

**PENGARUH TEKANAN, KESEMPATAN, DAN RASIONALISASI  
TERHADAP PERSEPSI KARYAWAN TENTANG RISIKO  
KECURANGAN PADA PIZZA HUT  
RESTORAN DI KOTA MEDAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi*



**Oleh:**

**Nama** : NUR ATTIYAH  
**Npm** : 2205170064  
**Program Studi** : Akuntansi  
**Konsentrasi** : Akuntansi Pemeriksaan

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : NUR ATTIAH  
N P M : 2205170064  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN  
Judul Skripsi : PENGARUH TEKANAN, KESEMPATAN, DAN RASIONALISASI TERHADAP PERSEPSI KARYAWAN TENTANG RISIKO KECURANGAN PADA PIZZA HUT RESTORAN DI KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(SUKMA IESMANA, S.E., M.Si., Ph.D)

Penguji II

(BAIHAQI AMMY, S.E., M.Ak)

Pembimbing

(Prof. Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA)

Ketua

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)



Sekretaris

Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

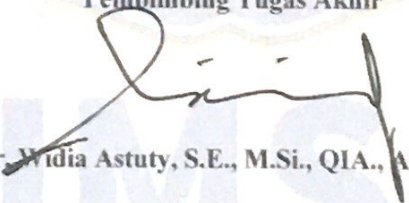
Tugas Akhir ini disusun oleh:

Nama : NUR ATTIAH  
N P M : 2205170064  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN  
Judul Skripsi : PENGARUH TEKANAN, KESEMPATAN, DAN RASIONALISASI TERHADAP PERSEPSI KARYAWAN TENTANG RISIKO KECURANGAN PADA PIZZA HUT RESTORAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir

  
(Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA)

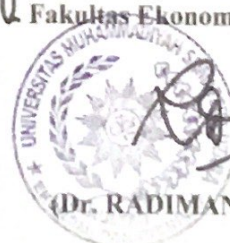
Diketahui/Disetujui  
oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
(NABILLA DWI AGINTHA, S.E., M.Sc)

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)





**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Lengkap : NUR ATIYAH  
NPM : 2005170064  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan  
Nama Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA  
Judul Penelitian : Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan Pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tambahkan fenomena penelitian	25/3-2026	[Signature]
Bab 2	Perbaikan kerangka konseptual	29/3-2026	[Signature]
Bab 3	Tambahkan uji instrument penelitian	28/3-2026	[Signature]
Bab 4	Perbaiki deskripsi variabel penelitian dan penulisan	2/4-2026	[Signature]
Bab 5	Perbaiki kesimpulan	6/4-2026	[Signature]
Daftar Pustaka	Tambahkan literatur terbaru	8/4-2026	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Sahkan dan tuliskan ke. Sidang meja hijau	10/4-2026	[Signature]

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi Akuntansi

[Signature]  
(Nabilla Dwi Agintha, S.E., MSc)

Medan, April 2026  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

[Signature]  
(Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Attiyah  
NPM : 2205170064  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan  
Judul Skripsi : Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan Pada Pizza Hut Restoran Di Kota Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari tugas akhir ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Yang membuat pernyataan



NUR ATTIIYAH

## ABSTRAK

### PENGARUH TEKANAN, KESEMPATAN, DAN RASIONALISASI TERHADAP PERSEPSI KARYAWAN TENTANG RISIKO KECURANGAN PADA PIZZA HUT RESTORAN DI KOTA MEDAN

NUR ATTIYAH  
NPM. 2205170064

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [nurattiyah07@icloud.com](mailto:nurattiyah07@icloud.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tekanan (*Pressure*), Kesempatan (*Opportunity*), dan Rasionalisasi (*Rationalization*) terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan. Latar belakang penelitian didasarkan pada temuan beberapa kasus kecurangan di cabang Pizza Hut Medan, seperti manipulasi program loyalitas pelanggan, penyalahgunaan voucher, dan manipulasi sistem pembayaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 129 karyawan yang berasal dari 6 cabang Pizza Hut Restoran di Kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh 98 responden dan terealisasi menjadi 100 responden. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karyawan tentang risiko kecurangan. Sementara itu, kesempatan dan rasionalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi karyawan tentang risiko kecurangan. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa tekanan merupakan faktor utama yang memengaruhi persepsi risiko kecurangan, sedangkan kesempatan dan rasionalisasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *Fraud Triangle Theory* (Cressey, 1953) serta didukung oleh penelitian Tshikovhi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa tidak semua elemen *Fraud Triangle* berpengaruh signifikan dalam setiap konteks organisasi.

***Kata Kunci: Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi, Persepsi Karyawan, dan Risiko Kecurangan***

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF PRESSURE, OPPORTUNITY, AND RATIONALIZATION ON EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF FRAUD RISK AT PIZZA HUT RESTAURANTS IN MEDAN CITY**

**NUR ATTIYAH**  
**NPM. 2205170064**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [nurattiyah07@icloud.com](mailto:nurattiyah07@icloud.com)

This study aims to analyze the influence of Pressure, Opportunity, and Rationalization on Employees' Perceptions of Fraud Risk at Pizza Hut Restaurants in Medan City. The background of this study is based on the discovery of several fraud cases in Pizza Hut Medan branches, such as manipulation of customer loyalty programs, misuse of vouchers, and manipulation of payment systems. This research uses a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 129 employees from 6 Pizza Hut Restaurant branches in Medan City. The sampling technique used proportionate stratified random sampling with the Slovin formula, resulting in 98 respondents, which were realized into 100 respondents. Data analysis was conducted using SmartPLS software.

The results showed that pressure has a positive and significant effect on employees' perceptions of fraud risk. Meanwhile, opportunity and rationalization do not have a significant effect on employees' perceptions of fraud risk. The conclusion of this study states that pressure is the main factor influencing employees' perceptions of fraud risk, while opportunity and rationalization do not have a significant effect. These findings are consistent with the Fraud Triangle Theory (Cressey, 1953) and are supported by the study of Tshikovhi et al. (2025), which indicates that not all elements of the Fraud Triangle have a significant influence in every organizational context.

***Keywords: Pressure, Opportunity, Rationalization, Employee Perception, and Fraud Risk***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi karyawan tentang Risiko Kecurangan Pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan”** dengan baik dan lancar serta tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penyusunan Tugas Akhir tersebut diajukan guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Selain itu, penulis berharap agar Tugas Akhir ini dapat diterima dan dapat dijadikan sebagai usulan bagi semua pihak yang nantinya akan melaksanakan penelitian selanjutnya. Selama proses penyusunan Tugas Akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu sudah selaknya penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya yang selalu mendo'akan, mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak M. Shareza Hafiz, S.E., M.Acc. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universtas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nabilla Dwi Aginta, S.E., M. Sc. Selaku Ketua Pimpinan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Firza Alpi, S.E., M.Si. Selaku Sekretaris Pimpinan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Staff Pegawai di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih juga kepada teman-teman saya yang sudah membantu dalam memberikan masukan dan arahan dalam proses penyusunan tugas akhir ini. Semoga kita semua mendapatkan hasil yng maksimal dari usaha yang sudah kita lakukan.
12. Terima kasih juga kepada sahabat saya Dea yang selalu membantu dan mengajarkan semua hal dalam penyusunan tugas akhir saya.
13. Terakhir tidak lupa, kepada diri saya sendiri "Attyah" terima kasih sudah

mau bertahan dan berjuang sejauh ini. Dari hal ini saya belajar bahwa sesulit apapun tantangan yang dihadapi, jika kita mau berusaha dengan sungguh-sungguh, pasti akan mencapai tujuan. Dengan adanya skripsi ini, telah berhasil membuktikan bahwa saya mampu menyandang gelar S.Ak walaupun sambil bekerja. Hal ini juga menjadi motivasi untuk terus melakukan hal-hal yang membanggakan lainnya.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir yang penulis buat ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa, maupun penulisannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semu pembaca guna untuk menjadi acuan agar penulis bisa menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat, juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi semua pembaca.

*Aamiin Ya Rabbal'alamin*

Medan, Januari 2026  
Penulis

**NUR ATTIYAH**  
**NPM 2205170064**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Rumusan Masalah.....	15
1.4 Tujuan Penelitian .....	15
1.5 Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>18</b>
2.1 Landasan Teori .....	18
2.1.1 Persepsi Karyawan.....	18
2.1.2 Risiko Kecurangan.....	24
2.1.3 Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan.....	28
2.1.4 Tekanan ( <i>pressure</i> ) .....	40
2.1.5 Kesempatan ( <i>Opportunity</i> ) .....	46
2.1.6 Rasionalisasi ( <i>Rationalization</i> ).....	54
2.2 Penelitian Terdahulu .....	62
2.3 Kerangka Konseptual.....	64
2.3.1 Pengaruh Tekanan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan.....	64
2.3.2 Pengaruh Kesempatan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan.....	65
2.3.3 Pengaruh Rasionalisasi terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan .....	67
2.4 Hipotesis.....	69

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>71</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	71
3.2 Definisi Operasional .....	71
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	73
3.3.1 Tempat Penelitian .....	73
3.3.2 Waktu Penelitian .....	73
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	74
3.4.1 Populasi .....	74
3.4.2 Sampel .....	75
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	76
3.6 Pengujian Instrument .....	77
3.6.1 Uji Validitas .....	78
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	79
3.7 Teknik Analisis Data .....	81
3.7.1 Analisis Outer Model .....	83
3.7.2 Analisis Inner Model.....	84
3.7.3 Uji Hipotesis .....	85
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>87</b>
4.1 Deskripsi Data .....	87
4.1.1 Identitas Responden .....	87
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian .....	90
4.2 Analisis Data .....	95
4.2.1 Analisis Outer Model .....	95
4.2.2 Analisis Inner Model.....	102
4.2.3 Uji Hipotesis.....	103
4.3 Pembahasan.....	104
4.3.1 Pengaruh Tekanan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan.....	104
4.3.2 Pengaruh Kesempatan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan.....	106
4.3.3 Pengaruh Rasionalisasi terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan.....	108

<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>112</b>
5.1 Kesimpulan.....	112
5.2 Saran.....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>119</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kasus Kecurangan Pada Pizza Hut .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	63
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	72
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	73
Tabel 3.3 Alokasi Sampel Per Cabang .....	76
Tabel 3.4 Skala Likert.....	77
Tabel 3.5 Uji Validitas .....	79
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas .....	80
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	88
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	88
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	89
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja .....	89
Tabel 4.6 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden.....	90
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan.....	91
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor Tekanan .....	92
Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor Kesempatan .....	93
Tabel 4.10 Rekapitulasi Skor Rasionalisasi .....	94
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> .....	96
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> .....	100
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha dan Composite Validity</i> .....	101
Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square.....	102
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis.....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....69

Gambar 3.1 Model Struktural PLS Penelitian.....82

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Model Struktural PLS Penelitian
- Lampiran 4 Uji Validitas Konvergen
- Lampiran 5 *Discriminant Validity*
- Lampiran 6 *Composite Reliability*
- Lampiran 7 R-Square
- Lampiran 8 Uji Hipotesis /*Path Coefficients*
- Lampiran 9 Pengajuan Judul
- Lampiran 10 Permohonan Izin Riset
- Lampiran 11 Surat izin riset dan SK Pembimbing
- Lampiran 12 Surat Balasan Riset
- Lampiran 13 Berita Acara Seminar dan Pengesahan Seminar
- Lampiran 14 Berita Acara Bimbingan Proposal
- Lampiran 15 Surat Selesai Riset
- Lampiran 16 Surat Balasan Selesai Riset
- Lampiran 17 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 18 Surat Pernyataan Keaslian Skripsi

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tindak kecurangan atau *fraud* merupakan persoalan krusial yang terus mengancam keberlangsungan entitas bisnis di berbagai belahan dunia. Berdasarkan publikasi *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* dalam *Report to the Nations 2024*, entitas usaha mengalami penurunan pendapatan sekitar 5% setiap tahunnya akibat berbagai bentuk kecurangan, dengan penyalahgunaan aset menempati posisi teratas sebagai jenis *fraud* yang paling sering terjadi. ACFE (2024) juga melaporkan bahwa rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk mendeteksi *fraud* adalah 14 bulan, menunjukkan bahwa *fraud* seringkali tersembunyi dalam waktu yang cukup lama sebelum terungkap.

Kondisi kecurangan di Indonesia juga memperlihatkan perkembangan yang mengkhawatirkan. Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik Indonesia, pada tahun 2022 terdapat sekitar 46.500 kasus kejahatan yang berkaitan dengan penyuapan, korupsi, dan penipuan, menunjukkan peningkatan dibanding periode sebelumnya (Statista, 2024). Selanjutnya, *Transparency International* melalui *Corruption Perceptions Index 2024* memberikan nilai 37 untuk Indonesia dari rentang skala 0 (sangat korup) hingga 100 (sangat bersih), yang menempatkan Indonesia pada urutan ke-99 dari total 180 negara yang dievaluasi (*Transparency International, 2024*). Keadaan ini menggambarkan bahwa persepsi terhadap korupsi dan kecurangan di Indonesia masih berada pada tingkat yang cukup tinggi.

Sektor industri makanan dan minuman, khususnya segmen restoran cepat saji (*quick service restaurant*), memiliki karakteristik operasional yang membuat sektor ini rentan terhadap praktik kecurangan. Menurut data *National Restaurant Association*, pencurian yang dilakukan oleh karyawan internal mencapai 75% dari keseluruhan kerugian inventori restoran dan bernilai sekitar 4% dari total penjualan (*Interface Systems, 2025*). Angka yang tinggi ini disebabkan oleh berbagai faktor yang melekat dalam industri restoran, seperti tingkat pergantian karyawan yang tinggi, akses luas terhadap sistem *Point of Sale* (POS), volume transaksi tunai yang signifikan, serta pengawasan yang terbatas terutama pada shift malam atau shift dengan jumlah karyawan minimal (*Business.com, 2024*). Margin keuntungan yang tipis dalam industri restoran yang hanya mencapai sekitar 5% menjadikan setiap kerugian akibat *fraud* berdampak signifikan terhadap profitabilitas perusahaan (*Business.com, 2024*).

Terkait dengan risiko *fraud*, beberapa kasus telah teridentifikasi di beberapa outlet Pizza Hut, meskipun tidak semua cabang mengalami permasalahan yang sama. Salah satu modus *fraud* yang teridentifikasi adalah manipulasi poin belanja program loyalitas pelanggan, di mana karyawan menggunakan nomor telepon anggota keluarga atau pihak lain untuk mengakumulasi poin dari transaksi pelanggan. Poin yang terkumpul kemudian ditukarkan menjadi produk tanpa sepengetahuan atau persetujuan manajemen. Selain itu, terdapat pula praktik pemotongan diskon yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

**Tabel 1.1 Kasus Kecurangan Pada Pizza Hut**

NO	LOKASI CABANG	TAHUN	KASUS
1	PIZZA HUT ADAM MALIK, KOTA MEDAN	2017	Penyalahgunaan transaksi. Penjualan pizza tanpa menggunakan bill/struk resmi sehingga pendapatan tidak tercatat dalam sistem
2	PIZZA HUT GAJAH MADA, KOTA MEDAN	2020	Penyalahgunaan voucher. Voucher promosi diuangkan untuk kepentingan pribadi tanpa transaksi yang sah
3	PIZZA HUT DELIVERY KRAKATAU, KOTA MEDAN	2024	Manipulasi program loyalitas. Memanipulasi akumulasi poin pelanggan untuk keuntungan pribadi
4	PIZZA HUT PLAZA MEDAN FAIR, KOTA MEDAN	2024	Memanipulasi sistem pembayaran. Menggunakan kode pembayaran yang sama secara berulang untuk transaksi berbeda

Kasus-kasus yang terangkum dalam Tabel 1.1 di atas mencerminkan ketiga elemen *Fraud Triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953). Pertama, dari sisi **tekanan (*pressure*)**, karyawan di lingkungan restoran cepat saji seperti Pizza Hut menghadapi tekanan finansial dan tekanan pekerjaan yang tinggi, seperti target penjualan yang ketat dan ketidakpastian status kepegawaian, yang dapat memicu dorongan untuk melakukan kecurangan (Trustpair, 2024). Kasus penyalahgunaan transaksi di Pizza Hut Adam Malik (2017) dan penyalahgunaan voucher di Pizza Hut Gajah Mada (2020) mengindikasikan adanya tekanan yang dirasakan pelaku untuk memperoleh keuntungan finansial secara ilegal. Hal ini sejalan dengan pernyataan Cressey (1953) bahwa tekanan, khususnya berupa masalah keuangan yang tidak dapat dibagikan kepada orang lain (*non-shareable financial problem*), merupakan elemen pertama yang mendorong seseorang untuk melakukan tindak kecurangan.

Kedua, dari sisi **kesempatan (*opportunity*)**, karakteristik operasional industri restoran seperti akses luas terhadap sistem *Point of Sale* (POS), volume

transaksi tunai yang tinggi, serta pengawasan yang terbatas menciptakan celah yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan kecurangan (Interface Systems, 2025). Kasus manipulasi sistem pembayaran di Pizza Hut Plaza Medan Fair (2024) dan manipulasi program loyalitas di Pizza Hut Delivery Krakatau (2024) merupakan bukti nyata bagaimana kelemahan sistem pengendalian internal memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *fraud* tanpa terdeteksi dalam waktu yang lama. Sebagaimana dijelaskan oleh Cressey (1953), kesempatan hadir ketika terdapat kelemahan dalam sistem yang memungkinkan *fraud* dilakukan tanpa terdeteksi, dan kondisi inilah yang tergambar jelas pada kasus-kasus di atas.

Ketiga, dari sisi **rasionalisasi** (*rationalization*), pelaku kecurangan cenderung membenarkan tindakan mereka dengan berbagai alasan, seperti merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan kompensasi yang adil dari perusahaan (AGA, 2024). Fakta bahwa kasus-kasus pada Tabel 1.1 terjadi di cabang yang berbeda dan pada periode yang berbeda menunjukkan bahwa budaya dan norma informal di masing-masing outlet dapat memengaruhi sejauh mana karyawan merasionalisasi tindakan curang sebagai sesuatu yang dapat diterima atau “wajar”. Hal ini sejalan dengan pandangan Caruso & Galli (2025:3) bahwa *fraud* terjadi ketika ketiga elemen tersebut—tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi—hadir secara bersamaan dalam suatu kondisi organisasi. Dengan demikian, kasus-kasus pada Tabel 1.1 bukan sekadar catatan kejadian, melainkan gambaran nyata dari bekerjanya elemen-elemen *Fraud Triangle* di lingkungan kerja Pizza Hut Restoran di Kota Medan.

Kasus-kasus tersebut menunjukkan bahwa beragam modus *fraud* yang terjadi di berbagai cabang Pizza Hut Medan. Menariknya, kasus-kasus tersebut terjadi di outlet-outlet tertentu dengan karakteristik pada periode waktu yang berbeda, sementara beberapa cabang lainnya seperti Pizza Hut Asram Haji Kota Medan tidak teridentifikasi memiliki kasus *fraud* yang signifikan. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai faktor-faktor apa yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di beberapa cabang namun tidak dengan cabang lainnya, serta bagaimana persepsi karyawan terhadap elemen *Fraud Triangle* (tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi) dapat berbeda antar cabang.

Dalam upaya memahami dan mencegah terjadinya kecurangan, persepsi karyawan tentang risiko *fraud* menjadi faktor yang sangat krusial namun seringkali terabaikan. Persepsi karyawan terhadap risiko kecurangan merujuk pada cara karyawan mengidentifikasi, menilai, dan memahami kemungkinan terjadinya *fraud* dalam lingkungan kerja mereka, termasuk pemahaman mereka terhadap faktor-faktor yang dapat memicu atau memfasilitasi terjadinya kecurangan. Persepsi ini tidak hanya mencerminkan kesadaran karyawan terhadap kerentanan organisasi terhadap *fraud*, tetapi juga menunjukkan sejauh mana mereka memahami kondisi-kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tidak etis tersebut.

Memahami persepsi karyawan tentang risiko kecurangan sangat penting dalam upaya pencegahan *fraud* karena beberapa alasan. Persepsi karyawan terhadap faktor-faktor risiko *fraud* dapat berfungsi sebagai indikator dini potensi *fraud* dalam organisasi. Karyawan yang memahami faktor-faktor risiko *fraud* dan dapat mengidentifikasi kondisi-kondisi yang memicu kecurangan

akan menjadi garda terdepan dalam sistem pencegahan *fraud* organisasi. Penelitian ACFE (2024) menunjukkan bahwa 43% dari semua *fraud* terdeteksi melalui tips dan laporan internal, menekankan pentingnya memahami persepsi karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pelaporan perilaku tidak etis.

Dengan memahami bagaimana karyawan mempersepsikan risiko *fraud*, manajemen dapat merancang program pelatihan, kebijakan, dan kontrol yang lebih efektif untuk mencegah terjadinya kecurangan. Persepsi karyawan dapat mengungkapkan kelemahan dalam sistem pengendalian internal atau budaya organisasi yang mungkin tidak terdeteksi melalui audit atau pemeriksaan formal. Sistem pengendalian internal (SPI) dapat diartikan sebagai suatu mekanisme pengawasan yang dirancang dan diterapkan oleh manajemen organisasi untuk memberikan keyakinan memadai atas pencapaian tujuan operasional, reliabilitas pelaporan keuangan, serta ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Sistem ini mencakup seluruh proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya guna mengelola risiko dan mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien.

Untuk memahami faktor-faktor yang membentuk persepsi karyawan tentang risiko kecurangan, teori *Fraud Triangle* yang pertama kali dikembangkan oleh kriminolog Donald Cressey pada tahun 1953 telah menjadi kerangka kerja fundamental yang paling banyak digunakan dalam penelitian dan praktik anti *fraud* hingga saat ini. Teori klasik ini kemudian diperkuat dan divalidasi dalam berbagai konteks organisasi modern oleh penelitian-penelitian kontemporer (Tshikovhi et al., 2025; Caruso & Galli, 2025; Suswam &

Ugwudioha, 2025). Menurut Caruso & Galli (2025:3) dalam *Journal of Risk and Financial Management*, *Fraud Triangle* menjelaskan bahwa kecurangan terjadi ketika tiga elemen hadir secara bersamaan: Tekanan (*pressure*), Kesempatan (*opportunity*), dan Rasionalisasi (*rationalization*).

Ketiga elemen tersebut saling terkait dan menciptakan kondisi yang memungkinkan terjadinya *fraud* dalam organisasi. Meskipun teori ini telah berusia lebih dari 70 tahun, ACFE (2024:15) dalam *Report to the Nations 2024* menegaskan bahwa *Fraud Triangle* tetap menjadi *framework* paling banyak dirujuk oleh profesional anti *fraud* di seluruh dunia, dengan lebih dari 8.500 penelitian akademis yang menggunakannya sebagai basis teori. Lebih penting lagi, pemahaman karyawan terhadap ketiga elemen ini akan membentuk persepsi mereka tentang seberapa besar risiko kecurangan dapat terjadi di lingkungan kerja mereka.

Tekanan (*pressure*) merujuk pada motivasi atau dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Dalam konteks industri restoran, tekanan dapat bersumber dari berbagai hal. Tekanan finansial pribadi seperti kesulitan ekonomi, hutang pribadi yang menumpuk, atau kebutuhan untuk memenuhi gaya hidup tertentu dapat mendorong karyawan untuk melakukan *fraud* (Trustpair, 2024). Tekanan pekerjaan seperti target penjualan yang tidak realistis, tuntutan untuk memenuhi standar kinerja yang tinggi, atau ancaman kehilangan pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk mengambil jalan pintas yang melibatkan kecurangan (SearchInform, 2024). Tekanan eksternal seperti ekspektasi keluarga atau tekanan sosial untuk

terlihat sukses juga dapat berkontribusi terhadap keputusan untuk melakukan *fraud*.

Dalam konteks Pizza Hut Indonesia yang sedang mengalami kesulitan finansial, tekanan ini menjadi semakin relevan. Pengurangan jumlah karyawan dan penutupan gerai dapat menciptakan ketidakamanan pekerjaan dan tekanan finansial yang lebih besar bagi karyawan yang tersisa. Riset menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian pekerjaan secara signifikan mempengaruhi intensi melakukan kecurangan, terutama ketika karyawan mempersepsikan adanya peluang dan dapat merasionalisasi tindakan curang mereka (Wijayanti & Mustikaningrum, 2023). Kondisi ini menciptakan lingkungan yang rentan di mana karyawan mungkin merasa terdorong untuk melakukan *fraud* sebagai respons terhadap tekanan yang mereka alami. Persepsi karyawan terhadap tekanan ini, baik yang mereka alami sendiri maupun yang mereka amati pada rekan kerja, akan mempengaruhi penilaian mereka terhadap risiko kecurangan di tempat kerja.

