BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 *Fraud Hexagon Theory*

Teori Fraud Hexagon adalah model yang di gunakan untuk memahami dan kecurangan, khususnya dalan laporan keuangan. Teori yang dikembangkan oleh Vousinas (2019), dimana faktor kolusi ditambahkan sebagai salah satu faktor terjadinya sebuah kecurangan pada laporan keuangan. Pada awalnya, teori ini dikembangkan oleh Donald Cressey (1953), dimana dia mengembangkan *fraud triangle*. Teori ini menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang mendorong seseorang melakukan kecurangan dalam laporan keuangan, yaitu: kesempatan *(opportunity)*, yaitu situasi yang memungkinkan pelaku melakukan kecurangan tanpa terdeteksi; tekanan *(pressure)*, yaitu dorongan dari kebutuhan atau kondisi yang memaksa individu berbuat curang; dan rasionalisasi *(rationalization)*, yaitu proses pembenaran yang dilakukan pelaku agar merasa tindakannya dapat diterima atau tidak salah. Wolfe dan Hermanson (2004) memasukkan elemen keempat, kapabilitas *(capability)* dalam faktor penyebab individu melakukan manipulasi laporan keuangan. Crowe (2011) mengembangkan lagi teori *fraud* dan menambahkan faktor kelima yaitu arogansi *(arrogance)*. Vousinas (2019) lalu menambahkan faktor baru berupa kolusi *(collusion)* sebagai elemen yang membuat seseorang melakukan kecurangan laporan keuangan. Kolusi adalah salah satu elemen pusat dalam banyak kasus merugikan dan kompleks. Kolusi merupakan sebuah perjanjian palsu antara dua orang atau lebih menurut (Setyono et al., 2023). *Fraud Hexagon* dapat digunakan dalam pendeteksi faktor apa yang menyebabkan kecurangan laporan keuangan pada penelitian tersebut di jelaskan terdapat enam faktor pada situasi *fraud* yaitu *fraud Hexagon Theory* sebagai berikut:

a. Tekanan(*pressure*)

Stimulus (atau insentif) adalah tekanan untuk melakukan kecurangan dan memiliki sifat finansial dan nonfinansial.Tekanan muncul dalam berbagai bentuk, misalnya kebutuhan finansial yang tinggi, kebutuhan untuk melaporkan hasilyang lebih baik karena tekanan untuk memenuhi target (terutama di masa krisis), frustrasi yang terkait dengan lingkungan kerja, aspirasi profesional dan keinginan untuk mencapainya sesegera mungkin, sementara terkadang hanya keinginan

seseorang untuk membuktikan bahwai adapat mengalahkan sistem(dikaitkan dengan egoisme) dll. Pada tahun-tahun krisis, potensi tindakan kecurangan jauh lebih tinggi sebagai akibat dari resesi ekonomi dan tekanan yang dicatat oleh pemberi kerja untuk memenuhi tujuan bisnis bersama dengan pemotongan biaya karena anggaran yang lebih ketat, sehingga posisi keuangan mereka sendiri atau bahkan status profesional di perusahaan tidak terpengaruh.

b. Kesempatan (*opportunity*)

Opportunity atau peluang adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kecurangan. Pelaku percaya bahwa dia bisa merencanakan dan melaksanakan tindakan curang tanpa ketahuan. Penting untuk diingat bahwa peluang ini harus benar-benar dirasakan oleh pelaku, artinya peluang tersebut tidak selalu terlihat jelas secara langsung. Penelitian tentang penipuan menunjukkan bahwa peluang sering kali muncul dari posisi dan wewenang yang dimiliki seseorang dalam perusahaan. Orang yang berada di posisi puncak biasanya memiliki kekuasaan dan kemampuan yang lebih besar untuk melakukan kecurangan.

c. Rasionalisasi (*rationalization*)

