



PERC. ADINDA

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori *Agency* merupakan teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini. Teori *agency* dapat menjelaskan hubungan antara pemilik dan pemegang saham (*principal*) dengan manajemen (*agent*) Kusumastuti, (2012). Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak yang terjadi antara satu orang atau lebih (*principal*) yang mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada agen tersebut. Manajemen adalah pihak yang dikontrak oleh pemegang saham yang secara moral dapat bertanggung jawab untuk memkasimalkan keuntungan para pemilik dan pemegang saham (*principal*), namun disisi lain manajer juga memiliki kepentingan untuk mensejahterakan diri mereka sendiri. Perbedaan kepentingan yang terjadi pada manajer inilah yang dapat mengakibatkan timbulnya *agency problem* sehingga kecurangan akuntansi dapat terjadi.

Prinsip utama *theory agency* yaitu adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (*agency*) yaitu manajer. Menurut Nurmanto, (2017) dalam teori keagenan, hubungan *agency* muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut. Menurut Scott (Tandiontong, 2016 dalam Saepudin, 2018) Teori *agency* adalah pengembangan dari suatu teori yang mempelajari rancangan kontrak dimana *agent* bertugas atas nama *principal* ketika tujuan atau keinginan mereka saling bertolak belakang. *Principal* yang tidak memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada *agent*, akan menimbulkan biaya keagenan dimana biaya keagenan merupakan biaya yang harus dikeluarkan untuk menjamin bahwa tindakan *agent* telah sesuai dengan kepentingan *principal*.

Hubungan *agent* dan *principal* dapat mengarah pada kondisi ketidakseimbangan informasi (*asymmetrical information*) karena *principal* berada pada posisi yang memiliki informasi yang lebih sedikit tentang perusahaan dibandingkan dengan *agent*. Dengan asumsi bahwa individu-individu bertindak untuk memaksimalkan kepentingan diri sendiri, maka dengan asimetri informasi yang dimilikinya dapat mendorong *agent* untuk menyembunyikan beberapa informasi yang tidak diketahui oleh *principal* Nurmanto, (2017).

Sebagai agen, manajer bertanggung jawab secara moral untuk dapat mengoptimalkan keuntungan para pemilik dengan memperoleh kompensasi sesuai dengan kontrak. Kontrak perusahaan harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, keberadaan *supervisory boards* yang terdiri dari dewan komisaris dan komite audit berperan penting dalam melakukan pengawasan atas kinerja manajemen termasuk menjaga kredibilitas penyusunan laporan keuangan Sukarno, (2016).

Kepemilikan asing di perusahaan dapat mengurangi masalah-masalah keagenan melalui dorongan yang mengharmonisasikan kepentingan para manajer dan pemegang saham. Pemegang saham asing cenderung meminta keterbukaan informasi mengenai operasi perusahaan untuk mengurangi asimetri informasi. Timbulnya asimetri informasi disebabkan karena hambatan geografis dan bahasa antara investor asing dengan pihak perusahaan tempat mereka berinvestasi, sehingga kualitas informasi keuangan yang disajikan oleh perusahaan menjadi kebutuhan utama bagi investor asing. Semakin besar asimetri informasi yang terjadi di perusahaan maka jasa auditor yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk menjamin kualitas laporan keuangan.

Disisi lain *agent* (manajer) memiliki akses yang lebih luas untuk mengetahui informasi internal dan prospek perusahaan pada tahun-tahun selanjutnya dibandingkan dengan *principal* atau pemegang saham. Oleh karena itu untuk

memastikan bahwa *agent* bekerja sesuai dengan keinginan *principal* maka seorang *agent* (manajer) harus membuat laporan pertanggungjawaban setiap akhir periode dalam bentuk laporan keuangan yang nantinya akan diserahkan kepada *principal* Darmaningtyas, (2018).

2.2 Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) dalam Downida, (2017) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai (1) salah saji yang timbul dari kecurangan pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. (2) salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap asset berkaitan dengan penurian asset entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan standar akuntansi di Indonesia. Perlakuan yang tidak semestinya terhadap aset dapat berupa penggelapan penerimaan uang yang seringkali disertai dengan dokumen palsu yang melibatkan satu atau lebih individu seperti manajemen, karyawan atau orang ketiga.