Kesempatan (*Opportunity*) mengacu pada kondisi atau kelemahan dalam sistem pengendalian internal yang memfasilitasi terjadinya kecurangan. Dalam industri restoran, peluang untuk melakukan *fraud* sangat tinggi karena beberapa faktor struktural. Akses yang luas terhadap sistem POS memungkinkan karyawan untuk melakukan manipulasi transaksi seperti *void* setelah jam tutup, *refund* fiktif, atau pencatatan penjualan yang tidak lengkap (Interface Systems, 2025). Pengelolaan inventori yang kompleks dalam operasi restoran menciptakan celah untuk pencurian bahan makanan atau penyalahgunaan aset (Lightspeed, 2024). Kurangnya pemisahan tugas

(segregation of duties) dan pengawasan yang terbatas, terutama pada shift dengan sedikit karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *fraud* tanpa terdeteksi (Business.com, 2024).

Perkembangan teknologi dalam industri makanan dan minuman juga menciptakan peluang-peluang baru untuk *fraud*. Sistem pembayaran digital, aplikasi mobile, dan program loyalitas pelanggan memperkenalkan celah-celah baru yang dapat dieksploitasi. Contohnya, karyawan dapat menerbitkan *refund* ke kartu kredit pribadi mereka, melakukan *skimming* data kartu pelanggan, atau menyalahgunakan kode promo dan diskon untuk keuntungan pribadi (Envysion, 2024). Lebih lanjut, rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk mendeteksi *fraud* adalah 14 bulan (ACFE, 2024), menunjukkan bahwa *fraud* seringkali tersembunyi dalam waktu yang cukup lama sebelum terungkap. Periode deteksi yang panjang ini memberikan kesempatan bagi pelaku untuk terus melakukan *fraud* dan mengakumulasi kerugian yang signifikan bagi organisasi.

Rasionalisasi (*Rationalization*) adalah proses mental di mana pelaku membenarkan tindakan tidak etisnya, meyakinkan diri sendiri bahwa perilaku mereka dapat diterima, diperlukan, atau bahkan dibenarkan dalam situasi tertentu. Dalam konteks organisasi, rasionalisasi dapat mengambil berbagai bentuk. Karyawan mungkin merasa bahwa mereka tidak dibayar secara adil atau tidak dihargai oleh perusahaan, sehingga mencuri atau melakukan *fraud* dianggap sebagai bentuk kompensasi yang pantas mereka terima (AGA, 2024). Karyawan mungkin membenarkan tindakan mereka dengan alasan bahwa perusahaan memiliki sumber daya yang melimpah dan kerugian kecil tidak akan berdampak signifikan (SearchInform, 2024). Karyawan mungkin melihat rekan

kerja lain melakukan hal yang sama dan merasa bahwa jika orang lain melakukannya tanpa konsekuensi, maka perilaku tersebut dapat diterima.

Dalam industri makanan dan minuman, rasionalisasi sering kali diperkuat oleh budaya organisasi yang lemah atau norma informal yang mentolerir perilaku tidak etis. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya komunikasi etis dari manajemen, dan tidak adanya konsekuensi yang jelas untuk perilaku tidak etis dapat memfasilitasi proses rasionalisasi karyawan (Corporate Finance Institute, 2025). Di Pizza Hut Indonesia, kondisi finansial yang sulit dan pengurangan karyawan dapat menciptakan sentimen negatif terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat memfasilitasi proses rasionalisasi ketika karyawan mempertimbangkan untuk melakukan *fraud*. Persepsi karyawan terhadap sejauh mana tindakan kecurangan dapat dibenarkan atau dirasionalisasi dalam budaya organisasi akan mempengaruhi penilaian mereka tentang kemungkinan terjadinya *fraud*.

Meskipun *Fraud Triangle* telah banyak digunakan dalam penelitian kecurangan, hasil penelitian mengenai pengaruh ketiga elemen tersebut terhadap *fraud* menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa ketiga elemen *Fraud Triangle* memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan. Apriliana & Agustina (2017) dalam penelitiannya terhadap perusahaan publik menemukan bahwa tekanan finansial, kesempatan, dan rasionalisasi secara signifikan mempengaruhi *fraudulent financial reporting*. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Yusof et al. (2015) yang menemukan bahwa ketiga elemen *Fraud Triangle* (*pressure, opportunity, rationalization*) berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan pada

perusahaan publik di Malaysia. Said et al. (2017) juga menegaskan bahwa *Fraud Triangle theory* efektif dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *financial reporting fraud*.

Namun demikian, temuan berbeda dikemukakan oleh Tshikovhi et al. (2025) dalam penelitian terbaru mereka terhadap 257 munisipalitas di Afrika Selatan selama periode 2015-2021. Penelitian tersebut menemukan bahwa hanya dua dari tiga elemen *Fraud Triangle* (*pressure* dan *opportunity*) yang memiliki korelasi tinggi dengan *fraud* laporan keuangan, sementara elemen *rationalization* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa efektivitas *Fraud Triangle* dalam mendeteksi *fraud* dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri yang diteliti. Penelitian Tshikovhi et al. (2025) mengidentifikasi empat indikator risiko *fraud* yang paling kuat, *high capital expenditure*, *high accrual amounts*, *poor liquidity ratios*, dan *high leverage ratios*.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai generalisasi teori *Fraud Triangle* dan mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengkonfirmasi elemen mana yang benar-benar dominan dalam konteks yang berbeda. Lebih lanjut, penelitian Asila et al. (2025) mengenai penyalahgunaan teknologi informasi dan *academic fraud* di Indonesia menemukan hasil yang menarik bahwa meskipun teknologi memberikan lebih banyak peluang untuk melakukan kecurangan, teknologi tidak secara langsung mempengaruhi sejauh mana tekanan yang dirasakan mempengaruhi kecenderungan untuk berbuat curang. Temuan ini semakin

memperkuat argumen bahwa hubungan antar elemen *Fraud Triangle* mungkin lebih kompleks dari yang diasumsikan dalam teori asli Cressey (1953).

Selain inkonsistensi hasil penelitian, terdapat pula keterbatasan konteks penelitian. Sebagian besar penelitian *Fraud Triangle* dilakukan pada sektor korporat formal seperti perbankan (Siddiq et al., 2020), perusahaan manufaktur publik (Yusof et al., 2015), institusi pemerintah (Omar & Bakar, 2012; Tshikovhi et al., 2025), dan sektor pendidikan (Asila et al., 2025). Sangat terbatas penelitian yang secara khusus mengeksplorasi penerapan *Fraud Triangle* dalam industri restoran atau *hospitality*, padahal industri ini memiliki karakteristik operasional yang unik dan berbeda dari sektor lainnya. Industri restoran memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi, volume transaksi tunai yang besar, akses luas terhadap sistem *Point of Sale* (POS), dan margin keuntungan yang tipis kondisi-kondisi yang menciptakan lingkungan yang sangat berbeda dari organisasi korporat atau pemerintah yang menjadi fokus penelitian sebelumnya.

Lebih spesifik lagi, penelitian tentang persepsi karyawan terhadap risiko *fraud* masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya fokus pada deteksi *fraud* setelah kejadian terjadi atau analisis kasus *fraud* yang sudah terbukti (Brennan & McGrath, 2007; Nakashima, 2017), namun lebih sedikit yang mengeksplorasi persepsi preventif dari sudut pandang karyawan sebelum *fraud* benar-benar terjadi. Padahal, pemahaman tentang bagaimana karyawan mempersepsikan elemen-elemen *Fraud Triangle* sangat penting dalam upaya pencegahan *fraud*. Menurut ACFE (2024), 43% dari semua *fraud* terdeteksi melalui tips dan laporan internal karyawan, yang menunjukkan bahwa persepsi

dan kesadaran karyawan memainkan peran krusial dalam sistem pencegahan *fraud* organisasi.

Dalam konteks Indonesia, khususnya di kota-kota besar seperti Medan, penelitian tentang *fraud* di sektor restoran masih sangat minim. Belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap risiko *fraud* di Pizza Hut atau restoran cepat saji sejenis, meskipun beberapa kasus *fraud* telah teridentifikasi di berbagai cabang Pizza Hut Medan dengan modus yang beragam (manipulasi program loyalitas, penyalahgunaan voucher, manipulasi sistem pembayaran).

Menariknya, kasus-kasus tersebut terjadi di outlet-outlet tertentu dengan karakteristik pada periode waktu yang berbeda, sementara beberapa cabang lainnya di Kota Medan tidak teridentifikasi memiliki kasus *fraud* yang signifikan pada periode pengamatan awal. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai faktor-faktor apa yang mempengaruhi terjadinya *fraud* di beberapa cabang, serta bagaimana persepsi karyawan di berbagai cabang Pizza Hut Medan terhadap elemen *Fraud Triangle* (tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi) dapat berbeda.

Kesenjangan-kesenjangan penelitian ini menciptakan urgensi untuk melakukan studi yang lebih mendalam dan kontekstual. Penelitian di Pizza Hut Restoran di Kota Medan menjadi penting karena dapat memberikan beberapa kontribusi, yaitu mengkonfirmasi atau mengklarifikasi inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai elemen *Fraud Triangle* yang paling berpengaruh, khususnya terkait perdebatan mengenai signifikansi rasionalisasi, memperluas penerapan teori *Fraud Triangle* ke dalam konteks industri restoran

yang selama ini kurang diteliti, memberikan perspektif preventif dengan fokus pada persepsi karyawan, bukan hanya deteksi *fraud* setelah terjadi, dan memberikan wawasan praktis bagi manajemen Pizza Hut dan industri restoran pada umumnya dalam merancang strategi pencegahan *fraud* yang lebih efektif dan *targeted* berdasarkan pemahaman mendalam tentang persepsi karyawan.

Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana karyawan Pizza Hut Restoran di Kota Medan mempersepsikan risiko *fraud* melalui lensa *Fraud Triangle*. Dengan mengidentifikasi variabel mana di antara tekanan, kesempatan, atau rasionalisasi yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap persepsi risiko *fraud* menurut karyawan, manajemen dapat merancang strategi pencegahan *fraud* yang lebih efektif dan *targeted*. Misalnya, jika tekanan dipersepsikan sebagai faktor dominan, maka intervensi dapat difokuskan pada peningkatan kesejahteraan karyawan atau manajemen stres. Jika kesempatan menjadi faktor utama, maka penguatan sistem pengendalian internal dan monitoring harus menjadi prioritas. Jika rasionalisasi menjadi masalah utama, maka penguatan budaya etika dan komunikasi nilai-nilai organisasi perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian teori dan fenomena di atas yang berkaitan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Dan Rasionalisasi, Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan Pada Pizza Hut Restoran Di Kota Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya kasus *fraud* yang telah teridentifikasi di beberapa cabang Pizza Hut Kota Medan
2. Industri restoran cepat saji memiliki karakteristik struktural yang rentan terhadap *fraud*
3. Belum diketahui bagaimana persepsi karyawan Pizza Hut Restoran di Kota Medan mempersepsikan elemen-elemen *Fraud Triangle*
4. Masih terbatas penelitian tentang persepsi preventif karyawan terhadap risiko *fraud*
5. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh elemen *Fraud Triangle*

### **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang di kemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh tekanan (*pressure*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko *fraud* pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.
2. Apakah ada pengaruh kesempatan (*Opportunity*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko *fraud* pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.
3. Apakah ada pengaruh rasionalisasi (*rationalization*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko *fraud* pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.

### **1.4 Tujuan penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh tekanan (*pressure*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko *fraud* pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.

2. Untuk menganalisis pengaruh kesempatan (*Opportunity*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko *fraud* pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh rasionalisasi (*rationalization*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko *fraud* pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- 1) Penelitian ini akan memperkaya literatur tentang *Fraud Triangle* khususnya dalam konteks industri restoran cepat saji di Indonesia.
- 2) Dengan mengeksplorasi bagaimana karyawan mempersepsikan elemen-elemen *pressure*, *Opportunity*, dan *rationalization*, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang mekanisme psikologis dan perilaku yang mendasari keputusan terkait *fraud*.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat memahami teori-teori yang selama ini di pelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

2) Bagi Pizza Hut

Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen Pizza Hut Restoran di Kota Medan, dalam merancang strategi pencegahan *fraud* yang lebih efektif.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Persepsi Karyawan**

Grand theory yang mendasari konsep persepsi karyawan adalah *Social Perception Theory* (Teori Persepsi Sosial) yang dikembangkan dalam konteks perilaku organisasi. Menurut Robbins & Judge (2023:167), persepsi adalah proses di mana individu mengorganisasi dan menginterpretasikan kesan sensorik mereka untuk memberikan makna pada lingkungan mereka. Dalam konteks organisasi, persepsi sosial menjadi sangat penting karena mempengaruhi bagaimana karyawan memahami dan merespons situasi di tempat kerja mereka.

*Social Perception Theory* menjelaskan bahwa persepsi individu tidak bersifat objektif, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal (nilai, sikap, kepentingan, pengalaman, dan ekspektasi) dan faktor eksternal (karakteristik objek yang dipersepsikan, konteks situasi, dan faktor sosial) (Robbins & Judge, 2023:169-175). Teori ini menekankan bahwa apa yang dipersepsikan individu dapat berbeda secara substansial dari realitas objektif, karena proses persepsi melibatkan seleksi, organisasi, dan interpretasi informasi.

Beberapa konsep kunci dalam *Social Perception Theory* yang relevan dengan penelitian ini adalah:

### 1) Attribution Theory (Teori Atribusi)

*Attribution theory* menjelaskan bagaimana individu menentukan penyebab perilaku, baik perilaku mereka sendiri maupun perilaku orang lain (Robbins & Judge, 2023:172-174). Teori ini membedakan antara atribusi internal (penyebab yang berasal dari dalam individu seperti kemampuan, motivasi, atau kepribadian) dan atribusi eksternal (penyebab yang berasal dari faktor luar seperti situasi, keberuntungan, atau tekanan lingkungan).

Dalam konteks *fraud*, *attribution theory* membantu menjelaskan bagaimana karyawan menilai penyebab terjadinya kecurangan. Karyawan yang membuat atribusi eksternal mungkin melihat *fraud* sebagai hasil dari tekanan organisasi yang berlebihan atau sistem pengendalian yang lemah, sementara mereka yang membuat atribusi internal mungkin melihatnya sebagai hasil dari ketidakjujuran individual pelaku. Pemahaman tentang pola atribusi ini penting karena akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang seberapa besar risiko *fraud* di organisasi mereka dan bagaimana *fraud* seharusnya dicegah.

### 2) *Selective Perception* (Persepsi Selektif)

*Selective perception* adalah kecenderungan individu untuk secara selektif menafsirkan apa yang mereka lihat berdasarkan kepentingan, latar belakang, pengalaman, dan sikap mereka (Robbins & Judge, 2023:170). Proses seleksi ini terjadi karena keterbatasan kapasitas kognitif manusia untuk memproses semua informasi yang tersedia, sehingga individu cenderung fokus pada informasi yang sesuai dengan kerangka referensi mereka dan mengabaikan informasi yang tidak sesuai.

Dalam konteks penelitian ini, *selective perception* menjelaskan mengapa karyawan yang berbeda dapat memiliki persepsi yang berbeda tentang risiko *fraud* meskipun bekerja dalam lingkungan yang sama. Karyawan yang pernah mengalami atau menyaksikan *fraud* secara langsung akan lebih sensitif terhadap indikator risiko kecurangan (seperti tekanan yang tidak wajar, kelemahan kontrol, atau perilaku mencurigakan) dibandingkan karyawan yang tidak memiliki pengalaman tersebut. Demikian pula, karyawan dengan latar belakang pendidikan akuntansi atau audit mungkin lebih mampu mengidentifikasi *red flags fraud* dibanding karyawan dengan latar belakang operasional.

### 3) *Halo Effect*

*Halo effect* adalah kecenderungan untuk membentuk kesan umum tentang seseorang atau situasi berdasarkan satu karakteristik tunggal (Robbins & Judge, 2023:171). Efek ini dapat bersifat positif (ketika satu karakteristik positif mempengaruhi penilaian keseluruhan secara positif) atau negatif (ketika satu karakteristik negatif mempengaruhi penilaian keseluruhan secara negatif).

Dalam konteks *fraud*, *halo effect* dapat mempengaruhi bagaimana karyawan mempersepsikan risiko *fraud* berdasarkan reputasi umum organisasi atau kepemimpinan. Misalnya, jika organisasi dipersepsikan memiliki budaya etika yang kuat atau pemimpin yang berintegritas tinggi (karakteristik positif), karyawan mungkin cenderung mempersepsikan risiko *fraud* lebih rendah dari yang sebenarnya, meskipun mungkin ada celah signifikan dalam pengendalian internal. Sebaliknya, jika organisasi

memiliki reputasi negatif atau pernah terlibat skandal, karyawan mungkin mempersepsikan risiko *fraud* lebih tinggi bahkan pada area yang sebenarnya memiliki kontrol yang memadai.

#### 4) *Stereotyping*

*Stereotyping* adalah proses menilai seseorang berdasarkan persepsi kita tentang kelompok yang kita anggap mereka menjadi bagiannya (Robbins & Judge, 2023:171-172). Stereotip dapat berdasarkan berbagai karakteristik seperti posisi dalam organisasi, departemen, level senioritas, atau karakteristik demografis.

Dalam konteks persepsi risiko *fraud*, *stereotyping* dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menilai potensi pelaku *fraud*. Misalnya, karyawan mungkin memiliki stereotip bahwa *fraud* lebih mungkin dilakukan oleh karyawan level bawah yang menghadapi tekanan finansial, padahal data ACFE (2024) menunjukkan bahwa *fraud* yang dilakukan oleh manajemen senior cenderung mengakibatkan kerugian finansial yang jauh lebih besar. Stereotip semacam ini dapat membuat karyawan kurang waspada terhadap indikator *fraud* yang melibatkan level manajemen.

Selain *Social Perception Theory*, *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikembangkan oleh Ajzen juga memberikan kerangka teoritis penting untuk memahami persepsi karyawan. Ajzen (2020:315) menjelaskan bahwa *Theory of Planned Behavior* adalah model yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku, yang menyatakan bahwa perilaku individu ditentukan oleh intensi untuk berperilaku, dan intensi ini dibentuk oleh tiga faktor utama:

1) *Behavioral Attitudes* (Sikap terhadap Perilaku)

Sikap terhadap perilaku mengacu pada evaluasi positif atau negatif individu terhadap melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 2020:316). Sikap ini dibentuk oleh keyakinan perilaku (*behavioral beliefs*) tentang konsekuensi yang mungkin terjadi dari perilaku tersebut dan evaluasi terhadap konsekuensi tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, sikap karyawan terhadap *fraud* akan mempengaruhi bagaimana mereka mempersepsikan risiko *fraud*. Karyawan yang memiliki sikap negatif kuat terhadap kecurangan (misalnya meyakini bahwa *fraud* adalah tindakan yang sangat tidak etis dan merugikan) akan lebih sensitif dalam mengidentifikasi kondisi yang dapat memfasilitasi *fraud* dan lebih proaktif dalam melaporkan perilaku mencurigakan.

2) *Subjective Norms* (Norma Subjektif)

Norma subjektif mengacu pada tekanan sosial yang dipersepsikan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 2020:317). Norma ini dibentuk oleh *normative beliefs*, yaitu keyakinan tentang apa yang orang-orang penting bagi individu (*significant others*) pikir tentang perilaku tersebut, dan motivasi untuk mematuhi harapan mereka.

Dalam konteks *fraud*, norma subjektif mempengaruhi bagaimana karyawan mempersepsikan penerimaan dari perilaku yang berkaitan dengan *fraud*. Jika budaya organisasi secara implisit atau eksplisit mentolerir perilaku yang berada di "*grey area*" atau jika karyawan mengamati bahwa rekan kerja melakukan praktik yang dipertanyakan tanpa konsekuensi, mereka mungkin mempersepsikan bahwa perilaku tersebut adalah "normal"

atau dapat diterima, yang pada gilirannya mempengaruhi persepsi mereka tentang risiko *fraud*.

3) *Perceived Behavioral Control* (Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan)

*Perceived behavioral control* mengacu pada persepsi individu tentang kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku tertentu, yang dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan hambatan yang diantisipasi (Ajzen, 2020:318). Konstruk ini mirip dengan konsep *self-efficacy* dari Bandura dan mencerminkan keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan perilaku.

Dalam konteks *fraud*, *perceived behavioral control* menjadi konstruk yang sangat relevan. Asila et al. (2025:7) dalam penelitiannya tentang *academic fraud* menemukan bahwa *perceived behavioral control* adalah faktor terpenting yang mempengaruhi intensi melakukan kecurangan. Dalam penelitian ini, *perceived behavioral control* dapat mengacu pada persepsi karyawan tentang seberapa mudah *fraud* dapat dilakukan dan seberapa mudah *fraud* dapat terdeteksi dalam organisasi mereka. Karyawan yang mempersepsikan bahwa sistem pengendalian internal lemah dan pengawasan minimal (*perceived behavioral control* yang tinggi untuk melakukan *fraud*) akan memiliki persepsi risiko *fraud* yang lebih tinggi di organisasi mereka.

Integrasi antara *Social Perception Theory* dan *Theory of Planned Behavior* memberikan landasan teoritis yang komprehensif untuk memahami bagaimana persepsi karyawan tentang risiko *fraud* terbentuk. *Social Perception Theory* menjelaskan proses bagaimana karyawan memproses informasi dari

lingkungan kerja mereka (melalui seleksi, organisasi, dan interpretasi), sementara *Theory of Planned Behavior* menjelaskan faktor-faktor yang membentuk persepsi dan intensi behavioral mereka (sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control*).

Kedua teori ini sama-sama menekankan bahwa persepsi adalah konstruk subjektif yang dipengaruhi oleh berbagai faktor individual (nilai, pengalaman, kepribadian), sosial (norma kelompok, budaya organisasi, pengaruh rekan kerja), dan situasional (karakteristik pekerjaan, sistem organisasi, kepemimpinan). Persepsi yang terbentuk ini pada gilirannya akan mempengaruhi bagaimana karyawan memahami, menilai, dan merespons risiko kecurangan di tempat kerja mereka.

Dalam konteks penelitian ini, pemahaman tentang grand theory persepsi ini memberikan fondasi untuk menjelaskan mengapa karyawan yang berbeda dapat memiliki persepsi yang berbeda tentang risiko *fraud* meskipun bekerja dalam organisasi yang sama, dan bagaimana elemen-elemen *Fraud Triangle* (tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi) dipersepsikan oleh karyawan akan mempengaruhi penilaian mereka terhadap risiko kecurangan di tempat kerja mereka.

### **2.1.2 Risiko Kecurangan**

Grand theory yang mendasari konsep kecurangan (*fraud*) adalah *Fraud Triangle Theory* yang pertama kali dikembangkan oleh kriminolog Donald Cressey pada tahun 1953. Teori klasik ini menjadi kerangka kerja fundamental yang paling banyak digunakan dalam penelitian dan praktik anti-*fraud* hingga saat ini.

Dalam penelitian originalnya yang berjudul "*Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*", Cressey (1953) melakukan wawancara mendalam terhadap 200 pelaku penggelapan (*embezzler*) yang dipenjarakan untuk memahami faktor-faktor psikologis dan situasional yang mendorong mereka melakukan *fraud*. Dari penelitian kualitatif tersebut, Cressey menemukan bahwa *fraud* terjadi ketika tiga elemen hadir secara bersamaan dalam diri pelaku:

- 1) *Pressure* (Tekanan) adalah motivasi atau dorongan untuk melakukan *fraud*, yang seringkali berupa masalah keuangan yang tidak dapat dibagikan kepada orang lain (*non-shareable financial problem*).
- 2) *Opportunity* (Kesempatan) adalah kondisi atau kelemahan dalam sistem yang memungkinkan *fraud* dilakukan tanpa terdeteksi.
- 3) *Rationalization* (Rasionalisasi) adalah proses mental untuk membenarkan tindakan yang tidak etis sehingga pelaku dapat menerima perilaku mereka sendiri.

Cressey (1953) berpendapat bahwa ketiga elemen ini harus hadir secara bersamaan agar *fraud* terjadi. Jika salah satu elemen tidak ada, kemungkinan terjadinya *fraud* akan berkurang signifikan. Konsep ini kemudian divisualisasikan sebagai segitiga, dimana setiap sisi mewakili satu elemen, dan *fraud* terjadi di area tengah ketika ketiga sisi bertemu.

