

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Peranan (*Role Theory*)

Teori peran adalah teori yang berkaitan dengan posisinya sebagai tokoh didalam suatu lingkungan untuk berperilaku secara tertentu (sarwono, 2015). Setiap peran yang di berikan diharapkan dapat memberikan identitas pada diri masing-masing individu mengenai siapa dan bagaimana tugas yang mereka jalani. Pada dasarnya teori ini menyarankan bahwa jika seorang individu mempunyai tanggung jawab mengenai tugas dan tanggung jawab nya masing-masing. Menurut (cohen, 2009) dalam (wulandari, 2017) setiap orang pasti mempunyai peran dalam kehidupan ini, misalnya lingkungan di pemerintahan, di lingkungan tersebut tentunya akan terdapat peran yang di ambil masing-masing individu, seperti peran sebagai pemimpin dan sebagai pegawai dan lain sebagainya. Dimana peran yang dijalankan oleh anggota Organisasi Perangkat Daerah sangatlah penting.

Dalam mencegah ada nya suatu kecurangan Peran pemimpin didalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena peran pemimpin adalah peran yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Anggota Organisasi Perangkat Daerah harus bisa menjalankan peran mereka. Dimana kecurangan ini sering terjadi Karena kurangnya perilaku yang kurang baik yang diterapkan oleh suatu anggota Organisasi Perangkat Daerah. Peran anggota organisasi dalam mencegah kecurangan pun sangat penting karena tidak sedikit para pemimpin organisasi melakukan suatu kecurangan. Dalam hal ini semua anggota organisasi harus terlibat dalam menjalankan peran untuk mencegah terjadinya kecurangan. Peran atau *role* juga memiliki beberapa bagian yaitu:

1. Peranan nyata (*Anacted Role*) adalah suatu cara yang betul-betul dijalani seseorang dalam menjalankan suatu peranan.
2. Peran yang di anjurkan (*Prescribed Role*) adalah cara yang di harapkan

rakyat dari kita yang menjalankan peran tertentu.

3. Konflik peranan (*Role Conflik*) adalah suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
4. Kesenjangan peran (*Role Distance*) adalah pelaksanaan peranan secara emosional.
5. Model peranan (*Role Model*) adalah seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru atau ikuti.
6. Kegagalan peran (*Role Failure*) adalah pelaksanaan peranan secara emosional
7. Rangkaian atau peranan (*Role set*) adalah hubungan seseorang dengan individu lainnya pada saat dia sedang menjalankan perannya
8. Ketegangan peran (*Role strain*) adalah kondisi yang timbul bila seseorang yang mengalami kesulitan dalam memenuhi harapan atau tujuan peranan yang dijalankan dikarenakan adanya ketidakserasian yang bertentangan satu sama lain.

Dalam *Role theory* atau teori peran sangat penting di terapkan di suatu Organisasi Perangkat Daerah, tujuannya agar semua anggota organisasi mengetahui perannya masing-masing dan perannya untuk mengabdikan dan menjalankan tugas-tugas serta memberikan pelayanan dan memberikan contoh yang baik untuk masyarakat banyak. Selain itu dari itu anggota pemerintah harus benar benar dalam menjalankan peran yang nyata atau *Anacted Role*. Dimana anggota pemerintah harus bekerja secara jujur dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan harus bisa menunjukkan perannya untuk membangun suatu daerah lebih baik serta menghilangkan kasus-kasus kecurangan yang sering terjadi.

Selain itu Teori peran juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka akan mengalami stress, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada

harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, 2009) dalam (wulandari, 2017).

2.2 Agency Theory

Konsep keagenan menurut Anthony serta Govindarajan (2007: 530) merupakan ikatan serta kontrak diantara principal serta agent. Principal mempekerjakan agent dan bertindak selaras dengan kepentingan principal, akan tetapi principal serta agent memiliki preferensi serta tujuan berbeda. Organisasi sektor publik dikembangkan atas dasar agency theory yang oleh penduduk desa (*principle*) menganggap Pemerintah daerah dan pegawai pemerintah lainnya sebagai *agents* (Adhivinna & Agustin, 2021). Pemegang saham ataupun atasan pada perusahaan (organisasi sektor bisnis) berlaku sebagai *principal*, serta bawahan serta (CEO) *Chief Executive Officer* sebagai *agent* nya. Sedangkan atasan bertindak sebagai *principal* pada organisasi sektor publik, serta yang menjadi agent adalah bawahan. Teori agensi memandang bahwa pemerintah daerah bertindak sebagai *agents* untuk masyarakat desa (*principle*) dan dengan kesadaran akan bertindak untuk kepentingan dirinya. Ikatan kontrak disini yaitu pelimpahan wewenang kepada agents untuk melaksanakan seluruh pekerjaan serta menjadi perwakilan dari masyarakat desa sebagai pemberi amanah dalam pelaksanaan tugas dengan bertanggungjawab.

