

Peran Idealisme dan Relativisme dalam Mempengaruhi Kecenderungan Fraud Karyawan

Roni Edward*, Yuniarwati

Universitas Tarumanegara, Indonesia

Email: roni.126252093@stu.untar.ac.id* , yuniarwati@fe.untar.ac.id

Abstract

Keywords

*Idealism; Relativism;
Fraud; Ethical
Orientation; Employees*

This study was conducted to examine the effect of idealism and relativism on employees' fraud tendencies. The method used was a quantitative approach with a survey design. Data were collected by distributing questionnaires to 103 employees from various organizational sectors in Indonesia. The sample was selected using a purposive sampling technique, with the criteria that respondents were active employees and had at least one year of work experience. The data were then analyzed using SPSS. The results show that idealism has a positive effect on employees' fraud tendencies. Relativism was also found to have a positive effect on employees' fraud tendencies. In addition, these variables simultaneously have an effect on employees' fraud tendencies. The R^2 value of 0.203 indicates that idealism and relativism explain only 20.3% of the variation in employees' fraud tendencies, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the study. This suggests that individuals' ethical orientation also influences fraud tendencies in the workplace. Therefore, organizations need to pay more attention to employee ethical development in addition to strengthening internal control systems in order to prevent fraud

Abstrak

Kata Kunci

*Idealisme; Relativisme;
Fraud; Orientasi Etika;
Karyawan*

Penelitian dilakukan dalam rangka melihat bagaimana dampak idealisme serta relativisme pada kecenderungan fraud pada karyawan. Metode yang dipakai yaitu kuantitatif cara survei. Data dikumpulkan dengan cara disebarkan kuesioner pada 103 orang karyawan berasal dari berbagai sektor organisasi di Indonesia. Sampel diambil memakai teknik purposive sampling, dengan syarat responden masih aktif bekerja dan telah pernah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun. Selanjutnya data dianalisis dengan penggunaan SPSS. Berdasarkan hasil diperoleh jika idealisme mempunyai pengaruh baik pada kecenderungan fraud karyawan. Relativisme juga ditemukan berdampak baik pada kecenderungan fraud karyawan. Selain itu, variabel-variabel tersebut bersamaan memberikan dampak pada kecenderungan fraud karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,203 menunjukkan jika idealisme dan relativisme hanya dapat menjelaskan sebesar 20,3% variasi kecenderungan fraud pada karyawan, sedangkan sisanya diberikan dampak oleh hal yang lain di luar penelitian. Sehingga jika orientasi etika yang dimiliki individu ikut mempengaruhi kecenderungan terjadinya fraud di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu lebih memperhatikan pembinaan etika pada karyawan selain memperkuat sistem pengendalian internal guna mencegah terjadinya fraud.

PENDAHULUAN

Kecurangan atau *fraud* di tempat kerja menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi banyak organisasi, baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Tindakan ini dapat muncul dalam beragam bentuk, mulai dari rekayasa laporan keuangan, penyalahgunaan aset

milik organisasi, praktik korupsi, hingga pelanggaran terhadap aturan dan kebijakan internal yang telah ditetapkan. Tindakan tersebut tidak hanya menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga dapat merusak reputasi organisasi, menurunkan tingkat kepercayaan publik, serta mengganggu keberlangsungan operasional perusahaan. Berbagai kasus *fraud* menunjukkan jika adanya operasi internal yang baik tidak seluruhnya bisa mencegah perilaku kecurangan karena tindakan tersebut juga dipengaruhi oleh faktor individu, terutama orientasi etika seseorang dalam menilai benar atau salah suatu tindakan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor etika individu menjadi penting dalam menjelaskan kecenderungan seseorang untuk melakukan ataupun menghindari tindakan *fraud* (Verwey & Asare, 2022).

Ethical Position Theory yang diperkenalkan oleh Donelson R. Forsyth. Teori ini menyatakan bahwa penilaian moral seseorang dipengaruhi oleh dua aspek utama, yakni idealisme dan relativisme. Idealisme mencerminkan keyakinan bahwa tindakan yang dianggap benar secara moral akan membawa dampak positif serta tidak menimbulkan kerugian bagi orang lain. Sebaliknya, relativisme merujuk pada kecenderungan individu untuk menolak aturan moral universal dan lebih mempertimbangkan situasi atau konteks tertentu dalam menentukan benar atau salah suatu tindakan. Dalam konteks organisasi, kedua orientasi etika tersebut dapat memengaruhi perilaku individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan maupun kesempatan untuk melakukan kecurangan (Tian et al., 2024).