Meskipun teori ini telah berusia lebih dari 70 tahun, *Fraud Triangle* tetap menjadi *framework* paling relevan dan banyak dirujuk dalam studi *fraud* kontemporer. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE)

dalam *Report to the Nations 2024*, *Fraud Triangle* tetap menjadi *framework* paling banyak dirujuk oleh profesional anti-*fraud* di seluruh dunia, dengan lebih dari 8.500 penelitian akademis yang menggunakannya sebagai basis teori (ACFE, 2024:15).

Penelitian-penelitian terkini terus memvalidasi relevansi *Fraud Triangle* dalam berbagai konteks organisasi dan geografi. Pada penelitian Tshikovhi et al. (2025:96) melakukan penelitian empiris terhadap 257 munisipalitas di Afrika Selatan selama periode 2015-2021 untuk menguji efektivitas *Fraud Triangle Theory* dalam mendeteksi *financial reporting fraud*. Penelitian mereka menemukan bahwa dua dari tiga elemen *Fraud Triangle*, yaitu *pressure* dan *opportunity*, memiliki korelasi positif signifikan dengan *fraud* laporan keuangan. Namun menariknya, elemen *rationalization* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam konteks penelitian mereka, mengindikasikan bahwa efektivitas masing-masing elemen *Fraud Triangle* dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri.

Pada Penelitian Caruso & Galli (2025:3) dalam *Journal of Risk and Financial Management* mengonfirmasi bahwa *Fraud Triangle* tetap menjadi poin utama yang valid untuk memahami mekanisme *fraud*. Mereka menjelaskan bahwa menurut *Fraud Triangle*, kecurangan terjadi ketika tiga elemen hadir secara bersamaan: Tekanan (*pressure*) yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*, Kesempatan (*opportunity*) yang memfasilitasi tindakan tersebut, dan Rasionalisasi (*rationalization*) yang memungkinkan pelaku membenarkan tindakan mereka.

Meskipun Caruso & Galli (2025) mengembangkan konsep *fraud polygon* yang menambahkan elemen-elemen tambahan seperti *capability* (kemampuan), *arrogance* (arogansi), dan *collusion* (kolusi), mereka menegaskan bahwa ketiga elemen klasik *Fraud Triangle* tetap menjadi dasar yang sangat penting. Elemen-elemen tambahan tersebut bukan menggantikan *Fraud Triangle*, melainkan memperkaya pemahaman tentang kompleksitas *fraud* dalam konteks organisasi modern.

Pada penelitian Suswam & Ugwudioha (2025:3) dalam *Greener Journal of Economics and Accountancy* melakukan penelitian di sektor perbankan Nigeria untuk menguji *Fraud Triangle* sebagai *predictor of corporate fraud*. Penelitian mereka menemukan bahwa *Fraud Triangle* tetap konsisten untuk memprediksi *corporate fraud*, dengan ketiga elemen (*pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *fraud tendency*.

Mereka menjelaskan bahwa tekanan (*pressure*) adalah *perceived need* atau kebutuhan yang dirasakan oleh pelaku *fraud*, yang dapat berbentuk tekanan finansial pribadi, tekanan pekerjaan untuk mencapai target, atau tekanan eksternal lainnya. Kesempatan (*opportunity*) mengacu pada kemampuan yang dirasakan untuk melakukan *fraud* yang dipengaruhi oleh kelemahan sistem pengendalian internal. Rasionalisasi (*rationalization*) adalah proses mental di mana pelaku membenarkan tindakan tidak etisnya dengan berbagai alasan seperti merasa tidak dibayar secara adil, perusahaan tidak akan dirugikan signifikan, atau orang lain juga melakukannya.

Berdasarkan penelitian-penelitian terkini yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *Fraud Triangle Theory* tetap menjadi grand theory yang valid, relevan, dan reliable untuk memahami mekanisme terjadinya *fraud* dalam berbagai konteks organisasi, termasuk industri restoran. Meskipun ada pengembangan-pengembangan teori seperti *Fraud Diamond*, *Fraud Pentagon*, atau *Fraud Polygon* yang menambahkan elemen-elemen baru, ketiga elemen klasik *Fraud Triangle* (*pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*) tetap menjadi dasar yang penting.

Dalam penelitian ini, *Fraud Triangle Theory* digunakan sebagai grand theory untuk memahami bagaimana karyawan Pizza Hut restoran di Kota Medan mempersepsikan risiko kecurangan. Pemahaman karyawan terhadap ketiga elemen *Fraud Triangle* apakah mereka melihat adanya tekanan yang mendorong *fraud*, kesempatan yang memfasilitasi *fraud*, dan rasionalisasi yang membenarkan *fraud* akan membentuk persepsi mereka tentang seberapa besar risiko kecurangan dapat terjadi di lingkungan kerja mereka.

### **2.1.3 Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan**

Persepsi karyawan tentang risiko kecurangan merujuk pada cara karyawan mengidentifikasi, menilai, dan memahami kemungkinan terjadinya *fraud* dalam lingkungan kerja mereka.

Menurut Akande (2025:142) mendefinisikan persepsi sebagai proses dimana individu mengorganisasi dan menginterpretasikan kesan sensorik mereka untuk memberikan makna terhadap lingkungan mereka. Dalam konteks *fraud*, persepsi karyawan mencakup pemahaman mereka terhadap faktor-faktor

yang dapat memicu atau memfasilitasi terjadinya kecurangan. Persepsi ini tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga melibatkan evaluasi emosional dan *behavioral* yang mempengaruhi bagaimana karyawan merespons potensi risiko kecurangan di tempat kerja mereka.

Menurut Tshikovhi et al. (2025:96) dalam *Public and Municipal Finance*, persepsi karyawan tentang risiko *fraud* merupakan evaluasi subyektif individu terhadap kemungkinan dan dampak potensial dari kecurangan dalam organisasi mereka. Persepsi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks termasuk pengalaman pribadi, tingkat pengetahuan tentang mekanisme *fraud*, nilai-nilai pribadi yang dianut, serta budaya organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian mereka terhadap 257 munisipalitas di Afrika Selatan menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap risiko *fraud* sangat dipengaruhi oleh seberapa efektif sistem pengendalian internal organisasi dan seberapa transparan praktik manajemen.

Menurut Caruso & Galli (2025:3) dalam *Journal of Risk and Financial Management* menjelaskan bahwa persepsi risiko *fraud* adalah penilaian karyawan terhadap kerentanan organisasi mereka terhadap kecurangan, yang meliputi pemahaman mereka tentang tekanan yang ada, kesempatan yang tersedia, dan rasionalisasi yang mungkin digunakan untuk membenarkan tindakan *fraud*. Dalam penelitian mereka yang mengembangkan konsep "*fraud polygon*", mereka menemukan bahwa persepsi karyawan tidak hanya dibentuk oleh tiga elemen klasik *Fraud Triangle*, tetapi juga oleh faktor-faktor tambahan seperti kompetensi individu, arogansi, dan kolusi yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Kassem (2024:4) dalam penelitiannya yang berfokus pada industri *hospitality* menekankan bahwa persepsi karyawan tentang risiko *fraud* dalam sektor restoran dan perhotelan memiliki karakteristik unik. Industri ini ditandai dengan tingginya volume transaksi tunai, pergantian karyawan yang cepat, dan tekanan operasional yang intens, yang semuanya membentuk persepsi karyawan tentang seberapa mudah atau sulit *fraud* dapat terjadi. Penelitian sistematis yang dilakukannya menunjukkan bahwa karyawan di sektor *hospitality* cenderung mempersepsikan risiko *fraud* lebih tinggi pada area pengelolaan kas, inventori, dan sistem pemesanan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan tentang risiko kecurangan merupakan proses kognitif subyektif dimana karyawan mengorganisasi, menginterpretasikan, dan mengevaluasi kemungkinan terjadinya *fraud* dalam organisasi mereka. Persepsi ini bersifat multidimensional, mencakup aspek pengetahuan (*cognitive*), perasaan (*affective*), dan kecenderungan bertindak (*behavioral*) terhadap situasi-situasi yang berpotensi menimbulkan kecurangan. Persepsi ini dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti pengalaman pribadi, tingkat pengetahuan tentang mekanisme *fraud*, nilai-nilai individu, budaya organisasi tempat mereka bekerja, serta karakteristik spesifik industri yang membentuk konteks operasional sehari-hari.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan**

Pemahaman tentang faktor-faktor yang membentuk persepsi karyawan terhadap risiko kecurangan sangat penting dalam merancang strategi

pencegahan *fraud* yang efektif. Berikut adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi persepsi karyawan:

1) Faktor Kemampuan (*Capability*)

Menurut Caruso & Galli (2025:5-7) dalam pengembangan teori "*fraud polygon*" menambahkan elemen kemampuan sebagai faktor yang signifikan mempengaruhi persepsi risiko *fraud*. Faktor kemampuan ini mencakup beberapa dimensi:

a. Posisi dan Kewenangan

- a) Karyawan yang memiliki posisi strategis dengan akses terhadap aset dan informasi sensitif cenderung lebih menyadari potensi risiko *fraud*
- b) Manajemen puncak dengan kewenangan untuk mengesampingkan pengendalian internal memiliki persepsi yang berbeda tentang kemudahan melakukan *fraud*
- c) Pemahaman tentang hierarki kewenangan dalam organisasi mempengaruhi bagaimana karyawan mempersepsikan siapa yang paling berpotensi melakukan kecurangan

b. Kemampuan Kognitif dan Teknis

- a) Pemahaman mendalam tentang sistem dan kelemahan pengendalian internal meningkatkan kesadaran tentang celah yang dapat dieksploitasi
- b) Kreativitas dalam mengidentifikasi cara-cara menyembunyikan kecurangan mempengaruhi persepsi tentang detektabilitas *fraud*

- c) Penguasaan teknologi dan sistem informasi membentuk pemahaman tentang bagaimana *fraud* dapat dilakukan dan disembunyikan
- c. Kepercayaan Diri dan Ego
  - a) Keyakinan bahwa seseorang tidak akan tertangkap mempengaruhi persepsi risiko
  - b) Kemampuan mengelola stres dan tekanan dalam situasi penuh risiko
  - c) Arogansi yang dapat membuat individu meremehkan kemungkinan terdeteksi
- 2) Faktor Budaya Organisasi

Berdasarkan penelitian Tshikovhi et al. (2025:97), budaya organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk persepsi karyawan:

- a. Budaya Etika dan Integritas
  - a) Budaya etika organisasi yang kuat dapat mengurangi persepsi bahwa kecurangan adalah perilaku yang dapat diterima
  - b) Komunikasi, implementasi, dan penegakan nilai etika yang efektif oleh manajemen membentuk norma perilaku
  - c) Konsistensi antara nilai-nilai yang dinyatakan (*espoused values*) dengan praktik aktual (*enacted values*) sangat mempengaruhi persepsi karyawan

b. Keadilan Organisasional

- a) Keadilan prosedural dalam pengambilan keputusan mempengaruhi bagaimana karyawan mempersepsikan legitimasi tindakan organisasi
- b) Persepsi karyawan tentang keadilan dalam sistem kompensasi dan penghargaan dapat mengurangi atau meningkatkan persepsi risiko *fraud*
- c) Transparansi dalam proses manajemen menciptakan lingkungan yang mengurangi ambiguitas tentang apa yang dianggap perilaku yang dapat diterima

c. *Tone At The Top*

- a) Sikap dan perilaku pimpinan organisasi sangat mempengaruhi persepsi karyawan tentang pentingnya integritas
- b) Kepemimpinan etis (*ethical leadership*) yang ditunjukkan melalui tindakan nyata, bukan hanya retorika, membentuk persepsi tentang konsekuensi perilaku tidak etis

3) Faktor Psikologis Individual

Menurut Asila et al. (2025:4-6) dalam penelitiannya tentang *academic fraud* menggunakan *Theory of Planned Behavior* untuk menjelaskan faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi persepsi:

- a. *Perceived Behavioral Control* (Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan)
  - a) Faktor terpenting yang membentuk persepsi tentang kemudahan atau kesulitan melakukan kecurangan

- b) Persepsi karyawan tentang seberapa besar kontrol yang mereka miliki terhadap perilaku mereka sendiri
- c) Keyakinan tentang kemampuan untuk melakukan atau menghindari *fraud* meskipun ada tekanan
- b. Sikap Perilaku (*Behavioral Attitudes*)
  - a) Evaluasi positif atau negatif terhadap tindakan kecurangan
  - b) Nilai-nilai pribadi dan standar moral yang dianut individu
  - c) Konsistensi antara nilai pribadi dengan tindakan yang dipertimbangkan
- c. Norma Subjektif (*Subjective Norm*)
  - a) Persepsi tentang tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan kecurangan
  - b) Pengaruh kelompok kerja dan *peer pressure* dalam membentuk persepsi tentang normalitas perilaku tertentu
  - c) Ekspektasi dari orang-orang yang dianggap penting (keluarga, rekan kerja, atasan)
- 4) Faktor Industri dan Kondisi Eksternal

Menurut Kassem (2024:7-9) dalam penelitiannya tentang *fraud risk* di industri *hospitality* mengidentifikasi faktor-faktor spesifik industri:

- a. Karakteristik Operasional Industri
  - a) Industri dengan volume transaksi tunai tinggi (seperti restoran) menciptakan persepsi kesempatan yang lebih besar
  - b) Kompleksitas operasional dan jumlah titik kontak dengan pelanggan meningkatkan persepsi kerentanan

- c) Margin keuntungan yang tipis dapat meningkatkan persepsi tekanan finansial
- b. Kondisi Kompetitif
  - a) Tingkat kompetisi yang tinggi atau saturasi pasar dapat mempengaruhi persepsi tekanan untuk mencapai target
  - b) Perubahan cepat dalam teknologi dan model bisnis menciptakan kesempatan baru untuk *fraud*
  - c) Ketidakpastian ekonomi meningkatkan persepsi bahwa kecurangan mungkin menjadi lebih umum
- c. Stabilitas Organisasi
  - a) Ketidakmampuan menghasilkan arus kas yang stabil meningkatkan persepsi tekanan finansial
  - b) Pertumbuhan yang cepat atau sebaliknya penurunan kinerja mempengaruhi persepsi risiko
  - c) Perubahan struktural dalam organisasi (merger, akuisisi, restrukturisasi) dapat meningkatkan persepsi kesempatan karena sistem kontrol yang belum stabil

### **2.1.3.3 Peranan Persepsi karyawan tentang Risiko Kecurangan**

Persepsi karyawan memiliki peran krusial dalam sistem pencegahan *fraud* organisasi karena beberapa alasan penting:

#### 1) Karyawan sebagai *Early Warning System*

Menurut ACFE (2024:12), 43% dari semua *fraud* terdeteksi melalui tips atau laporan internal, yang menunjukkan bahwa karyawan yang memahami risiko *fraud* dapat berfungsi sebagai garda terdepan dalam sistem deteksi

*fraud* organisasi.. Statistik ini menunjukkan bahwa karyawan yang memahami risiko *fraud* dan dapat mengidentifikasi tanda-tanda peringatan dini dapat berfungsi sebagai garda terdepan dalam sistem pencegahan *fraud* organisasi.

Menurut Tshikovhi et al. (2025:98) dalam penelitiannya menemukan bahwa organisasi yang secara aktif melibatkan karyawan dalam program kesadaran *fraud* mengalami penurunan signifikan dalam kejadian *fraud*. Karyawan yang terlatih untuk mengenali indikator risiko *fraud* dapat mengidentifikasi pola-pola mencurigakan yang mungkin tidak terdeteksi oleh sistem audit formal.

## 2) Persepsi Mempengaruhi Perilaku

Menurut Asila et al. (2025:8) dalam penelitiannya tentang penyalahgunaan teknologi informasi menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap risiko *fraud* signifikan mempengaruhi keputusan mereka untuk melaporkan atau mengabaikan perilaku tidak etis yang mereka amati. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang indikator *fraud* dan konsekuensinya lebih cenderung untuk:

- a. Mengidentifikasi dan melaporkan aktivitas mencurigakan
- b. Menolak tekanan untuk terlibat dalam praktik yang dipertanyakan
- c. Mendukung implementasi kontrol internal yang lebih ketat
- d. Berpartisipasi aktif dalam program integritas organisasi

### 3) Dasar Pengembangan Program Anti-Fraud

Menurut Kassem (2024:15) dalam *systematic literature review*-nya tentang *fraud* di industri *hospitality* menekankan bahwa pemahaman mendalam tentang persepsi karyawan terhadap risiko *fraud* membantu manajemen dalam:

- a. Merancang program pelatihan yang efektif
  - a) Mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan spesifik yang perlu diisi
  - b) Menyesuaikan konten pelatihan dengan realitas operasional sehari-hari
  - c) Menggunakan contoh-contoh yang relevan dengan pengalaman karyawan
- b. Mengidentifikasi kelemahan dalam pengendalian internal
  - a) Persepsi karyawan dapat mengungkapkan celah dalam sistem kontrol yang tidak terdeteksi melalui audit formal
  - b) Pemahaman tentang bagaimana karyawan melihat kesempatan untuk *fraud* membantu prioritas perbaikan kontrol
  - c) Identifikasi area dengan kontrol yang dipersepsikan lemah memungkinkan intervensi tepat waktu
- c. Mengembangkan strategi komunikasi yang tepat
  - a) Memahami bagaimana karyawan mempersepsikan pesan anti-*fraud* membantu dalam penyampaian yang lebih efektif
  - b) Mengidentifikasi saluran komunikasi yang paling dipercaya oleh karyawan

- c) Menyesuaikan *tone* dan pendekatan komunikasi dengan budaya organisasi
  - d. Menciptakan budaya organisasi yang mendukung pelaporan *fraud*
    - a) Membangun kepercayaan bahwa laporan akan ditindaklanjuti dengan serius
    - b) Menciptakan lingkungan psikologis yang aman (*psychological safety*) untuk menyuarakan kekhawatiran
    - c) Menghilangkan persepsi bahwa pelaporan akan menimbulkan konsekuensi negatif bagi pelapor
- 4) Persepsi sebagai Indikator Kesehatan Etika Organisasi

Menurut Caruso & Galli (2025:12) berpendapat bahwa persepsi kolektif karyawan tentang risiko *fraud* dapat berfungsi sebagai barometer kesehatan etika organisasi. Jika sebagian besar karyawan mempersepsikan bahwa:

- a. *Fraud* mudah terjadi karena kontrol yang lemah
- b. Perilaku tidak etis ditoleransi atau bahkan dihargai
- c. Tidak ada konsekuensi nyata untuk pelaku *fraud*

#### **2.1.3.4 Indikator Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan**

Berdasarkan teori *Fraud Triangle* dan penelitian-penelitian terkait, persepsi karyawan tentang risiko kecurangan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- a. Persepsi terhadap Tekanan (*pressure*)

Menurut Tshikovhi et al. (2025:99), persepsi karyawan terhadap tekanan dapat diukur melalui:

- a) Pemahaman tentang tekanan finansial yang dialami rekan kerja atau organisasi
  - b) Persepsi tentang realisme target kinerja yang ditetapkan manajemen
  - c) Kesadaran tentang tingkat ketidakamanan pekerjaan di organisasi
  - d) Pemahaman tentang tekanan eksternal yang dihadapi perusahaan (kompetisi, kondisi ekonomi)
  - e) Persepsi tentang keadilan sistem kompensasi dan penghargaan
- b. Persepsi terhadap Kesempatan (*Opportunity*)

Menurut Kassem (2024:18) dalam konteks industri *hospitality* mengidentifikasi indikator persepsi kesempatan:

- a) Penilaian terhadap efektivitas sistem pengendalian internal yang ada
  - b) Pemahaman tentang kemudahan akses terhadap aset atau sistem kritis
  - c) Persepsi tentang tingkat dan kualitas pengawasan manajemen
  - d) Kesadaran tentang kelemahan atau celah dalam sistem operasional
  - e) Pemahaman tentang seberapa mudah *fraud* dapat dilakukan tanpa terdeteksi
- c. Persepsi terhadap Rasionalisasi (*Rationalization*)

Menurut Kassem (2024:26) dalam konteks industri *hospitality*, indikator persepsi rasionalisasi meliputi:

- a) Integritas manajemen
- b) Budaya etika organisasi
- c) Keadilan kompensasi
- d) Konsistensi penegakan aturan

e) Kepemimpinan etis

#### **2.1.4 Tekanan (*pressure*)**

##### **2.1.4.1 Pengertian Tekanan (*pressure*)**

Tekanan merupakan elemen pertama dalam *Fraud Triangle* yang menjelaskan motivasi atau dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan *fraud*.

Teori *Fraud Triangle* pertama kali dikembangkan oleh Cressey (1953), yang kemudian diperkuat dan divalidasi dalam berbagai konteks organisasi modern oleh penelitian-penelitian terkini (Tshikovhi et al., 2025; Suswam & Ugwudioha, 2025; Caruso & Galli, 2025). Dalam penelitian originalnya, Cressey mendefinisikan tekanan sebagai "*non-shareable financial problem*" atau masalah keuangan yang tidak dapat dibagikan kepada orang lain, yang menciptakan situasi dimana individu merasa terpaksa untuk menyelesaikan masalahnya melalui tindakan yang tidak etis.

Menurut Tshikovhi et al. (2025:96) dalam penelitian mereka terhadap 257 munisipalitas di Afrika Selatan mendefinisikan tekanan (*pressure*) sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yang dapat berasal dari kebutuhan finansial, tekanan untuk mencapai target, atau ekspektasi yang tidak realistis dari manajemen atau pihak eksternal. Penelitian mereka menemukan bahwa tekanan finansial, yang diukur melalui rasio leverage dan likuiditas yang buruk, memiliki korelasi positif signifikan dengan kejadian *fraud* dalam laporan keuangan.

Menurut Suswam & Ugwudioha (2025:3) dalam *Greener Journal of Economics and Accountancy* menjelaskan bahwa tekanan adalah *perceived*

*need* atau kebutuhan yang dirasakan oleh pelaku *fraud*, yang dapat berbentuk tekanan finansial, tekanan pekerjaan, atau tekanan pribadi lainnya yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tidak etis. Mereka menekankan bahwa tekanan tidak selalu harus berupa krisis finansial yang nyata, tetapi dapat juga berupa persepsi subjektif individu tentang kesulitan yang mereka hadapi.

Berdasarkan ACFE (2024:28) dalam *Report to the Nations 2024* mencatat bahwa tekanan finansial tetap menjadi motivator utama dalam 89% kasus *fraud* yang dilaporkan. Tekanan ini dapat berupa kebutuhan untuk memenuhi kewajiban hutang, mempertahankan gaya hidup, atau menghadapi kesulitan ekonomi yang tidak terduga. Yang menarik, laporan tersebut juga menemukan bahwa dalam industri dengan margin keuntungan tipis seperti restoran, tekanan untuk memenuhi target penjualan dan menghindari PHK menjadi faktor tekanan yang semakin signifikan.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tekanan (*pressure*) adalah kebutuhan atau masalah yang dirasakan individu baik yang bersifat finansial, profesional, maupun personal yang tidak dapat diselesaikan melalui cara normal atau legal, sehingga menciptakan motivasi kuat untuk melakukan kecurangan sebagai jalan keluar. Tekanan ini bersifat subjektif, dalam arti bahwa situasi yang sama dapat dipersepsikan sebagai tekanan berat oleh satu individu tetapi tidak oleh individu lain, tergantung pada nilai-nilai, ekspektasi, dan sumber daya yang dimiliki masing-masing individu.