Rasionalisasi adalah sikap atau cara berpikir yang membuat manajemen atau karyawan melakukan tindakan tidak jujur, namun mereka mencari alasan atau pembenaran agar merasa bahwa perbuatan tersebut tidak salah. Dengan begitu, mereka tidak merasa terjebak dalam situasi yang buruk meskipun sebenarnya telah melakukan kesalahan.

d. Kemampuan(*capability*)

Capability atau kemampuan mengacu pada sifat dan keahlian pribadi yang sangat menentukan apakah suatu kecurangan akan benar-benar terjadi, meskipun ada tekanan, peluang, dan rasionalisasi. Banyak kasus penipuan besar, terutama dalam laporan keuangan bernilai miliaran dolar, tidak akan terjadi tanpa adanya individu yang tepat dengan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan penipuan tersebut. Peluang memang membuka kesempatan, dan tekanan serta rasionalisasi mendorong seseorang untuk mencoba melakukan kecurangan, tetapi individu tersebut juga harus memiliki kemampuan yang cukup untuk memanfaatkan peluang itu dan menjalankan penipuan dengan sukses.

e. Ego*(arrogance)*

ego adalah bagian dari kepribadian yang membantu kita menghadapi kenyataan denganmemediasiantaratuntutansuperego,danlingkungan.Egomencegahkita

untuk bertindak berdasarkan setiap dorongan yang kita miliki dan menjadi sangat terdorong secara moral sehingga kita tidak dapat berfungsi dengan baik.

f. kolusi*(collusion)*

Kolusi adalah perjanjian rahasia atau kerja sama antara dua orang atau lebih yang bertujuan melakukan tindakan jahat, termasuk menipu pihak ketiga dengan memanfaatkan hak atau posisi yang dimiliki. Para pelaku kolusi bisa berasal dari dalam satu organisasi, gabungan individu dari berbagai organisasi dan wilayah hukum, atau bahkan anggota kelompok kriminal. Intinya, kolusi melibatkan kesepakatan tersembunyi untuk memperoleh keuntungan secara tidak sah dengan cara yang merugikan pihak lain, biasanya disertai penyalahgunaan wewenang dan pemberian suap atau fasilitas tertentu agar urusan berjalan lancar.

Gambar2.1
Fraud hexagon

2.2 Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi adalah perbuatan yang dilakukan secara sengaja oleh individu yang cenderung melakukan manipulasi penggunaan aset, manipulasi laporan keuangan, dan korupsi demi keuntungan pribadi. Kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi dapat terjadi karena beberapafaktor yaitu kesesuaian kompensasi, Kesesuaian kompensasi berkaitan dengan segala bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan bagi kinerja, baik berupa uang, gaji, upah, bonus, maupun insentif pribadi (Gayatri dan isnaini 2024).

Menurut(Wulandharietal.,2023)menyatakan bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi atau lembaga yang dikelola. Kecurangan akuntansi dapat mencakup tindakan, cara, penyembunyian, dan penyamaran yang sengaja dilakukan oleh seseorang dengan tujuan tertentu.

Menurut ACFE (association of certified fraud examiners), (2016) bentuk- bentuk kecenderungan kecurangan akuntansi, yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan(FinancialStatement*Fraud*)

   Kecurangan laporan keuangan adalah tindakan tidak jujur yang dilakukan oleh manajemen dengan cara menyajikan informasi keuangan secara salah atau menyesatkan, sehingga dapat merugikan investor dan kreditur. Bentuk kecurangan ini biasanya meliputi penyembunyian data keuangan penting atau manipulasi laporan keuangan dengan tujuan menipu para pembaca laporan tersebut demi keuntungan pribadi. Contohnya adalah ketika perusahaan mengatur laporan keuangannya agar terlihat lebih baik sehingga harga sahamnya naik.

2. Penyalah gunaan Aset(AssetMisappropriation)

   Kecurangan dalam penyalahgunaan aset mencakup tindakan yang melibatkan kas, persediaan, dan aset lainnya, serta pengeluaran biaya yang dilakukan secara curang *(fraudulent disbursement)*. Contohnya termasuk mengambil uang perusahaan untuk kepentingan pribadi atau menggunakan kendaraan dinas untuk keperluan pribadi tanpa izin. Jenis kecurangan ini sering terjadi ketika seseorang memanfaatkan posisi atau wewenangnya untuk mengalihkan aset perusahaan demi keuntungan pribadi.

