2020), dalam konteks Teori Fraud Triangle, individu yang telah melaksanakan tugas sesuai jobdesknya tetapi tidak menerima imbalan yang setimpal cenderung mencari cara untuk merasionalisasikan tindakan mereka demi mendapatkan kompensasi yang diharapkan, misalnya dengan melakukan penipuan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Muhammad & Ridwan (2017) mendukung hal ini, menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Fraud

Hasil penelitian menunjukkan bahawa budaya organisasi berpengaruh negative terhadap fraud. Sulistiyowati (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi peluang bagi anggotanya jika di dalam lingkungan internal terbentuk budaya yang tidak etis, yang pada gilirannya dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk melakukan kecurangan.

Hasil penelitian sejalan dengan Indrapraja et al (2021) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang buruk dapat mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan penipuan.

Pengaruh Anti Fraud Awareness terhadap Fraud

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antri fraud awareness berpengaruh negatif terhadap fraud. Anti fraud awareness merupakan salah satu langkah yang rasional untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya pencegahan kecurangan dalam suatu organisasi, terutama bagi semua pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut (Rustiarini et al., 2016).

Perilaku Tidak Etis terhadap terhadap Fraud

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap fraud. Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tujuan utama yang telah disepakati. Perilaku tidak etis dapat merugikan orang lain dan lingkungan. Fraud atau kecurangan adalah perbuatan tidak jujur yang dilakukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok untuk itu fraud dapat berdampak pada kerugian di banyak pihak (Rustiarini et al., 2016).

Kualitas Sistem Informasi terhadap Fraud

Kualitas sistem informasi berpengaruh negatif terhadap fraud. Kualitas sistem informasi yang baik dapat membantu mencegah kecurangan (fraud) dalam perusahaan. Sistem informasi yang terintegrasi dan aman dapat meminimalisir kesalahan yang disengaja maupun tidak. Cara mencegah fraud melalui sistem informasi yaitu dengan menggunakan sistem informasi akuntansi (SIA) yang baik dan ketat. Menggunakan sistem informasi akuntansi berbasis IT, menggunakan password saat mengakses data, Memperkuat sistem kontrol internal, menjalankan transparansi data, mengadakan audit secara rutin, membangun sistem pelaporan anonim (Whistleblower System) dan digitalisasi proses keuangan bisnis (Dasuki & Yudawati, 2022).

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa system pengendalian internal mampu memoderasi antara kesesuaian kompensasi dengan fraud. Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan (fraud) dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi yang tepat dapat menurunkan frekuensi kecurangan, terutama jika didukung oleh sistem pengendalian internal yang efektif. Kesesuaian kompensasi berperan dalam mendorong karyawan untuk bertindak secara etis dan mematuhi kebijakan perusahaan, sementara sistem pengendalian internal yang baik mampu mendeteksi dan mencegah tindakan kecurangan. Dalam hal ini, hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang kuat akan memperkuat hubungan positif antara kesesuaian kompensasi dan pengurangan kecurangan, dengan menciptakan suasana kerja yang lebih transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, diharapkan bahwa di perusahaan asuransi, karyawan yang merasa kompensasinya sebanding dengan kontribusi mereka dan berada dalam lingkungan dengan kontrol internal yang baik cenderung berperilaku lebih etis dan mengurangi niatan untuk melakukan kecurangan (Dasuki & Yudawati, 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa system pengendalian internal mampu memoderasi antara budaya organisasi dengan fraud. Budaya organisasi yang menekankan integritas dan transparansi cenderung menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa bertanggung jawab untuk berperilaku etis, sementara sistem pengendalian internal yang baik berfungsi sebagai pengawasan tambahan yang mencegah tindakan kecurangan. Oleh karena itu, hipotesis ini mengusulkan bahwa sistem pengendalian internal akan memperkuat pengaruh positif budaya organisasi terhadap pengurangan kecurangan di perusahaan asuransi, menciptakan kombinasi yang efektif dalam menekan perilaku curang (Rustiyaningsih, 2023)

Pengaruh Anti Fraud Awarness terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa system pengendalian internal tidak mampu memoderasi antara anti fraud awarness dengan fraud. Anti Fraud Awarness adalah suatu upaya untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya pencegahan kecurangan di kalangan seluruh karyawan. Dengan meningkatnya kesadaran anti-fraud di setiap individu, diharapkan akan muncul rasa peduli dan kepekaan terhadap potensi bahaya kecurangan (Wulandari & Nuryanto, 2018). Selain itu, penting juga untuk menerapkan sistem pengendalian internal di dalam organisasi perusahaan agar dapat memberikan perlindungan terhadap kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Wilopo, 2006).

Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa system pengendalian internal tidak mampu memoderasi antara perilaku tidak etis dengan fraud. Perilaku tidak etis dapat meningkatkan risiko terjadinya fraud, sedangkan sistem pengendalian internal dapat mencegahnya. Fraud atau kecurangan adalah perbuatan tidak jujur yang dilakukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok. Fraud dapat berdampak negatif pada perusahaan, seperti berkurangnya profit, merusak sistem manajemen kerja, dan menyerang moral karyawan. Beberapa faktor yang dapat mendorong terjadinya fraud, antara lain: Asimetri informasi, Ketidaksadaran pentingnya menaati hukum, Lingkungan kerja yang tidak mematuhi peraturan, Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi (Wulandari & Nuryanto, 2018).

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi terhadap Fraud dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa system pengendalian internal mampu memoderasi antara kualitas informasi dengan fraud. Sistem informasi dan pengendalian internal dapat berpengaruh terhadap fraud atau kecurangan. Semakin baik sistem informasi dan pengendalian internal, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecurangan. Pengaruh pengendalian internal yaitu pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk melakukan kecurangan, pengendalian internal yang baik dapat mencegah kecurangan, pengendalian internal yang lemah dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan. Pengaruh sistem informasi yaitu penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan pengendalian internal, semakin banyak sistem informasi akuntansi yang diterapkan, maka semakin sedikit kecurangan yang terjadi dan kemungkinan terjadinya kecurangan akan berkurang seiring dengan meningkatnya kualitas sistem informasi akuntansi (Dasuki & Yudawati, 2022).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesesuaian kompensasi negative berpengaruh terhadap fraud.
2. Budaya organisasi berpengaruh negative terhadap fraud.
3. Anti fraud awareness berpengaruh negatif terhadap fraud.
4. Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap fraud.
5. Kualitas sistem informasi berpengaruh negatif terhadap fraud.
6. Sistem pengendalian internal mampu memoderasi antara kesesuaian kompensasi dengan fraud.
7. Sistem pengendalian internal mampu memoderasi antara budaya organisasi dengan fraud.
8. Sistem pengendalian internal tidak mampu memoderasi antara anti fraud awarness dengan fraud.
9. Sistem pengendalian internal tidak mampu memoderasi antara perilaku tidak etis dengan fraud.
10. Sistem pengendalian internal mampu memoderasi antara kualitas informasi dengan fraud.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan untuk perbaikan yaitu:

1. Meningkatkan budaya organisasi yang transparan, dan menjunjung kejujuran sehingga perilaku-perilaku fraud dapat dihindari.
2. Penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain selain Kesesuaian Kompensasi

Daftar Pustaka

- Abdulrahman, S. (2019). Forensic Accounting and Fraud Prevention in Nigerian Public Sector: A Conceptual Paper. *International Journal of Accounting & Finance Review*, 4, 13–21. <https://doi.org/10.46281/ijafr.v4i2.389>
- ACFE Indonesia. (2019). *Survei Fraud Indonesia 2019*.
- Agustin, M. D., Yufantria, F., & Ameraldo, F. (2022). Pengaruh Fraud Hexagon Theory Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020). *Journals of Economics and Business*, 2(2), 47–62. <https://doi.org/10.33365/jeb.v2i2.137>
- AICPA. (2018). Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit. *Audit and Accounting Guide*, 1(82), 785–793. <https://doi.org/10.1002/9781119529088.app7>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2019). The Influence of Attitudes on Behavior. In *The handbook of*