#### **2.1.4.2 Pentingnya Memahami Tekanan dalam Pencegahan *Fraud***

Pemahaman tentang tekanan sangat penting dalam pencegahan dan deteksi *fraud* karena beberapa alasan:

a. Tekanan sebagai Indikator Awal Potensi *Fraud*

Menurut Priantara (2024:87) dalam *Fraud Auditing & Investigation*, identifikasi tekanan yang dialami karyawan dapat menjadi indikator awal potensi *fraud*. Organisasi yang memahami jenis-jenis tekanan yang dialami karyawannya dapat melakukan intervensi preventif sebelum *fraud* terjadi. Misalnya, program bantuan keuangan karyawan, konseling finansial, atau penyesuaian target yang lebih realistis dapat mengurangi tekanan yang mendorong kecurangan.

b. Tekanan Mempengaruhi Keputusan Etis

Menurut Asila et al. (2025:7) dalam penelitiannya tentang *academic fraud* menemukan bahwa tingkat tekanan yang dialami individu signifikan mempengaruhi keputusan etis mereka. Semakin tinggi tekanan yang dirasakan, semakin besar kemungkinan individu untuk melakukan kompromi terhadap standar etika mereka. Namun menariknya, penelitian tersebut juga menemukan bahwa pengaruh tekanan terhadap perilaku tidak etis dapat dimoderasi oleh faktor-faktor seperti kontrol perilaku yang dipersepsikan dan norma subjektif.

c. Tekanan Kontekstual dalam Industri Restoran

Menurut Kassem (2024:11) dalam penelitiannya tentang *fraud* di industri *hospitality* menunjukkan bahwa tekanan dalam industri restoran memiliki karakteristik unik. Tekanan finansial perusahaan akibat margin keuntungan yang tipis (rata-rata hanya 3-5%), ketidakamanan pekerjaan karena tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover bisa mencapai 70% per tahun), dan target penjualan yang agresif merupakan

faktor tekanan utama yang berkontribusi terhadap *fraud*. Dalam konteks Pizza Hut Indonesia yang mengalami kesulitan finansial, penutupan gerai, dan pengurangan karyawan, tekanan ini menjadi semakin relevan dan signifikan.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Membentuk Tekanan**

Menurut Tshikovhi et al. (2025:97), tekanan dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis:

a. Tekanan Finansial Personal

Tekanan finansial personal merupakan bentuk tekanan yang paling umum dan sering dikutip dalam kasus *fraud*:

- a) Hutang pribadi yang menumpuk: Kewajiban finansial yang melebihi kemampuan bayar dapat mendorong individu mencari sumber dana ilegal
- b) Gaya hidup yang melebihi kemampuan: Keinginan untuk mempertahankan atau mencapai standar hidup tertentu yang tidak sesuai dengan penghasilan
- c) Kebutuhan medis yang mendesak: Biaya kesehatan yang tidak terduga dan tidak tercakup asuransi
- d) Masalah keuangan keluarga: Tanggung jawab finansial terhadap anggota keluarga yang mengalami kesulitan
- e) Kecanduan (judi, narkoba, alkohol): Kebutuhan dana untuk membiayai kecanduan

b. Tekanan Terkait Pekerjaan

Menurut ACFE (2024:31) melaporkan bahwa tekanan pekerjaan menjadi faktor motivasi dalam 62% kasus *fraud* yang melibatkan karyawan level menengah:

- a) Target penjualan atau kinerja yang tidak realistis: Ekspektasi yang terlalu tinggi tanpa dukungan sumber daya memadai
- b) Ancaman kehilangan pekerjaan: Ketidakamanan pekerjaan di tengah restrukturisasi atau kondisi bisnis yang sulit
- c) Kompetisi yang ketat antar karyawan: Sistem evaluasi kinerja yang menciptakan persaingan tidak sehat
- d) Ekspektasi promosi yang tidak terpenuhi: Kekecewaan terhadap perkembangan karir yang stagnan
- e) Tekanan untuk menutup kerugian operasional: Tanggung jawab manajerial untuk menutupi defisit atau kerugian

c. Tekanan Eksternal

Menurut Caruso & Galli (2025:8) mengidentifikasi bahwa tekanan eksternal semakin meningkat dalam konteks ekonomi global yang tidak stabil:

- a) Tekanan dari kreditor atau investor: Tuntutan untuk memenuhi covenant pinjaman atau ekspektasi return investasi
- b) Kondisi ekonomi yang sulit: Resesi, inflasi, atau ketidakstabilan ekonomi makro
- c) Persaingan industri yang ketat: Tekanan untuk mempertahankan pangsa pasar atau posisi kompetitif

- d) Ekspektasi keluarga atau sosial: Tekanan untuk terlihat sukses di mata keluarga atau komunitas
- e) Perubahan regulasi: Tuntutan untuk mematuhi regulasi baru yang memerlukan biaya tinggi

#### **2.1.4.4 Indikator Tekanan**

Berdasarkan penelitian Rustiarini & Novitasari (2014) yang masih relevan dan dikonfirmasi ulang oleh penelitian-penelitian terbaru (Tshikovhi et al., 2025; ACFE, 2024), indikator tekanan meliputi:

- a. Tekanan untuk memenuhi target kinerja
  - a) Target penjualan yang konsisten tidak tercapai
  - b) Tekanan untuk menunjukkan pertumbuhan berkelanjutan
  - c) Persyaratan kinerja yang tidak realistis mengingat kondisi pasar
- b. Tekanan keuangan pribadi
  - a) Gaya hidup yang jelas melebihi penghasilan yang diketahui
  - b) Kesulitan finansial yang terlihat atau diketahui rekan kerja
  - c) Permintaan pinjaman berulang atau masalah hutang
- c. Ketidakamanan pekerjaan
  - a) Ancaman PHK atau restrukturisasi organisasi
  - b) Kinerja yang buruk dan ancaman penurunan jabatan
  - c) Kontrak kerja tidak pasti atau temporary
- d. Beban kerja yang berlebihan
  - a) Tanggung jawab yang melebihi kapasitas normal
  - b) Jam kerja ekstensif tanpa kompensasi memadai
  - c) Kurangnya dukungan atau sumber daya untuk menyelesaikan tugas

- e. Tekanan untuk mempertahankan gaya hidup tertentu
  - a) Gap antara gaya hidup yang diinginkan dengan kemampuan finansial aktual
  - b) Tekanan sosial untuk terlihat sukses
  - c) Ekspektasi dari keluarga atau lingkungan sosial

## **2.1.5 Kesempatan (*Opportunity*)**

### **2.1.5.1 Pengertian Kesempatan (*Opportunity*)**

Kesempatan adalah elemen kedua dalam *Fraud Triangle* yang merujuk pada kondisi atau situasi yang memungkinkan *fraud* terjadi. Menurut definisi klasik yang dikembangkan Cressey (1953) dan kemudian diperkuat oleh penelitian-penelitian kontemporer, kesempatan adalah "*perceived opportunity*" dimana individu meyakini bahwa mereka dapat melakukan *fraud* tanpa terdeteksi, atau jika terdeteksi, mereka percaya dapat menghindari hukuman.

Menurut Tshikovhi et al. (2025:97) mendefinisikan kesempatan sebagai kondisi dalam lingkungan organisasi yang memberikan peluang bagi individu untuk melakukan dan menyembunyikan tindakan tidak jujur. Kesempatan ini umumnya muncul dari kelemahan dalam sistem pengendalian internal organisasi. Penelitian mereka terhadap munisipalitas di Afrika Selatan menemukan bahwa *capital expenditure* yang tinggi dan sistem akrual yang kompleks menciptakan kesempatan signifikan untuk manipulasi laporan keuangan, dengan 65% kasus *fraud* terjadi pada area dengan kontrol internal yang lemah.

Menurut Caruso & Galli (2025:9) dalam pengembangan teori *fraud polygon* menjelaskan kesempatan sebagai situasi yang membuka celah untuk

melakukan *fraud* dan menyembunyikannya, yang biasanya terjadi karena kelemahan pengendalian internal, kurangnya pengawasan, atau kemampuan untuk mengesampingkan kontrol. Mereka menemukan bahwa dalam konteks modern, digitalisasi dan kompleksitas sistem teknologi informasi telah menciptakan bentuk-bentuk kesempatan baru yang sebelumnya tidak ada dalam teori *fraud* klasik.

Menurut Kassem (2024:13) dalam penelitiannya yang spesifik tentang industri *hospitality* menekankan bahwa kesempatan dalam sektor restoran memiliki karakteristik unik dibandingkan industri lain. Tingginya volume transaksi tunai, akses luas terhadap sistem *Point of Sale* (POS), kompleksitas pengelolaan inventori, dan pengawasan yang terbatas terutama pada shift malam atau shift dengan jumlah karyawan minimal menciptakan lingkungan yang sangat rentan terhadap *fraud*. Penelitian sistematisnya mengidentifikasi bahwa 78% kasus *fraud* di industri *hospitality* terjadi karena kelemahan kontrol pada salah satu atau lebih area operasional ini.

Berdasarkan ACFE (2024:42) melaporkan bahwa 35% dari seluruh kasus *fraud* terjadi di organisasi yang tidak memiliki kontrol internal yang memadai atau kontrol yang ada tidak berfungsi efektif. Lebih mengkhawatirkan lagi, laporan tersebut menemukan bahwa rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk mendeteksi *fraud* adalah 14 bulan, yang menunjukkan bahwa *fraud* seringkali tersembunyi dalam waktu yang cukup lama sebelum akhirnya terungkap. Periode deteksi yang panjang ini memberikan kesempatan bagi pelaku untuk terus melakukan *fraud* dan mengakumulasi kerugian yang signifikan bagi organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesempatan (*opportunity*) adalah celah atau kondisi dalam sistem pengendalian organisasi yang memungkinkan individu untuk melakukan dan menyembunyikan kecurangan tanpa terdeteksi atau dihukum. Kesempatan ini bersifat objektif dalam arti bahwa kelemahan kontrol ada secara nyata dalam sistem, namun juga bersifat subjektif dalam hal bagaimana individu mempersepsikan dan mengeksploitasi kelemahan tersebut.

### **2.1.5.2 Pentingnya Memahami Kesempatan dalam Pencegahan *fraud***

Pemahaman tentang kesempatan sangat penting dalam pencegahan kecurangan karena beberapa alasan fundamental:

a. Kesempatan sebagai Faktor yang Dapat Dikendalikan

Menurut Caruso & Galli (2025:11), berbeda dengan tekanan dan rasionalisasi yang bersifat personal dan sulit dikendalikan secara langsung oleh organisasi, kesempatan merupakan faktor yang dapat dikendalikan secara langsung oleh manajemen melalui penguatan sistem pengendalian internal. Ini menjadikan pengelolaan kesempatan sebagai strategi paling efektif dan praktis dalam pencegahan *fraud* yang dapat diimplementasikan organisasi..

Menurut Tshikovhi et al. (2025:97-98), kesempatan merupakan faktor yang dapat dikendalikan secara langsung oleh manajemen melalui penguatan sistem pengendalian internal, berbeda dengan tekanan dan rasionalisasi yang bersifat personal. Omar & Bakar (2012:25) memperkuat argumen ini dengan menemukan bahwa

organisasi dengan kontrol internal yang kuat mengalami 73% lebih sedikit kejadian *fraud*.

b. Kesempatan Menentukan Apakah *Fraud* Akan Terjadi

Menurut Caruso & Galli (2025:11) menjelaskan bahwa meskipun tekanan dan rasionalisasi ada, *fraud* tidak akan terjadi tanpa adanya kesempatan yang dipersepsikan pelaku. Oleh karena itu, eliminasi atau minimalisasi kesempatan adalah strategi paling efektif dalam pencegahan *fraud*. Penelitian mereka menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten memperkuat kontrol internal dan mengurangi kesempatan mengalami penurunan kejadian *fraud* hingga 67% dalam periode tiga tahun.

c. Kesempatan Spesifik Industri

Menurut Kassem (2024:16-17) dalam penelitiannya menemukan bahwa setiap industri memiliki karakteristik kesempatan yang unik yang memerlukan pendekatan pencegahan yang disesuaikan. Dalam industri restoran, beberapa karakteristik operasional menciptakan kesempatan *fraud* yang spesifik:

- a) Transaksi tunai tinggi: 43% transaksi restoran masih menggunakan uang tunai, menciptakan kesempatan untuk underreporting penjualan
- b) Akses luas ke sistem POS: Rata-rata 12-15 karyawan memiliki akses ke POS per shift, meningkatkan risiko manipulasi

- c) Kompleksitas inventori: Restoran rata-rata mengelola 200-500 item inventori dengan berbagai tingkat nilai dan shelf life
- d) Pengawasan terbatas: 68% restoran beroperasi dengan minimal supervision pada shift tertentu

### **2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Menciptakan Kesempatan**

Berdasarkan COSO *Internal Control Framework* (2013) yang masih menjadi standar global dan diperkuat oleh penelitian-penelitian terbaru (Tshikovhi et al., 2025; ACFE, 2024), faktor-faktor yang menciptakan kesempatan meliputi:

- a. Kelemahan Pengendalian Internal

Menurut Tshikovhi et al. (2025:98-99) mengidentifikasi beberapa kelemahan kontrol internal yang paling sering dieksploitasi:

- a) Tidak adanya pemisahan tugas (*segregation of duties*): Satu individu mengendalikan terlalu banyak aspek dari transaksi
- b) Kurangnya otorisasi yang memadai: Transaksi dapat diproses tanpa persetujuan yang sesuai
- c) Dokumentasi yang tidak lengkap atau tidak akurat: Jejak audit yang lemah memudahkan penyembunyian *fraud*
- d) Rekonsiliasi yang jarang atau tidak dilakukan: Ketidaksesuaian tidak terdeteksi tepat waktu
- e) Kontrol akses yang lemah: Terlalu banyak orang memiliki akses ke sistem atau aset sensitif

- b. Kurangnya Pengawasan (*Monitoring*)

Berdasarkan ACFE (2024:47) melaporkan bahwa *fraud* terjadi 3 kali lebih sering di organisasi dengan pengawasan minimal:

- a) Supervisi yang minimal: Manajer tidak hadir atau tidak terlibat aktif dalam operasi sehari-hari
  - b) Tidak adanya review berkala: Transaksi atau laporan tidak direview secara teratur
  - c) Kurangnya monitoring oleh manajemen: Manajemen senior tidak melakukan oversight yang efektif
  - d) Absennya fungsi audit internal yang efektif: Tidak ada mekanisme *independent review*
- c. Akses Berlebihan

Menurut Kassem (2024:19) dalam konteks industri hospitality menemukan bahwa:

- a) Akses tidak terbatas ke aset: Karyawan dapat mengakses kas, inventori, atau aset berharga tanpa kontrol memadai
  - b) Hak akses sistem yang tidak proporsional: Karyawan memiliki hak akses melebihi yang diperlukan untuk peran mereka
  - c) Kemampuan untuk *override controls*: Manajer atau individu tertentu dapat mengesampingkan kontrol tanpa justifikasi
  - d) Kurangnya *audit trail* yang memadai: Sistem tidak merekam siapa melakukan apa dan kapan dengan detail memadai
- d. Kompleksitas Operasional dan Teknologi

Menurut Caruso & Galli (2025:13) mengidentifikasi bahwa modernisasi dan digitalisasi telah menciptakan kesempatan baru:

- a) Sistem teknologi yang kompleks: Semakin kompleks sistem, semakin banyak celah yang mungkin ada
- b) Integrasi sistem yang lemah: Gap antara sistem yang berbeda dapat dieksploitasi
- c) Kurangnya keahlian teknologi: Organisasi tidak memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kelemahan teknis
- d) Perubahan teknologi yang cepat: Perubahan cepat membuat kontrol menjadi tidak layak lagi untuk digunakan

#### **2.1.5.4 Indikator Kesempatan**

Berdasarkan penelitian Wilopo (2006) yang dikonfirmasi ulang oleh penelitian kontemporer (Kassem, 2024; Tshikovhi et al., 2025), indikator umum dalam kesempatan, meliputi:

- a. Keefektifan pengendalian internal
  - a) Tingkat implementasi kontrol yang didesain
  - b) Konsistensi pelaksanaan prosedur kontrol
  - c) Responsiveness terhadap temuan audit
- b. Kesesuaian kompensasi
  - a) Keadilan sistem kompensasi dibanding standar industri
  - b) Transparansi struktur kompensasi
  - c) Kaitan antara kinerja dan reward
- c. Budaya organisasi dan penegakan hukum
  - a) Konsistensi penegakan aturan
  - b) Konsekuensi nyata untuk pelanggaran
  - c) *Tone at the top* tentang integritas

- d. Moralitas manajemen
  - a) Integritas dan gaya kepemimpinan
  - b) Konsistensi antara perkataan dan tindakan
  - c) Transparansi dalam pengambilan keputusan
- e. Akses terhadap informasi dan aset
  - a) Tingkat pembatasan akses
  - b) *Monitoring* terhadap akses
  - c) Jejak audit yang memadai

Indikator khusus industri restoran (berdasarkan Kassem, 2024:21):

- a. Akses ke sistem *Point of Sale* (POS)
  - a) Jumlah karyawan dengan akses POS
  - b) Kemampuan melakukan *void, refund, discount*
  - c) *Monitoring* transaksi POS secara *real-time*
- b. Pengelolaan kas dan transaksi tunai
  - a) Frekuensi *cash drop*
  - b) Prosedur rekonsiliasi kas
  - c) Pemisahan tugas dalam proses pengelolaan uang tunai
- c. Kontrol inventori
  - a) Menghitung stok barang yang ada di gudang
  - b) Akurasi pencatatan inventori
  - c) Pemantauan barang yang sudah tidak layak digunakan dan yang tidak memenuhi kriteria
- d. Pemisahan tugas dalam operasional
  - a) Pemisahan antara *ordering, receiving, dan payment*

- b) Pemisahan antara *cashier* dan *supervisor*
- c) Rotasi kerja untuk posisi sensitif
- e. Sistem voucher dan diskon
  - a) Kontrol atas pemberian diskon
  - b) Validasi voucher dan *promotional codes*
  - c) Pemantauan penggunaan makanan karyawan

## **2.1.6 Rasionalisasi (*Rationalization*)**

### **2.1.6.1 Pengertian Rasionalisasi (*Rationalization*)**

Rasionalisasi adalah elemen ketiga dalam *Fraud Triangle* yang menjelaskan proses mental pelaku dalam membenarkan tindakan tidak etisnya. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Cressey (1953), yang kemudian diperkuat dan dikembangkan lebih lanjut oleh penelitian-penelitian kontemporer (Tshikovhi et al., 2025; Caruso & Galli, 2025).

Menurut definisi klasik Cressey, rasionalisasi adalah "*verbalization*" atau pembenaran moral yang memungkinkan pelaku untuk memandang perilaku kriminalnya sebagai sesuatu yang dapat diterima. Yang penting untuk dipahami adalah bahwa rasionalisasi terjadi sebelum tindakan *fraud* dilakukan, bukan setelahnya ini adalah proses mental yang memungkinkan individu untuk melangkah dari niat ke tindakan.

Menurut Suswam & Ugwudioha (2025:4) dalam *Greener Journal of Economics and Accountancy* menjelaskan rasionalisasi sebagai proses kognitif dimana pelaku *fraud* mengubah persepsi mereka tentang tindakan yang salah menjadi sesuatu yang dapat dibenarkan atau bahkan diperlukan dalam situasi tertentu. Mereka menekankan bahwa rasionalisasi berbeda dari penyesalan

pasca tindakan, ini adalah pembenaran yang terjadi dalam pikiran pelaku yang memungkinkan mereka untuk melakukan *fraud* sambil tetap memandang diri mereka sebagai orang yang pada dasarnya baik dan jujur.

Menurut Caruso & Galli (2025:14) dalam pengembangan teori *fraud polygon* mendefinisikan rasionalisasi sebagai sikap atau karakter yang memungkinkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindakan *fraud* secara sengaja atau berada dalam lingkungan yang cukup memberi tekanan yang menyebabkan mereka melakukan *fraud*. Mereka menemukan bahwa dalam konteks korporat modern, proses rasionalisasi telah menjadi lebih rumit, dengan pelaku menggunakan justifikasi yang kompleks yang sering kali melibatkan "*greater good*" atau kepentingan organisasi.

Namun, temuan menarik dari Tshikovhi et al. (2025:102) memberikan perspektif yang berbeda. Dalam penelitian mereka terhadap 257 munisipalitas di Afrika Selatan, mereka menemukan bahwa rasionalisasi yang diukur melalui kualitas audit eksternal dan rasio akrual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kejadian *fraud* finansial, berbeda dengan tekanan dan kesempatan yang menunjukkan korelasi kuat. Temuan ini menimbulkan pertanyaan penting tentang universalitas teori *Fraud Triangle* dan mengindikasikan bahwa pengaruh rasionalisasi mungkin sangat bergantung pada konteks organisasi dan budaya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rasionalisasi (*rationalization*) adalah proses mental atau kognitif yang dilakukan pelaku *fraud* untuk membenarkan atau melegitimasi tindakan tidak etis mereka, sehingga perilaku yang sebenarnya menyimpang atau kriminal

dipandang sebagai sesuatu yang dapat diterima, wajar, bahkan diperlukan dalam kondisi tertentu. Rasionalisasi memungkinkan individu untuk melakukan *fraud* sambil tetap mempertahankan karakter positif sebagai orang yang pada dasarnya jujur dan bermoral.

### **2.1.6.2 Pentingnya Memahami Rasionalisasi dalam Memahami *Fraud***

Meskipun hasil penelitian menunjukkan inkonsistensi tentang pengaruh rasionalisasi, pemahaman tentang elemen ini tetap penting karena beberapa alasan:

a. Rasionalisasi Membedakan Pelaku *Fraud* dari Non-Pelaku

Menurut Asila et al. (2025:9) dalam penelitiannya tentang *academic fraud* menemukan bahwa kemampuan untuk merasionalisasi tindakan tidak etis adalah pembeda kunci antara individu yang melakukan *fraud* dan yang tidak, meskipun keduanya menghadapi tekanan dan kesempatan yang sama. Mereka menemukan bahwa 73% mahasiswa yang mengaku melakukan *fraud* akademik memiliki mekanisme rasionalisasi yang kuat, dibandingkan hanya 12% pada mahasiswa yang tidak melakukan *fraud* meskipun menghadapi tekanan serupa.

b. Rasionalisasi Berkelanjutan Memfasilitasi *Fraud* Berulang

Penelitian menunjukkan bahwa rasionalisasi yang berhasil tidak hanya memfasilitasi tindakan *fraud* pertama, tetapi juga membuka jalan untuk *fraud* berikutnya yang sering kali lebih besar (Priantara, 2024:158; Caruso & Galli, 2025:14). ACFE (2024) menemukan pola di mana *fraud* pertama yang kecil, jika berhasil dirasionalisasi dan tidak terdeteksi, akan diikuti oleh *fraud* yang lebih besar dengan interval

waktu yang semakin pendek, menciptakan "slippery slope" menuju korupsi sistematis.

c. Budaya Organisasi Mempengaruhi Rasionalisasi

Menurut Kassem (2024:24) menemukan bahwa budaya organisasi yang tidak etis atau toleran terhadap perilaku tidak jujur membuat rasionalisasi lebih mudah terjadi dan dapat menjadi norma yang diterima secara luas. Dalam penelitiannya di sektor *hospitality*, dia menemukan bahwa 41% karyawan di organisasi dengan budaya etika lemah menganggap jenis penipuan tertentu sebagai "*acceptable business practices*" yang dilakukan semua orang.

d. Variasi Kontekstual dalam Pengaruh Rasionalisasi

Temuan Tshikovhi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa rasionalisasi tidak signifikan di sektor publik Afrika Selatan menimbulkan pertanyaan penting. Apakah pengaruh rasionalisasi berbeda antar sektor (publik vs privat), antar budaya (individualistik vs kolektivistik), atau antar industri (*manufacturing* vs *service*). Ini menjadikan penelitian tentang rasionalisasi dalam konteks spesifik seperti restoran di Indonesia menjadi penting untuk memahami nuansa lokal.