2.3 Kecurangan (*fraud*)

Fraud adalah perbuatan yang mengandung unsur kesengajaan, niat, menguntungkan diri sendiri atau orang lain, penipuan, menyembunyian atau penggelapan, dan penyalahgunaan kepercayaan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan secara tidak sah yang dapat berupa uang, barang/ harta, jasa, dan tidak membayar jasa, yang dilakukan oleh satu individu atau lebih dari pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, pegawai, atau pihak ketiga. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, (2017).

Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan kebenaran dan dilakukan dengan sengaja untuk memperoleh sesuatu yang bukan merupakan hak pelaku, sehingga dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan Hamdani, (2016). Kecurangan laporan keuangan dilakukan oleh manajemen

dengan memanipulasi laporan keuangan seolah lebih bagus dari keadaan yang sebenarnya Dewi, (2017).

Laporan keuangan yang seperti itu tentu akan merugikan banyak pihak terutama pengguna laporan keuangan. Perusahaan yang sudah *go-public* rentan terhadap terjadinya *fraud* dibandingkan dengan perusahaan yang belum terdaftar di bursa efek, perusahaan dituntut untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja guna meningkatkan nilai perusahaan namun tidak semua perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dari tahun ke tahun untuk itu perusahaan kerap melakukan manajemen laba untuk tetap mendapat kesan baik, menarik investor dan tetap eksis dalam persaingan pasar.

Jadi, Kecurangan adalah perbuatan yang melanggar ketentuan yang berlaku untuk mengambil keuntungan demi dirinya sendiri .

2.4 Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

Umumnya, instansi-instansi daerah menggunakan sistem pengendalian internal untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem dan membantu operasional perusahaan agar dapat terarah dengan baik Chung, (2015).

Menurut Mulyadi, (2014) Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dengan demikian, pengertian pengendalian internal tersebut diatas berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan computer.

Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 1 menyebutkan bahwa Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui

kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Internal yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pengawasan Internal adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah di laksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

2.5 Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi atau gaji merupakan hal yang penting bagi karyawan. Kompensasi merupakan pembayaran dari perusahaan kepada karyawan secara finansial sebagai hasil balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Kompensasi adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti Chandra, (2015).

Kesesuaian kompensasi adalah hal yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan, karena harus sebanding dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan secara tidak adil atau tidak sebanding dengan pelayanan yang telah diberikan dapat memicu adanya tindak kecurangan akuntansi dari karyawan dengan rasionalisasi bahwa dia berhak untuk mendapatkan hal tersebut. Maka kesesuaian kompensasi harus diberikan berdasarkan kualifikasi yang sudah ditentukan perusahaan agar karyawan memang berhak mendapatkannya.

2.6 Budaya Etis

Budaya Etis merupakan asas perilaku yang disepakati atau perilaku yang dilakukan secara umum biasanya mengenai hal-hal seperti moral, sesuatu yang

benar dan bermartabat. Perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya bergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya Zulkarnain, (2013).

Menurut Mustikasari, (2013) budaya etis dapat diproksikan dengan rasionalisasi. Budaya etis organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Sehingga disimpulkan bahwa budaya etis dalam fraud adalah suatu tradisi atau cara yang dianggap benar oleh pelaku *fraud* karena dianggap umum atau hal yang wajar dilakukan karena dilihat bahwa kasus fraud selalu terjadi dari tahun ke tahun.

2.7 Asimetri Informasi

Pada era globalisasi perkembangan informasi berkembang sangat cepat, begitu juga kondisi lingkungan ekonomi yang berhubungan erat dengan bisnis yang terus mengalami perubahan membutuhkan informasi antara lain adalah informasi yang diperoleh dari laporan keuangan Indriani, (2013).

Laporan keuangan merupakan sarana informasi keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Dalam sebuah laporan keuangan memiliki kelemahan tertentu, sekalipun pembuatan laporan keuangan diatur oleh suatu standar yang telah ditetapkan, namun perlu disadari bahwa laporan keuangan mengandung banyak asumsi, penilaian, serta pemilihan metode perhitungan yang dapat digunakan oleh pembuatnya. Adanya pemilihan kebijakan akuntansi dalam standar yang dapat digunakan tersebut membuat manajemen memiliki cukup keleluasaan untuk memanipulasi laporan keuangan tersebut.