Dalam lingkungan organisasi, individu dengan tingkat idealisme tinggi cenderung memiliki komitmen moral yang kuat untuk menghindari perilaku yang merugikan organisasi maupun pihak lain. Karyawan yang idealis biasanya akan lebih berhati-hati dalam bertindak dan menolak perilaku tidak etis, termasuk tindakan *fraud*, karena mereka memandang bahwa setiap tindakan harus mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan orang lain. Sebaliknya, individu dengan tingkat relativisme tinggi berpotensi lebih permisif terhadap perilaku tidak etis apabila tindakan tersebut dianggap dapat dibenarkan oleh kondisi tertentu, seperti tekanan target kerja atau ketidakadilan organisasi. Individu yang relativis cenderung menilai suatu tindakan berdasarkan situasi yang dihadapi dibandingkan berdasarkan prinsip moral universal (Purwanto, 2025).

Penelitian mengenai hubungan orientasi etika dengan perilaku etis maupun kecenderungan *fraud* masih menjadi topik yang relevan untuk dikaji. Tian et al. (2024) menemukan bahwa individu dengan tingkat idealisme tinggi tidak selalu secara langsung mengutuk perilaku tidak etis atau mendukung tindakan *whistleblowing*. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa individu dengan relativisme tinggi cenderung mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum menilai suatu tindakan, sedangkan individu dengan relativisme rendah cenderung menunjukkan respons emosional yang lebih kuat terhadap perilaku tidak etis. Temuan tersebut memberikan perspektif bahwa orientasi etika tidak hanya memengaruhi keputusan moral seseorang, tetapi juga memengaruhi cara individu memahami dan mengevaluasi perilaku etis dalam lingkungan kerja (Tian et al., 2024).

Verwey dan Asare pada tahun 2022 menemukan bahwa idealisme etika berpengaruh positif terhadap keterampilan seorang auditor ketika mengungkap *fraud*, terutama apabila auditor mempunyai skeptisisme profesional yang tinggi. Auditor yang mempunyai idealisme tinggi cenderung lebih berhati-hati dan lebih sensitif terhadap indikasi kecurangan karena mereka memiliki toleransi yang rendah terhadap perilaku yang melanggar etika. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa nilai etika individu dapat meningkatkan kualitas pengambilan

keputusan dalam mendeteksi tindakan *fraud*. Sehingga, idealisme jadi satu dari banyak hal yang bisa membuat individu dalam mengenali serta mencegah perilaku kecurangan di lingkungan kerja (Verwey & Asare, 2022).

Sejalan dengan temuan tersebut, Almalki dan rekan-rekannya pada tahun 2025 juga menunjukkan bahwa idealisme etika memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi *fraud*. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya penerapan nilai-nilai etika guna meningkatkan kepekaan individu terhadap tindakan kecurangan. Seseorang yang memiliki tingkat idealisme tinggi umumnya mempunyai kesadaran moral yang lebih kuat, sehingga lebih mudah mengenali perilaku yang bertentangan dengan standar etika organisasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penguatan nilai etika di lingkungan kerja dapat menjadi salah satu langkah strategis dalam mencegah terjadinya *fraud* (Almalki et al., 2025).

Selain idealisme, relativisme jadi hal yang berkaitan dengan etis individu. Purwanto (2025) menemukan bahwa individu dengan pandangan relativisme etika memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan *external whistleblowing* dibandingkan individu dengan pandangan absolutisme etika. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang relativis cenderung mempertimbangkan risiko, situasi, dan konsekuensi tertentu sebelum mengambil keputusan untuk melaporkan tindakan kecurangan. Dalam kondisi tertentu, individu dengan relativisme tinggi dapat memandang bahwa tindakan yang dianggap tidak etis masih dapat diterima apabila dipengaruhi oleh tekanan atau keadaan tertentu. Oleh karena itu, relativisme memiliki kaitan dengan cara individu menilai dan merespons perilaku *fraud* dalam organisasi (Purwanto, 2025).

Agustina pada tahun 2025 memperlihatkan jika idealisme berdampak baik pada persepsi etis mahasiswa akuntansi, adapun relativisme tidak memberikan dampak pada persepsi etis. Sebaliknya, relativisme tidak selalu menjadi faktor utama dalam membentuk persepsi etis seseorang karena penilaian moral juga dipengaruhi oleh pengalaman akademik dan lingkungan sosial. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa idealisme cenderung lebih konsisten dalam membentuk perilaku etis dibandingkan relativisme (Agustina, 2025).