Pengelola perusahaan biasanya lebih banyak mengetahui tentang informasi internal perusahaan dibandingkan pemegang saham (*principle*). Oleh karena itu, para pengelola berkewajiban untuk menyampaikan informasi operasional perusahaan kepada pemegang saham sebagai tanggungjawab yang dilakukan oleh pengelola. Pemegang saham menilai kinerja manajer perusahaan dalam menjalankan operasional sesuai dengan kontrak yang telah disetujui bersama.

Manajer akan terus berusaha untuk memenuhi permintaan dari *principle*. Namun, kadang ada hal-hal yang sengaja dilakukan oleh pengelola perusahaan contohnya seperti memberikan informasi yang bukan sebenarnya, manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh pengelola dan manajer (Tessa, 2016). Hal tersebut yang bisa menimbulkan konflik antara kedua pihak. Adanya perbedaan atau ketidaksesuaian informasi antara *principle* dan *agent* maka *principle* harus memonitor dan mengontrol lebih ketat lagi sehingga meminimalisir kecurangan yang akan dilakukan oleh pengelola perusahaan. Menurut Eisenhardt (1989) terdapat tiga dasar jenis asumsi sifat dasar manusia didalam *agency theory* yaitu:

- a. Manusia pada umumnya egois atau mementingkan diri sendiri dan tidak melihat kepentingan orang lain (*selft interest*).
- b. Manusia memiliki intelek terbatas mengenai pemahaman pada masa yang akan datang (*bounded rationality*).
- c. Manusia akan selalu menghindari risiko (*risk averse*).

Melihat dari tiga asumsi sifat dasar manusia dalam *agency theory* tersebut maka para pengelola akan selalu mementingkan kepentingan pribadinya untuk mendapatkan keuntungan dan bonus dari perusahaan dengan cara yang tidak benar atau manipulasi laporan keuangan atau tidak memberikan informasi yang sebenarnya kepada pemegang saham (Meckling, 1976).

2.3 Variabel Dependen

2.3.1 Pencegahan Kecurangan

Harahap *et al.* (2021), Pencegahan fraud adalah upaya yang dilakukan untuk menolak tindakan yang disengaja, dirancang untuk menguntungkan diri sendiri atau kelompok dan merugikan orang lain.

Committee of Sponsoring Organizations (2013), pencegahan kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu: keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Nadia *et al.*, (2018), pencegahan kecurangan dengan menjabarkan berbagai sarana kendali. Sarana kendali dimaksud adalah dengan menciptakan kebijakan, prosedur, organisasi, teknik pengendalian, dan peran serta pegawai. Suatu unit organisasi atau perusahaan harus membuat kebijakan yang dapat menciptakan lingkungan atau suasana kerja yang kondusif untuk menghadapi dan menangkal tindakan kecurangan. Manajemen dan seluruh karyawan harus mempunyai komitmen yang sama untuk mencegah kecurangan dan penyimpangan lain.

2.3.2 Efektivitas Pencegahan Kecurangan

Efektivitas pencegahan kecurangan (*fraud*) menurut BPKP (2008:38) adalah sebagai berikut:

1. *Prevention*

Yaitu mencegah setiap peluang yang membuka tindakan kecurangan.

2. *Deference*

Yaitu dengan menangkal setiap pelaku potensial fraud.

3. *Description*

Yaitu mempersulit setiap ruang gerak pelaku potensial fraud.

4. *Recertification*

Yaitu keharusan untuk mengidentifikasi setiap kegiatan yang rentan terhadap risiko kecurangan dan sistem pengendalian internal yang lemah.

5. *Civil action prosecution*

Yaitu menuntut setiap pelaku kecurangan.