3. Korupsi (Corruption)

   Korupsi adalah tindakan kecurangan yang terjadi ketika seseorang menyalahgunakan kekuasaan atau jabatan untuk keuntungan pribadi. Korupsi ini terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu pertentangan kepentingan *(conflict of interest)*, suap *(bribery)*, pemberian ilegal *(illegal gratuity)*, dan pemerasan (economic extortion). Bentuk korupsi seperti ini biasanya bersifat simbiosis mutualisme, di mana pihak-pihak yang terlibat saling bekerja sama dan sama-sama mendapat keuntungan, sehingga praktiknya sering sulit terdeteksi..

Kecenderungan kecurangan akuntansi menyimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini berarti semakin efektif pengendalian internal akan semakin mengurangi potensi terjadinya kecurangan akuntansi. Sebaliknya penerapan pengendalian internal yang kurang efektif dapat meningkatkan kecenderungan kecurangan akuntansi bahwa pengendalian di lingkungan organisasi memiliki

dampak paling besar terhadap pengendalian penipuan dalam bisnis. Lingkungan pengendalianterdiridariintegritasdannilai-nilaietikaorganisasi.Lingkungan

pengendalian memiliki dampak yang meluas pada keseluruhan sistem pengendalian internal. Oleh karena itu, pengendalian di lingkungan internal yang kuat lebih mungkin untuk mengurangi kemungkinan penipuan dalam suatu organisasi (Madani et al., 2022). mendorong seseorang melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi, salah satunya adalah kesempatan (opportunity). Faktor kesempatan dapat memungkinkan pelaku untuk melakukan kegiatan kecurangan akuntansi lebih sering peluangnya, pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi kemungkinan penipuan akuntansi (Fouziah & Djaddang, 2022).

2.3 KesesuaianKompensasi

Pada dasarnya manusia bersedia bekerja agar dirinya mendapatkan gaji atau kompensasi berupa uang agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Umar mendefinisikan kompensasi sebagai "segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan (Mustika dan Basuki, 2020). Kesesuaian kompensasi adalah penghargaan berupa uang yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi ini sangat penting karena dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Selain itu, kompensasi juga berperan sebagai sarana untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Oleh sebab itu, besarnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh langsung pada kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (Hayatunnupus & Mandasari, 2020). Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan akuntansi, kompensasi sering kali disebut sebagai bentuk penghargaan. Mendefinisikan kompensasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi.(sumanto et.,al 2022).

MenurutUndang-UndangKetenagakerjaan No.13Tahun2003, kompensasikerja mencakup kemampuan kerja individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan,dansikapkerjayangsesuaidenganstandaryangditetapkan.Oleh

karena itu, perusahaan atau organisasi harus menetapkan program kompensasi yang berlandaskan asas keadilan, kelayakan, dan kewajaran, sertamemperhatikan undang-undang yang berlaku*(dwi & adiputra, 2022)*.Menurut Suwarianti (2020) Kebijakan kompensasi harus dirancang dengan prinsip keadilan dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku agar dapat memberikan manfaat yang optimal bagi karyawan dan perusahaan.

2.4 SistemPengendalian Internal

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang melibatkan seluruh tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan serta seluruh pegawai. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sasaran yang diharapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sistem ini mencakup pengamanan aset, keandalan laporan keuangan, serta kepatuhan instansi pemerintah terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, pengendalian internal juga diartikan sebagai rencana organisasi beserta semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi, yang diterapkan oleh instansi pemerintah untuk melindungi hak milik dan menjaga kelancaran operasional(Chandrayatna & Sari, 2019).