### 2.1.6.3 Teknik-Teknik Rasionalisasi

Berdasarkan *Techniques of Neutralization Theory* oleh Sykes & Matza (1957) yang masih menjadi framework fundamental dan diperkuat oleh penelitian kontemporer (Caruso & Galli, 2025), pelaku *fraud* menggunakan lima teknik utama rasionalisasi:

a. *Denial of Responsibility* (Penolakan Tanggung Jawab)

Pelaku membenarkan tindakannya dengan mengklaim bahwa mereka tidak bertanggung jawab penuh atas tindakan tersebut:

- a) "Saya terpaksa melakukannya karena tidak ada pilihan lain"
- b) "Ini bukan salah saya sepenuhnya, sistem memaksa saya"
- c) "Saya hanya mengikuti perintah atasan"
- d) "Situasi ekonomi yang buruk memaksa saya melakukan ini"
- e) "Perusahaan tidak membayar saya dengan adil, jadi ini bukan salah saya"

b. *Denial of Injury* (Penolakan Kerugian)

Pelaku meminimalkan atau mengingkari dampak negatif dari tindakannya:

- a) "Tidak ada yang benar-benar dirugikan"
- b) "Perusahaan tidak akan rugi karena ini, mereka sangat kaya"
- c) "Jumlahnya terlalu kecil untuk menjadi masalah"
- d) "Mereka bahkan tidak akan menyadarinya"
- e) "Ini hanya meminjam sementara, saya akan mengembalikannya"

c. *Denial of Victim* (Penolakan Korban)

Pelaku mengklaim bahwa korban pantas mendapatkan perlakuan tersebut atau bahwa tidak ada korban nyata:

- a) "Perusahaan sudah mengeksploitasi saya bertahun-tahun, ini hanya pembalasan yang adil"
- b) "Mereka pantas mendapatkannya karena sudah memperlakukan karyawan dengan buruk"

- c) "Perusahaan sudah merugikan saya lebih dulu dengan tidak memberi promosi"
- d) "Ini adalah kompensasi untuk kerja keras saya yang tidak dihargai"
- e) "Saya hanya mengambil apa yang seharusnya menjadi hak saya"

d. *Condemning the Condemners* (Mengecam Pengecam)

Pelaku mengalihkan fokus dengan menyerang mereka yang mengecam tindakannya:

- a) "Semua orang melakukan hal yang sama kok, kenapa saya dipermasalahkan?"
- b) "Manajemen sendiri juga korup, mereka tidak berhak menghakimi saya"
- c) "Auditor juga bisa dibeli, sistem ini memang rusak"
- d) "Mereka yang mengecam saya adalah orang-orang munafik"
- e) "Pemerintah sendiri korup, kenapa saya tidak boleh?"

e. *Appeal to Higher Loyalties* (Mengacu pada Loyalitas Lebih Tinggi)

Pelaku membenarkan tindakannya dengan mengklaim melayani tujuan yang lebih tinggi atau lebih penting:

- a) "Saya melakukan ini untuk keluarga saya yang membutuhkan"
- b) "Ini untuk kebaikan tim agar target tercapai"
- c) "Perusahaan akan lebih diuntungkan dalam jangka panjang"
- d) "Saya melindungi pekerjaan rekan-rekan saya"
- e) "Ini demi menjaga reputasi perusahaan"

#### 2.1.6.4 Faktor-Faktor yang Memfasilitasi Rasionalisasi

Menurut Caruso & Galli (2025:16) mengidentifikasi faktor-faktor organisasional yang memfasilitasi atau menghambat rasionalisasi:

- a. Faktor yang Memfasilitasi Rasionalisasi:
  - a) Budaya organisasi yang lemah atau tidak jelas
  - b) Tidak adanya atau tidak konsistennya penegakan konsekuensi
  - c) *Tone at the top* yang tidak etis atau ambigu
  - d) Toleransi terhadap "*grey areas*" dalam praktik bisnis
  - e) Tekanan untuk hasil tanpa memperhatikan cara mencapainya
  - f) Komunikasi nilai-nilai yang tidak efektif atau hanya simbolik
  - g) Ketidakadilan dalam perlakuan karyawan
  - h) Model peran negatif dari pimpinan atau senior
- b. Faktor yang Menghambat Rasionalisasi:
  - a) Budaya integritas yang kuat dan konsisten
  - b) Penegakan aturan yang adil dan konsisten
  - c) *Ethical leadership* yang nyata dalam tindakan, bukan hanya retorika
  - d) Transparansi dalam proses dan keputusan
  - e) Komunikasi regular tentang nilai-nilai dan ekspektasi etika
  - f) Sistem *reward* yang menghargai integritas
  - g) Konsekuensi nyata dan *visible* untuk pelanggaran

#### 2.1.6.5 Indikator Rasionalisasi

Berdasarkan penelitian Priantara (2024:156-158) dalam *Fraud Auditing & Investigation*, indikator umum rasionalisasi meliputi:

- a. Keyakinan bahwa tindakan *fraud* adalah hal yang wajar

- a) Persepsi bahwa "semua orang melakukannya"
- b) Minimalisasi keseriusan tindakan
- c) Perbandingan dengan perilaku orang lain yang lebih buruk
- b. Pembenaran bahwa kompensasi tidak sesuai dengan kontribusi
  - a) Perasaan direndahkan atau diremehkan
  - b) Persepsi ketidakadilan dalam sistem *reward*
  - c) Keyakinan bahwa *fraud* adalah bentuk "*self-compensation*"
- c. Persepsi bahwa tindakan *fraud* tidak merugikan siapapun
  - a) Minimalisasi dampak finansial
  - b) Keyakinan bahwa organisasi mampu menyerap kerugian
  - c) Depersonalisasi korban
- d. Percaya bahwa *fraud* dilakukan untuk tujuan yang baik
  - a) Justifikasi "greater good"
  - b) Keyakinan dalam "ends justify the means"
  - c) *Altruistic rationalization* untuk keluarga atau tim
- e. Pandangan bahwa perusahaan mampu menanggung kerugian
  - a) Persepsi bahwa organisasi sangat kaya
  - b) Keyakinan bahwa kerugian kecil tidak material
  - c) Asumsi bahwa *fraud* sudah dibudget dalam ekpektasi kerugian

Indikator khusus konteks organisasi (berdasarkan Kassem, 2024:26):

- a. Integritas manajemen
  - a) Konsistensi antara perkataan dan tindakan *leadership*
  - b) Transparansi dalam pengambilan keputusan

- c) Responsivitas terhadap masalah etika
- b. Budaya etika organisasi
  - a) Kejelasan dan konsistensi nilai-nilai organisasi
  - b) Melihat dan mengamati program integritas
  - c) Keteraturan komunikasi etika
- c. Efektivitas komunikasi nilai-nilai perusahaan
  - a) Frekuensi dan kualitas komunikasi tentang ekspektasi etika
  - b) Integritas nilai-nilai dalam aktivitas sehari-hari
  - c) Penyelarasan antara kebijakan formal dan aturan yang tidak tertulis
- d. Konsistensi penegakan aturan
  - a) Keadilan dalam investigasi dan tindakan disiplin
  - b) Prediksi konsekuensi untuk pelanggaran
  - c) Tidak adanya pilih kasih atau *selective enforcement*
- e. Kepemimpinan etis
  - a) Panutan oleh *leaders*
  - b) Kewajiban bertanggung jawab seorang pemimpin untuk perilaku mereka sendiri
  - c) Keterbukaan seorang pemimpin untuk saran dan kritik

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Tshikovhi et al. (2025)	"Effectiveness of the <i>fraud</i> triangle model in the detection of financial statement <i>fraud</i> in South African municipalities"	Hanya dua dari tiga elemen <i>Fraud Triangle</i> ( <i>pressure</i> dan <i>opportunity</i> ) yang memiliki korelasi tinggi dengan <i>fraud</i> laporan keuangan. Elemen <i>rationalization</i> tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Empat indikator risiko <i>fraud</i> yang teridentifikasi adalah: high capital expenditure, high accrual amounts, poor liquidity ratios, dan high leverage ratios.
2	Asila et al. (2025)	"Using the <i>Fraud Triangle</i> Framework to Explore the Impact of Information Technology Misuse on Academic <i>Fraud</i> in Accounting Education: Evidence from Indonesia"	Hasil menunjukkan bahwa meskipun teknologi memberikan lebih banyak peluang untuk curang, teknologi tidak secara langsung mempengaruhi sejauh mana tekanan yang dirasakan mahasiswa memengaruhi kecenderungan mereka untuk berbuat curang.
3	Siddiq et al. (2020)	"Analysis of <i>Fraud Pentagon</i> Theory to Detecting <i>Fraudulent</i> Financial Reporting using F-Score Model in Banking Companies Listed in Indonesia Stock Exchange in 2015-2017"	Tekanan dan kesempatan berpengaruh signifikan terhadap <i>fraud</i> .
4	Apriliana & Agustina (2017)	"The Analysis of <i>Fraudulent</i> Financial Reporting Determinant through <i>Fraud Pentagon</i> Approach"	Tekanan finansial, kesempatan, dan rasionalisasi signifikan mempengaruhi <i>fraudulent</i> financial reporting.
5	Yusof et al. (2015)	" <i>Fraudulent</i> Financial Reporting: An Application of <i>Fraud</i> Models to Malaysian Public Listed Companies"	Ketiga elemen <i>Fraud Triangle</i> ( <i>pressure</i> , <i>opportunity</i> , <i>rationalization</i> ) berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan.
6	Omar & Bakar (2012)	" <i>Fraud</i> Prevention Mechanisms of Malaysian Government-Linked Companies: An Assessment of Existence and Effectiveness"	Pengendalian internal yang kuat mengurangi kesempatan terjadinya <i>fraud</i> .
7	Alleyne & Howard (2005)	"An Exploratory Study of Auditors' Responsibility for <i>Fraud</i> Detection in Barbados"	Persepsi auditor tentang risiko <i>fraud</i> mempengaruhi efektivitas deteksi <i>fraud</i> .
8	Wijayanti & Mustikaningrum (2023)	"Pengaruh Beban Kerja dan Keamanan Kerja terhadap Intensi Kecurangan Karyawan dengan Peluang dan Rasionalisasi sebagai Variabel Intervening"	Beban kerja dan ketidakamanan kerja mempengaruhi intensi <i>fraud</i> melalui persepsi peluang dan rasionalisasi.

No	Peneliti	Judul	Hasil
9	Said et al. (2017)	"Assessing the <i>Fraud Triangle Theory</i> to Evaluating Financial Reporting <i>Fraud</i> "	<i>Fraud Triangle theory</i> efektif dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi financial reporting <i>fraud</i> .
10	Brennan & McGrath (2007)	"Financial Statement <i>Fraud</i> : Some Lessons from US and European Case Studies"	Kesempatan yang diciptakan oleh kelemahan governance merupakan faktor utama <i>fraud</i> .

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Tekanan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan

Tekanan merupakan salah satu faktor kunci dalam *Fraud Triangle* yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang risiko kecurangan. Ketika karyawan mengalami atau mengamati tekanan baik yang bersifat finansial, pekerjaan, maupun eksternal mereka akan lebih sensitif dan peduli terhadap potensi terjadinya *fraud* dalam organisasi.

Menurut penelitian Tshikovhi et al. (2025:99), tekanan finansial yang diukur melalui *leverage ratio* dan *liquidity ratio* memiliki pengaruh signifikan terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* dalam organisasi. Karyawan yang memahami dan merasakan tekanan ini, baik tekanan yang mereka alami sendiri maupun yang mereka amati pada organisasi atau rekan kerja. Akan memiliki persepsi yang lebih tinggi tentang risiko *fraud* di tempat kerja mereka. Penelitian mereka menemukan korelasi positif signifikan antara *poor liquidity ratio* (yang mengindikasikan tekanan finansial) dengan kejadian *fraud*, dengan *coefficient* 0.106 ( $p < 0.01$ ).

Menurut Wijayanti & Mustikaningrum (2023:52) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dan ketidakamanan pekerjaan secara signifikan mempengaruhi persepsi karyawan tentang risiko *fraud*. Ketika

karyawan merasakan tekanan yang berlebihan, mereka cenderung lebih waspada terhadap kemungkinan rekan kerja atau bahkan diri mereka sendiri melakukan tindakan tidak etis. Penelitian mereka menunjukkan bahwa tekanan kerja mempengaruhi intensi *fraud* dengan path coefficient 0.342 ( $p < 0.05$ ), dan pengaruh ini dimediasi ), dan pengaruh ini dimediasi oleh persepsi tentang peluang dan rasionalisasi.

Berdasarkan ACFE (2024:28) melaporkan bahwa 89% kasus *fraud* melibatkan pelaku yang mengalami tekanan finansial personal. Lebih lanjut, dalam industri dengan margin keuntungan tipis seperti restoran (rata-rata hanya 3-5%), tekanan untuk memenuhi target penjualan dan menghindari PHK menjadi faktor tekanan yang semakin signifikan dan dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang risiko *fraud*.

Dalam konteks Pizza Hut Indonesia yang sedang mengalami kesulitan finansial ditandai dengan penutupan puluhan gerai dan pengurangan signifikan jumlah karyawan tekanan ini menjadi semakin relevan. Pengurangan tenaga kerja, penutupan gerai, dan ketidakpastian pekerjaan dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang risiko *fraud*. Karyawan menjadi lebih peduli terhadap kondisi-kondisi yang dapat mendorong terjadinya kecurangan, baik yang dilakukan untuk kepentingan pribadi maupun yang mungkin dilakukan dengan rasionalisasi "menyelamatkan" bisnis atau pekerjaan.

### **2.3.2 Pengaruh Kesempatan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan**

Kesempatan yang diciptakan oleh kelemahan sistem pengendalian internal merupakan faktor yang sangat visible dan dapat diamati langsung oleh

karyawan dalam operasional sehari-hari. Oleh karena itu, kesempatan memiliki pengaruh yang kuat terhadap persepsi karyawan tentang risiko *fraud*.

Menurut Tshikovhi et al. (2025:101) dalam penelitiannya menemukan bahwa kesempatan yang diukur melalui capital expenditure memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *fraud* dengan *coefficient* 1.251 ( $p < 0.05$ ), nilai tertinggi di antara semua variabel yang diteliti. Mereka menemukan bahwa kelemahan dalam sistem pengendalian internal dan kurangnya monitoring menciptakan persepsi yang tinggi tentang kesempatan untuk melakukan *fraud*. Karyawan yang mengamati celah-celah dalam sistem akan lebih menyadari tingginya risiko *fraud* dalam organisasi mereka.

Menurut Omar & Bakar (2012:25) menunjukkan bahwa kesempatan yang tersedia dalam organisasi, seperti akses yang luas terhadap aset dan sistem, berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *fraud*. Karyawan yang memiliki akses atau mengamati rekan kerja memiliki akses berlebihan akan mempersepsikan risiko *fraud* lebih tinggi. Mereka menemukan bahwa organisasi dengan kontrol internal yang kuat mengalami 73% lebih sedikit kejadian *fraud* dibandingkan organisasi dengan kontrol lemah.

Menurut Kassem (2024:19-20) dalam penelitiannya spesifik tentang industri *hospitality* menemukan bahwa karakteristik operasional sektor restoran menciptakan kesempatan yang sangat jelas dan mudah dipersepsikan oleh karyawan. Akses luas ke sistem POS (rata-rata 12-15 karyawan per shift), volume transaksi tunai yang tinggi (43% transaksi masih tunai), kompleksitas inventori (200-500 item dengan berbagai nilai dan *shelf life*), dan pengawasan yang terbatas pada shift tertentu (68% restoran dengan minimal pengawasan)

menciptakan kesempatan yang jelas bagi karyawan. Pemahaman karyawan tentang kesempatan-kesempatan ini akan membentuk persepsi mereka tentang seberapa besar risiko *fraud* di tempat kerja mereka.

Dalam konteks Pizza Hut yang mengoperasikan sistem POS terintegrasi, program loyalitas pelanggan, sistem voucher dan diskon, serta mengelola inventori yang kompleks, kesempatan untuk *fraud* sangat nyata dan dapat dengan mudah dipersepsikan oleh karyawan. Kasus-kasus *fraud* yang telah teridentifikasi di beberapa cabang Pizza Hut Medan seperti manipulasi poin loyalitas, penyalahgunaan voucher, dan manipulasi sistem pembayaran menunjukkan bahwa kesempatan ini memang nyata dan telah dieksploitasi di beberapa lokasi.

### **2.3.3 Pengaruh Rasionalisasi terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko**

#### **Kecurangan**

Rasionalisasi berkaitan dengan bagaimana budaya organisasi, nilai-nilai etika, dan norma-norma yang berlaku mempengaruhi cara karyawan memandang tindakan *fraud*. Lingkungan yang membuat rasionalisasi mudah terjadi akan meningkatkan persepsi karyawan tentang risiko *fraud*.

Namun, temuan penelitian tentang pengaruh rasionalisasi menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Tshikovhi et al. (2025:102) menemukan bahwa rasionalisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *fraud* di sektor publik Afrika Selatan, berbeda dengan *pressure* dan *opportunity* yang menunjukkan pengaruh kuat. Temuan ini kontras dengan penelitian-penelitian lain yang menunjukkan pengaruh signifikan rasionalisasi.

Menurut Apriliana & Agustina (2017:161) menemukan bahwa rasionalisasi yang difasilitasi oleh budaya organisasi yang lemah dan kurangnya budaya yang ditetapkan oleh manajemen berpengaruh signifikan terhadap kecurangan pelaporan keuangan. Karyawan yang mengamati sikap manajemen yang toleran terhadap pelanggaran akan mempersepsikan risiko *fraud* lebih tinggi. Mereka menemukan *coefficient* 0.287 ( $p < 0.05$ ) untuk pengaruh rasionalisasi terhadap pelaporan keuangan yang curang.

Menurut Said et al. (2017:178) juga menegaskan bahwa rasionalisasi merupakan komponen penting dalam *Fraud Triangle* yang efektif menjelaskan kecurangan laporan keuangan. Mereka menemukan bahwa budaya etika yang lemah dan tidak adanya konsekuensi untuk pelanggaran memfasilitasi proses rasionalisasi.

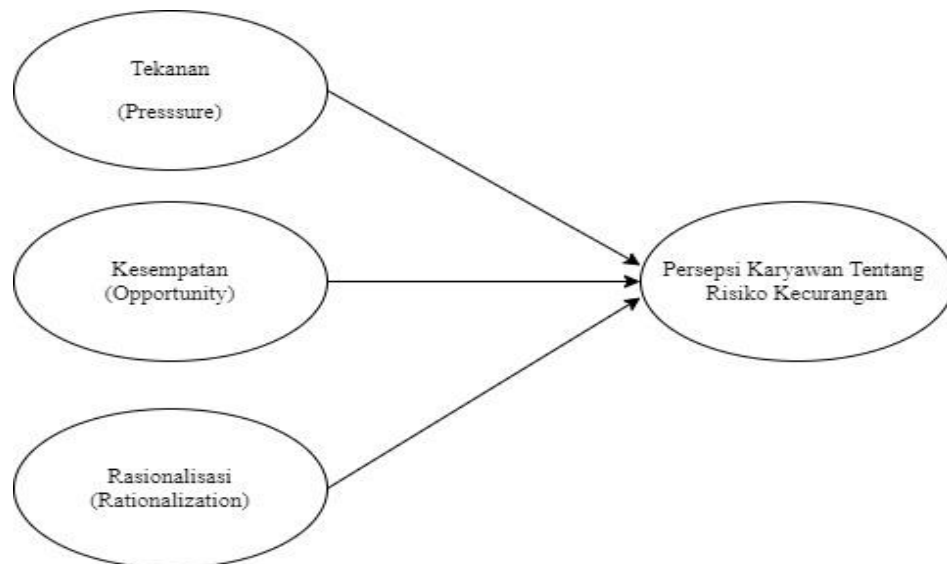
Menurut Kassem (2024:24) dalam penelitiannya menemukan bahwa 41% karyawan di organisasi *hospitality* dengan budaya etika lemah menganggap jenis penipuan tertentu sebagai "*acceptable business practices*". Lingkungan organisasi yang memfasilitasi rasionalisasi seperti tidak adanya konsekuensi untuk pelanggaran dan budaya "*ends justify the means*" meningkatkan persepsi karyawan tentang kemungkinan terjadinya *fraud*.

Dalam konteks Pizza Hut yang menghadapi kondisi finansial sulit, karyawan mungkin mengamati atau merasakan sentimen negatif terhadap perusahaan, yang dapat memfasilitasi proses rasionalisasi. Karyawan yang memahami bagaimana rekan kerja atau bahkan diri mereka sendiri dapat membenarkan tindakan *fraud* dengan alasan seperti "perusahaan tidak

menghargai karyawan", "gaji tidak adil", atau "semua orang melakukannya" akan memiliki persepsi yang lebih tinggi tentang risiko kecurangan.

Mengingat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh rasionalisasi, penelitian ini menjadi penting untuk mengkonfirmasi apakah rasionalisasi memiliki pengaruh signifikan dalam konteks industri restoran di Indonesia, atau apakah temuan Tshikovhi et al. (2025) juga berlaku dalam konteks ini.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015).

1. Ada pengaruh tekanan (*pressure*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko kecurangan pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.
2. Ada pengaruh kesempatan (*Opportunity*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko kecurangan pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.
3. Ada pengaruh rasionalisasi (*Rationalization*) terhadap persepsi karyawan tentang risiko kecurangan pada Pizza Hut Restoran di Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berhubungan dengan angka, yang angkanya berwujud bilangan yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi suatu variabel (Creswell & Creswell, 2023:3). Sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sekaran & Bougie, 2020:95). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi terhadap persepsi karyawan tentang risiko kecurangan.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Menurut Creswell & Creswell (2023:112), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan variabel dependen yakni Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan sebagai (Y) dan variabel

independen yaitu Tekanan sebagai ( $X_1$ ), Kesempatan ( $X_2$ ), dan Rasionalisasi ( $X_3$ ).

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

variabel	Definisi Operasional Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Persepsi Karyawan tentang Risiko kecurangan (Y)</b>	Persepsi karyawan tentang risiko kecurangan adalah proses kognitif subyektif dimana karyawan mengorganisasi, menginterpretasikan, dan mengevaluasi kemungkinan terjadinya <i>fraud</i> dalam organisasi mereka (Tshikovhi et al., 2025:96)	1. Persepsi terhadap tekanan 2. persepsi terhadap kesempatan 3. persepsi terhadap rasionalisasi	Likert
<b>Tekanan (<i>pressure</i>) (<math>X_1</math>)</b>	Tekanan adalah kebutuhan atau masalah yang dirasakan individu yang tidak dapat diselesaikan melalui cara normal atau legal, sehingga menciptakan motivasi untuk melakukan kecurangan sebagai jalan keluar (Tshikovhi et al., 2025:96)	1. Tekanan untuk memenuhi target 2. Tekanan keuangan pribadi 3. Ketidakamanan pekerjaan 4. Beban kerja yang berlebihan 5. Tekanan untuk mempertahankan gaya hidup tertentu Menurut (Rustiarini & Novitasari, 2014)	Likert
<b>Kesempatan (<i>Opportunity</i>) (<math>X_2</math>)</b>	Kesempatan adalah celah dalam sistem pengendalian organisasi yang memungkinkan individu untuk melakukan dan menyembunyikan kecurangan tanpa terdeteksi atau dihukum (Tshikovhi et al., 2025:97)	1. Keefektifan pengendalian internal 2. Akses terhadap sistem POS 3. Pengelolaan kas dan transaksi 4. Kontrol inventori 5. Pemisahan tugas Menurut (Wilopo, 2006; Kassem (2024:21)	Likert
<b>Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>) (<math>X_3</math>)</b>	Rasionalisasi adalah proses mental atau kognitif yang dilakukan pelaku <i>fraud</i> untuk membenarkan atau melegitimasi tindakan tidak etis mereka (Suswam & Ugwudioha, 2025:4)	1. Integritas manajemen 2. Budaya etika organisasi 3. Keadilan kompensasi 4. Konsistensi penegakan aturan 5. Kepemimpinan etis Menurut Kassem (2024:26)	Likert



No	Kegiatan	Tahun 2025 dan Tahun 2026																											
		Juli				Oktober				November				Desember				Januari				Februari							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
2	Penyusunan Tugas Akhir																												
3	Seminar Tugas Akhir																												
4	Riset																												
5	Pengolahan Data																												
6	Sidang Tugas akhir																												

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Creswell & Creswell, 2023:141). Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di 6 (enam) cabang Pizza Hut restoran di Kota Medan, yang meliputi Pizza Hut Asrama Haji, Gajah Mada, Setia Budi, Pancing, Krakatau, dan SM Raja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari manajemen Pizza Hut Medan per Januari 2026, total populasi karyawan di keenam cabang tersebut adalah 129

orang, yang terdiri dari berbagai tingkatan jabatan mulai dari karyawan part-time, golongan 1, 2, dan 3 hingga manajer operasional.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Creswell & Creswell, 2023:145). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Mengingat populasi tersebar di 6 cabang yang berbeda, penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan membagi populasi ke dalam strata (lapisan) berdasarkan cabang, kemudian dari setiap strata diambil sampel secara proporsional dan acak.

Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, penelitian ini menggunakan rumus slovin, dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5%.

Rumus slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan, ditetapkan 5% atau 0,05

Perhitungan:

$$n = 129 / (1 + 129(0,05)^2)$$

$$n = 129 / (1 + 129(0,0025))$$

$$n = 129 / (1 + 0,3225)$$

$$n = 129 / 1,3225$$

$$n = 97,54 \text{ atau dibulatkan menjadi } 98$$

Demikian sampel terpilih diharapkan dapat mewakili kondisi sebenarnya dari populasi Pizza Hut Restoran di kota medan, dan dapat menghasilkan data yang valid dan reliable bagi penelitian ini. Sampel dialokasikan ke setiap cabang secara proporsional berdasarkan jumlah karyawan di masing-masing cabang menggunakan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

Dimana:

$n_i$  = Jumlah sampel untuk cabang  $i$

$N_i$  = Jumlah populasi cabang  $i$

$N$  = Total populasi

$n$  = Total sampel

**Tabel 3.3**  
**Alokasi Sampel Per Cabang**

No	Cabang	Populasi (Ni)	Proporsi (Ni/N)	Sampel (ni)
1	Asrama Haji	30	23.3%	23
2	Pancing	12	9.3%	9
3	SM Raja	25	19.4%	19
4	Setia Budi	16	12.4%	12
5	Gajah Mada	25	19.4%	19
6	Krakatau	21	16.3%	16
	TOTAL	129	100%	98

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data

(Sekaran & Bougie, 2020:171). Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah, kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Creswell & Creswell, 2023:157). Kuesioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Hair et al., 2024:8).

### **3.6 Pengujian Instrument**

Pengujian instrument ini dilakukan pada 30 karyawan Pizza Hut di cabang yang berbeda. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Sarstedt & Cheah, 2024:595). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi Product Moment

$n$  = Jumlah responden

$X$  = Skor item pertanyaan

$Y$  = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor item pertanyaan

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor item dengan skor total

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Excel versi 2013 atau program statistik lainnya yang relevan.

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>Keterangan</b>	
<b>Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan</b>	Y.1	0,668	Valid
	Y.2	0,675	Valid
	Y.3	0,730	Valid
	Y.4	0,764	Valid
	Y.5	0,675	Valid
	Y.6	0,562	Valid
	Y.7	0,609	Valid
	Y.8	0,761	Valid
	Y.9	0,606	Valid
	Y.10	0,626	Valid
	Y.11	0,867	Valid
	Y.12	0,811	Valid
<b>Tekanan</b>	X1.1	0,844	Valid
	X1.2	0,618	Valid
	X1.3	0,771	Valid
	X1.4	0,851	Valid
	X1.5	0,720	Valid
	X1.6	0,738	Valid
<b>Kesempatan</b>	X2.1	0,494	Valid
	X2.2	0,377	Valid
	X2.3	0,481	Valid
	X2.4	0,449	Valid
	X2.5	0,835	Valid
	X2.6	0,749	Valid
<b>Rasionalisasi</b>	X3.1	0,766	Valid
	X3.2	0,747	Valid
	X3.3	0,763	Valid
	X3.4	0,667	Valid
	X3.5	0,665	Valid
	X3.6	0,695	Valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sarstedt et al., 2025:18). Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Hair et al., 2024:137). Rumus *Cronbach's Alpha*:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  = Varians total

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al, 2018) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka instrumen dinyatakan reliable atau (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $< 0,60$  maka instrumen dinyatakan tidak reliable atau (tidak terpercaya).

**Tabel 3.6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Persepsi karyawan Tentang Risiko Kecurangan(Y)	0.897	Reliable
Tekanan (X1)	0,827	Reliable
Kesempatan (X2)	0,610	Reliable
Rasionalisasi (X3)	0,808	Reliable

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM adalah teknik statistik multivariat yang dapat menangani banyak variabel independen dan dependen secara bersamaan (Hair et al., 2024:3).

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.0 (Ringle et al., 2024). PLS-SEM dipilih sebagai metode analisis karena beberapa pertimbangan yang sesuai dengan karakteristik penelitian ini.

PLS-SEM dapat bekerja secara efektif dengan ukuran sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2024:26). Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 30 orang karyawan Pizza Hut Asrama Haji Kota Medan, yang memenuhi minimum sampel requirement untuk PLS-SEM yaitu 10 kali jumlah jalur maksimal yang mengarah ke konstruk laten dalam model struktural ( $10 \times 3 = 30$ ).

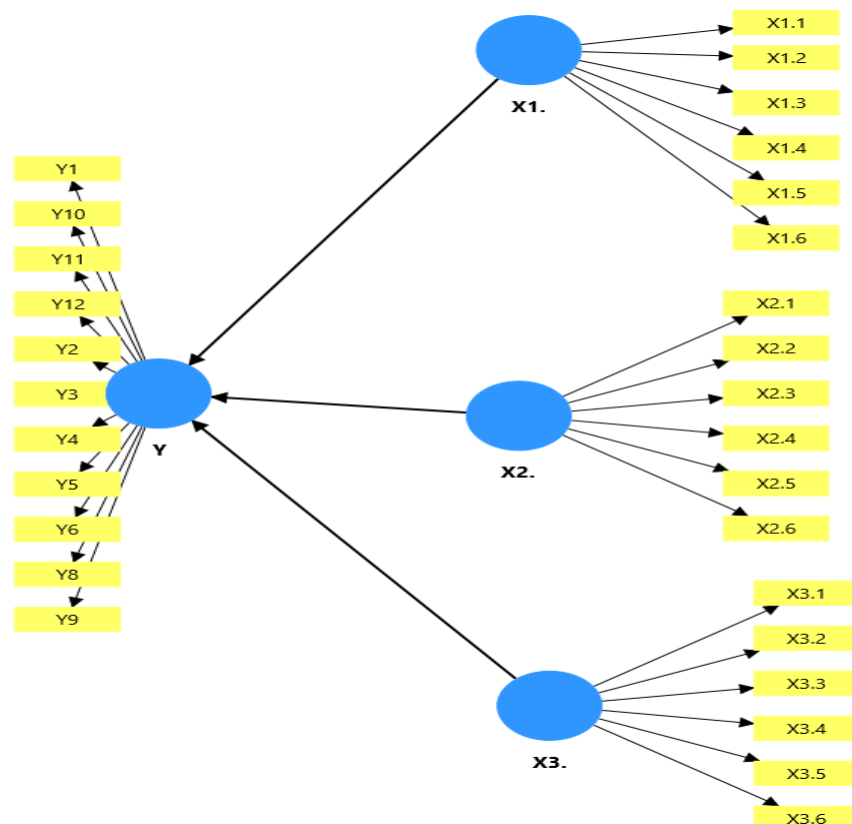
PLS-SEM tidak memerlukan asumsi distribusi normal multivariat, sehingga lebih robust terhadap ketidaknormalan data yang sering terjadi pada penelitian dengan sampel kecil (Sarstedt et al., 2025:8). Karakteristik ini sangat relevan dengan kondisi penelitian di lapangan di mana distribusi data tidak selalu memenuhi asumsi normalitas multivariat yang ketat.

PLS-SEM sangat cocok untuk penelitian yang bersifat eksploratif dan prediktif, seperti penelitian ini yang bertujuan mengidentifikasi variabel mana di antara tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi yang paling berpengaruh

terhadap persepsi karyawan tentang risiko *fraud* (Hair et al., 2024:15). PLS-SEM memaksimalkan *explained variance* dari variabel dependen, yang sejalan dengan tujuan prediktif penelitian ini.

PLS-SEM dapat menangani model yang kompleks dengan banyak konstruk dan indikator, serta dapat mengakomodasi indikator formatif maupun reflektif (Sarstedt & Cheah, 2024:590). Dalam penelitian ini, semua variabel menggunakan indikator reflektif, yang berarti indikator-indikator merupakan manifestasi dari konstruk laten.

Mengingat keunggulan-keunggulan tersebut, PLS-SEM merupakan pilihan metode yang paling tepat untuk menjawab pertanyaan penelitian ini. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software SmartPLS versi 4.0 for Windows.



**Gambar 3.1 Model Struktural PLS Penelitian**

### 3.7.1 Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya (Hair et al., 2024:112). Evaluasi outer model dalam penelitian ini meliputi:

#### 1. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

*Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel latennya. Suatu indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor terhadap konstruk yang dituju lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2024:136). Namun demikian, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Sarstedt et al., 2025:22). Dalam penelitian ini, mengingat konteks industri restoran di Indonesia yang masih terbatas penelitiannya, nilai loading factor  $\geq 0,60$  akan diterima sebagai indikator valid.

#### 2. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

*Discriminant validity* bertujuan untuk menguji apakah indikator pada suatu konstruk akan memiliki loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya daripada loading factor dengan konstruk lain (Hair et al., 2024:149). *Discriminant validity* menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lain.

Dalam penelitian ini, *discriminant validity* akan dievaluasi menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). HTMT merupakan kriteria terbaru dan lebih robust untuk menilai *discriminant validity* dibandingkan

kriteria Fornell-Larcker klasik (Henseler et al., 2015:120). Suatu konstruk dikatakan memiliki discriminant validity yang baik jika nilai HTMT  $< 0,85$  untuk konstruk yang secara konseptual berbeda, atau  $< 0,90$  untuk konstruk yang secara konseptual mirip (Hair et al., 2024:151).

### 3. *Composite Reliability* (Reliabilitas Komposit)

*Composite reliability* adalah indikator yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian dengan PLS-SEM. *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Hair et al., 2024:137). Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,70$ , meskipun nilai  $0,60$  masih dapat diterima untuk penelitian eksploratif (Sarstedt et al., 2025:25).

### 4. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas yang nilainya akan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ , meskipun nilai  $0,60$  masih dapat diterima untuk penelitian eksploratif (Hair et al., 2024:137). Cronbach's Alpha mengukur batas bawah (lower bound) dari reliabilitas konstruk, sementara *composite reliability* memberikan estimasi yang lebih akurat.

#### **3.7.2 Analisis *Inner Model* (Model Struktural)**

Analisis inner model atau yang disebut juga dengan structural model bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten (variabel laten) yang telah dihipotesiskan dalam penelitian (Hair et al., 2024:168). Analisis inner model dapat dievaluasi menggunakan beberapa kriteria.  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel endogen (dependen) dipengaruhi oleh

variabel eksogen (independen) lainnya. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Menurut Hair et al. (2024:172), interpretasi nilai  $R^2$  dalam penelitian perilaku dan sosial adalah sebagai berikut.  $R^2 = 0,75$  dianggap substansial (kuat),  $R^2 = 0,50$  dianggap moderate (sedang), dan  $R^2 = 0,25$  dianggap weak (lemah)

Untuk penelitian eksploratif seperti penelitian ini yang mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan tentang risiko *fraud* dalam konteks industri restoran Indonesia, nilai  $R^2 \geq 0,25$  sudah dapat dianggap acceptable (Sarstedt et al., 2025:31). *Predictive relevance* ( $Q^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya (Hair et al., 2024:185).

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Hipotesis diterima jika nilai t-statistics  $> 1,96$  untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan uji dua sisi (two-tailed test) (Hair et al., 2024:235). Nilai t-statistics diperoleh dari hasil bootstrapping yang membandingkan koefisien jalur dengan standard error-nya. Hipotesis diterima jika nilai p-value  $< 0,05$ , yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% (Sarstedt & Cheah, 2024:615). P-value menunjukkan probabilitas bahwa hubungan yang diamati terjadi karena kebetulan. Selain signifikansi statistik, nilai dan arah (direction) dari path coefficient juga harus diinterpretasikan. Path coefficient berkisar antara -1 sampai +1.

Path coefficient yang positif menunjukkan hubungan positif (semakin tinggi variabel independen, semakin tinggi variabel dependen), sedangkan path coefficient yang negatif menunjukkan hubungan negatif (Hair et al., 2024:171).

Magnitude dari path coefficient menunjukkan kekuatan hubungan, dimana nilai yang mendekati 1 atau -1 menunjukkan hubungan yang kuat. Hipotesis penelitian diterima apabila memenuhi kriteria signifikansi statistik ( $t$ -statistics  $> 1,96$  atau  $p$ -value  $< 0,05$ ) dan path coefficient menunjukkan arah hubungan yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Jika salah satu kriteria tidak terpenuhi, maka hipotesis ditolak.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Pizza Hut Restoran Cabang Medan dan yang menjadi responden nya yaitu para karyawan yang bekerja pada Pizza Hut Restoran. Dalam penelitian ini, peneliti mengola kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 12 Pernyataan untuk variabel Y (Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan), 6 pernyataan untuk variabel X1 (Tekanan), 6 pernyataan untuk variabel X2 (Kesempatan), dan 6 pernyataan untuk variabel X3 (Rasionalisasi).

##### 4.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

##### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	34	34%
Wanita	66	66%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki laki yang berjumlah 34 orang (34%) dan wanita sebanyak 66 orang (66%). Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden yaitu wanita pada Pizza Hut Restoran di Medan.

## 2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Deskripsi	Frekuensi	Presentase
< 20	17	17%
20 - 35	53	53%
35 - 45	30	30%
> 45	1	1%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari karyawan yang berusia < 20 Tahun sebanyak 17 orang (17%), berusia 20 – 35 tahun sebanyak 53 orang (53%), berusia 35-45 tahun sebanyak 30 orang (30%), dan berusia > 45 tahun sebanyak 1 orang (1%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu berusia 20-35 tahun sebanyak 53 orang (53%).

## 3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Deskripsi	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	85	85%
D3	6	6%
S1	9	9%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 85 orang (85%), D3 sebanyak 6 orang (6%), dan S1 sebanyak 9

orang (9%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK.

#### 4. Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Deskripsi	Frekuensi	Presentase
Restoran Manager	-	-
Asisten Manager	1	1%
Leader	8	8%
Golongan III	13	13%
Golongan II	25	25%
Golongan I	8	8%
Part-time	45	45%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan jabatan terdiri dari Asisten Manager sebanyak 1 orang (1%), Leader sebanyak 8 orang (8%), Golongan III sebanyak 13 orang (13%), Golongan II sebanyak 25 orang (25%), Golongan 1 sebanyak 8 orang (8%), dan Part-time sebanyak 45 orang (45%) . Dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden berdasarkan jabatan yaitu Part-time sebanyak 45 orang (45%).

#### 5. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Deskripsi	Frekuensi	Presentase
< 1	11	11%
1 – 5	39	39%
5 – 10	27	27%
> 10	23	23%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terdiri dari karyawan dengan pengalaman kerja < 1 tahun sebanyak 11 orang (11%), 1-5 tahun sebanyak 39 orang (39%), 5-10 tahun sebanyak 27 orang (7%), dan >10 tahun sebanyak 23 orang (23%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja yaitu 1-5 tahun sebanyak 39 orang (39%).

#### 4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

**Tabel 4.6**  
**Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden**

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 4.1.2.1 Variabel Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Pizza Hut Restoran di Medan diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Skor Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan (Y)**

No. pernyataan	Jawaban Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan (Y)													Rata-Rata	Kategori
	Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Jumlah				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	73	73	21	21	0	0	4	4	2	2	100	100	4,59	Sangat Baik	
2	75	75	18	18	2	2	4	4	1	1	100	100	4,62	Sangat Baik	
3	77	77	15	15	1	1	4	4	3	3	100	100	4,59	Sangat Baik	
4	79	79	16	16	1	1	3	3	1	1	100	100	4,69	Sangat Baik	
5	80	80	16	16	2	2	2	2	0	0	100	100	4,74	Sangat Baik	
6	76	76	19	19	3	3	2	2	0	0	100	100	4,69	Sangat Baik	
7	79	79	18	18	1	1	0	0	2	2	100	100	4,72	Sangat Baik	
8	80	80	16	16	2	2	2	2	0	0	100	100	4,74	Sangat Baik	
9	77	77	17	17	3	3	3	3	1	1	100	100	4,69	Sangat Baik	
10	79	79	16	16	2	2	2	2	1	1	100	100	4,70	Sangat Baik	
11	80	80	16	16	2	2	1	1	1	1	100	100	4,73	Sangat Baik	
12	82	82	15	15	2	2	1	1	1	1	100	100	4,79	Sangat Baik	
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>													4,69	Sangat Baik	

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas jawaban responden dari setiap pernyataan yaitu Sangat Setuju. Dengan jawaban terbanyak yaitu pada pernyataan 12 sebanyak 82 jawaban (82%) dengan pernyataan ‘Saya menyadari bahwa melihat orang lain berbuat curang tanpa konsekuensi dapat mendorong membenaran’. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 12 yaitu sebesar 4,79 yang berada pada kategori Sangat Baik, menunjukkan bahwa

karyawan memiliki kesadaran yang sangat tinggi terhadap pengaruh lingkungan sosial dalam membentuk persepsi risiko kecurangan. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 1 dan pernyataan 3 yaitu masing-masing sebesar 4,59 yang juga masih berada pada kategori Sangat Baik. Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan adalah sebesar 4,69 dan berada pada kategori Sangat Baik, yang menunjukkan bahwa karyawan Pizza Hut Restoran di Kota Medan memiliki kesadaran yang sangat baik terhadap risiko kecurangan di lingkungan kerja mereka.

#### 4.1.2.2 Variabel Tekanan (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Pizza Hut Restoran di Medan diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Tekanan sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Skor Tekanan (X1)**

No. pernyataan	Jawaban Tekanan (X1)												Rata-Rata	Kategori
	Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Jumlah			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	75	75	16	16	5	5	4	4	0	0	100	100	4,62	Sangat Baik
2	77	77	13	13	5	5	5	5	0	0	100	100	4,62	Sangat Baik
3	78	78	16	16	2	2	4	4	0	0	100	100	4,68	Sangat Baik
4	74	74	23	23	1	1	1	1	1	1	100	100	4,68	Sangat Baik
5	70	70	22	22	2	2	5	5	1	1	100	100	4,55	Sangat Baik
6	71	71	24	24	3	3	2	2	0	0	100	100	4,64	Sangat Baik
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>												4,63	Sangat Baik	

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas jawaban responden dari setiap pernyataan yaitu Sangat Setuju. Dengan jawaban terbanyak yaitu pada pernyataan 3 sebanyak 78 jawaban (78%) dengan pernyataan 'Beban kerja

saya melebihi kapasitas yang wajar'. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 3 dan pernyataan 4 yaitu masing-masing sebesar 4,68 yang berada pada kategori Sangat Baik, menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan kekhawatiran kehilangan pekerjaan merupakan bentuk tekanan yang paling dirasakan karyawan. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebesar 4,55 dengan pernyataan 'Saya mengalami kesulitan keuangan pribadi yang cukup serius', yang meskipun merupakan nilai terendah namun masih berada pada kategori Sangat Baik. Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel Tekanan adalah sebesar 4,63 dan berada pada kategori Sangat Baik, yang mengindikasikan bahwa karyawan Pizza Hut Restoran di Kota Medan merasakan tekanan kerja pada tingkat yang sangat tinggi.

#### 4.1.2.3 Variabel Kesempatan (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Pizza Hut Restoran di Medan diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kesempatan sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Skor Kesempatan (X2)**

No. pernyataan	Jawaban Kesempatan (X2)														Rata-Rata	Kategori
	Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Jumlah					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	77	77	17	17	3	3	5	5	0	0	100	100	4,68	Sangat Baik		
2	79	79	15	15	2	2	3	3	1	1	100	100	4,68	Sangat Baik		
3	72	72	18	18	6	6	2	2	2	2	100	100	4,56	Sangat Baik		
4	77	77	16	16	5	5	2	2	0	0	100	100	4,68	Sangat Baik		
5	74	74	18	18	1	1	4	4	3	3	100	100	4,56	Sangat Baik		
6	68	68	23	23	3	3	4	4	3	3	100	100	4,51	Sangat Baik		
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>													4,61	Sangat Baik		

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas jawaban responden dari setiap pernyataan yaitu Sangat Setuju. Dengan jawaban terbanyak yaitu pada pernyataan 2 sebanyak 79 jawaban (79%) dengan pernyataan ‘Pemisahan tugas antara karyawan tidak diterapkan dengan ketat’. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 1, 2, dan 4 yaitu masing-masing sebesar 4,68 yang berada pada kategori Sangat Baik, mencerminkan bahwa pengawasan yang longgar, lemahnya pemisahan tugas, dan inkonsistensi pengendalian internal merupakan celah kesempatan yang paling dipersepsikan karyawan. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebesar 4,51 dengan pernyataan ‘Sistem pelaporan keuangan dapat dengan mudah dimanipulasi’, yang meskipun merupakan nilai terendah namun masih berada pada kategori Sangat Baik. Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel Kesempatan adalah sebesar 4,61 dan berada pada kategori Sangat Baik.

#### 4.1.2.4 Variabel Rasionalisasi (X3)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Pizza Hut Restoran di Medan diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Rasionalisasi sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Skor Rasionalisasi (X3)**

No. pernyataan	Jawaban rasionalisasi (X3)													Rata-Rata	Kategori
	Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Jumlah				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	72	72	19	19	3	3	2	2	4	4	100	100	4,53	Sangat Baik	
2	76	76	18	18	3	3	2	2	1	1	100	100	4,66	Sangat Baik	
3	69	69	23	23	1	1	5	5	3	3	100	100	4,51	Sangat Baik	
4	72	72	20	20	1	1	4	4	3	3	100	100	4,54	Sangat Baik	
5	64	64	28	28	2	2	3	3	3	3	100	100	4,47	Sangat Baik	
6	67	67	25	25	2	2	3	3	3	3	100	100	4,50	Sangat Baik	
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>													4,54	Sangat Baik	

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas jawaban responden dari setiap pernyataan yaitu Sangat Setuju. Dengan jawaban terbanyak yaitu pada pernyataan 2 sebanyak 76 jawaban (76%) dengan pernyataan 'Banyak karyawan lain yang melakukan hal serupa tanpa konsekuensi'. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan 2 yaitu sebesar 4,66 yang berada pada kategori Sangat Baik, menunjukkan bahwa peniruan perilaku rekan kerja tanpa konsekuensi merupakan bentuk rasionalisasi yang paling kuat dipersepsikan oleh karyawan. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebesar 4,47 dengan pernyataan 'Saya merasa tidak dihargai oleh manajemen, sehingga wajar jika mengambil apa yang menjadi hak saya', yang meskipun merupakan nilai terendah namun masih berada pada kategori Sangat Baik. Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel Rasionalisasi adalah sebesar 4,54 dan berada pada kategori Sangat Baik, yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki persepsi yang sangat baik terhadap mekanisme rasionalisasi dalam konteks risiko kecurangan.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Outer Model (Model pengukuran)**

#### **4.2.1.1 *Convergent Validity***

*Convergent validity* merupakan indikator yang dinilai melalui korelasi antara item score/component score dengan skor konstruk, yang dapat diamati dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran dengan konstruk. Jika nilai loading factornya lebih besar dari 0,6 maka suatu indikator adalah valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji *Convergent Validity***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b><i>Role of Trumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Tekanan (X1)</b>			
<b>X.1</b>	0,919	0.60	Valid
<b>X.2</b>	0,927	0.60	Valid
<b>X.3</b>	0,931	0.60	Valid
<b>X.4</b>	0,857	0.60	Valid
<b>X.5</b>	0,910	0.60	Valid
<b>X.6</b>	0,859	0.60	Valid
<b>Kesempatan (X2)</b>			
<b>X.1</b>	0,894	0.60	Valid
<b>X.2</b>	0,902	0.60	Valid
<b>X.3</b>	0,872	0.60	Valid
<b>X.4</b>	0,914	0.60	Valid
<b>X.5</b>	0,946	0.60	Valid
<b>X.6</b>	0,901	0.60	Valid
<b>Rasionalisasi (X3)</b>			
<b>X.1</b>	0,926	0.60	Valid
<b>X.2</b>	0,906	0.60	Valid
<b>X.3</b>	0,945	0.60	Valid
<b>X.4</b>	0,957	0.60	Valid
<b>X.5</b>	0,915	0.60	Valid
<b>X.6</b>	0,931	0.60	Valid
<b>Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan (Y)</b>			
<b>y.1</b>	0,905	0,60	Valid
<b>y.10</b>	0,937	0,60	Valid
<b>y.11</b>	0,867	0,60	Valid
<b>y.12</b>	0,810	0,60	Valid
<b>y.2</b>	0,899	0,60	Valid
<b>y.3</b>	0,896	0,60	Valid
<b>y.4</b>	0,882	0,60	Valid
<b>y.5</b>	0,804	0,60	Valid
<b>y.6</b>	0,827	0,60	Valid

y.8	0,837	0,60	Valid
y.9	0,865	0,60	Valid

Berdasarkan tabel hasil pengujian outer loading, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Tekanan (X1), Kesempatan (X2), Rasionalisasi (X3), dan Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan (Y) memiliki nilai loading factor di atas 0,60. Bahkan, sebagian besar indikator menunjukkan nilai di atas 0,70, yang menandakan tingkat korelasi yang kuat antara indikator dengan konstruk yang diukur. Pada variabel Tekanan, nilai loading factor berada pada rentang 0,857 hingga 0,931. Variabel Kesempatan memiliki nilai antara 0,872 hingga 0,946, sedangkan variabel Rasionalisasi menunjukkan nilai yang sangat tinggi yaitu antara 0,906 hingga 0,957. Adapun pada variabel Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan, nilai loading factor berkisar antara 0,804 hingga 0,937. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstraknya dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria convergent validity dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Nilai outer loading tertinggi pada variabel Tekanan (X1) terdapat pada indikator X.3 yaitu sebesar 0,931. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator X.3 ('Beban kerja saya melebihi kapasitas yang wajar') memiliki tingkat korelasi yang paling kuat dengan konstruk Tekanan dibandingkan indikator lainnya, yang berarti beban kerja berlebihan merupakan representasi paling dominan dari tekanan yang dirasakan karyawan Pizza Hut Medan. Adapun nilai outer loading terendah pada variabel Tekanan terdapat pada indikator X.4 yaitu

sebesar 0,857 ('Saya khawatir kehilangan pekerjaan jika tidak mencapai target'). Meskipun merupakan nilai terendah dalam konstruk ini, angka tersebut masih berada jauh di atas batas minimum yang direkomendasikan ( $\geq 0,60$ ), sehingga indikator X.4 tetap memenuhi kriteria convergent validity dan layak digunakan dalam analisis.

Nilai outer loading tertinggi pada variabel Kesempatan (X2) terdapat pada indikator X.5 yaitu sebesar 0,946 ('Cukup mudah untuk melakukan transaksi tanpa terdeteksi oleh manajemen'), menunjukkan bahwa indikator tersebut paling kuat dalam merefleksikan konstruk kesempatan. Nilai ini mengindikasikan bahwa kemudahan melakukan transaksi tanpa deteksi manajemen merupakan aspek kesempatan yang paling menonjol dipersepsikan karyawan. Sementara itu, nilai outer loading terendah pada variabel Kesempatan terdapat pada indikator X.3 yaitu sebesar 0,872 ('Saya memiliki akses yang cukup luas terhadap sistem Point of Sale (POS)'). Meskipun merupakan nilai terendah dalam konstruk ini, angka tersebut masih berada di atas batas minimum yang direkomendasikan, sehingga indikator X.3 tetap valid dan representatif terhadap variabel Kesempatan.

Nilai outer loading tertinggi pada variabel Rasionalisasi (X3) terdapat pada indikator X.4 yaitu sebesar 0,957 ('Perusahaan memiliki sumber daya yang melimpah, jadi kerugian kecil tidak masalah'), mencerminkan bahwa indikator tersebut memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk konstruk rasionalisasi. Tingginya nilai loading pada indikator ini menunjukkan bahwa membenaran berbasis persepsi kecilnya dampak kerugian merupakan mekanisme rasionalisasi yang paling kuat dipersepsikan karyawan. Adapun

nilai outer loading terendah pada variabel Rasionalisasi terdapat pada indikator X.2 yaitu sebesar 0,906 ('Banyak karyawan lain yang melakukan hal serupa tanpa konsekuensi'). Meskipun merupakan nilai terendah dalam konstruk ini, nilai 0,906 tetap menunjukkan tingkat korelasi yang sangat tinggi dan memenuhi syarat validitas konvergen.

Pada variabel Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan (Y), nilai outer loading tertinggi terdapat pada indikator y.10 yaitu sebesar 0,937 ('Saya menyadari bahwa budaya organisasi yang lemah dapat memfasilitasi pembenaran atas tindakan curang'), yang menunjukkan bahwa indikator tersebut paling kuat dalam merepresentasikan konstruk persepsi risiko kecurangan. Adapun nilai outer loading terendah terdapat pada indikator y.5 yaitu sebesar 0,804 ('Saya memahami bahwa lemahnya pengawasan meningkatkan peluang terjadinya kecurangan'). Nilai ini merupakan yang paling rendah di antara seluruh indikator dalam model penelitian. Meskipun demikian, nilai 0,804 masih berada di atas ambang batas minimum 0,60 yang disyaratkan, sehingga indikator y.5 tetap dinyatakan valid dan layak digunakan. Nilai yang relatif lebih rendah ini mengindikasikan bahwa aspek persepsi lemahnya pengawasan kurang sekuat indikator lainnya dalam merepresentasikan persepsi karyawan tentang risiko kecurangan. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meninjau kembali rumusan pernyataan pada indikator y.5 agar dapat mengukur dimensi pengawasan secara lebih komprehensif, misalnya dengan menambahkan aspek frekuensi pengawasan langsung atau sistem monitoring digital yang lebih terukur,

sehingga indikator tersebut dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap konstruk yang diukur.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lain. Dalam penelitian ini, discriminant validity akan dievaluasi menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji *Discriminant Validity* (HTMT)**

	<b>X1.</b>	<b>X2.</b>	<b>X3.</b>	<b>Y</b>
<b>X1.</b>				
<b>X2.</b>	0.959			
<b>X3.</b>	0.937	0.951		
<b>Y</b>	0.889	0.821	0.833	

Berdasarkan tabel nilai korelasi antar konstruk, terlihat bahwa hubungan antara variabel Tekanan (X1), Kesempatan (X2), Rasionalisasi (X3), dan Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan (Y) menunjukkan nilai korelasi yang cukup tinggi. Korelasi antara Tekanan (X1) dan Kesempatan (X2) sebesar 0,959, serta antara Tekanan (X1) dan Rasionalisasi (X3) sebesar 0,937, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antar variabel independen. Sementara itu, korelasi antara Kesempatan (X2) dan Rasionalisasi (X3) juga tinggi yaitu sebesar 0,951. Adapun hubungan antara variabel dependen Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan (Y) dengan masing-masing variabel independen menunjukkan nilai sebesar 0,889 dengan Tekanan (X1), sebesar 0,821 dengan Kesempatan (X2), dan sebesar 0,833 dengan Rasionalisasi (X3). Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel memiliki

hubungan yang kuat satu sama lain. Namun demikian, tingginya korelasi antar variabel independen juga perlu diperhatikan karena berpotensi menunjukkan adanya kedekatan konsep atau kemungkinan multikolinearitas dalam model penelitian. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang erat dan relevan dalam menjelaskan Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan.

#### 4.2.1.3 *Composite Reliability*

*Composite Reliability* adalah indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk, yang dapat dilihat pada koefisien variabel. Untuk mengevaluasi *composite reliability*, terdapat dua alat ukur, yaitu konsistensi internal dan Cronbach's alpha. Data dengan *composite reliability*  $>0,7$  menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas ini diperkuat dengan Cronbach's Alpha.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's alpha	Composite reliability
<b>X1.</b>	0.953	0.957
<b>X2.</b>	0.956	0.959
<b>X3.</b>	0.969	0.970
<b>Y</b>	0.967	0.969

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang sangat tinggi. Variabel Tekanan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953 dan Composite Reliability sebesar 0,957. Variabel Kesempatan (X2) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,956 dan Composite Reliability sebesar 0,959. Selanjutnya, variabel Rasionalisasi (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,969 dan Composite Reliability sebesar 0,970,

sedangkan variabel Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,967 dan Composite Reliability sebesar 0,969. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,70, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### **4.2.2 Analisis Inner Model (Model Struktural)**

##### **4.2.2.1 Uji R-Square ( $R^2$ )**

Pengujian R-Square digunakan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Besarnya nilai R-Square dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji R-Square**

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>Y</b>	0.745	0.737

Berdasarkan hasil uji R-Square, diperoleh nilai R-square sebesar 0,745 dan R-square adjusted sebesar 0,737 pada variabel Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan (Y). Nilai R-square sebesar 0,745 menunjukkan bahwa variabel Tekanan (X1), Kesempatan (X2), dan Rasionalisasi (X3) mampu menjelaskan variabel Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R-square adjusted sebesar 0,737 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kemampuan penjelasan model tetap berada pada kategori yang kuat. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen.

#### 4.2.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistic dan nilai P-Value. Variabel Independen dinyatakan berpengaruh terhadap dependen apabila t-statistic  $> 1.96$  dan P-value  $< 0.05$ . Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel patch coefficient yang tersedia dalam menu bootstrapping di SmartPLS Versi 4.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<b>X1. -&gt; Y</b>	0.701	0.698	0.240	2.924	0.003
<b>X2. -&gt; Y</b>	-0.071	-0.049	0.250	0.283	0.777
<b>X3. -&gt; Y</b>	0.246	0.240	0.199	1.234	0.217

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa variabel Tekanan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,701, nilai T-statistics sebesar 2,924, dan P-values sebesar 0,003. Nilai T-statistics yang lebih besar dari 1,96 serta P-values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Tekanan terhadap Persepsi Risiko Kecurangan diterima. Sementara itu, variabel Kesempatan (X2) memiliki koefisien sebesar -0,071 dengan nilai T-statistics sebesar 0,283 dan P-values sebesar 0,777, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan karena

nilai T-statistics lebih kecil dari 1,96 dan P-values lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis terkait pengaruh Kesempatan terhadap Persepsi Risiko Kecurangan ditolak. Selanjutnya, variabel Rasionalisasi (X3) memiliki koefisien sebesar 0,246 dengan nilai T-statistics sebesar 1,234 dan P-values sebesar 0,217, yang juga menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Rasionalisasi terhadap Persepsi Risiko Kecurangan juga ditolak. Secara keseluruhan, hanya variabel Tekanan yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Tekanan terhadap Persepsi karyawan Tentang Risiko Kecurangan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa tekanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karyawan tentang risiko kecurangan (koefisien = 0,701;  $p = 0,003$ ). Temuan ini secara langsung mendukung elemen pertama dalam *Fraud Triangle Theory* yang dikembangkan oleh Donald Cressey (1953). Menurut teori tersebut, tekanan (*pressure*) adalah motivasi atau kebutuhan yang mendorong seseorang melakukan kecurangan, yang sering bersumber dari masalah finansial, target kerja tidak realistis, atau ketidakamanan pekerjaan.

Dalam konteks Pizza Hut Medan, tekanan yang paling menonjol berdasarkan skor tertinggi kuesioner adalah beban kerja yang melebihi kapasitas wajar (78% responden sangat setuju). Hal ini sejalan dengan penelitian Wijayanti & Mustikaningrum (2023) yang menemukan bahwa beban kerja tinggi secara signifikan mempengaruhi persepsi dan intensi *fraud*. Teori

Planned Behavior (Ajzen, 2020) juga mendukung temuan ini melalui konsep *Behavioral Attitudes* karyawan yang merasakan tekanan tinggi lebih peka dan lebih waspada terhadap potensi kecurangan di sekitar mereka. Secara keseluruhan, hasil ini konsisten dengan laporan ACFE (2024) yang menyatakan bahwa 89% kasus *fraud* melibatkan pelaku yang mengalami tekanan finansial atau tekanan pekerjaan.

Meskipun variabel Tekanan secara keseluruhan berada pada kategori Sangat Baik (rata-rata 4,63), analisis per indikator menunjukkan terdapat satu indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah, yaitu indikator pernyataan ke-5 dengan nilai 4,55, yang menyatakan “Saya mengalami kesulitan keuangan pribadi yang cukup serius.” Meskipun angka ini masih tergolong Sangat Baik, nilai tersebut merupakan yang terendah di antara keenam indikator tekanan, mengindikasikan bahwa tekanan finansial yang bersifat pribadi dipersepsikan relatif lebih rendah dibandingkan tekanan yang bersumber dari beban kerja maupun target pekerjaan. Kondisi ini dapat dipahami karena sebagian besar responden berstatus *part-time* (45%) dan berpendidikan SMA/SMK (85%), sehingga mungkin belum merasakan beban finansial pribadi yang berat secara langsung. Dalam perspektif *Fraud Triangle Theory* (Cressey, 1953), tekanan finansial pribadi justru merupakan pemicu utama kecurangan karena bersifat tersembunyi dan tidak dapat dibagikan kepada orang lain (*non-shareable financial problem*). Lemahnya persepsi karyawan terhadap dimensi tekanan finansial ini mengindikasikan bahwa karyawan mungkin belum sepenuhnya menyadari keterkaitan antara kondisi keuangan pribadi dengan risiko kecurangan di tempat kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, adapun saran yang dapat diberikan. Manajemen Pizza Hut Restoran di Kota Medan perlu merancang program *employee assistance* yang mencakup konseling keuangan dan pengelolaan stres, sejalan dengan rekomendasi ACFE (2024) bahwa organisasi perlu membangun mekanisme dukungan bagi karyawan yang mengalami tekanan finansial agar tidak terdorong ke arah perilaku curang. Penting untuk melakukan pelatihan *fraud awareness* yang secara eksplisit menjelaskan keterkaitan antara tekanan finansial pribadi dan risiko kecurangan, sehingga karyawan lebih mampu mengidentifikasi kondisi rentan pada diri mereka sendiri maupun rekan kerja. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 2020) yang menekankan bahwa *behavioral attitudes* yang positif terhadap pencegahan kecurangan dapat dibentuk melalui intervensi edukatif yang terstruktur. Dan manajemen juga disarankan meninjau beban kerja karyawan secara berkala dan menetapkan target yang realistis guna mengurangi tekanan pekerjaan yang menjadi indikator tekanan paling dominan (nilai tertinggi 4,68).

#### **4.3.2 Pengaruh Kesempatan terhadap Persepsi karyawan Tentang Risiko Kecurangan**

Berbeda dengan ekspektasi teori, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesempatan (*Opportunity*) tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi karyawan tentang risiko kecurangan (T-statistics = 0,283; p = 0,777). Dalam *Fraud Triangle Theory*, kesempatan didefinisikan sebagai celah atau kelemahan dalam sistem pengendalian internal yang memungkinkan *fraud* terjadi tanpa terdeteksi. Secara teoritis, semakin besar kesempatan yang dipersepsikan, seharusnya semakin tinggi persepsi risiko kecurangan.

Namun, hasil yang tidak signifikan ini dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif. Karyawan Pizza Hut yang mayoritas berpendidikan SMA/SMK (85%) dan berstatus part-time (45%) mungkin tidak sepenuhnya menyadari kelemahan sistem pengendalian internal yang ada. Kesempatan bersifat teknis dan kontekstual tidak semua karyawan mampu mengidentifikasi celah sistem secara sadar. Pengendalian internal di Pizza Hut Medan mungkin sudah cukup memadai sehingga karyawan tidak mempersepsikan adanya kesempatan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan Tshikovhi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa efektivitas elemen *Fraud Triangle* bervariasi tergantung konteks organisasi. Dengan demikian, kesempatan lebih berperan sebagai faktor situasional penentu terjadinya *fraud*, bukan faktor yang langsung membentuk persepsi risiko karyawan.

Apabila ditelaah lebih lanjut pada tingkat indikator, variabel Kesempatan memiliki indikator yang relatif lebih lemah, yaitu indikator pernyataan ke-6 dengan nilai rata-rata 4,51, yang menyatakan “Sistem pelaporan keuangan dapat dengan mudah dimanipulasi.” Nilai ini merupakan yang terendah di antara seluruh indikator kesempatan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang lebih terbatas mengenai kerentanan sistem pelaporan keuangan dibandingkan dengan aspek kesempatan lainnya seperti pengawasan yang longgar dan lemahnya pemisahan tugas. Kondisi ini selaras dengan latar belakang pendidikan mayoritas responden yang berpendidikan SMA/SMK (85%), di mana pemahaman teknis tentang manipulasi sistem pelaporan keuangan cenderung lebih rendah. Menurut *Social Perception Theory* (Robbins & Judge, 2023), kemampuan seseorang untuk

mengidentifikasi risiko sangat dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan dan pengalamannya. Karyawan dengan pemahaman terbatas terhadap sistem keuangan akan cenderung kurang mampu mengidentifikasi celah manipulasi yang ada, sehingga mempersepsikan risiko dari dimensi ini lebih rendah.

Meskipun variabel Kesempatan tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap persepsi risiko kecurangan dalam penelitian ini, hal tersebut tidak berarti aspek kesempatan dapat diabaikan oleh manajemen. Justru sebaliknya, ketidaksignifikanan ini mengindikasikan adanya kesenjangan persepsi (*perception gap*) yang berpotensi berbahaya, di mana karyawan tidak menyadari bahwa celah kesempatan yang ada dapat dimanfaatkan untuk melakukan kecurangan. Adapun solusi dan saran yang bisa diberikan berdasarkan jawaban dari responden. Manajemen perlu memperkuat sistem pengendalian internal melalui penerapan *segregation of duties* yang ketat dan pengawasan berbasis teknologi seperti audit sistem POS secara berkala, sejalan dengan rekomendasi Interface Systems (2025), dan perlu diadakan pelatihan khusus yang meningkatkan literasi keuangan karyawan sehingga mereka dapat mengenali celah dalam sistem pelaporan keuangan. Hal ini sesuai dengan prinsip *selective perception* dalam *Social Perception Theory* bahwa persepsi karyawan terhadap risiko dapat ditingkatkan melalui edukasi dan penambahan pengalaman yang relevan (Robbins & Judge, 2023).

#### **4.3.3 Pengaruh Rasionalisasi terhadap Persepsi karyawan Tentang Risiko Kecurangan**

Rasionalisasi juga tidak terbukti berpengaruh signifikan (T-statistics = 1,234; p = 0,217). Dalam *Fraud Triangle Theory*, rasionalisasi adalah proses

mental pelaku untuk membenarkan tindakan tidak etis agar dapat diterima secara moral. Sykes & Matza (1957) dalam *Techniques of Neutralization Theory* menjelaskan mekanisme ini melalui teknik *denial of responsibility*, *denial of injury*, hingga *appeal to higher loyalties*.

Tidak signifikannya rasionalisasi dalam penelitian ini dapat dipahami melalui perspektif *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 2020). Rasionalisasi merupakan konstruk internal yang berkaitan dengan pembenaran moral individu faktor ini lebih berperan dalam mempengaruhi perilaku kecurangan secara langsung, bukan dalam membentuk persepsi risiko. Artinya, karyawan mungkin memiliki kemampuan rasionalisasi, tetapi hal itu tidak serta-merta memengaruhi cara mereka menilai risiko *fraud* di lingkungan kerja. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Tshikovhi et al. (2025) terhadap 257 munisipalitas di Afrika Selatan yang menemukan bahwa rasionalisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kejadian *fraud* laporan keuangan, menandakan bahwa rasionalisasi mungkin tidak universal dalam semua konteks industri.

Analisis lebih mendalam pada tingkat indikator variabel Rasionalisasi menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata paling rendah adalah pernyataan ke-5 dengan nilai 4,47, yang menyatakan “Saya merasa tidak dihargai oleh manajemen, sehingga wajar jika mengambil apa yang menjadi hak saya.” Nilai ini merupakan yang terendah di antara seluruh indikator rasionalisasi. Meskipun masih berada dalam kategori Sangat Baik, rendahnya nilai ini dibandingkan indikator lain mengindikasikan bahwa karyawan kurang mampu mengidentifikasi rasionalisasi yang bersumber dari perasaan

diperlakukan tidak adil oleh manajemen sebagai bentuk pembenaran tindakan curang. Dalam perspektif *Techniques of Neutralization Theory* (Sykes & Matza, 1957), teknik “*appeal to higher loyalties*” dan “*claim of entitlement*” merupakan mekanisme rasionalisasi yang sangat berbahaya karena mendorong pelaku membenarkan kecurangan atas dasar ketidakadilan yang dirasakan. Rendahnya persepsi karyawan pada indikator ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mengenali pola rasionalisasi berbasis ketidakadilan sebagai sinyal risiko kecurangan, sehingga dimensi ini berpotensi menjadi kondisi yang tidak dapat dilihat dalam sistem pencegahan *fraud* organisasi.

Berdasarkan temuan ini, adapun masukan yang relevan untuk hasil ini. Manajemen Pizza Hut Restoran di Kota Medan perlu membangun budaya organisasi yang kuat berbasis nilai etika dan integritas melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Menurut *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 2020), norma subjektif yang kuat dalam lingkungan kerja dapat membentuk sikap dan intensi perilaku yang lebih etis, sehingga memperkecil ruang bagi proses rasionalisasi kecurangan. Manajemen juga perlu meningkatkan persepsi keadilan organisasi (*organizational justice*) di kalangan karyawan melalui transparansi sistem kompensasi, pengakuan kontribusi karyawan, dan mekanisme pengaduan resmi yang terbuka. Hal ini penting untuk menutup celah rasionalisasi berbasis perasaan tidak adil yang menjadi indikator paling lemah dalam penelitian ini. Dan juga membuat program sosialisasi nilai-nilai etika perlu dirancang secara kontekstual sesuai karakteristik karyawan restoran, misalnya melalui simulasi kasus nyata dan diskusi kelompok, agar karyawan dapat lebih mudah mengenali berbagai bentuk rasionalisasi yang

dapat mendorong terjadinya kecurangan di lingkungan kerja mereka, sejalan dengan rekomendasi Corporate Finance Institute (2025).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan pada Pizza Hut Restoran Di Kota Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tekanan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap risiko terjadinya kecurangan. Dengan demikian, tekanan menjadi faktor yang penting dalam membentuk kesadaran karyawan terhadap potensi kecurangan di lingkungan kerja.
2. Kesempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peluang atau celah untuk melakukan kecurangan tidak secara langsung memengaruhi persepsi karyawan terhadap risiko kecurangan. Dengan kata lain, karyawan tidak selalu mengaitkan kesempatan dengan tingkat risiko kecurangan yang mungkin terjadi.
3. Rasionalisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan. Hal ini mengindikasikan bahwa proses pembenaran diri terhadap tindakan kecurangan tidak memengaruhi persepsi karyawan terhadap risiko kecurangan, melainkan lebih berkaitan dengan perilaku individu itu sendiri.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dalam penelitian ini penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajemen perusahaan, disarankan untuk lebih memperhatikan faktor tekanan kerja yang dialami oleh karyawan, seperti beban kerja, target yang tinggi, maupun tekanan finansial. Pengelolaan tekanan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan persepsi dan kesadaran karyawan terhadap risiko kecurangan, sekaligus mencegah potensi terjadinya kecurangan itu sendiri. Meskipun variabel kesempatan tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu memperkuat sistem pengendalian internal, pengawasan, serta transparansi dalam operasional kerja. Terkait dengan variabel rasionalisasi, perusahaan disarankan untuk menanamkan nilai-nilai etika dan integritas melalui pelatihan, sosialisasi, maupun budaya organisasi yang kuat. Hal ini penting untuk meminimalisir peluang terjadinya kecurangan, meskipun tidak secara langsung memengaruhi persepsi karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi persepsi terhadap risiko kecurangan, seperti sistem pengendalian internal, budaya organisasi, atau moralitas individu, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk meninjau kembali rumusan pernyataan pada indikator dengan nilai outer loading terendah dalam penelitian ini, yaitu indikator y.5 pada variabel Persepsi Karyawan tentang Risiko Kecurangan (Y) dengan nilai outer loading sebesar 0,804 ('Saya

memahami bahwa lemahnya pengawasan meningkatkan peluang terjadinya kecurangan'). Meskipun nilai tersebut masih memenuhi batas minimum yang disyaratkan ( $\geq 0,60$ ), pernyataan tersebut memiliki kontribusi yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya dalam mengukur konstruk persepsi risiko kecurangan. Oleh karena itu, disarankan agar pernyataan indikator y.5 dirumuskan ulang dengan cakupan yang lebih spesifik dan terukur, misalnya dengan menambahkan aspek frekuensi pengawasan langsung oleh atasan, intensitas monitoring melalui sistem CCTV atau audit internal, sehingga indikator tersebut dapat merepresentasikan dimensi pengawasan secara lebih kuat dan optimal dalam model penelitian mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiko, R. G., Astuty, W., & Hafisah. (2019). Pengaruh Pengendalian Intern, Etika Auditor, dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud PT. Inalum. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 2(1), 52–68. <https://doi.org/10.30596/jakk.v2i1.4436>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314-324.
- Astuty, W., & Hafisah. (2021). Analisis Kredibilitas Dan Tanggung Jawab Auditor Pemerintah Dalam Pendeteksian Fraud Pada Laporan Keuangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Human Falah*, 8(2), 1–20.
- Akande, O. O. (2025). Influence of Organizational Culture and Employee Perception on Workplace Deviance in Nigerian Banking Industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(1), 141-154. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.9.1.011>
- American Gaming Association. (2024). Employee Theft in the Gaming Industry: Prevention and Detection. AGA.
- Apriliana, S., & Agustina, L. (2017). The Analysis of Fraudulent Financial Reporting Determinant through Fraud Pentagon Approach. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 9(2), 154-165. <https://doi.org/10.15294/jda.v9i2.12084>
- Asila, L., Kurniawan, R., & Hamdi, M. (2025). The Influence of Information Technology Misuse and Academic Fraud Behavior: An Extended Theory of Planned Behavior. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.21831/elinvo.v10i1.75045>
- Association of Certified Fraud Examiners. (2024). Occupational Fraud 2024: A Report to the Nations. Association of Certified Fraud Examiners. <https://www.acfepublic.com/research/occupational-fraud> Status
- Business.com. (2024). Restaurant Employee Theft: Detection and Prevention Strategies. <https://www.business.com/articles/restaurant-employee-theft/>
- Caruso, R., & Galli, F. (2025). The Fraud Diamond, Hexagon, Pentagon, and Octagon: A Multidimensional Perspective on Financial Crime. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(1), 3. <https://doi.org/10.3390/jrfm18010003>
- Corporate Finance Institute. (2025). Fraud Triangle. CFI Education Inc. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/accounting/fraud-triangle/>
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Free Press.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications. ISBN: 978-1071839379
- Envysion. (2024). *Restaurant Loss Prevention: Technology Solutions for Fraud Detection*. Envysion Inc. <https://www.envysion.com/>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2024). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-37772-3>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Interface Systems. (2025). *Preventing Employee Theft in Restaurants: A Comprehensive Guide*. Interface Systems. <https://www.interfacesystems.com/>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press
- Kassem, R. (2024). *Exploring Fraud Risk Factors in the Hospitality Industry: A Systematic Literature Review*. *Journal of Financial Crime*, advance online publication. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2024-0180>
- Lightspeed. (2024). *Restaurant Inventory Management and Theft Prevention*. Lightspeed Commerce Inc. <https://www.lightspeedhq.com/>
- Nainggolan, E. P., & Susindy, H. (2025). Integrasi Sistem Akuntansi Keuangan dan Teknologi Informasi dalam Penyusunan Laporan Keuangan yang Berkualitas. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 8(2). <https://doi.org/10.30596/jakk.v8i2.28299>
- Nurmala Sari, E. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 3(5), 1–15.
- Omar, N., & Bakar, K. M. A. (2012). Fraud prevention mechanisms of Malaysian government-linked companies: An assessment of existence and effectiveness. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(1), 15-31. <http://www.davidpublisher.org/index.php/Home/Journal/detail?journalid=22>

- Priantara, D. (2024). *Fraud Auditing & Investigation* (2nd ed.). Mitra Wacana Media. ISBN: 978-602-318-xxx-x
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2024). *SmartPLS 4*. SmartPLS GmbH, Oststeinbek. <https://www.smartpls.com>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education. ISBN: 978-0136746355
- Rustiarini, N. W., & Novitasari, N. L. G. (2014). Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Simposium Nasional Akuntansi*, 17, 1-16.
- Sari, M., & Nurmala Sari, E. (2024). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Desa dan Lingkungan Pengendalian Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi Pada Kabupaten Asahan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 1–16.
- Said, J., Alam, M. M., Ramli, M., & Rafidi, M. (2017). Integrating ethical values into fraud triangle theory in assessing employee fraud: Evidence from the Malaysian banking industry. *Journal of International Studies*, 10(2), 170-184. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-2/12>
- Sarstedt, M., & Cheah, J.-H. (2024). Latest Advances in Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM 2023. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 1-4. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2023-1686>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2025). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet – Retrospective Observations and Recent Advances. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/10696679.2024.2408572>
- SearchInform. (2024). Employee Fraud: Types, Detection, and Prevention. SearchInform. <https://www.searchinform.com/>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley. ISBN: 978-1119561248
- Siddiq, F. R., Achyani, F., & Zulfikar. (2020). Fraud Pentagon in Detecting Financial Statement Fraud. *Journal of Accounting and Investment*, 21(3), 479-494. <https://doi.org/10.18196/jai.2103160>
- Statista. (2024). *Crime Statistics Indonesia 2022*. <https://www.statista.com/>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta. ISBN: 978-602-289-xxx-

- Suryani, A., & Hendrayani, E. (2015). Fraud Detection: Whistleblowing System. *Jurnal Akuntansi*, 19(2), 195-208.
- Suswam, F., & Ugwudioha, C. (2025). Fraud Triangle as a Reliable Predictor of Corporate Fraud in Nigerian Banks. *Greener Journal of Economics and Accountancy*, 12(1), 1-9. <https://doi.org/10.15580/GJEA.2025.1.011225012>
- Sykes, G. M., & Matza, D. (1957). Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency. *American Sociological Review*, 22(6), 664-670. <https://doi.org/10.2307/2089195>
- Transparency International. (2024). Corruption Perceptions Index 2024. Transparency International. <https://www.transparency.org/en/cpi/2024>
- Trustpair. (2024). Financial Pressure and Fraud: Understanding the Connection. Trustpair. <https://www.trustpair.com/>
- Tshikovhi, N., Nyathi, K. A., & Khamfula, Y. (2025). Testing the fraud triangle theory in detecting financial reporting fraud: Evidence from South African municipalities. *Public and Municipal Finance*, 14(1), 94-106. [https://doi.org/10.21511/pmf.14\(1\).2025.08](https://doi.org/10.21511/pmf.14(1).2025.08)
- Wijayanti, P., & Mustikaningrum, D. (2023). The Effect of Workload, Opportunity and Rationalization on Fraud Intention. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.33021/jaaf.v7i1.4210>
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi*, 9, 1-27.
- Yusof, K. M., Khair, A. H. A., & Jugah, S. (2015). Fraud Detection in Financial Statements: Fraud Triangle Perspective. *Asian Journal of Accounting Perspectives*, 8(1), 1-18. <http://ajap.um.edu.my/>

# LAMPIRAN

## **Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH TEKANAN, KESEMPATAN, DAN RASIONALISASI TERHADAP PERSEPSI KARYAWAN TENTANG RISIKO KECURANGAN PADA PIZZA HUT RESTORAN DI KOTA MEDAN**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan Pizza Hut  
Di tempat

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Attiyah  
NPM : 2205170064  
Program Studi : S1 Akuntansi  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul sebagaimana tersebut di atas. Untuk keperluan tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Kuesioner ini bersifat ANONIM dan RAHASIA. Identitas dan jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademis. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang terpenting adalah jawaban sesuai dengan persepsi dan pengalaman Anda.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nur Attiyah

## **BAGIAN I: IDENTITAS RESPONDEN**

Mohon diisi dengan memberikan tanda checklist (✓) pada pilihan yang sesuai:

### **1. Cabang Pizza Hut:**

- Asrama Haji    Pancing    SM Raja  
 Setia Budi    Gajah Mada    Krakatau

### **2. Jenis Kelamin:**

- Laki-laki    Perempuan

### **3. Usia:**

- < 25 tahun    25-35 tahun    36-45 tahun    > 45 tahun

### **4. Pendidikan Terakhir:**

- SMA/SMK    D3    S1    Lainnya

### **5. Jabatan:**

- Manager    Ass Manager    Leader  
 Golongan I    Golongan II    Golongan III    Part-Timer

### **6. Lama Bekerja:**

- < 1 tahun    1-3 tahun    3-5 tahun    > 5 tahun

## **BAGIAN II: PETUNJUK KUESIONER**

### **PETUNJUK PENGISIAN:**

Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan persepsi/pendapat Anda, dengan skala:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
3 = Kurang setuju (KS)  
4 = Setuju (S)  
5 = Sangat Setuju (SS)

## A.PERSEPSI KARYAWAN TENTANG RISIKO KECURANGAN

### 1. Persepsi terhadap Tekanan (Pressure)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya memahami bahwa beban kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan melakukan kecurangan					
2	Saya menyadari bahwa target penjualan yang tidak realistis meningkatkan risiko kecurangan					
3	Saya memahami bahwa kesulitan keuangan pribadi dapat memotivasi karyawan untuk berbuat curang					
4	Saya menyadari bahwa ketidakamanan pekerjaan dapat meningkatkan risiko kecurangan					

## 2. Persepsi terhadap Kesempatan (*Opportunity*)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
5	Saya memahami bahwa lemahnya pengawasan meningkatkan peluang terjadinya kecurangan					
6	Saya menyadari bahwa kurangnya pemisahan tugas membuka celah untuk kecurangan					
7	Saya memahami bahwa sistem pengendalian internal yang lemah memfasilitasi kecurangan					
8	Saya menyadari bahwa akses yang luas ke sistem POS meningkatkan risiko penyalahgunaan					

## 3. Persepsi terhadap Rasionalisasi (*Rationalization*)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
9	Saya memahami bahwa beberapa karyawan mungkin membenarkan kecurangan karena					

	merasa tidak dihargai					
10	Saya menyadari bahwa budaya organisasi yang lemah dapat memfasilitasi pembenaran atas tindakan curang					
11	Saya memahami bahwa ketidakadilan kompensasi dapat digunakan sebagai alasan untuk melakukan kecurangan					
12	Saya menyadari bahwa melihat orang lain berbuat curang tanpa konsekuensi dapat mendorong pembenaran					

#### **B.TEKANAN (*PRESSURE*)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>S (4)</b>	<b>SS (5)</b>
1	Target penjualan yang diberikan kepada saya terlalu tinggi dan sulit dicapai					

2	Saya merasa tertekan untuk menunjukkan peningkatan kinerja secara terus-menerus					
3	Beban kerja saya melebihi kapasitas yang wajar					
4	Saya khawatir kehilangan pekerjaan jika tidak mencapai target					
5	Saya mengalami kesulitan keuangan pribadi yang cukup serius					
6	Tekanan dari atasan untuk mencapai target sangat tinggi					

**C.KESEMPATAN (*OPPORTUNITY*)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>S (4)</b>	<b>SS (5)</b>
1	Pengawasan terhadap pekerjaan saya relatif longgar					
2	Pemisahan tugas antara karyawan tidak diterapkan dengan ketat					
3	Saya memiliki akses yang cukup luas terhadap sistem Point of Sale (POS)					
4	Prosedur pengendalian internal tidak selalu dijalankan secara konsisten					
5	Cukup mudah untuk melakukan transaksi tanpa terdeteksi oleh manajemen					
6	Sistem pelaporan keuangan dapat dengan mudah dimanipulasi					

**D.RASIONALISASI (*RATIONALIZATION*)**

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Kompensasi yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja saya					
2	Banyak karyawan lain yang melakukan hal serupa tanpa konsekuensi					
3	Kecurangan kecil tidak akan berdampak signifikan bagi perusahaan					
4	Perusahaan memiliki sumber daya yang melimpah, jadi kerugian kecil tidak masalah					
5	Saya merasa tidak dihargai oleh manajemen, sehingga wajar jika mengambil apa yang menjadi hak saya					
6	Tindakan yang saya lakukan					

	bukanlah kecurangan, hanya mengambil bagian yang seharusnya saya terima					
--	---	--	--	--	--	--

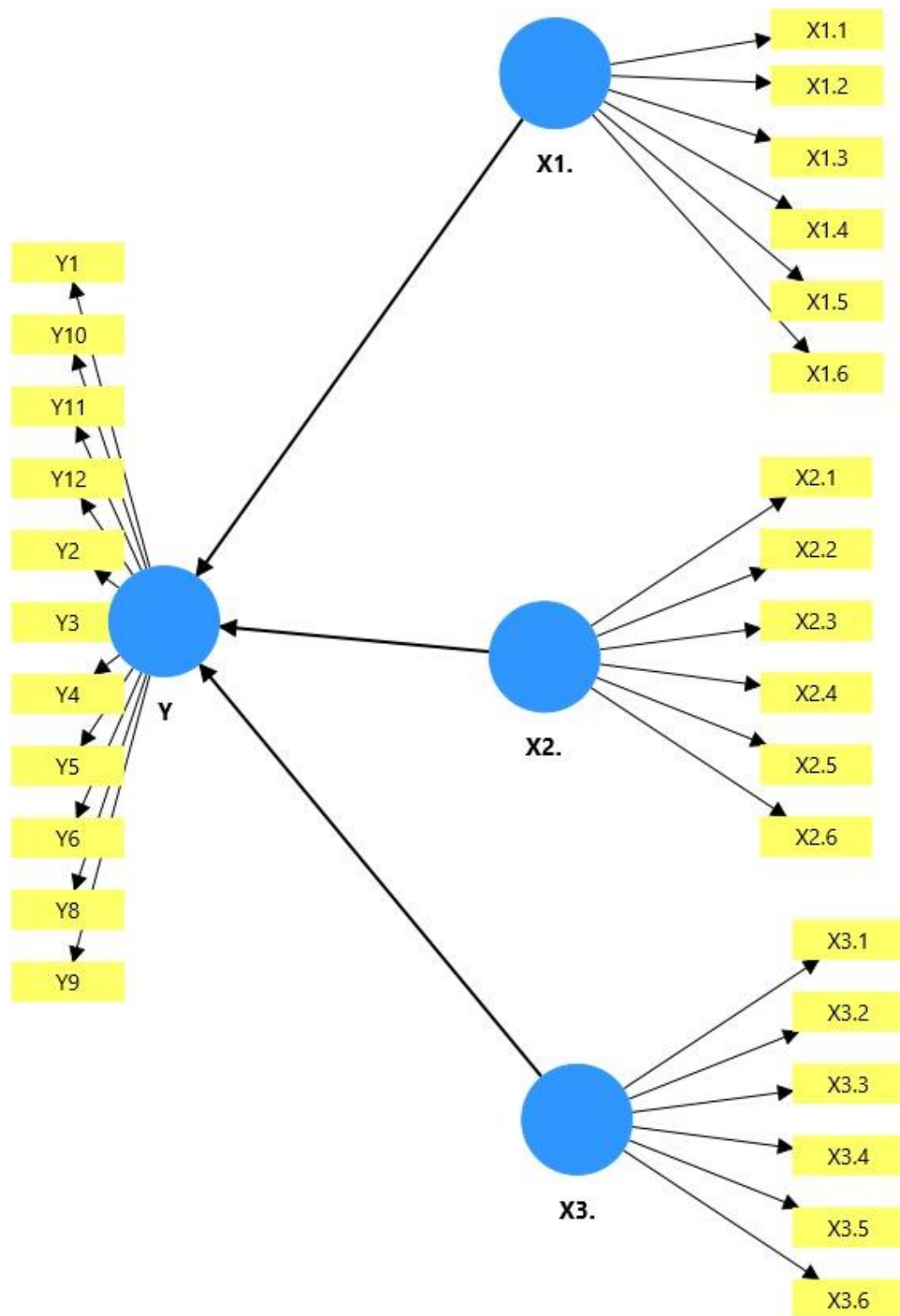








### Lampiran 3 Model Struktural PLS Penelitian



## Lampiran 4 Uji Validitas Konvergen

Outer loadings - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	X1.	X2.	X3.	Y		
X1.1	0.919					
X1.2	0.927					
X1.3	0.931					
X1.4	0.857					
X1.5	0.910					
X1.6	0.859					
X2.1		0.894				
X2.2		0.902				
X2.3		0.872				
X2.4		0.914				
X2.5		0.946				
X2.6		0.901				
X3.1			0.926			
X3.2			0.906			

Outer loadings - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	X1.	X2.	X3.	Y		
X3.3			0.945			
X3.4			0.957			
X3.5			0.915			
X3.6			0.931			
Y1				0.905		
Y10				0.937		
Y11				0.867		
Y12				0.810		
Y2				0.899		
Y3				0.896		
Y4				0.882		
Y5				0.804		
Y6				0.827		
Y8				0.837		

## Lampiran 5 Discriminant Validity

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	X1.	X2.	X3.	Y		
X1.						
X2.	0.959					
X3.	0.937	0.951				
Y	0.889	0.821	0.833			

## Lampiran 6 Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...		
X1.	0.953	0.957	0.963	0.812		
X2.	0.956	0.959	0.965	0.819		
X3.	0.969	0.970	0.975	0.865		
Y	0.967	0.969	0.971	0.752		

## Lampiran 7 R-Square

R-square - Overview			Copy to Excel/Word	Copy to R
	R-square	R-square adjusted		
Y	0.745	0.737		

## Lampiran 8 Uji Hipotesis/ Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values		
X1. -> Y	0.701	0.698	0.240	2.924	0.003		
X2. -> Y	-0.071	-0.049	0.250	0.283	0.777		
X3. -> Y	0.246	0.240	0.199	1.234	0.217		



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 536 /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/28/07/2025

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Akuntansi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 28/07/2025

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NUR ATTIIYAH  
NPM : 2205170064  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Identifikasi masalah dalam penelitian ini mencakup bagaimana kecerdasan emosional dan kemampuan komunikasi mempengaruhi kualitas audit, serta bagaimana fee audit dan kompetensi auditor berkontribusi terhadap hasil audit. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi peran pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kualitas audit.

Rencana Judul : 1. Pengaruh kecerdasan emosional dan kemampuan komunikasi terhadap kualitas audit  
2. Pengaruh fee audit dan kompetensi terhadap kualitas audit  
3. Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas audit

Objek/Lokasi Penelitian: Kantor Akuntan Publik Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(NUR ATTIIYAH)



**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 536/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/28/07/2025

Nama Mahasiswa : NUR ATIYAH

NPM : 2205170064

Program Studi : Akuntansi

Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan

Tanggal Pengajuan Judul : 28/07/2025

Nama Dosen pembimbing\*) : Prof. Widia Ashuti

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Tekanan, Ketahanan, dan Rasionalisasi Terhadap

Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecelakaan Di Pizza Hut

Arwana Haji Kola Medan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Akuntansi

(M. Shareza Hafiz, S.E., M.Acc)

Medan, 24 Oktober 2025

Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Widia Ashuti, SE, M.Si)

Keterangan:

\*) Ditul oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Ditul oleh Dosen Pembimbing

setelah diisikan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, scan foto dan uploadlah lampiran ke-2 ini pada form online "Upload pengesahan Jabat Skripsi"



UMSU

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

### PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

12 Januari 2026



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : N U R   A T T I Y A H

NPM : 2 2 0 5 1 7 0 0 6 4

Tempat/Tgl Lahir : 0 7   A P R I L   2 0 0 4  
M E D A N

Program Studi : Akuntansi

Alamat Mahasisw : J L N . S W A D A Y A   G A . T E M B A H  
N O . 1 5 8

Tempat Penelitian: P I Z Z A   H U T   R E S T O R A N

Alamat Penelitian : J L N . A H   N A S U T I O N   D I H  
J I . K A R Y A   J A S A   M O . 9 9

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :  
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam  
Pemohon

( M. Sholeha Hafiz, S.E., M.ACC )

( NUR ATTİYAH )



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/DK/BAN-PT/AN/P/PT/13/2014

Pusat Administrasi: Jalan Mekhtar Bai No. 3 Medan 20234 Telp. (061) 6623400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umma.ac.id> [feb|umma.ac.id](http://feb.umma.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/umsumedan)

Nomor : 114/IL3.AU/UMSU-05/F/2026  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Pra Riset**

Medan, 23 Rajab 1447 H  
12 Januari 2026 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
**Pizza Hut**  
Jl. Jend A.H Nasution D/H Jl. Karya Jasa Pangkalan Mansyur No.99 Medan  
di-  
Tempat

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat, teriring salam dan doa kami ucapkan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'fiat serta senantiasa dilindungi Allah SWT dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studi, maka dengan ini kami mohon Bapak/Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa/i kami melakukan Pra Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1).

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Attiyah  
Npm : 2205170064  
Program Studi : Akuntansi  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*



Tembusan :  
1. Peringgal



Dekan

**Dr. Radiman, S.E., M.Si**  
NIDN. 0107087801





**UMSU**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Dipertemukan dengan masa-masa gemilang  
dalam era digitalisasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 114/SK/BAN-PT/Ak-P/19/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622457 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / TUGAS AKHIR MAHASISWA**

Nomor : 114/TGS/IL3\_AU/UMSU-05/F/2026

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir dari Ketua/Sekretaris :

Program Studi : Akuntansi  
Pada Tanggal : 24 Oktober 2025

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Nur Attiyah  
N P M : 2205170064  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Widia Astuti, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA., QIA

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **12 Januari 2027**
4. Revisi Judul .....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 23 Rajab 1447 H  
12 Januari 2026 M



**Tembusan :**  
1. Pertiinggal

Dekan  
  
**Dr. Radiman, S.E., M.Si**  
NIDN. 0107087801





*Pizza Hut*

**PT. SARIMELATI KENCANA TBK**

Jl. Jendral Besar A.H Nasution, Pangkalan Mansyur, Kec. Medan Johor  
(0811349361)

Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Medan, 22 Januari 2026

Yth.  
Pimpinan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Dengan Hormat  
Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sarianto  
Jabatan : Restaurant Manager

Menerangkan bahwa :  
Nama : NUR ATTIYAH  
NPM : 2205170064

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di Pizza Hut Restoran Asrama Haji Medan dengan judul penelitian "Pengaruh Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan".

Demikian surat balasan ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

**Restaurant Manager  
PT.Sarimelati Kencana.Tbk**

**Asrama Haji  
18113249361  
SARIANTO**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

Pada hari ini *Senin, 02 Februari 2026* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Nur Attiyah*  
NPM. : 2205170064  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 07 April 2004  
Alamat Rumah : Jln. Swadaya Gg. Tengah No. 158  
Judul Proposal : Pengaruh Tekanan, Kesempatan dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan Pada Pizza Hut Asrama Haji Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	.....
Bab II	<i>Tambahkan teori (psikan)</i>
Bab III	<i>coba tambahkan ph Delivery &amp; telier di kota Medan (seluruh PHD)</i>
Lainnya	<i>perhatikan sistematis penulisan</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *02 Februari 2026*

TIM SEMINAR

Ketua

Mhd. Shareza Haiz, S.E., M.Acc

Sekretaris

Nabilla Dwi Agintha, S.E., M.Sc

Pembimbing

Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak.,  
CA., CPA

Pembanding

Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Senin, 02 Februari 2026* menerangkan bahwa:

Nama : Nur Attiyah  
NPM : 2205170064  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 07 April 2004  
Alamat Rumah : Jln. Swadaya Gg. Tengah No. 158  
Judul Proposal : Pengaruh Tekanan, Kesempatan dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan Pada Pizza Hut Asrama Haji Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA*

Medan, 02 Februari 2026

TIM SEMINAR

Ketua

Mhd. Shareza Mafiz, S.E., M.Acc

Sekretaris

Nabilla Dwi Agintha, S.E., M.Sc

Pembimbing

Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak.,  
CA., CPA

Pembanding

Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D

Diketahui / Disetujui  
a.n.Dekan  
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si  
NIDN : 0118127401

17/02/2026



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan, Telp. (061) 6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : NUR ATTYYAH  
NPM : 2205170064  
Nama Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Widia Astuty, S.E.,  
M.Si., QIA., Ak., CA., CPA  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Pemeriksaan  
Judul Penelitian : Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Dan  
Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan  
Tentang Risiko Kecurangan Di Pizza Hut  
Asrama Haji Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Fenomena penelitian di dukung latar penelitian pertajam lemtikabai masalah.	3/Desember 2025	
Bab 2	- Tambahkan teori pendukung - Pertajam kerangka konseptual.	11/Desember 2025	
Bab 3	- Definisikan Operasional & proyek kelapaji teknik analisis data.	18/Desember 2025	
Daftar Pustaka	Tambahkan literatur terbaru	24/Desember 2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Lampirkan kuisioner peneliti -	5/Januari 2026	
Persetujuan Seminar Proposal	Selahkan lanjut ke seminar	10/Januari 2026	

Medan, .....

Diketahui oleh  
Ketua Program Studi Akuntansi

(M.Shareza Hafiz, S.E., M.Acc.)

Disetujui Oleh :  
Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila membuat surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1326/II.3.AU/UMSU-05/F/2026  
Lamp. :  
Hal : **Menyelesaikan Riset**

Medan, 14 Syawal 1447 H  
02 April 2026 M

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
**Pizza Hut Restoran**  
Jl. Jend A.H Nasution D/H Jl. Karya Jasa Pangkalan Mansyur No.99, Medan  
Di-  
Tempat

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat, teriring salam dan doa kami ucapkan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'fiat serta senantiasa dilindungi Allah SWT dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi **Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Attiyah  
N P M : 2205170064  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*



**Tembusan :**  
1. Pertinggal

Dekan  
  
**Dr. Radiman, S.E., M.Si**  
FDN. 0107087801





*Pizza Hut*

**PT. SARIMELATI KENCANA TBK**

Jl. Jendral Besar A.H Nasution, Pangkalan Mansyur, Kec. Medan Johor  
(0811349361)

Perihal : Keterangan Selesai Penelitian

Medan, 2 April 2026

Yth.  
Pimpinan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Dengan Hormat  
Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sarianto  
Jabatan : Restaurant Manager

Menerangkan bahwa :  
Nama : NUR ATTIYAH  
NPM : 2205170064

Telah melaksanakan penelitian pada Pizza Hut Restoran di kota Medan. Mulai Januari sampai dengan April 2026 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul "Pengaruh Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Risiko Kecurangan".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan semestinya.

**Restaurant Manager**  
**PT.Sarimelati Kencana Tbk**  
**08113249361**  
**SARIANTO**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : NUR ATTIIYAH  
NPM : 2205170064  
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 07 April 2004  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jln Swadaya Gg.Tengah No.158  
Anak Ke : Ke 1  
No. Hp : 087767648203  
Email : nurattiyah07@icloud.com

### Nama Orang Tua

Nama Ayah : Mismawanto  
Nama Ibu : Sri Nur Aini  
Alamat : Jln Swadaya Gg.Tengah No.158  
No. Hp : 081264211518

### Pendidikan Formal

1. SDN 106815
2. SMPN 22 Medan
3. SMAN 13 Medan
4. Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2026



NUR ATTIIYAH