2.3.3 Upaya Pencegahan Kecurangan

Upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) dapat dilakukan dengan cara menerapkan (Program dan Pengendalian AntiKecurangan: Pedoman untuk Membantu Mencegah, Menghalangi, dan Mendeteksi Kecurangan) yang diterbitkan oleh AICPA bersama dengan beberapa professional dan Alvin A. Arens (2008:441). Pedoman ini mengidentifikasi tiga upaya untuk mencegah kecurangan:

1. Budaya Jujur dan Etika yang Tinggi
2. Tanggung Jawab Manajemen untuk Mengevaluasi Risiko Kecurangan
3. Pengawasan Oleh Komite Audit

2.2.3 Katagori Kecurangan

Assosiations of Certified Fraud Examiners (ACFE) mengkategorikan kecurangan dalam 3 kelompok :

1. **Korupsi (*corruption*)**

Menurut ACFE korupsi dibagi menjadi empat yaitu :

- a. Pertentangan kepentingan (*Conflict of interst*) yaitu suatu tindakan yang terjadi ketika karyawan manajer, dan eksekutif suatu organisasi atau perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap suatu transaksi yang nantinya akan berdampak buruk pada organisasi atau instansi.
- b. Suap (*Bribery*) yaitu adalah suatu penawaran, pemberian hadiah yang diberikan kepada seseorang yang memiliki pengaruh pada saat negosiasi dan kesepakatan bisnis.
- c. Pemberian ilegal (*illegal gravity*) yaitu sebuah pemberian hadiah yang diberikan kepada seseorang yang memiliki pengaruh pada saat negosiasi dan kesepakatan bisnis.

- d. Pemerasan secara ekonomi, yang pada dasarnya pemerasan ekonomi adalah lawan dari suap.

2. Penyalahgunaan aset

Penyalahgunaan aset adalah suatu bentuk kecurangan yang dilakukan secara tidak sah dan penggelapan suatu aset perusahaan atau organisasi untuk memperkaya diri sendiri serta memakai aset perusahaan untuk kepentingan pribadinya.

Ada beberapa kelompok pnyalahgunaan aset yaitu :

- a. Kecurangan Kas (*cas fraud*)

Kecurangan kas yaitu pencurian terhadap kas perusahaan dan pengeluaran kas secara curang.

- b. Kecurangan Atas persediaan dan aset lainnya (*Fraud inventory abd all others asset*) kecurangan atas persediaan dan aset lainnya adalah pencurian terhadap persediaan dan aset yang digunakan untuk kepentingan pribadi.

3. Pernyataan Palsu (*Fraudulent Statement*)

Pernyataan palsu merupakan suatu tindak kecurangan yang dilakukan dengan cara menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya (*over statement*) dan lebih buruk dari sebelumnya (*under statement*) dan lebih dari sebelumnya (*under statement*) jenis jenisnya yaitu :

- a. *Timing difference (Improper treatment of sales)* yaitu kecurangan berupa pencatatan waktu transaksi yang berbeda di laporan keuangan.
- b. *Fictions revenues* yaitu kecurangan berupa pencatatan pendapatan fiktif di laporan keuangan
- c. *Canceled liabilities and expense* yaitu kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban perusahaan.
- d. *Imroper disclosure* yaitu kecurangan yang dilakukan dengan tidak mengungkapkan laporan keuangan secara cukup dengan maksud

menyembunyikan kecurangan perusahaan sehingga pemakai laporan keuangan tidak mengetahui keadaan perusahaan yang sebenarnya.

2.4 Variabel Independen

2.4.1 Integritas Auditor

Integritas mengartikan bahwa seorang auditor harus menjunjung tinggi integritas. Prinsip integritas auditor menurut SPAP adalah sebagai berikut :
“Prinsip integritas mewajibkan setiap praktisi untuk tegas, jujur, dan adil dalam hubungan professional dan hubungan bisnisnya. Praktisi tidak boleh terkait dengan laporan, komunikasi, atau informasi lainnya yang diyakininya terdapat kesalahan yang material atau pernyataan yang menyesatkan, pernyataan atau informasi yang diberikan secara tidak hati-hati atau penghilangan atau penyembunyian informasi yang dapat menyesatkan atas informasi yang seharusnya diungkapkan.”

Menurut Sukriah, Ika (2009), “Auditor merupakan ujung tombak dari pelaksanaan tugas pemeriksaan. Integritas adalah sikap jujur, bernilai, bijaksana dan tanggung jawab auditor dalam melaksanakan audit. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji keputusannya.” Seorang auditor harus menjunjung tinggi integritas karena integritas auditor merupakan unsur yang mendasar bagi pengakuan professional. Integritas dari seorang auditor sangat mempengaruhi kinerja auditor karena mengharuskan seorang auditor untuk menaati bentuk standar teknis dan etika selain itu juga mengharuskan auditor untuk mengikuti prinsip objektivitas dan kehati-hatian professional (Sari, Nungky Nurmalita and Laksito, Herry (2011)).

Arens, Elder, Beasley (2015:99) menyatakan bahwa: “Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.”

Berdasarkan teori di atas penulis menginterpretasi bahwa integritas auditor adalah sikap jujur, berani, dan tanggung jawab profesional yang dimiliki oleh auditor untuk tidak membiarkan faktor salah saji material dan untuk mendasari kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik

2.3.1.1 Prinsip Integritas Auditor

Menurut Amin Widjaja Tunggal dalam buku pedoman pokok audit internal (2012) menyebutkan beberapa prinsip integritas, antara lain:

1. Auditor internal harus melaksanakan pekerjaannya dengan kejujuran (*honesty*), kerajinan/ketekunan (*diligence*), dan tanggungjawab (*responsibility*).
2. Auditor internal harus mengamati hukum dan melakukan pengungkapan yang diharapkan hukum dan profesi.
3. Tidak secara sengaja menjadi pihak yang terlibat dalam suatu aktivitas yang ilegal, atau melakukan tindakan yang melanggar profesi audit internal atau organisasi.
4. Harus menghormati dan memberi kontribusi kepada tujuan organisasi yang sah dan etis.

2.3.1.2 Manfaat Integritas Auditor

Menurut Mulyadi (2002:55) dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya, auditor mungkin menghadapi tekanan yang saling berbenturan dengan pihak-pihak yang berkepentingan. Dalam mengatasi hal ini, anggota harus bertindak dengan penuh integritas, dengan suatu keyakinan bahwa apabila auditor memenuhi kewajibannya kepada publik, maka kepentingan penerima jasa terlayani dengan sebaik-baiknya.

Menurut Kode Etik Profesi IAI “Mereka yang memperoleh pelayanan dari auditor mengharapkan auditor untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan integritas dan kepentingan untuk melayani publik. Auditor diharapkan untuk

memberikan jasa berkualitas yang dilakukan dengan tingkat profesionalisme yang konsisten sesuai dengan Prinsip Etika Profesi untuk mengembangkan profesi akuntan, memelihara kepercayaan masyarakat dan menjalankan tanggung jawab profesi dalam mengatur dirinya sendiri.

2.4.2 Komitmen Organisasi

Menurut (Abdullah & Hasma, 2018) dan (Bagustianto & Nurkholis, 2018) komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai keyakinan kuat dan penerimaan tujuan dari nilai-nilai organisasi, kesediaan mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan kuat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi juga sangat penting diperhatikan untuk bisa mengurangi kemungkinan tindak kecurangan terjadi didalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sebuah keteguhan diri yang muncul dalam diri individu itu sendiri selama proses menjalankan operasional organisasi. Komitmen akan terbentuk apabila hak dan kewajiban dari karyawan ini terpenuhi dengan baik didalam perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya akan mengetahui, dan maumenerima tujuan yang ada di organisasi. Komitmen akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan senantiasa bekerja dengan maksimal agar tujuan yang diharapkan organisasi tercapai. Hal inilah yang menyebabkan seseorang dengan komitmen yang tinggi memiliki kemungkinan kecil untuk melakukan tindakan kecurangan.

2.4.3 Professional Judgment

Professional judgment menurut International Standards Audit adalah penerapan pengetahuan dan pengalaman yang relevan dalam konteks auditing, akuntansi, standar etika untuk mencapai keputusan yang tepat dalam situasi atau keadaan selama berlangsungnya proses audit.

Professional Judgment adalah penerapan pengetahuan, pelatihan dan pengalaman dalam audit, akuntansi dan etika dalam mengambil keputusan mengenai pilihan yang tepat pada suatu penugasan audit. (Tuankotta, 2013:21). Proses *judgement* tergantung pada kedatangan informasi sebagai suatu proses unfolds (menyeluruh). Kedatangan informasi bukan hanya memengaruhi cara pilihan tersebut dibuat. Di dalam proses *incremental judgement* jika informasi terus menerus datang, akan muncul pertimbangan baru dan keputusan/pilihan baru (Praditaningrum, 2012).

Professional judgment adalah penerapan pengetahuan dan pengalaman yang relevan, dalam konteks auditing, accounting dan standar etika, untuk mencapai keputusan yang tepat dalam situasi atau keadaan selama berlangsungnya penugasan audit, dan kualitas pribadi, yang berarti bahwa judgment berbeda di antara auditor yang berpengalaman (tetapi pelatihan dan pengalaman dimaksudkan untuk mendorong konsistensi dalam *judgment*). Tepat atau tidaknya judgment auditor akan sangat menentukan kualitas dari hasil audit dan juga opini yang akan dikeluarkan oleh auditor. Selain itu, tingkat kepercayaan publik terhadap profesi auditor ini tentunya juga ditentukan apakah auditor dapat memberikan judgment yang tepat dan akurat. Untuk mencegah terjadinya kasus kegagalan audit, maka auditor dituntut untuk bersikap profesional. Sikap profesionalisme auditor dapat dicerminkan oleh ketepatan auditor dalam membuat judgment dalam penugasan auditnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

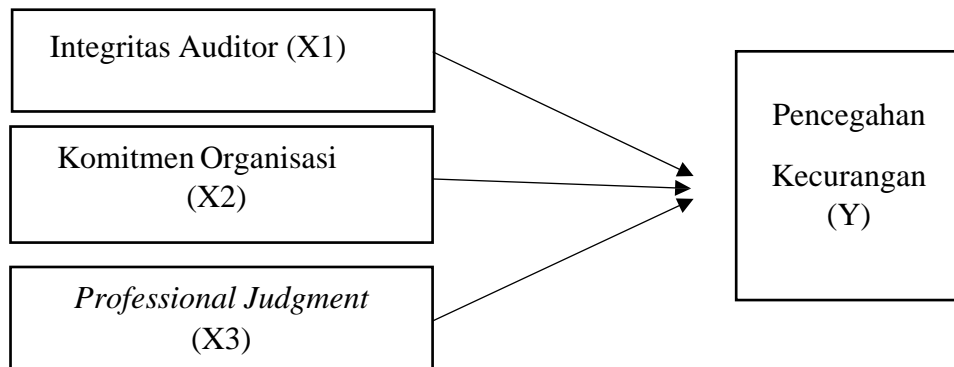
Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mohammad Husen Rifai & Agus Widodo Mardijuwono	<i>Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention</i>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa integritas auditor dan komitmen organisasi berpengaruh positif

	(2020)		terhadap pencegahan kecurangan.
2	Muchtar Lutfi, Masdar Mas'ud, dan Syamsuri Rahim (2023)	Pengaruh Audit Forensik, Audit Investigatif, dan Professional Judgment Terhadap Pengungkapan Fraud Pada Kantor BPKP Perwakilan Sulawesi Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Audit Forensik, Audit Investigatif, dan Professional Judgment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengungkapan Fraud.
3	Yuniar Rahmawati, Cris Kuntadi, dan Rachmat Pramukty (2023)	Pengaruh Integritas, Profesionalisme Auditor Internal, Dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Kecurangan	Berdasarkan teori serta pembahasan dari artikel Review ini, dapat ditarik kesimpulan, bahwa: 1. Integritas berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. 2. Profesionalisme Auditor Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. 3. Good Corporate Governance berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan
4	Tiara Eka Putri, Cris Kuntadi, dan Rachmat Pramukty (2023)	Faktor-Faktor Yang Memengaruhipencegahan Kecurangan: Peran Audit Internal, Sistem Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi	Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Peran Audit Internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan; 2) Sistem

			<p>Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan; dan</p> <p>3) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.</p>
5	<p>Wirmie Eka Putra, Indra Lila Kusuma, dan Maya Widyana (2021)</p>	<p>Model Hubungan Kompetensi, Independensi, Profesionalisme Dan Kualitas Audit Serta Dampaknya Terhadap Kemampuan Mendeteksi Frauds</p>	<p>Hasil Penelitian ini adalah Kompetensi, profesionalisme, dan kualitas audit berpengaruh terhadap kemampuan mendeteksi kecurangan, sedangkan independensi tidak. Dalam pengaruh variabel mediasi, diketahui bahwa kualitas audit tidak mampu memediasi hubungan kompetensi, independensi, dan profesionalisme terhadap kemampuan mendeteksi kecurangan.</p>

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Bangunan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Integritas Auditor Terhadap Pencegahan Kecurangan

Integritas berupa etika dan lingkungan pengendalian merupakan dua hal penting terkait pencegahan kecurangan. Hernandez dan Groot, (2007). Integritas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja auditor pemerintah yang merupakan salah satu pihak yang harus berperan aktif dalam pencegahan kecurangan di lingkungan pemerintahan. Dalam melaksanakan tugasnya dan mendukung peningkatan kinerjanya, auditor harus menjunjung tinggi prinsip integritas untuk bertindak konsisten dengan nilai-nilai etika, dan mengikuti peraturan yang berlaku untuk membangun kepercayaan yang menjadi dasar pengambilan keputusan yang dapat diandalkan.