Bila terjadi asimetri informasi, agen bias membuat bias atau memanipulasi laporan keuangan sehingga dapat memperbaiki kompensasi dan reputasinya, serta rasio-rasio keuangan. Kesempatan dan motivasi adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi terjadinya *fraud*, dan dengan demikian organisasi cenderung menjadi lebih rentan terhadap *fraud* ketika kedua kondisi tersebut ada secara bersamaan, daripada secara individual.

Menurut Darma, (2014) yang menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. Hasil tersebut didukung oleh (Mustikasari, 2013, Chandra, 2015 dan Purwanti, 2016).

Oleh sebab itu, informasi yang transparan sangat dibutuhkan pengguna informasi terutama pemegang saham sebagai pemilik, dimana informasi tersebut akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusannya (Indriani, 2013). Dalam hal ini agent/ manajemen dalam pemerintahan adalah pihak intern instansi terkait.

2.8 Penegakan Peraturan

Kecurangan secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Orang awam sering kali mengasumsikan secara sempit bahwa *fraud* sebagai tindak pidana atau korupsi Faisal, (2013).

Penegakan hukum merupakan bentuk tindakan nyata oleh subjek hukum kepada hukum yang berlaku yaitu dengan menaati hukum yang ada disuatu negara Sari, (2016). Kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum, tetapi tidak mematuhi. Banyak hukum yang menjadi dasar mengenai pengelolaan keuangan daerah dan undang-undang maupun peraturan pemerintah yang melarang melakukan *fraud* bagi pegawai dan pejabat pemerintahan, dan banyak juga sanksi yang dikenakan kepada pelaku *fraud* diantaranya hukuman penjara dan denda uang, namun masih saja banyak kasus demi kasus yang terjadi sehingga dapat dilihat bahwa hukum seperti tidak memiliki kekuatan bagi pelaku *fraud*.

Dalam UUD 1945 hukum memiliki tujuan yang sangat bermakna yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dapat di tarik kesimpulan secara umum, fungsi hukum adalah mengatur tata kehidupan bermasyarakat agar dapat terciptanya suatu kerukunan,

ketertiban, keadilan dan perdamaian, mengatur dan mengkoordinasi berbagai kepentingan yang ada di masyarakat agar tidak terjadi terbenturnya kepentingan yang berbeda dan melindungi segala kepentingan seseorang dengan memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya itu, misal kepentingan seseorang terhadap jiwanya, kehormatannya, harta bendanya dan sebagainya.

2.9 Komitmen Organisasi

Menurut Oktaviani, (2012) komitmen organisasi adalah individu yang memiliki keinginan untuk berbuat etis terhadap organisasinya dengan tujuan agar terciptanya tujuan yang diinginkan tidak lain semata-mata untuk kepentingan organisasi tersebut. Komitemen organisasi adalah sikap mental individu yang berhubungan dengan tingkat loyalitas terhadap suatu perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pegawai pada nilai-nilai organisasi dan loyalitas pegawai sebagai anggota organisasi dalam membantu dan mewujudkan tujuan organisasi Najahningrum, (2013).

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap mental individu berkaitan dengan tingkat kelojalannya terhadap organisasi tempat individu tersebut berkerja.

(Meyer dan Allen, 1997 dalam Ihsan dan Iskak, 2005) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yang antara lain adalah:

1. Komitmen efektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

2.10 Review Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Cieslewicz, (2012) menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam masyarakat antara lain tradisi, agama, budaya, norma-norma sosial dan kondisi sosial (penegakan hukum, iklim politik, dan kondisi sosial ekonomi) berpengaruh terhadap kecurangan atau *fraud*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Cieslewicz (2012) adalah pengukuran variabel menggunakan persepsi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian (Cieslewicz, 2012) adalah pada model penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sementara penelitian yang dilakukan Cieslewicz merupakan penelitian kualitatif.