Dengan demikian, idealisme dan relativisme merupakan faktor psikologis yang dapat memengaruhi kecenderungan individu dalam menilai maupun melakukan tindakan yang berkaitan dengan *fraud*. Meskipun demikian, berbagai penelitian terdahulu masih memperlihatkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh kedua orientasi etika tersebut terhadap perilaku etis maupun kecenderungan terjadinya *fraud*. Di samping itu, kajian yang membahas hubungan antara idealisme, relativisme, dan kecenderungan *fraud* pada karyawan di Indonesia masih tergolong terbatas. Dengan demikian, penelitian ini perlu dilaksanakan agar dapat membantu menambah wawasan yang lebih luas berkaitan bagaimana dampak orientasi etika individu pada kecenderungan fraud yang terjadi pada karyawan. Peneliti memiliki harapan agar dapat membantu untuk organisasi dalam menyusun strategi pencegahan fraud, yang tidak hanya berfokus pada sistem pengendalian internal saja, tetapi juga melalui penguatan nilai-nilai etika serta pembinaan moral individu yang ada di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, di dapat rumusan masalah yakni: 1) apakah idealisme berdampak pada kecenderungan fraud pada karyawan, 2) apakah relativisme berdampak pada kecenderungan fraud karyawan, dan 3) apakah idealisme serta relativisme bersama dalam memberikan dampak pada kecenderungan fraud karyawan.

Adapun tujuannya yaitu agar bisa memberikan wawasan berkaitan idealisme pada kecenderungan fraud karyawan. Selain itu, bertujuan juga untuk menganalisis dampak relativisme pada kecenderungan fraud karyawan. Tujuan lainnya adalah menganalisis dampak idealisme serta relativisme secara simultan pada kecenderungan fraud pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif metode survei sebagai cara dalam memperoleh data penelitian. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016), pendekatan kuantitatif dipakai untuk menguji teori maupun hubungan antar variabel melalui pemanfaatan data yang berbentuk numerik, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara sistematis dan lebih terukur. Pendekatan kuantitatif dimanfaatkan dalam mengidentifikasi dampak idealisme dan relativisme terhadap kecenderungan *fraud* pada karyawan. Melalui pendekatan tersebut, peneliti berupaya memperoleh gambaran empiris mengenai keterkaitan antarvariabel penelitian berdasarkan hasil pengolahan data statistik.

Metode survei dengan disebarkannya kuesioner pada responden yang merupakan karyawan aktif dari berbagai sektor organisasi. Kuesioner tersebut digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden berkaitan dengan orientasi etika, yang terdiri dari idealisme dan relativisme, serta kecenderungan fraud yang terjadi dilingkungan kerja. Penelitian ini termasuk kedalam jenis explanatory research dikarenakan memiliki tujuan dalam memberikan penjelasan kaitan kausalitas antara variabel independen, yaitu idealisme dan relativisme, dengan variabel dependen berupa kecenderungan fraud. Melalui penelitian ini mampu memaparkan penjelasan secara empiris mengenai pengaruh orientasi etika individu terhadap kecenderungan perilaku fraud pada karyawan, yang didasarkan pada hasil pengujian statistik yang telah dilakukan. Dengan demikian, hubungan antar variabel yang diteliti dapat diketahui secara lebih jelas serta terukur.

Populasi dan Sampel

Populasi di sini meliputi semua karyawan yang bekerja diberbagai sektor organisasi di Indonesia, yang berada pada instansi publik maupun perusahaan swasta. Namun demikian, karena adanya keterbatasan waktu, biaya serta akses dalam menjangkau seluruh populasi, maka penelitian ini dengan cara purposive sampling sebagai cara untuk menentukan sampel penelitian. Cara purposive sampling ialah metode mengambil sampel yang dilakukan dengan dasar pertimbangan sesuai kriteria yang telah dilakukan penetapan oleh peneliti. Kriteria pada penelitian ini yaitu individu yang masih berstatus sebagai karyawan aktif dan telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya satu tahun. Penetapan kriteria tersebut dimaksudkan agar responden dianggap sudah mempunyai pengalaman dan pemahaman yang cukup mengenai kondisi serta perilaku etis yang terdapat dilingkungan kerja.