Watson (2004) menjelaskan bahwa seorang auditor harus memiliki kode etik sebagai prinsip moral atau bentuk peraturan perilaku yang mengatur hubungan antara auditor, auditee, dan masyarakat. Jadi sikap integritas merupakan salah satu kode etik dimana auditor harus mempunyai sikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab. Seorang auditor yang berintegritas tinggi akan selalu melakukan suatu tindakan yang sesuai bagi organisasi,

salah satunya adalah pencegahan kecurangan. Sikap integritas yang dimiliki oleh seorang auditor akan berdampak pada kinerja auditor dan kualitas hasil pemeriksaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Djalil (2016), dimana hasilnya menunjukkan bahwa integritas berhubungan secara signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Bouhawia (2015) menunjukkan bahwa integritas memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas audit yang merupakan elemen penting dalam pencegahan kecurangan. Dari paparan tersebut dapat dihipotesiskan:

**H1: Integritas Auditor Berpengaruh Terhadap Pencegahan
Kecurangan**

2.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Dengan komitmen yang kuat, suatu organisasi dapat langsung mencapai tujuannya. Komitmen organisasi merupakan upaya untuk meningkatkan potensi penerimaan perusahaan, tujuan dan kemauan berperilaku positif atas nama organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi memerlukan keterlibatan emosional, pengorbanan seseorang, dan hubungan yang jujur dengan organisasi (Meyer dan Allen, 1984). Komitmen organisasi dapat ditunjukkan melalui komitmen sikap dan komitmen perilaku. (Steer, 1975). Aspek sikap ditunjukkan dengan keterlibatan seorang pegawai untuk menunjukkan sikap loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, unsur perilaku ditunjukkan dengan upaya upaya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kecenderungan untuk tetap dan mempertahankan profesinya (Allen dan Meyer, 1990).

Meyerdkk. (1993) membedakan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu afektif, kontinuitas, dan normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota dengan organisasinya. Seorang pegawai yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi secara efektif akan terus menjadi anggota organisasi karena memang mempunyai keinginan untuk itu.

Keberlangsungan komitmen berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki *Continuity of Engagement* yang tinggi akan tetap menjadi anggota organisasi karena mereka perlu menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan tetap menjadi anggota organisasi karena merasa harus berada dalam organisasi tersebut.

Dengan beberapa penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan bertahan pada perusahaan tempatnya bekerja. Dengan kata lain, karyawan akan melakukan tindakan positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hikmat (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Dari paparan tersebut dapat dihipotesiskan:

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan

2.7.3 Pengaruh *Professional Judgment* Terhadap Pencegahan Kecurangan

Professional Judgment adalah suatu istilah yang digunakan oleh profesi auditor Mayangsari (2003). Auditor yang lebih berpengalaman terhadap adanya kecurangan akan lebih memperhatikan bukti audit dari laporan keuangan yang agresif. Oleh karena itu, walaupun seorang auditor telah lama bekerja dan banyak mendapat penugasan audit tetapi jarang menemui laporan keuangan dengan *fraud* yang material maka sikap skeptisme profesionalnya tidak berbeda dengan auditor yang kurang berpengalaman (Pardede, 2015).

Dalam melakukan *professional judgment* dalam mengevaluasi bukti audit

merupakan hal yang sangat penting dalam penarikan kesimpulan atas pemeriksaan laporan keuangan. Seorang auditor yang telah memiliki pengalaman terhadap kasus pengungkapan *fraud* akan lebih agresif dan lebih memperhatikan bukti audit dari sebuah laporan keuangan. Akan tetapi, apabila seorang auditor yang telah lama bekerja dan banyak mendapat penugasan audit tetapi jarang menemui laporan keuangan dengan adanya *fraud* yang material maka sikap profesionalnya tidak berbeda dengan auditor yang kurang berpengalaman.

**H3 :Professional Judgment berpengaruh terhadap Pencegahan
Kecurangan.**