Fagbohunge *et al*, (2012) meneliti tentang pengaruh gender dan faktor-faktor organisasional terhadap perilaku curang di tempat bekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gender berpengaruh terhadap perilaku curang atau menyimpang. Selain itu, ada pengaruh negatif antara reaksi organisasional karyawan terhadap pencurian. Terdapat pengaruh positif antara reaksi organisasional karyawan terhadap perilaku curang pada perusahaan tanpa pengawasan. Terdapat pengaruh positif antara reaksi organisasional karyawan terhadap perilaku tidak etis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Fagbohunge *et al*, (2012) adalah sama-sama menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan. Selain itu metode pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fagbohunge *et al*, (2012) adalah model penelitian. Selain itu obyek penelitian juga berbeda,

obyek penelitian Fagbohunge adalah karyawan pada universitas sementara obyek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada subbagian keuangan Dinas Provinsi DIY.

Penelitian yang dilakukan oleh Thoyibatun, (2009) menunjukkan bahwa kesesuaian sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kecenderungan kecurangan akuntansi tidak berpengaruh dengan akuntabilitas kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Thoyibatun, (2009) adalah sama-sama menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyibatun, (2009) adalah obyek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Provinsi DIY, sementara penelitian Thoyibatun dilakukan pada Perguruan Tinggi Negeri se-Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan Puspitadewi dan Irwandi, (2012) menunjukkan bahwa terdapat interaksi antara persepsi keadilan organisasional dan kualitas pengendalian internal terhadap kecurangan pegawai. Aktivitas audit internal dan monitoring berpengaruh terhadap kualitas pengendalian internal, lingkungan etika perusahaan, pelatihan resiko manajemen, dan *communication and information* tidak berpengaruh terhadap kualitas pengendalian internal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Puspitadewi dan Irwandi, (2012) adalah sama-sama meneliti pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Puspitadewi dan Irwandi, (2012) adalah penggunaan variabel moderating. Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderating sementara penelitian Puspitadewi dan Irwandi menggunakan variabel moderating. Perbedaan lainnya terletak pada obyek penelitian. Obyek penelitian Puspitadewi dan Irwandi adalah auditor internal pada Universitas Airlangga, Universitas Katholik Widya Mandala, Universitas Kristen Petra, Universitas Surabaya, dan

STIE Perbanas Surabaya. Sementara obyek penelitian ini adalah Dinas Provinsi DIY.

Penelitian mengenai *fraud* juga dilakukan oleh Zulkarnain, (2013) yang menyebutkan bahwa keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *fraud*; perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap *fraud*; kultur organisasi dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Zulkarnain, (2013) adalah sama-sama meneliti persepsi pegawai dinas. Yang membedakan, responden penelitian ini adalah pegawai sub bagian keuangan Dinas Provinsi DIY sementara responden pada penelitian Zulkarnain, (2013) adalah pegawai Dinas Kota Surakarta.

Penelitian Faisal, (2013) melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *fraud* di Kabupaten Kudus. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Sistem pengendalian internal, penegakan hukum, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*, perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap *fraud*, kesesuaian kompensasi dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Faisal (2013) adalah sama-sama meneliti persepsi pegawai dinas. Yang membedakan, responden penelitian ini adalah pegawai sub bagian keuangan Dinas Provinsi DIY sementara responden pada penelitian Faisal (2013) adalah pegawai Dinas Kabupaten Kudus.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*). Penelitian ini merupakan replikasi dari kompilasi antara Puspita Dewi dan Irwandi (2012), Cieslewisc (2012), Zulkarnain (2013), dan Faisal (2013). Peneliti sebelumnya juga menyarankan untuk meneliti faktor lain yang merupakan proksi dari fraud triangle, sehingga peneliti bermaksud untuk menambah variabel baru berupa penegakan peraturan yang merupakan proksi dari *opportunity*.