Penentuan jumlah sampel sesuai kebutuhan analisis penelitian yang dipakai untuk menguji kaitan antar variabel penelitian. Menurut Joseph F. Hair dan rekan-rekannya (2019), jumlah sampel yang dianggap memadai dalam analisis regresi pada umumnya berkisar antara 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator penelitian. Banyak indikator sekitar 30–35 butir, jika jumlah sampel yang disarankan kisaran 150 responden. Walaupun demikian, jumlah sampel minimal sebanyak 100 responden masih dianggap layak digunakan pada penelitian dengan

ruang lingkup yang terbatas. Sehingga, penelitian ini memiliki sebanyak 103 responden yang dinilai sudah memenuhi batas minimum untuk dilakukan pengujian statistik. Semakin besar jumlah sampel yang diperoleh, maka tingkat representatif dan kemampuan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang diteliti juga akan semakin tinggi.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert rentang nilai 1-5, skor 1 menunjukkan kategori “sangat tidak setuju”, sedangkan skor 5 menunjukkan kategori “sangat setuju”. Skala Likert tersebut memiliki tujuan dalam pengukuran persepsi serta sikap responden pada pernyataan yang berhubungan dengan idealisme, relativisme, dan kecenderungan fraud. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui media Google Forms agar proses distribusi maupun pengumpulan data lebih mudah. Adapun, penggunaan media tersebut juga memudahkan peneliti dalam menjangkau responden yang berasal dari berbagai sektor organisasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen pengukuran variabel idealisme dan relativisme dalam penelitian ini diadaptasi dari EPQ yang dikembangkan oleh Forsyth. Instrumen tersebut digunakan untuk mengukur orientasi etika individu berdasarkan dimensi idealisme dan relativisme. Sementara itu, variabel kecenderungan *fraud* diukur menggunakan sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan konsep *Fraud Triangle* serta berbagai literatur mengenai perilaku etis dan perilaku kecurangan di lingkungan kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilaksanakan dengan IBM SPSS Statistics. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian untuk memastikan kualitas data serta kesesuaian model penelitian yang digunakan. Tahap pertama dilakukan dengan uji validitas yang bertujuan dalam rangka melihat keterampilan pernyataan dalam pengukuran setiap variabel yang diteliti. Setelah itu, dilakukan pula uji reliabilitas serta asumsi klasik yang didalamnya ada uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Pengujian tersebut dilaksanakan agar model regresi yang ada sesuai asumsi statistik yang dipersyaratkan dan hasil analisis yang didapatkan bisa digunakan dengan baik.

Tahapan selanjutnya yaitu melakukan analisis regresi linear berganda dilakukan agar dapat mengetahui dampak idealisme serta relativisme pada kecenderungan fraud pada karyawan. Uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui dampak setiap variabel. Selain itu, digunakan juga uji F dalam mengetahui dampak idealisme dan relativisme secara bersama serta kecenderungan fraud karyawan. Hasil dari pengujian tersebut kemudian diinterpretasikan dengan perbandingan nilai signifikansi. Secara empiris berkaitan peran orientasi etika dalam mempengaruhi kecenderungan fraud karyawan yang ada di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Responden yang berhasil terkumpul dan dinyatakan sesuai dengan kriteria penelitian berjumlah sebanyak 103 orang. Berdasar pada jenis kelamin, usia, lama bekerja, jabatan, serta

bidang industri tempat mereka bekerja agar mampu memperlihatkan secara umum mengenai profil responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini. Dengan demikian, deskripsi demografi responden sesuai Tabel 1 yang disajikan berikut ini.

Tabel 1 Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	51,5%
	Perempuan	50	48,5%
Usia	20–25 tahun	13	12,6%
	25–34 tahun	21	20,4%
	26–30 tahun	18	17,5%
	31–35 tahun	14	13,6%
	35–44 tahun	10	9,7%
	36–40 tahun	17	16,5%
	>40 / >44 tahun	10	9,7%
Lama Bekerja	< 2 tahun	24	23,3%
	2–5 tahun	22	21,4%
	6–10 tahun	31	30,1%
	> 10 tahun	26	25,2%
Jabatan	Staff	40	38,8%
	Supervisor	28	27,2%
	Manager	35	34,0%
Bidang Industri	Korporat	27	26,2%
	Jasa keuangan/Audit/Pajak	30	29,1%
	Pemerintahan	26	25,2%
	Lainnya	20	19,5%
Total Responden		103	100%

Berdasarkan hasil Tabel 1 mengenai demografi responden, terlihat bahwa terdapat 103 responden hasil yang cukup bervariasi. Dari sisi jenis kelamin, responden terdiri dari 53 laki-laki (51,5%) dan 50 perempuan (48,5%). Berdasarkan usia, responden tersebar pada beberapa kelompok umur, yaitu 20–25 tahun sebanyak 13 orang (12,6%), 25–34 tahun sebanyak 21 orang (20,4%), 26–30 tahun sebanyak 18 orang (17,5%), 31–35 tahun sebanyak 14 orang (13,6%), 35–44 tahun sebanyak 10 orang (9,7%), 36–40 tahun sebanyak 17 orang (16,5%), serta lebih dari 40 atau 44 tahun sebanyak 10 orang (9,7%).

Selanjutnya berdasarkan lama bekerja, dengan lama kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 24 orang (23,3%), 2–5 tahun sebanyak 22 orang (21,4%), 6–10 tahun berjumlah 31 orang (30,1%), serta lebih 10 tahun berjumlah 26 orang (25,2%). Untuk jabatan, terdiri dari staff berjumlah 40 orang (38,8%), supervisor sebanyak 28 orang (27,2%), dan manager sebanyak 35 orang (34,0%). Sementara itu, berdasarkan bidang industri, responden berasal dari sektor korporat sebanyak 27 orang (26,2%), jasa keuangan/audit/pajak sebanyak 30 orang (29,1%), pemerintahan sebanyak 26 orang (25,2%), serta lainnya sebanyak 20 orang (19,5%). Karakteristik yang di dapat memperlihatkan jika responden didapatkan dari berbagai jenis pekerjaan serta pengalaman yang bervariasi, diharapkan juga mampu memperlihatkan hal yang representatif terkait orientasi etika dan kecenderungan fraud karyawan.

Uji Persyaratan Analisis

Pada penelitian ini, uji persyaratan analisis yang digunakan ialah uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua pengujian tersebut agar dapat menilai pengukuran variabel secara tepat serta konsisten, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dianggap lebih dapat dipercaya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam menilai kemampuan setiap butir pernyataan dalam memperlihatkan variabel yang sedang diteliti. Instrumen penelitian dapat menjadi valid jika item pernyataan bisa mengukur konstruk variabel dengan baik. Uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment yang dibantu oleh aplikasi IBM SPSS Statistics.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Idealisme (X1)	X11	0,383	0,194	Valid
	X12	0,390	0,194	Valid
	X13	0,344	0,194	Valid
	X14	0,337	0,194	Valid
	X15	0,418	0,194	Valid
	X16	0,423	0,194	Valid
	X17	0,389	0,194	Valid
	X18	0,468	0,194	Valid
	X19	0,426	0,194	Valid
	X110	0,524	0,194	Valid
Relativisme (X2)	X21	0,526	0,194	Valid
	X22	0,499	0,194	Valid
	X23	0,600	0,194	Valid
	X24	0,588	0,194	Valid
	X25	0,507	0,194	Valid
	X26	0,608	0,194	Valid
	X27	0,442	0,194	Valid
	X28	0,625	0,194	Valid
	X29	0,430	0,194	Valid
	X210	0,522	0,194	Valid
Kecenderungan Fraud Karyawan (Y)	Y1	0,636	0,194	Valid
	Y2	0,775	0,194	Valid
	Y3	0,644	0,194	Valid
	Y4	0,352	0,194	Valid
	Y5	0,782	0,194	Valid
	Y6	0,755	0,194	Valid
	Y7	0,589	0,194	Valid
	Y8	0,779	0,194	Valid
	Y9	0,743	0,194	Valid
	Y10	0,471	0,194	Valid

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan uji validitas memperlihatkan jika semua item pernyataan pada variabel idealisme, relativisme, serta kecenderungan fraud karyawan mempunyai nilai r hitung lebih dari r tabel yaitu sebesar 0,194 dengan sig. 5% pada 103

orang. Hal ini berarti semua indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

X1 didapatkan nilai r 0,337 sampai dengan 0,524. Kemudian pada variabel relativisme (X2), nilai r 0,430 sampai 0,625. Adapun variabel kecenderungan fraud karyawan (Y), nilai r hitung pada 0,352 sampai 0,782. Dengan demikian, hasil pengujian tersebut memperlihatkan jika kesioner bisa merepresentasikan konstruk variabel dengan baik. Oleh karena itu, semua instrumen penelitian dikatakan valid serta dapat dipergunakan dalam proses dikumpulkannya data maupun analisis penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dalam menilai tingkat konsistensi instrumen pada hasil data yang stabil. Instrumen dikatakan reliabel jika setiap item pernyataan memperlihatkan konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian yang ditentukan.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Idealisme (X1)	0,744	10	Reliabel
Relativisme (X2)	0,718	10	Reliabel
Kecenderungan <i>Fraud</i> Karyawan (Y)	0,857	10	Reliabel

Pada Tabel 3, uji reliabilitas semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan memenuhi kriteria reliabilitas yang telah ditetapkan. Pada variabel idealisme (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,744 dengan 10 item pernyataan, sedangkan variabel relativisme (X2) memiliki nilai sebesar 0,718 dengan jumlah item yang sama yaitu 10. Sementara itu, variabel kecenderungan fraud karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,857 dengan 10 item pernyataan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan ialah uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Ketiga uji tersebut dilaksanakan agar dapat mengetahui jika model regresi sudah layak dan sesuai kriteria analisis statistik yang ditetapkan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam rangka mengetahui data normal atau tidak. Model regresi yang sesuai yaitu apabila residual yang dihasilkan telah berdistribusi normal. Adapun syarat yang digunakan adalah data dinyatakan normal jika sig. yang diperoleh lebih dari 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	8.15318166
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.065
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Pada hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,109. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05, dimana hasilnya menunjukkan 0,109 lebih besar dari 0,05 ($0,109 > 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan sudah layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini agar mengetahui hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Adanya kaitan di antara variabel bebas dapat memengaruhi ketepatan hasil estimasi regresi sehingga model menjadi kurang optimal dalam memperlihatkan kaitan antar variabel penelitian. Sehingga, model regresi perlu memperlihatkan tingkat kaitan yang baik pada variabel independennya. Uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance serta VIF. Dengan terpenuhinya syarat, maka variabel independen pada model penelitian dapat dianggap tidak berkaitan serta memengaruhi, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan lebih akurat.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-31.509	11.353		-2.775	.007		
	Idealisme	1.044	.241	.388	4.329	.000	.994	1.006
	Relativisme	.352	.120	.263	2.932	.004	.994	1.006

a. Dependent Variable: KecenderunganFraudKaryawan

Hasil yang disajikan pada Tabel 5, nilai Tolerance dua variabel ialah 0,994. Selain itu, nilai VIF variabel idealisme maupun relativisme juga menunjukkan angka yang sama yaitu sebesar 1,006, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian, tidak ada masalah multikolinearitas setiap variabel independen pada model regresi yang digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dalam rangka melihat varians dari residual pada model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik merupakan model yang memiliki ragam residual yang stabil atau dengan kata lain tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka hasil pendugaan regresi dapat menjadi kurang tepat sehingga dapat memengaruhi ketelitian dalam pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-21.011	6.046		.001
	Idealisme	.536	.128	.381	.100
	Relativisme	.143	.064	.204	.068

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pada Tabel 6, pengujian dilaksanakan dengan metode Glejser didapatkan jika variabel idealisme dengan nilai sig. 0,100, sedangkan relativisme sebesar 0,068. Disimpulkan jika tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dan sesuai dan memenuhi asumsi kesamaan varians residual. Hasil ini memperlihatkan jika model regresi bisa dilakukan analisis dikarenakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang dapat memengaruhi ketepatan hasil estimasi.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilaksanakan dalam rangka melihat dampak variabel independen dari idealisme dan relativisme pada kecenderungan fraud karyawan. Penggunaan uji ini agar melihat bagaimana dampak setiap variabel, baik secara parsial maupun secara simultan.

1. Uji Koefisien Determinan

Dalam penelitian ini, uji R^2 agar dapat melihat sejauh mana keterampilan setiap variabel yang ada pada model penelitian. Nilai R^2 tersebut menggambarkan besarnya variasi kecenderungan fraud karyawan yang mampu diterangkan oleh variabel idealisme dan relativisme.

Tabel 7 Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.187	8.234

a. Predictors: (Constant), Relativisme, Idealisme
b. Dependent Variable: KecenderunganFraudKaryawan

Tabel 7, dilihat terdapat nilai R Square sebesar 0,203 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,187. Sehingga menunjukkan jika variabel idealisme serta relativisme bisa memperlihatkan ragam pada kecenderungan fraud karyawan sebesar 20,3%. Nilai R sebesar 0,451 memperlihatkan jika ada kaitan yang cukup pada setiap variabelnya. Sehingga, dikatakan jika keterampilan model memperlihatkan variasi kecenderungan fraud karyawan masih tergolong terbatas.

2. Uji F

Uji F dalam rangka mengetahui jika idealisme serta relativisme, secara bersamaan berdampak pada kecenderungan fraud karyawan. Uji ini dilaksanakan dengan melakukan perbandingan nilai sig. yang didapat dengan tingkat sig. yang ditetapkan yaitu 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1727.245	2	863.623	12.737	.000 ^b
	Residual	6780.386	100	67.804		
	Total	8507.631	102			
a. Dependent Variable: KecenderunganFraudKaryawan						
b. Predictors: (Constant), Relativisme, Idealisme						

Hasil uji F pada Tabel 8 terlihat jika nilai sig. kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga bisa dikatakan jika variabel idealisme serta relativisme secara bersama-sama berdampak pada kecenderungan fraud karyawan. Dengan demikian, model regresi yang dilaksanakan dinilai sudah bisa dalam memperlihatkan kaitan antar variabel yang ada.

3. Uji t

Pengujian ini dilakukan dalam melihat dampak idealisme dan relativisme pada kecenderungan fraud karyawan secara terpisah atau individual. Dalam proses pengambilan keputusan, sig. yang didapatkan dibandingkan nilai sig. yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Jika sig. lebih kecil 0,05, sehingga variabel independen mempunyai dampak yang baik terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-31.509	11.353		-2.775	.007
Idealisme	1.044	.241	.388	4.329	.000
Relativisme	.352	.120	.263	2.932	.004

Pada Tabel 9, variabel idealisme terlebih dahulu menunjukkan nilai t 4,329 serta sig. 0,000 yang di bawah 0,05 dapat dijelaskan jika idealisme berdampak pada kecenderungan fraud karyawan.

Kemudian pada variabel relativisme diperoleh t 2,932 dengan sig. 0,004. Memperlihatkan jika relativisme berdampak pada kecenderungan fraud karyawan.

Dengan hasil tersebut, dapat dipahami bahwa secara parsial kedua variabel yaitu idealisme dan relativisme sama-sama memberikan dampak pada kecenderungan fraud karyawan dalam penelitian ini. Namun demikian, arah koefisien pada variabel idealisme menunjukkan pengaruh positif. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis pertama (H1) tidak didukung karena arah pengaruh idealisme berbeda dengan yang diharapkan dalam hipotesis penelitian.

Pengaruh Idealisme terhadap Kecenderungan *Fraud* Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan jika variabel idealisme memiliki dampak baik serta signifikan pada kecenderungan fraud karyawan, dengan sig. 0,000. Hasil didapatkan jika hipotesis pertama (H1) memperlihatkan idealisme berdampak negatif pada kecenderungan fraud karyawan tidak terbukti secara empiris. Secara konseptual, individu dengan tingkat idealisme yang tinggi umumnya memiliki komitmen etika yang kuat serta berupaya menghindari perilaku yang dapat merugikan pihak lain. Namun demikian, hasil penelitian ini justru memperlihatkan kondisi yang berbeda, di mana tingginya tingkat idealisme tidak selalu diikuti oleh rendahnya kecenderungan fraud pada karyawan.

Sehingga jika individu dengan tingkat idealisme tinggi masih mempunyai kemungkinan dalam melakukan maupun membenarkan tindakan tertentu dalam kondisi tertentu di lingkungan kerja. Fenomena tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional, seperti tekanan pekerjaan, budaya organisasi, maupun proses rasionalisasi terhadap tindakan yang dilakukan. Hasil ini sesuai dengan Tian dkk. (2024) yang menjelaskan jika individu dengan tingkat idealisme tinggi tidak selalu secara langsung mengutuk perilaku tidak etis karena masih mempertimbangkan berbagai kondisi dan sudut pandang tertentu sebelum memberikan penilaian moral. Dengan demikian, idealisme tidak selalu menjadi faktor yang secara konsisten mampu menekan kecenderungan *fraud*, terutama ketika individu berada dalam situasi organisasi yang kompleks dan sarat tekanan.

Pengaruh Relativisme terhadap Kecenderungan *Fraud* Karyawan

Hasil uji memperlihatkan jika variabel relativisme memberikan pengaruh yang baik pada kecenderungan fraud karyawan, dengan sig. 0,004. Hasil ini memperlihatkan jika hipotesis kedua (H2) dapat dinyatakan diterima. Sehingga jika tingginya tingkat relativisme yang ada pada seseorang, maka kecenderungan dalam melakukan fraud juga akan semakin meningkat. Individu yang memiliki orientasi relativisme yang tinggi umumnya lebih cenderung menilai suatu tindakan berdasarkan kondisi atau situasi tertentu, dibandingkan berpegang pada prinsip moral yang bersifat umum dan universal.

Dalam konteks organisasi, individu dengan tingkat relativisme tinggi akan mudah mencari pembenaran terhadap tindakan yang menyimpang apabila tindakan tersebut dianggap sesuai dengan kondisi yang dihadapi, seperti tekanan pekerjaan, target organisasi, maupun perlakuan yang dipersepsikan tidak adil. Hasil ini sesuai dengan penelitian Henle, Giacalone, dan Jurkiewicz (2005) yang menjelaskan jika relativisme berkaitan dengan tingkat toleransi terhadap perilaku tidak etis di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian Purwanto (2025) memperlihatkan jika individu dengan tingkat relativisme tinggi cenderung lebih fleksibel

dalam mengambil keputusan etis karena mempertimbangkan berbagai konsekuensi dan kondisi situasional tertentu. Dengan demikian, relativisme dapat meningkatkan kecenderungan individu untuk melakukan maupun membenarkan tindakan *fraud* di lingkungan kerja.

Pengaruh Idealisme dan Relativisme secara Simultan terhadap Kecenderungan *Fraud* Karyawan

Pada hasil uji simultan, diketahui bahwa variabel idealisme dan relativisme secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan pada kecenderungan fraud karyawan. Terlihat pada uji F 0,000, sehingga hipotesis ketiga (H3) dapat dinyatakan diterima. Hasil tersebut mengindikasikan jika orientasi etika yang dimiliki individu mempunyai peranan yang cukup penting dalam memengaruhi kecenderungan terjadinya fraud di lingkungan kerja.

Berdasarkan R^2 yang diperoleh sebesar 0,203, dapat diketahui jika variabel idealisme serta relativisme hanya bisa memperlihatkan variasi kecenderungan fraud karyawan sebesar 20,3%. Faktor lain tersebut dapat berasal dari tekanan kerja, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, maupun faktor individu lainnya. Hasil ini juga memperlihatkan jika perilaku fraud tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor organisasi saja, tetapi juga berkaitan dengan orientasi etika yang dimiliki individu dalam menilai serta merespons suatu tindakan. Sehingga, pihak organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pembinaan etika karyawan selain memperkuat sistem pengendalian internal sebagai langkah pencegahan terjadinya fraud.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil dari dampak idealisme serta relativisme terhadap kecenderungan fraud karyawan. Dari hasil pengolahan data serta uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini. Pertama, variabel idealisme terbukti berdampak baik pada kecenderungan fraud karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang memperlihatkan idealisme berdampak negatif pada kecenderungan fraud karyawan tidak mendapatkan dukungan empiris. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingginya tingkat idealisme pada individu tidak selalu diikuti dengan rendahnya kecenderungan fraud, karena ada faktor situasional lain yang dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Kedua, variabel relativisme juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan fraud karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat relativisme yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan fraud. Individu dengan tingkat relativisme yang tinggi cenderung lebih mudah memberikan pembenaran terhadap tindakan yang menyimpang berdasarkan kondisi atau situasi tertentu yang sedang dihadapi. Ketiga, variabel idealisme dan relativisme secara simultan memperlihatkan dampak yang signifikan pada kecenderungan fraud karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa orientasi etika individu memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku fraud di lingkungan kerja. Akan tetapi, kemampuan kedua variabel tersebut pada kecenderungan fraud masih tergolong terbatas, sehingga masih ada faktor lain di luar penelitian ini yang juga turut memengaruhi kecenderungan fraud pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, D.N.A. (2025) 'The Effect of Idealism, Relativism, Love of Money, and Academic Experience on Ethical Perception of Accounting Students (Case Study on Accounting

- Students of Muhammadiyah University of Surakarta)', *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 5(1), pp. 174–194.
- Almalki, A., Basodan, Y., & Boshnak, H. (2025). The mediating role of conscientiousness in the relationship between auditors' ethical idealism and fraud detection. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(5), 244. <https://doi.org/10.3390/jrfm18050244>
- Association of Certified Fraud Examiners. (2022). Occupational fraud 2022: A report to the nations. ACFE.
- Barnett, T., Bass, K., & Brown, G. (1994). Ethical ideology and ethical judgment regarding ethical issues in business. *Journal of Business Ethics*, 13(6), 469–480. <https://doi.org/10.1007/BF00881457>
- Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: A study in the social psychology of embezzlement*. Free Press.
- Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175–184. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.1.175>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 219–230. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-2779-8>
- Marta, J., Singhapakdi, A., & Kraft, K. (2008). Personal values and ethical ideologies: A cross-cultural study. *Business Ethics: A European Review*, 17(2), 156–170. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2008.00526.x>
- Purwanto, M. (2025). The influence of relativism ethics and professional commitment on the intention to conduct external whistleblowing. *CONTABILITA: Journal of Accounting and Finance*, 1(2), 73–87.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Tian, V. I., Chiu, W. L. W., & Chan, H. Y. C. (2024). Idealism, relativism, and perception of ethicality of employee behavior in Mainland China and Hong Kong. *Asian Journal of Business Ethics*, 13(1), 203–220. <https://doi.org/10.1007/s13520-023-00177-7>
- Valentine, S., & Bateman, C. R. (2011). The impact of ethical ideology on perceptions of corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 237–251. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0817-2>
- Verwey, I. G., & Asare, S. K. (2022). The joint effect of ethical idealism and trait skepticism on auditors' fraud detection. *Journal of Business Ethics*, 176(2), 381–395. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04657-4>
- Yuniarwati, Ardana, I. K., & Sugiarto. (2021). Factors affecting employee fraud: A study among private companies in Jakarta.