Unsur sistem pengendalian internal menurut COSO (*Committe Of Sponsoring Organizations,* 2019),merupakan salah satu teori yang mebahas mengenai pengendalian internal yang di gunakan dalam penelitian bahwah pengendalian internal meliputi komponen-komponen yaitu:

1. LingkunganPengendalian

   Semua komponen pengendalian internal dibangun di atas lingkungan pengendalian. membentuk struktur dan standar, menciptakan lingkungan yang mendukung pengendalian, dan mengubah kesadaran pengendalian.
2. Evaluasi Risiko

   Penilaian resiko membantu menentukan potensi risiko yang dihadapi oleh organisasi.
3. Komunikasidan Informasi

Informasi yang dimaksud adalah data yang relevan dan berkualitas untuk mendukung fungsi bagian tambahan dari pengendalian internal, bersama dengan komunikasi yang dimaksud, adalah komunikasi memungkinkan karyawan mendapatkan dan berbagi data yang diperlukan untuk melakukan, mengawasi, dan mengawasi operasinya.

4. AktivitasPengendalian

   Untuk MengendalikanAktivitas pengendalian adalah tindakan yang ditetapkan oleh aturan dan prosedur untuk mengurangi risiko bagi organisasi. Setiap tindakan pengendalian dokumen dan catatan yang memadai, pengawasan fisik aset dan catatan, dan pengecekan mandiri.

5. TindakanPemantauan

   Evaluasi terus-menerus yang dilakukan oleh manajemen terhadapimplementasi pengendalian internal untuk mengevaluasi apakah pengendalian telah melakukan tugasnya dengan benar.

sistem pengendalian internal suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentangpencapaiandalamkeandalanpelaporankeuangan,efektivitasdanefisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada di dalam suatu entitas atau organisasi (Kuntadi et al., 2022).

2.5 Budaya organisasi

budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsiasumsi (assumptions), atau normanorma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Manihuruket al,2024). Budayaorganisasibisa menciptakansikap etisatautidak etis, dideifinisikan untuk pola sikap yang harus dimilki setiap anggota organisasi sertabisamenjadikanbudayaorganisasiyangbaiksesuaidengansistematis

sebuah organisasi dan berguna untuk tujuan organisasi(Adyaksana & Sufitri, 2022). Budaya organisasi sangat penting bagi anggotanya karena berfungsi sebagai pedoman yang menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Selain itu, budaya ini membantu mengatur cara pengelolaan dan pembagian sumber daya dalam organisasi. Budaya organisasi juga menjadi alat penting dalam menghadapi berbagai peluang dan tantangan yang datang dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi, sehingga membantu menjaga kelancaran dan keberhasilan operasional secara keseluruhan (Mustika dan Basuki, 2020).

MenurutRobbinsmerupakansalahsatuteoriyangmembahasmengenai perkembanganBudayaOrganisasiyangdigunakandalampenelitian(Robbins, 2013) berpendapat bahwa perkembangan budaya dibagi menjadi 5 sumber yaitu: Ciri-ciri budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a. Inisiatif Individual

Setiap anggota organisasi didorong untuk bersikap proaktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, tanpa selalu menunggu instruksi dari manajemen.

b. ToleransiterhadapTindakanBeresiko

Organisasi mendukung anggota untuk berani mengambil risiko dalam mencari solusi atau mengembangkan ide baru, dengan tingkat toleransi tertentu terhadap kemungkinan kegagalan.

c. Pengarahan

Organisasi memberikan panduan dan tujuan yang jelas kepada anggota, sehingga semua tindakan yang diambil selaras dengan visi dan misi organisasi.

d. Dukungan Manajemen

Pihak manajemen diharapkan memberikan dukungan, baik moral maupun sumber daya, untuk membantu anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan.

e. Kontrol

Tingkat pengawasan atau kontrol yang diterapkan oleh manajemen terhadap kinerja individu dan proses kerja dalam organisasi. Kepentingan suatu kinerja dibutuhkan untuk menilai seberapa jauh suatu organisasi dapat menerapkan visi dan misinya agar pelayanan publik dapat terwujud.Salah satu bentuk konsisten adalahperludilakukannyasuatuaktivitasyaitumelakukanbudayaorganisasi

yang setiap harinya dilakukan di dalam organisasi tersebut.Budaya organisasi yangpositifdapatmembantumengurangi risikopenipuan.Budayayangdibangun atas kejujuran, transparansi, dan integritas dapat menjadi kekuatan utama organisasi.