Tabel 2.1 Review penelitian sebelumnya

Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Joshua K Cieslewicz (2012)	Fraud , <i>philosophical and religious tradition, culture, social norms and societal conditions</i>	Qualitative. Semi-structured interviews observations	Tradisi, agama, budaya, norma-norma sosial dan kondisi sosial (pengaturan hukum, iklim politik, dan kondisi sosial ekonomi) berpengaruh terhadap kecurangan atau fraud.
Fagbohunge et al (2012)	<i>Fraudulent behaviour, theft and deception, deviant behaviour, amoral behaviour, Gender, employee's organisational reaction</i>	Multiple regression analysis	Gender berpengaruh terhadap pelaporan <i>fraudulent behaviour</i> dan <i>deviant behaviour</i> . Terdapat pengaruh positif antara reaksi <i>organisasional</i> karyawan terhadap perilaku curang pada perusahaan tanpa pengawasan. Terdapat pengaruh positif antara reaksi <i>organisasional</i> karyawan terhadap perilaku tidak etis.

<p>Siti Thoyibatun (2009)</p>	<p>Akuntabilitas kinerja, Kecenderungan kecurangan akuntansi, perilaku tidak etis, Kesesuaian sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, ketaatan aturan akuntansi</p>	<p>Regresi linier</p>	<p>Kesesuaian sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kecenderungan kecurangan akuntansi tidak berpengaruh dengan akuntabilitas kinerja.</p>
<p>Puspitadewi dan Irwandi (2012)</p>	<p>Kecurangan pegawai, keadilan organisasional, kualitas pengendalian internal, lingkungan etika perusahaan, aktivitas audit internal, pelatihan resiko manajemen, <i>communication and information, monitoring</i></p>	<p><i>Linier regression analysis, residuel test</i></p>	<p>Terdapat interaksi antara persepsi keadilan organisasional dan kualitas pengendalian internal terhadap kecurangan pegawai. Aktivitas audit internal dan monitoring berpengaruh terhadap kualitas pengendalian internal, lingkungan</p>

			etika perusahaan, pelatihan resiko manajemen, dan communication and information tidak berpengaruh terhadap kualitas pengendalian internal.
Rifqi Mirza Zulkarnain (2013)	Fraud, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kultur organisasi, perilaku tidak etis, gaya kepemimpinan, penegakan hukum.	<i>Structural Equation Model</i>	keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i> ; perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i> ; kultur organisasi dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap <i>fraud</i> .
Muhammad Faisal (2013)	Fraud sistem pengendalian internal, penegakkan peraturan, gaya kepemimpinan, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, budaya etis organisasi komitmen	<i>Structural Equation Model</i>	Sistem pengendalian internal, penegakan hukum, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i> , perilaku tidak etis

	organisasi.	berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i> , kesesuaian kompensasi dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>fraud</i> .
--	-------------	--

2.11 Bangunan Hipotesis

2.11.1 Pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Pengendalian internal bertujuan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kusumastuti, (2012) sistem pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yang dilakukan oleh manajemen. Jika pengendalian tidak berjalan dengan baik, prosedur tidak dilakukan sebagaimana mestinya, maka akan membuka kesempatan bagi pegawai yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi untuk melakukan kecurangan. Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang akan menyebabkan adanya kesempatan untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi. Saat ada peluang yang besar maka akan semakin besar pula kemungkinan kecurangan akuntansi dapat terjadi. Untuk meminimalkan terjadinya kecurangan akuntansi perusahaan memiliki sistem pengendalian internal, dengan pengendalian internal yang baik dan efektif dapat mengurangi bahkan menutup kesempatan untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin tinggi efektifitas pengendalian internal maka semakin kecil kemungkinan terjadi kecenderungan kecurangan akuntansi. Sebaliknya, semakin rendah efektifitas pengendalian internal maka semakin besar kemungkinan terjadi kecenderungan kecurangan akuntansi. Sistem pengendalian internal yang semakin efektif dapat mengurangi resiko terjadinya

kerugian, kecurangan dan pelanggaran Apriadi, (2015). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi

2.11.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*fraud*)