- attitudes*. (pp. 173–221). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Akyuwen, R., Susilo, Y. S., & Kusumawijaya, R. (2019). Comparative Financial Performance of Regional Development Banks (BPDS) and The Banking Industry in Indonesia. *Journal of Applied Economics in Developing Countries*, 4(1), 1–10.
- Angelina, C., & Christian, N. (2022). Analisis Teori Fraud Pentagon S.C.O.R.E. Method Dalam Mendeteksi Fraud Pada Laporan Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 1423–1432.
- Chaira, R., Lukman, S., & Lukito, H. (2023). Analisis Strategi Bisnis PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1035–1040. <https://doi.org/10.37034/infv5i3.689>
- Chapple, E., Walsh, K., & Shen, Y. (2020). *Corporate Culture and Fraud* (pp. 85–106). <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-417-120201006>
- Christian, N., & Julyanti, L. (2022). Analisis Kasus PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Dengan Teori Dasar Fraud. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Cressey. (1953). *Other people's money, dalam: "Detecting and Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness of The Fraud Triangle and SAS No. 99.*
- Dasuki, T. M. S., & Yudawati, Y. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada SKPD Kabupaten Majalengka). *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 29(1), 60–69. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v29i1.24>
- Dewi, P. P., & Rani, P. D. P. (2017). Moralitas Aparat, Asimetri Informasi, Kesesuaian Kompensasi Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 2(2), 318–330.
- Dornstein, K. (1996). *Accidentally, on Purpose: The Making of a Personal Injury Underworld in America*. St. Martin's Press.
- Dwi Maharani, A., & Djasuli, M. (2022). Analisis Penerapan Whistleblowing System Guna Menciptakan GCG Perusahaan BUMN Bidang Jasa Asuransi Di Indonesia. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 39(2), 63–77. <https://doi.org/10.58906/melati.v39i2.82>
- Effendy, V., Charen Carolin, Meidy Aurora Carsaria, & Carmel Meiden. (2022). Analisis Fraud Diamond Terhadap Fraudulent Financial Statement Pada Beberapa Jurnal Tahun Terbit 2018-2022, Studi Meta Analisis. *Accounting and Management Journal*, 6(2), 25–45. <https://doi.org/10.33086/amj.v6i2.2844>
- Faisol, F., Haryadi, B., Musyarofah, S., & Iswahyudi, A. (2023). Effectiveness of the Internal Control System Against Fraud Tendencies "Meta-Analysis Study." *Asia Pacific Fraud Journal*, 8, 327. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v8i2.308>
- Hair, J., Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Hamdani, R., & Albar, A. R. (2016). Internal controls in fraud prevention effort: A case study. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(2), 127–135. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol20.iss2.art5>
- Haryanti, R. (2023). Analisis Kecurangan Laporan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya dengan Analisis Fraud Pentagon. *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan*, 1(02), 92–99. <https://doi.org/10.58812/sak.v1i02.70>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. (2016). Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116, 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Religiusitas terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara. *Current*, 2(2), 166–183. <https://doi.org/10.31258/jc.2.2.166-183>
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations:

- the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923–947. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.520>
- Kurniawan, S., Disemadi, H. S., & Purwanti, A. (2020). Urgensi Pencegahan Tindak Pidana Curang (Fraud) Dalam Klaim Asuransi. *Halu Oleo Law Review*, 4(1), 38. <https://doi.org/10.33561/holrev.v4i1.10863>
- Laoli, R., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8, 1617. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1427>
- Li, J., Lan, Q., Zhu, E., Xu, Y., & Zhu, D. (2022). A Study of Health Insurance Fraud in China and Recommendations for Fraud Detection and Prevention. *Journal of Organizational and End User Computing*, 34, 1–19. <https://doi.org/10.4018/JOEUC.301271>
- Lin, S.-K. (2013). Corporate Fraud and Internal Control: A Framework for Prevention. By Richard E. Cascarino, Wiley, 2013; 388 Pages. Price £50.00 / €60.00, ISBN 978-1-1183-0156-2. *Sustainability*, 5(2), 774–778. <https://doi.org/10.3390/su5020774>
- Mahya, L., Tarjo, T., Mohd-Sanusi, Z., & Kurniawan, F. (2023). Intelligent Automation Of Fraud Detection And Investigation:A Bibliometric Analysis Approach. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 13, 588–613. <https://doi.org/10.22219/jrak.v13i3.28487>
- Mia Inayah, & Setyari, N. P. W. (2024). Pengaruh Premi Asuransi, Persepsi Risiko, Pendapatan Dan Jumlah Tanggungan Terhadap Minat Memilih Asuransi Kesehatan. *E-Jurnal EP Unud*, 1, 6.
- Muhammad Rabi, A., & Mansor, N. (2018). Fraud prevention initiatives in the Nigerian public sector: Understanding the relationship of fraud incidences and the elements of fraud triangle theory. *Journal of Financial Crime*, 25, 0. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2015-0008>
- Muhammad, & Riidwan. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Efektifitas Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 18(2).
- Nakashima, M. (2021). Can the Fraud Triangle Explain Fraudulent Financial Statements? Evidence from Japan. *Journal of Forensic and Investigative ...*, 4(1), 1–23.
- Nasirwan, Desnia, D., Putri, N. A., & Wahyuni, S. S. (2024). Kajian Teoritis: Mendalami Pemahaman Kasus Korupsi pada PT. Asuransi Jiwasraya (PERSERO) dengan Pendekatan Teori Dasar Fraud. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 1(1), 39–56. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i3.258>
- Nasution, G. M., Satria, D. I., Razif, & Firdaus, R. (2024). Analisis Pengaruh Fraud Hexagon Terhadap Fraudulent Financial Reporting Menggunakan Beneish Ratio Index Pada Perusahaan Asuransi Yang Terdaftar. *JURNAL AKUNTANSI MALIKUSSALEH*, 3(1), 47–67.
- Nizarul Alim, M. (2024). Analisis Model Pencegahan Fraud di KSPP Syariah BMT NU Cabang Torjun. *Iltizam Journal of Shariah Economic Research*, 8(1), 38–49.
- Ocansey, E., & Ganu, J. (2017). The Role Of Corporate Culture In Managing Occupational Fraud. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8.
- Omar, N., Johari, Z., & Hasnan, S. (2015). Corporate Culture and the Occurrence of Financial Statement Fraud: A Review of Literature. In *Procedia Economics and Finance* (Vol. 31). [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01211-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01211-3)
- Prabowo, B., & Anggraini, T. (2023). Analysis Of Education And Work Training To Prevent Prospective Sharia Insurance Agents Performing Fraud Criminal Acts In Marketing Products To Prospective Customers (Case Study At PT. Asuransi Prudential Syariah Binjai). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(2), 1–23.
- Puspasari, N. (2015). Fraud Theory Evolution and Its Relevance To Fraud Prevention in the

- Village Government in Indonesia*. *Asia Pacific Fraud Journal*, 1(2), 177. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.16.01.02.15>
- Rachma, M. S. (2024). Tantangan dan Peluang Asuransi Sosial Syariah di Indonesia (Study Literasi Jaminan Kesehatan Nasional). *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 10(1), 1–23.
- Ramadhan, S. H., Fauzia, R., & Achmad, R. (2019). Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Perilaku Korupsi pada Pegawai Instansi Pemerintahan Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 2(1).
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38, 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Rustiarini, N. W., Suryandari, N. N. A., & 3, I. K. S. N. (2016). Red Flags And Fraud Prevention On Rural Banks. *Bulletin of Monetary Economics and Banking*, 19(2), 2–36.
- Rustiyaningsih, S. (2023). Budaya Organisasi dan Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa dengan Moralitas Individu sebagai Mediasi. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 149–160. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v9i2.9479>
- Ryan Muhammad, & Ridwan. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(4), 136–145.
- Safitri, D., Ramadhan, M., & Aslami, N. (2023). Pengaruh self Efficacy Dan Strategi Pemasaran terhadap Peningkatan Kinerja Agen Asuransi Syariah PT. Asuransi Sinar Mas Kisaran Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020/2021. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 151–159. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.3448>
- Sihombing, B. K. S., & Dompok, T. (2023). Optimalisasi Proses Administrasi Layanan Asuransi Oleh PT Jasa Raharja Kota Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 5(September), 513–520. <https://doi.org/10.33884/psnistek.v5i.8127>
- Sudariani, N. M. R., & Yudiantara, I. G. A. P. (2021). Pengaruh Kompetensi Pengelola, Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dalam Pengelolaan Dana Bumdes. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 12(1), 830–841.
- Sulistiyowati, F. (2007). *Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi*. 47–66.
- Villegas-Ortega, J., Bellido-Boza, L., & Mauricio, D. (2021). Fourteen years of manifestations and factors of health insurance fraud, 2006–2020: a scoping review. *Health and Justice*, 9(1), 1–23. <https://doi.org/10.1186/s40352-021-00149-3>
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *The Indonesian Journal Of Accounting Research*. <https://doi.org/http://doi.org/10.33312/ijar.163>
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>
- Wulandari, K. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Finansial Terhadap Kecenderungan Fraud (Studi Empiris Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo). *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.35906/ja001.v6i1.539>
- Yanti, R. S. Y., & Suryono, A. (2024). Analisis Yuridis Tanggung Jawab Perusahaan Asuransi Terhadap Asuransi Jiwa Kredit (Studi Putusan Nomor 3079K/PDT/2019). *TERANG: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 1.

- Yunita, P. E., Nurhayati, I., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Villa Bukit Hambalang. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 19(1), 1–7. <https://doi.org/10.29244/mikm.19.1.1-7>