2.6 Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang mencakup keterampilan, pengetahuan, serta sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Keterampilan yang dimaksud meliputi kemampuan merencanakan, ketelitian, kepemimpinan, serta kemampuan bekerja dalam tim (teamwork), yang didukung oleh kecerdasan intelektual, emosional, dan sosial. Motive(tujuan atau motivasi). Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berpikir secara konsisten sehingga mempengaruhi tindakannya. Spencer (1993) menyatakan bahwa motivasi berperan dalam mengarahkan, memilih, dan mendorong perilaku seseorang menuju tujuan tertentu serta menjauhkannya dari hal-hal lain. Sebagai contoh, individu dengan motivasi berprestasi akan secara konsisten menetapkan tujuan yang menantang,bertanggung jawab penuh atas pencapaiannya, serta mengharapkan umpan balik (feedback)untuk terus memperbaiki diriTraits(karakteristik pribadi/watak). Sikap dan nilai-nilai merupakan aspek penting yang dimiliki seseorang, yang mempengaruhi cara berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Sikap dan nilai ini dapat diukur melalui tes yang diberikan kepada responden guna memahami preferensi serta faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu Tindakan.

Kompetensi sebagai “deskripsi mengenai perilaku yang merujuk kepada karakteristik perilaku (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai perilaku yang merujuk kepada karakteristik perilaku (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, dan pengetahuan/keahlian yang semua itu hanya dibawa atau dimiliki oleh seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) ditempat kerja, kemudian kecakapan (competence)didefinisikan sebagaideskripsitugasatauhasil pekerjaanKecakapan

tersebut diartikan sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang seseuai dengan standar yang diharuskan; dan dalam konteks tertentu, kecakapan juga merupakan kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kemampuan tersebut ke konteks yang barudan berbeda *(Mustika & Basuki, 2020)*. (Spencer dan Spencer., 1993)menjelaskan terdapat beberapa karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi, yaitu:

a. *Motive* dalah seseuatu yang secara konsisten dan terus menerus dipikirkan untuk terjadi. Oleh individu motif ini merupakan area yang menggerakkan, mengendalikan, dan mengarahkan perilaku menuju sesuatu yang ingin dicapai.
b. *Traits* menggambarkan tentang karakteristik fisik maupun non fisik seseorang dalam merespon suatu kejadian. Sifat bawaan ini berasal dari "sananya" dan relatif tidak dapat berubah.
c. *Self-Concept*, merupakan pandangan, nilai-nilai, keyakinan dan citra diri seseorang. Konsep diri seseorang dapat berlainan meskipun orang itu dalam satu keluarga atau bahkan lahir secara kembar
d. *Knowledge*Adalah informasi atau pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan ini merupakan kompetensi yang kompleks dan mencakup berbagai pengalaman serta wawasan. Tes pengetahuan biasanya hanya mengukur kemampuan seseorang dalam memilih jawaban yang benar, namun tidak bisa memastikan apakah orang tersebut mampu melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
e. Skills, merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang menjadi bagian dari bidang pekerjaannya. Keahlian ini biasanya bersifat teknis dan berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan secara praktis. Skills mencakup kemampuan khusus yang memungkinkan seseorang menjalankan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi memainkan peran penting dalam pencegahan *fraud* karena merupakan dasar karakteristik seseorang yang mencakup perilaku, cara berpikir, dan penyesuaian dengan situasi. Kompetensi yang baik pada karyawan dapat mencegah terjadinya tindakan *fraud*, karena mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih etis dan sesuai prosedur (Spencer dan Spencer., 1993).

2.7 PenelitianTerdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari penelitian sebelumnya,jadi ituber fungsi sebagai acuan atau pedoman untuk penelitian ini.

Tabel2.1PenelitianTerdahulu

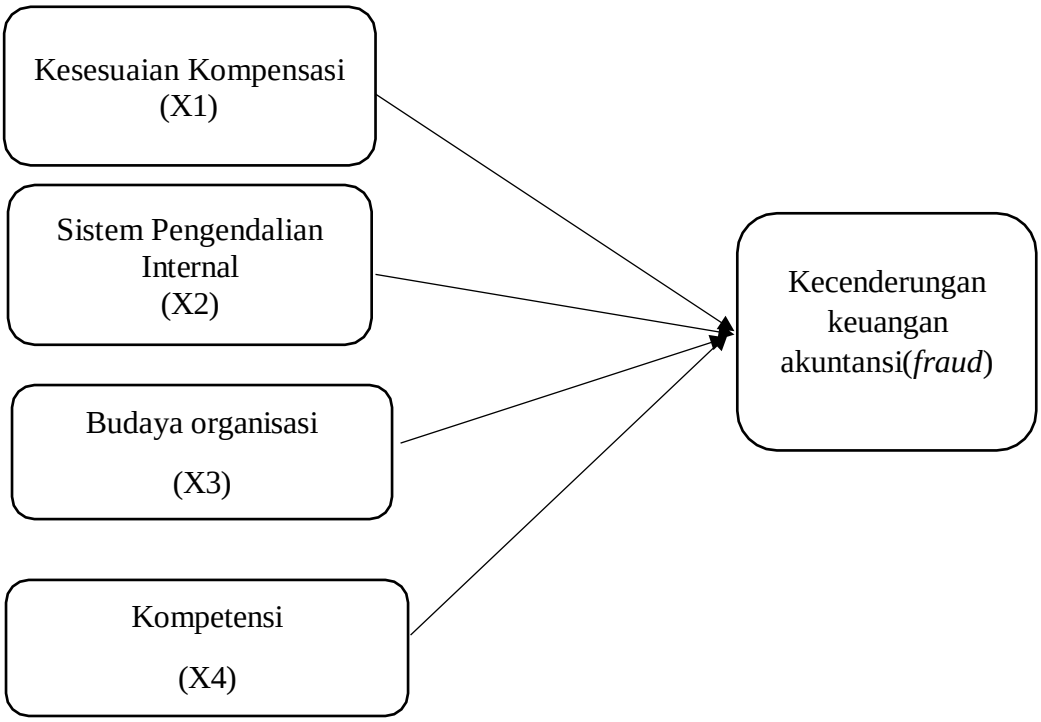
No	Peneliti	JudulPenelitian	HasilPenelitian
1	Kuntadietal., (2022)	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi	Hasil penelitian bahwa sistem pengendalian internal, kompetensi sumberdayamanusia, dan kesesuaian kompensasiberpengaruh terhdap pencegahan kecurangan.
2	Yamalyetal., (2022)	PengaruhPengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap KecuranganAkuntansi	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengendalian internal dan kesesuaian kompensasimempunyai pengaruh terhadap kecurangan akuntansi dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kecuranganakuntansi.
3	Melasari dan sukesi(2020)	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi Dan	Hasil penelitian ini menujukan bahwa secaraparsialvariabel kesesuaiankompensasi

		Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi PadaPerbankan DiTembilahan	dan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan variabel keefektifan Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Secara simultan Kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan keefektifan Pengendalian ineternal berpengaruh terhadap kecenderungan kecuranganakuntansi.
4	Mustika dan Basuki(2020)	Perspective Of*Fraud* DiamondTheoryAndMoral Reasoning AS A mode rating Variable On *Fraud* In Village Fuand ManagementD.I Yogyakarta	Kesesuaan Kompensasi berpengaruh positif terhadap*fraud*pada pengelolaandana desa, sedangkan budaya organisasi kompetensi,dan sistem pengendalian internalberpengaruh

			negatve terhadap *fraud* pada pengelolaandana desa
5	Manihuruketal. (2024)	Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Koperasi Dalam Perspektif Fraud Hexagon	Hasil pada penelitian inimenunjukkanbahwa financial pressure, jabatan,dan kolusi berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecuranganakuntansi. Sedangkan, gaya kepemimpinan,budaya organisasi dan keefektifan pengendalianinternal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecuranganakuntansi.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya,kerangka piker yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar2.2.Kerangka Pemikiran

2.9 Hipotesis Penelitian

2.9.1 Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan keuangan akuntansi (*fraud*)

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Artinya, perusahaan memberikan balas jasa kepada seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan tanggung jawab yang mereka jalankan. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atasjerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya,yangdapatberupagaji,upah,bonus,insentif,dantunjanganlainnya yang di bayar oleh perusahaan. (Yamaly et al., 2022).

Kesesuain kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi merupakan alatpengikat perusahaan terhadap. Salah satu unsur pendorong terjadinya kecurangan akuntansi adalah tekanan bahwa adanya tekanan baik ekonomi maupun nafsu semata, karena kompensasi yang tidak sesuai mendukung insiden-insiden kecurangan oleh para pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat disumpulkanbahwa pegawai yang mengalami ketidakpuasan dengan kompensasinyacenderung mencari penghasilan lain, yang dalam hal ini mencari penghasilan lain dengan melakukan korupsi. Oleh karena itu variabel kesesuaian kompensasi di proksikan sebagai elemen dari tekanan(Damayanti et al., 2023). Jika kompensasi sesuaidapatmemberikan kepuasandanmotivasikepadakaryawandalambekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian Melasari dan Sukesi (2021) yang menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi..

H1: Kesesuian Kompensasi Berpengaruh Terhadap kecenderungan keuangan akuntansi (*fraud*)

2.9.2 Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (fraud)

Sistem pengendalian internal yang efektif dapat melindungi organisasi dari kelalaian maupun tindakan kecurangan yang seharusnya tidak terjadi. Dalam*Fraud* Hexagon Theory, salah satu faktor utama yang menyebabkan *fraud* adalah kesempatan (opportunity), di mana *fraud* tidak akan terjadi tanpa adanya peluang, meskipun individu mengalami tekanan tinggi(Mustika & Basuki, 2020).Oleh karena itu, sistem pengendalian internal yang baik sangat diperlukan untuk mempersempit celah yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku *fraud*. Pengendalian internal yang dirancang dengan baik mampu mengurangi peluang terjadinya penyimpangan oleh pegawai. Dengan adanya sistem pengawasan yang ketat, pemisahan tugas yang jelas, serta prosedur audit yang efektif, risiko tindakan kecurangan dapat diminimalkan. Bahkan jika ada individu yang memiliki niat untuk melakukan kecurangan, sistem ini dapat menjadi penghalang agar tindakan tersebuttidakterjadiDengandemikian,penerapan pengendalianinternalyangkuat tidak hanya berfungsi sebagai perlindungan bagi organisasi tetapi juga sebagai upaya preventif dalam mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi (Ahriati et al., 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yamaly et al., (2022) yang menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Mereka menjelaskan bahwa penerapan sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu mengurangi terjadinya kecurangan dalam laporan keuangan perusahaan.

H2: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap kecenderungan kecurangan

2.9.3 Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kecenderunagn kecurangan akuntansi

Budaya organisasi menggambarkan bagaimana seseorang menanggapi dan memahami situasi yang dihadapi dalam suatu permasalahan. Jika individu dalam organisasi mampu menafsirkan kondisi dan masalah dengan baik, maka mereka cenderung dapat menahan diri untuk tidak melakukan tindakan yang melanggar aturan kerja atau kecurangan. Dengan kata lain, pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi membantu membentuk sikap yang mendorong karyawan untuk bertindak sesuai norma dan etika perusahaan, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku curang (Tutu et al., 2022). Dalam lingkungan organisasi pemerintahan, jika kecurangan dianggap sebagai hal yang biasa atau lumrah, maka pegawai lain cenderung mengikuti perilaku tersebut karena merasa ada pembenaran atas tindakan itu. Sebaliknya, apabila dalam instansi pemerintah telah ditanamkan nilai-nilai etika yang kuat dan kecurangan dipandang sebagai tindakan yang tidak etis, maka pegawai lain akan lebih terdorong untuk menghindari perilaku curang. Dengan kata lain, budaya organisasi yang mengedepankan etika dapat menekan kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan (Fazli et al., 2023).

Kaitannya dengan *Fraud* Hexagon yaitu pada tahap rationalize, dimana pada tahap ini seorang berada dibawah tekanan besar untuk membenarkan tindakannya kepada pemerintah agar mereka tampak logis dan tepat. Ketika nilai-nilai dan norma organisasi diterapkan dengan benar, kegiatan kecurangan berkurang namun, Ketika norma tidak diterapkan dengan benar, tindakan kecurangan dibenarkan dan dipandang masuk akal. Karena anggota organisasi mungkin melihat budaya organisasi sebagai sistem bersama. Karena budaya perusahaan yang kuat menimbulkan rasa memiliki di antara anggotanya, kecurangan akuntansi dapatdihindari atau bahkan diberatas sepenuhya, mencagah peluang kecuranganakuntansi.Artinyabudayayangburukdidalamsebuahorganisasiakan meningkat kanterjadinya kecurangan dan apabila budaya organisasi baik maka akan mengurangi terjadinya kecurangan. Hal ini juga didukuing oleh penelitian natalia (2018).

H3 Budaya organisasi berpengaruh Terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.9.4 Kompetensi berpengaruh terhadap *fraud* pada kecenderungan kecurangan akuntansi

Kompetensi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan dapat dikategorikan dalam faktor kesempatan (opportunity) dan pembenaran (rationalization). Individu dengan kompetensi tinggi dalam bidang akuntansi memiliki pemahaman lebih mendalam mengenai sistem keuangan dan celah yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan manipulasi laporan keuangan. Jika pengendalian internal dalam organisasi lemah, maka individu yang memiliki kompetensi tinggi justru memiliki kesempatan lebih besar untuk melakukan kecurangan dengan cara yang lebih canggih dan sulit terdeteksi. Selain itu,merekadapatmemanfaatkankelemahansistemakuntansiuntukmenyembunyikan tindakan curang tanpa menimbulkan kecurigaan. (Oktavia et al., 2023). Kompetensi juga berhubungan dengan faktor pembenaran (rationalization)**.** Individu yang memiliki pengetahuan akuntansi mungkin merasa bahwa mereka dapat membenarkan tindakan kecurangan dengan berbagai alasan, seperti merasa kurang dihargai secara finansial, melihat adanya praktik serupa dalam organisasi, atau meyakini bahwa tindakan tersebut tidak akan berdampak signifikan pada perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan dalam bidang akuntansi tetapi juga menanamkan nilai etika yang kuat, memperketat sistem pengawasan, serta menciptakan budaya transparansi agar risiko kecurangan dapat diminimalkan (Njonjie et al., 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kutandi et al., (2022) yang menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dapatmemengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi melalui faktor kesempatan dan pembenaran. Individu dengan kompetensi tinggi lebih mampu menemukan celah dalam sistem keuangan untuk melakukan manipulasi. Jika pengendalian internal lemah, risiko kecurangan semakin besar. Selain itu, pembenaran terhadap kecuranganseringmunculketikaindividumerasakurangdihargaiataumelihat

praktikserupa.Olehkarenaitu,penguatanetika,transparansi,danpengawasan ketat diperlukan untuk mengurangi risiko kecurangan.

H4:Kompetensi berpengaruh terhadap *fraud* pada kecenderungan kecurangan akuntansi