Kesesuaian Kompensasi juga salah satu pengaruh terhadap kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Kompensasi adalah Pembayaran/ imbalan yang diberikan atas kinerja atau prestasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya. Seorang individu yang merasa tidak puas dengan imbalan yang diperoleh dan juga merasa jika imbalan yang diberikan dari pekerjaannya tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan akan termotivasi untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi. Sistem kompensasi yang sesuai dengan harapan individu akan meminimalkan terjadinya tindakan kecurangan akuntansi. Perusahaan umumnya akan berusaha untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan memberikan gaji yang dan juga insentif terhadap pegawai yang berkontribusi lebih. Selain hal itu diharapkan dapat meminimalkan tindakan kecurangan akuntansi, hal itu juga diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Alou, (2017) dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.11.3 Pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Dengan iklim budaya yang baik tentu akan menciptakan perilaku yang baik pula kepada setiap orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Jika dalam suatu perusahaan kecurangan merupakan hal yang wajar atau biasa terjadi. Maka

setiap orang dalam perusahaan tersebut akan cenderung melakukan kecurangan karena pegawai tersebut merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang biasa atau wajar terjadi. Dalam kondisi organisasi pemerintahan yang memiliki banyak pegawai yang melakukan kecurangan dan hal tersebut dianggap wajar. Pegawai yang lain juga akan melakukan kecurangan dikarenakan pembenaran akan hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar terjadi dalam organisasi tersebut. Demikian juga sebaliknya, jika dalam suatu instansi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa suatu kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan.

Dengan demikian, semakin baik iklim budaya etis yang dapat diciptakan dalam lingkungan perusahaan akan meminimalisir kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan pegawai. Dalam penelitian Apriadi, (2015) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.11.4 Pengaruh asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Asimetri informasi merupakan kondisi dimana pihak dalam atau pengelola perusahaan mengetahui informasi yang lebih baik dibandingkan dengan pihak luar atau pihak pemakai informasi selain pengelola. Dalam lingkup entitas perusahaan, yang menjadi pihak pengguna informasi merupakan masyarakat. Karena pihak Dinas Pemerintah merupakan pihak pengelola dana APBN yang sebagian besar berasal dari masyarakat. Jika kondisi tersebut terjadi, maka akan membuka peluang bagi pihak yang mengelola keuangan untuk melakukan kecurangan.

Penyebab agency problem adalah asimetri informasi dimana manajer yang mengelola perusahaan lebih banyak mengetahui mengenai informasi internal dan

juga prospek perusahaan dimasa yang akan datang dibandingkan dengan pemegang saham. Kondisi seperti ini akan menyebabkan adanya kondisi tidak seimbang dalam mendapatkan informasi antara pihak manajemen dan pihak pemegang saham. Asimetri informasi dapat dijadikan kesempatan oleh manajemen untuk melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi dengan cara tidak menyajikan informasi yang sebenarnya kepada pemegang saham. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi Najahningrum, (2013). Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Asimetri informasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.11.5 Pengaruh penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Kecurangan akuntansi diasumsikan dalam arti sempit yaitu identik dengan korupsi. Kecurangan ini melanggar hukum yang dilakukan seseorang dan merugikan orang lain. Penegakan peraturan yang didasarkan dengan hukum yang berlaku merupakan tindakan nyata yang dilakukan organisasi dengan tujuan dijadikan sebagai pedoman bagi pegawai sebagai alat pengendali dalam bertindak. Rendahnya penegakan peraturan dapat dijadikan kesempatan oleh seorang individu untuk melakukan kecurangan akuntansi.

Dengan adanya penegakan peraturan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat akan ketaatan hukum. Semakin tinggi ketaatan pegawai terhadap peraturan maka semakin rendah kemungkinan pegawai untuk melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi dan sebaliknya jika tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan semakin rendah maka semakin tinggi kemungkinan pegawai untuk melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi. Ketaatan pada peraturan berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecenderungan akuntansi Downida, (2017). Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.11.6 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti telah memahami bahwa ketika bekerja, tujuannya adalah kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan dirinya sendiri. Kecurangan berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai untuk kepentingannya sendiri. Dengan demikian, komitmen organisasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan yang dilakukan pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan menekan terjadinya tindakan kecurangan pada organisasi tersebut. Seperti dalam penelitian Chandra, (2015) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.12 Kerangka Pikiran

Berdasarkan tujuan penelitian di atas mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya etis, asimetri informasi, penegakkan peraturan dan komitmen organisasi terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*), maka dibuat kerangka pemikiran teori sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikiran

