

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi

Teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider dalam Adinda (2015) mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan sesuatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Perilaku seseorang oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal. Dalam membuat penilaian terhadap orang lain, persepsi akan dikaitkan dengan teori atribusi. Hal yang sama dikemukakan oleh Robbins (2003) dalam Adinda (2015) bahwa teori atribusi merupakan dari penjelasan cara-cara manusia menilai orang secara berlainan, tergantung pada makna apa yang dihubungkan kesuatu perilaku tertentu. Pada dasarnya teori ini menyarankan bahwa jika seseorang mengamati perilaku seseorang individu, orang tersebut berusaha menentukan apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor internal atau atau eksternal.

Menurut Adinda (2015) Perilaku seseorang dalam organisasi seperti perilaku pimpinan dan perilaku bawahan tidak terlepas dari teori ini. Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pimpinan ataupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab. Faktor-faktor seperti pengendalian internal dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecurangan tersebut. Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas serta efisiensi operasi (Mulyadi dan Puradiredja, 1998 dalam Fauwzi, 2011). Hubungan Teori atribusi dengan variabel penelitian ini adalah dimana teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya yang dipengaruhi oleh kekuatan internal dan eksternal yang akan mencerminkan perilaku kepemimpinan seseorang.

2.2 Kecurangan (*Fraud*)

2.2.1 Definisi *Fraud*

Menurut *Black Law Dictionary* dalam Adinda (2015) *fraud* adalah kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikan. biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (kasusnya dilakukan secara sengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan, penyajian yang salah secara ceroboh tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya secara kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah, penyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh tanpa perhitungan yang mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak yang merugikan.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI,2012) menjelaskan definisi kecurangan (*Fraud*) adalah setiap tindakan akuntansi sebagai : 1). Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau 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 aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di indonesia.

2.2.2. Klarifikasi *Fraud*

Menurut Albrecht (2012), *Fraud* dapat diklasifikasikan menjadi lima jenis, yaitu:

- a. *Employee embezzlement* atau *occupational fraud* adalah pencurian yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan kepada perusahaan.

- b. *Management fraud* adalah Manajemen puncak memberikan informasi atau penyajian yang keliru dalam laporan keuangan.
- c. *Investment Scams* adalah kecurangan yang dilakukan oleh individu dengan mengelabui atau menipu investor dengan cara menanamkan uangnya dalam investasi yang salah.
- d. *Vendor Fraud* adalah fraud ini dilakukan organisasi atau perorangan dengan memasang harga terlalu tinggi untuk barang dan jasa atau tidak adanya pengiriman barang meskipun pembayaran telah dilakukan.
- e. *Customer Fraud* adalah fraud yang dilakukan pelanggan dengan cara membohongi penjual dengan memberikan kepada pelanggan yang tidak seharusnya atau menuduh penjual memberikan lebih terlalu sedikit dari yang seharusnya.

2.2.3 Kecurangan (*fraud*) dalam Sektor Pemerintahan

Akuntansi pemerintahan memiliki tiga tujuan yaitu menjaga keuangan publik dengan mencegah tindakan korupsi, memfasilitasi pengelolaan keuangan pemerintah dengan sehat, membantu pemerintah memberikan akuntabilitas kepada masyarakat (Chan 2003 dalam Khalid 2016). Sudah jelas bahwasannya dalam menjalankan sistem pemerintahan daerah harus transparan dan akuntabel agar tercipta sistem pemerintahan yang sehat dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Akan tetapi masih banyak kecurangan yang dilakukan oleh oknum di dalam sektor pemerintahan daerah di Indonesia. Kecurangan yang sering ditemui di pemerintahan daerah adalah korupsi.

Menurut Sukanto (2007) dalam Najahningrum (2013) dalam hal penindakan terhadap fraud dapat dikelompokkan menjadi tiga tahap yakni tindakan preventif, detektif, dan represif. Tindakan preventif antara lain memberi kesejahteraan yang baik bagi pegawai, menjaga kualitas SDM dengan pembekalan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, memperkuat pengawasan dari atasan maupun dari rekan kerja, memperkuat struktur internal control, menerapkan standar prosedur kerja yang konsisten, memperkuat posisi internal audit, menerapkan sistem risk

manajemen, tidak memberikan pekerjaan dari awal sampai akhir kepada satu bagian, memperkuat instrumen anggaran sebagai pengendali organisasi, dan memperkuat penerapan kode etik.

Tindakan detektif bisa ditempuh dalam mengatasi fraud antara lain memperbaiki dan menerapkan sistem tindak lanjut dari pengaduan, melaporkan transaksi-transaksi khusus diluar standar prosedur baku, mendalami fraud auditing bagi anggota internal audit, memantau gejala-gejala fraud sejak dini, tetapi tidak melanggar aturan moral maupun aturan kerja dan berpartisipasi dalam gerakan moral. Untuk tindakan represif dapat dilakukan dengan cara melakukan investigatif audit jika diperlukan. Jika bukti mendukung, perlu dilanjutkan ke proses selanjutnya bisa berupa teguran, peringatan, PHK atau diteruskan ke aparat yang berwenang, dan penyitaan barang bukti, dokumen-dokumen, bahkan kekayaan jika terbukti kekayaan tersebut hasil korupsi.

2.2.4 Faktor-Faktor penyebab kecurangan (*Fraud*)

Menurut Cressey dalam Adinda (2015) terdapat tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan :

1. Tekanan (*pressure*) yaitu motivasi dari individu karyawan untuk bertindak fraud dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan baik pribadi maupun tekanan dari dalam organisasi. Pressure diproksikan dengan adanya variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural. SAS No.99 terdapat empat jenis kondisi yang umum terjadi pada pressure yang dapat mengakibatkan kecurangan. kondisi tersebut adalah stabilitas keuangan, tekanan eksternal, kebutuhan pribadi, dan target keuangan.
2. Kesempatan (*opportunity*), Menurut montgomery (2002) dalam Rukmawati (2011) kesempatan yaitu peluang yang menyebabkan pelaku secara leluasa dapat menjalankan aksinya yang disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, ketidak disiplin, kelemahan dalam mengakses informasi, tidak ada mekanisme audit dan sikap apatis. Hal yang paling menonjol disini adalah

dalam hal pengendalian internal dan penegakan peraturan. Pengendalian internal dan penegakan peraturan yang tidak baik akan memberi peluang orang untuk melakukan kecurangan.

3. Pembeneran (*rationalization*) yaitu adanya sikap, karakter, atau nilai-nilai etis yang membolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan kecurangan. rasionalisasi menyebabkan pelaku kecurangan mencari pembeneran atas perbuatannya. Untuk memproksikan *Rationalization* digunakan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Menurut Pratama (2018) Budaya Organisasi dan komitmen kepada organisasi merupakan faktor yang diduga dijadikan alasan pembeneran mengapa pegawai melakukan kecurangan atau orang-orang yang berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan *Fraud*.

Selain beberapa faktor di atas, faktor dari dalam diri individu adalah yang paling berpengaruh. Faktor penyebab kasus korupsi di negara sedang berkembang adalah faktor dari dalam individu itu sendiri yaitu rendahnya tingkat moral dan integritas (Yulian, 2011 dalam Pratama, 2018). Tinggi rendahnya moral dan integritas seorang pegawai sangat berpengaruh dalam tindakan kecurangan. Semakin tinggi moral dan integritas seorang pegawai semakin kecil kecenderungan seorang pegawai melakukan kecurangan.

2.3 Keadilan Distributif

Menurut Supardi (2008) dalam Adinda (2018), keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi individu. Dalam keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai bila penerimaan dan masukan antara dua orang sebanding. Jika dari perbandingan proporsi yang diterima dirinya lebih besar, maka ada kemungkinan bahwa hal itu lebih ditoleransi atau dikatakan tidak adil. Dibanding bila proporsi yang diterimanya lebih rendah dibanding dari yang semestinya.

Menurut Faturochman (2002) dalam Najahningrum (2013), keadilan distributif dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu nilai, perumusan nilai-nilai menjadi peraturan, dan implementasi peraturan. Tingkat pertama keadilan distributif terletak pada nilai. pada tingkat nilai keadilan hanya berlaku sesuai dengan nilai yang dianut. Prinsip pemerataan dapat dikatakan adil karena nilai tersebut dianut. Bagi orang yang tidak menganutnya maka bisa saja mengatakan bahwa nilai tersebut tidak adil. nilai-nilai keadilan berubah sesuai dengan tujuan dan kondisi yang ada.

Tingkatan kedua keadilan distributif terletak pada perumusan nilai-nilai menjadi peraturan. Meskipun suatu prinsip keadilan distributif telah disepakati sehingga ketidakadilan pada tingkat nilai tidak muncul, belum tentu keadilan distributif tidak dapat ditegakkan. Untuk operasionalisasi prinsip dan nilai yang dianut perlu dibuat aturan yang jelas dan tegas. Tingkatan ketiga keadilan distributif terletak pada implementasi peraturan. Untuk menilai distribusi adil atau tidak, dapat dilihat dari tegaknya peraturan yang diterapkan. Bila peraturan yang disepakati tidak dijalankan sama sekali atau dijalankan sebagian, keadilan distributif tidak tercapai. ketidakadilan distributif juga tidak dapat dicapai bila peraturan tidak diterapkan secara konsisten baik antar waktu maupun individu.

2.3.1 Keadilan Prosedural

Menurut Faturochman (2002) dalam Najahningrum (2013), bentuk prosedur dan proses akan spesifik sesuai dengan substansinya. Di dalam suatu kelompok, organisasi ataupun lembaga kemasyarakatan bisa ditemukan berbagai prosedur. Meskipun demikian, ada komponen dalam peraturan yang universal dalam prosedur, demikian juga halnya keadilan prosedural. Culquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012), mengidentifikasi enam aturan pokok dalam keadilan prosedural. Bila setiap aturan ini dapat dipenuhi suatu prosedur dapat dikatakan adil. Enam aturan yang dimaksud antara lain :

1. Konsistensi, prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.

2. Meminimalisir bias, ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karena itu, dalam upaya meminimalisir bias ini, baik kepentingan individu maupun pemikahan harus dihindarkan.
3. Informasi yang akurat, informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus mendasarkan pada fakta. Kalau opini sebagai dasar, hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan lengkap.
4. Dapat diperbaiki, upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu di tegakannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.
5. Representatif, Prosedur di katakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan. Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompoknya yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.
6. Etis, prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal diatas terperinci, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral tidak dapat dikatakan adil.

2.3.2 Pengendalian Internal

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Adinda (2015) pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Arens (2004) dalam Aisah (2010), agar tujuan pengendalian dapat terpenuhi, maka didalamnya harus terdapat beberapa unsur yang merupakan bagian dari struktur pengendalian intern yang baik. Unsur-unsur dari sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian. terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap menyeluruh manajemen puncak, direktur pelaksanaan dan komisaris serta pemilik suatu satuan usaha terhadap pentingnya pengendalian oleh suatu usaha tersebut. Faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian internal suatu perusahaan meliputi : Falsafah manajemen dan gaya operasional, struktur organisasi, komite audit, pelimpahan wewenang dan tanggungjawab, kebijakan dan prosedur kepegawaian.
2. Prosedur Penelitian. kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh manajemen didalam lingkungan pengendalian untuk memberikan cukup kepastian bahwa sasaran perusahaan dapat tercapai. prosedur pengendalian umum yang dapat di dipadukan keseluruhan sistem akuntansi dan yang berlaku bagi semua perusahaan meliputi : personil yang kompeten dan putaran tugas, pemberian tanggungjawab, pemisahan tanggungjawab, pemisahaan antara operasi dan akuntansi, pembuktian dan sarana pengaman serta peninjauan kembali secara independen.
3. Aktivitas Pengendalian. kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi resiko dalam pencapaian tujuan entitas sudah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian mempunyai berbagai tujuan dan diterapkan di berbagai tingkat organisasi dan fungsi. Umumnya aktivitas pengendalian yang mungkin relevan dengan audit dapat digolongkan sebagai kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan review terhadap kinerja, pengolahan informasi, pengendalian fisik, dan pemisah tugas.
4. Informasi dan Komunikasi. sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang meliputi sistem informasi akuntansi terdiri dari metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas,

dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aktiva, utang dan ekuitas yang bersangkutan. Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian internal terhadap pelaporan keuangan.

5. Pemantauan. proses penentuan kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berlangsung secara terus-menerus, evaluasi secara terpisah, atau dengan berbagai kombinasi dari keduanya. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dengan pihak luar seperti keluhan *customer* dan komentar masalah atau bidang yang memerlukan perbaikan.

2.3.3 Penegakan Peraturan

Menurut Huda (2012) dalam Najahningrum (2013) peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk mengatur pola tingkah laku. Jadi, peraturan merupakan ikatan, aturan yang harus dipatuhi seluruh anggota organisasi selama proses operasional sehingga proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Jenis-jenis peraturan menurut Huda (2012) antara lain :

1. Peraturan *otoritarian*

Dalam peraturan *otoritarian*, peraturan dibuat sangat ketat dan rinci. Orang yang berada dalam lingkungan peraturan ini diminta mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di tempat itu. Apabila gagal mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku akan menerima sanksi atau hukuman yang berat. Sebaliknya bila berhasil memenuhi peraturan, kurang mendapat penghargaan atau hal itu sudah dianggap menjadi kewajiban. Jadi, tidak perlu mendapat penghargaan lagi. Peraturan yang *otoritarian* berarti pengendalian tingkah laku berdasarkan dorongan, tekanan, pemaksaan dari luar diri seseorang.

2. Peraturan *Permisif*

Dalam peraturan ini seseorang dibiarkan bertindak menurut keinginannya. Kemudian dibebaskan untuk mengambil keputusan sendiri dan bertindak sesuai keinginan yang diambilnya itu. Seseorang yang berbuat sesuatu, dan ternyata membawa akibat melanggar norma atau aturan yang berlaku, tidak diberi sanksi dan hukuman. Dampak peraturan *permisif* ini berupa kebingungan dan kebimbangan. Penyebabnya tidak tau mana yang dilarang dan mana yang tidak dilarang atau bahkan menjadi takut, cemas, dan dapat juga menjadi agresif serta tanpa kendali.

3. Peraturan Demokrasi

Pendekatan peraturan demokrasi dilakukan dengan memberi penjelasan, diskusi dan penalaran untuk membantu memahami mengapa diharuskan mematuhi dan mentaati peraturan yang ada. Peraturan jenis ini menekankan aspek edukatif bukan aspek hukuman. Sanksi dan hukuman dapat diberikan kepada yang menolak atau melanggar peraturan. Akan tetapi hukuman dimaksud sebagai upaya menyadarkan dan mengoreksi. Menurut Huda (2012) semua peraturan yang berlaku umum maupun khusus meliputi tiga unsur yaitu perbuatan atau perilaku yang diharuskan dan dilarang, akibat atau sanksi yang menjadi tanggungjawab pelaku atau yang melanggar peraturan, cara atau prosedur untuk menyampaikan peraturan kepada subjek yang dikenai peraturan tersebut.

2.3.4 Budaya Organisasi

Menurut Ivancevich et al, (2006) dalam Najahningrum (2013) budaya organisasi merupakan sebuah konsep yang penting, sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Schein (1992) dalam Zulkarnain (2013) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Berdasarkan definisi budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola yang dianut bersama dalam suatu organisasi tersebut.

Robert Kreitner dan Angelo Kinichi (2000) dalam Riyanto (2009) menyarankan tindakan-tindakan berikut untuk mengembangkan iklim etika dalam organisasi :

1. Bertingkah laku etis. Manajer hendaknya berlaku etis karena manajer merupakan model peran yang jelas.
2. Penyaringan karyawan yang profesional. Untuk mengembangkan perilaku etis harus dilakukan sejak awal yaitu sejak seleksi karyawan dilakukan. Penyaringan yang lebih teliti di bidang ini dapat menyaring mereka untuk tidak berbuat kesalahan dikemudian hari.
3. Menyediakan pelatihan etika. Para karyawan dapat dilatih untuk mengidentifikasi dan berhadapan dengan isu etis selama masa orientasi dan melalui sesi seminar dan pelatihan menggunakan video.
4. Meningkatkan perilaku etis. Perilaku etis harus didukung, dibiasakan, dan diulangi kembali, Sedangkan perilaku yang tidak etis harus diberikan hukuman sementara perilaku etis hendaknya dihargai.

2.3.5 Komitmen Organisasi

Steers (1985) dalam Adinda (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih baik sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan ketersediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Mayer 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, 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.

2.3.6 Rendahnya Tingkat Moral dan Integritas

Moralitas adalah sistem nilai yang mengatur tentang bagaimana kita harus hidup secara baik sebagai manusia (Harahap, 2011 dalam Novitasari, 2019). Sistem nilai yang terkandung dalam ajaran berbentuk petuah, nasehat, wejangan, peraturan, perintah dan sejenisnya yang diambil dari agama atau adat tertentu supaya manusia hidup dengan baik. Moralitas individu atau kelompok tidak hanya berhubungan dengan perbuatan apa saja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok, tetapi tentang apa yang difikirkan dan dilihat tentang yang baik dan tidak baik, yang benar dan tidak bena (setiawan, 2018).

Liyanarachchi dalam Eliza (2015) level penalaran moral individu akan mempengaruhi perilaku etis. Individu dengan level penalaran moral yang rendah akan berperilaku berbeda dengan individu dengan level moral yang tinggi ketika menghadapi dilema etika. Individu dengan penalaran moral yang rendah cenderung melakukan tindakan yang akan menguntungkan diri sendiri dan menghindari hal-hal yang menimbulkan sanksi hukum. Seangkan individu dengan

penalaran moral yang tinggi dalam bertindak akan memperhatikan kepentingan orang-orang di sekitarnya dan setiap tindakan selalu mendasarkan prinsip moral. Udayana dan Sari (2017) dalam Novitasari (2019).

Integritas adalah tindakan yang konsisten terhadap apa yang telah diucapkan dengan tingkah laku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut baik nilai yang berasal dari nilai kode etik dari tempat bekerja. Identitas karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting agar perusahaan dapat mencegah tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan. Individu dengan integritas yang baik akan menahan diri untuk melakukan kecurangan karena individu tersebut percaya bahwa tindakan tersebut salah (Said, 2017 dalam Novitasari 2019).

Faktor dari dalam diri individu adalah yang paling berpengaruh terhadap tindakan yang dilakukan oleh individu tersebut. faktor penyebab kasus korupsi dinegara sedang berkembang adalah faktor dari dalam individu itu sendiri yaitu rendahnya tingkat moral dan integritas Yuliani (2011) dalam Pratama (2018). Rendahnya tingkat moral dan integritas akan menyebabkan perilaku kecurangan yang dapat dilakukan oleh pegawai atau karyawan, seperti perilaku penyalahgunaan kedudukan, penyalahgunaan kekuasaan, dan perilaku penyalahgunaan sumberdaya organisasi. Begitu pula sebaliknya, jika semakin tinggi tingkat moral dan integritas seorang pegawai maka semakin kecil kecenderungan seorang pegawai untuk melakukan tindak kecurangan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi terjadinya Tindak Kecurangan (*Fraud*) di Lembaga Pemerintahan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan kecurangan (*fraud*) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian Terdahulu	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anik Fatun Najahningrum (2013)	Faktor-Faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>): persepsi pegawai dinas provinsi DIY	Y : Kecurangan (<i>Fraud</i>) : persepsi pegawai dinas provinsi DIY X : Penegakan peraturan, keefektifan pengendalian, asimetri informasi, keadilan distributif, keadilan prosedural,	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi terhadap <i>fraud</i> , adanya pengaruh positif asimetri informasi terhadap <i>fraud</i> dan tidak terdapat pengaruh budaya

			komitmen organisasi, dan budaya etis organisasi.	etis organisasi terhadap farud.
2.	Ray Rachmanta dan Sukardi Ikhsan (2014)	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kecurangan (<i>fraud</i>) di Sektor Pendidikan di Kota Semarang	Y : Kecurangan (<i>Fraud</i>) disektor pendidikan dikota semarang. X : Perilaku tidak etis, komitmen organisasi, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan budaya organisasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara perilaku tidak etis disektor pendidikan terhadap kecurangan, komitmen organisasi dan keefektifan sistem pengendalian menunjukkan pengaruh negatif. Tidak terdapat pengaruh antara keadilan distributif, keadilan prosedural, penegakan peraturan dan budaya organisasi, serta tidak terdapat pengaruh antara keefektifan sistem pengendalian internal

				persepimpinan sekolah, guru, dan murid dengan kecurangan
3.	Yunita Maya Adinda (2015)	Faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan (Fraud) disektor pemerintahan di kabupaten klaten	<p>Y :</p> <p>kecenderungan kecurangan (fraud) disektor pemerintahan kabupaten klaten</p> <p>X :</p> <p>Keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. sedangkan keadilan proseduran berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. dan kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan tidak terdapat pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.</p>

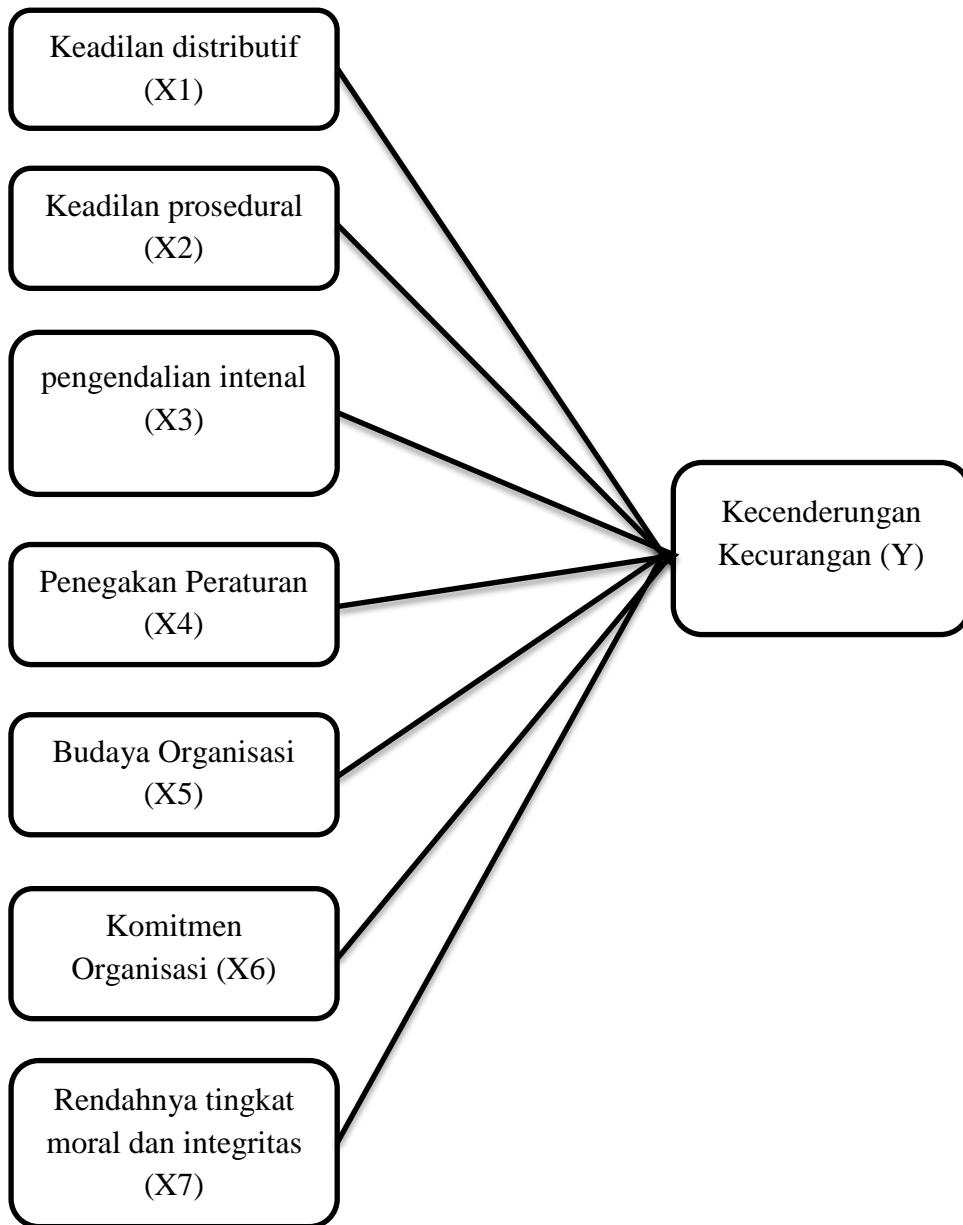
4.	Siti Fitriani Afsari (2016)	Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan berdasarkan teori <i>Fraud Triangle</i> .	Y : kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) disektor pemerintahan berdasarkan teori <i>fraud triangle</i> . X : Kepuasan kompensasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis organisasi dan komitmen organisasi.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) sedangkan gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, penegakan peraturan, budaya etis organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>).
5.	Jelfani saragih sumbayak (2017)	Pengaruh keadilan organisasi, sistem pengendalian intern, komitmen	Y : Kecurangan (<i>fraud</i>). X : Keadilan organisasi,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi, sistem pengendalian intern, komitmen organisasi dan gaya

		organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kecurangan (<i>fraud</i>)	sistem pengendalian intern, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan	kepemimpinan berpengaruh terhadap kecurangan (<i>fraud</i>).
6.	Mahfuzh Ardiyansyah Aditya Pratama (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya tindak kecurangan di lembaga pemerintahan kabupaten klaten	Y : Kecurangan di lembaga pemerintahan kabupaten klaten X : Kompensasi yang tidak sesuai, kebutuhan yang mendesak, pengakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan rendahnya	Hasi penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak sesuai, kebutuhan yang mendesak, penegakan peraturan, pengendalian internal, budaya organisasi, keefektifan pengendalian internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya tindak kecurangan sedangkan rendahnya moral dan integritas berpengaruh positif

			moral dan integritas.	terhadap terhadap terjadinya tindak kecurangan.
7.	Indra Cahya Kusuma dan Didi (2018)	Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>): persepsi pada pegawai pemerintah daerah kota bogor.	Y : kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>). X : Keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengendalian internal dan penegakan peraturan berhubungan terhadap kecenderungan kecurangan. sedangkan keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1

2.6 Bangunan Hipotesisi

1. Pengaruh keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Persepsi mengenai keadilan ini dibandingkan dengan orang lain yang setara. Jika seseorang mempersepsikan bahwa terdapat ketidakadilan mengenai gaji atau kompensasi yang seharusnya didapatkan maka akan mendorong orang tersebut melakukan kecurangan (Najahningrum, 2013). Hal ini menyatakan bahwa teori atribusi mempunyai keterkaitan dengan variabel keadilan distributif dimana perilaku seorang pemimpin mengenai keadilan yang diberikan oleh anggotanya agar anggota tidak melakukan kecurangan dilembaga organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma dan didi, 2018) menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sementara hasil penelitian (Adinda, 2015) terdapat pengaruh positif keadilan distributif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) disektor pemerintahan kabupaten klaten. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis pertama untuk penelitian ini adalah

H1 : Keadilan distributif berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

2. Pengaruh keadilan prosedural terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Keadilan prosedural berkaitan dengan persepsi seseorang mengenai prosedur dalam pemberian gaji atau kompensasi lainnya kepada pegawai. Menurut Thibaut & walker (1975) dalam Kadaruddin (2012) keadilan prosedural mengacu pada kesetaraan prosedur. Teori dan penelitian telah menetapkan bahwa prosedur dinilai sebagai adil jika mereka diimplementasikan konsisten, tanpa kepentingan pribadi, berdasarkan informasi yang akurat, dengan kesempatan untuk memperbaiki keputusan itu dengan kepentingan semua pihak diwakili, dan mengikuti moral dan etika standar. Hal ini menyatakan bahwa teori atribusi

mempunyai keterkaitan dengan variabel keadilan prosedural dimana perilaku seorang pemimpin mengenai keadilan yang diberikan oleh anggotanya agar anggota tidak melakukan kecurangan dilembaga organisasi. Penelitian (Kusuma dan Didi, 2018) menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh keadilan prosedural memiliki hubungan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis kedua untuk penelitian ini adalah

H2 : Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

3. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Menurut Pratama (2018) Pengendalian internal adalah seluruh kegiatan yang harus dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjaga keberlangsungan sebuah organisasi agar tujuan dapat tercapai. Maka dapat diambil kesimpulan bawa semakin efektifnya suatu pengendalian internal yang diterapkan maka akan memperlancar kinerja dalam suatu organisasi. Keefektifan dari pengendalian internal dapat digunakan sebagai alat pendeteksi kecurangan. apabila terdapat kegiatan yang menyimpang dari kebijakan maka dapat disimpulkan bahwasannya pengendalian internal tidak berjalan dengan baik sehingga diindikasikan sebagai tindakan kecurangan. Hal ini menyatakan bahwa teori atribusi mempunyai keterkaitan dengan variabel pengendalian internal dimana perilaku seorang pemimpin atau anggotanya untuk menjaga sebuah organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian (Kusuma dan Didi, 2018) menunjukkan bahwa pengendalian internal berhubungan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sedangkan penelitian (Pratama, 2018) menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap terjadinya tindak kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis ketiga untuk penelitian ini adalah

H3 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

4. Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Kecurangan secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain (Adinda, 2015). Apabila peraturan dalam organisasi semakin ditegakkan dan dipatuhi oleh anggotanya maka akan semakin meminimalisir penyimpangan kegiatan yang dilakukan oleh anggota kelompok atau organisasi. Begitu juga dengan peraturan yang ada pada lembaga pemerintahan, semakin ditegakannya peraturan dalam lembaga pemerintahan, maka akan semakin meminimalisir tingkat penyimpangan kegiatan termasuk kecurangan dalam lembaga pemerintahan. Hal ini menyatakan bahwa teori atribusi mempunyai keterkaitan dengan variabel penegakan peraturan dimana perilaku yang dilakukan oleh pemimpin maupun anggota organisasi dalam mematuhi peraturan yang sudah ada agar tidak cenderung melakukan kecurangan. penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma dan Didi, 2018) menunjukkan bahwa penegakan peraturan berhubungan terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan penelitian (Afsari,2016) menunjukkan bahwa penegakan peraturan tidak terdapat pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. berdasarkan uraian tersebut hipotesis keempat untuk penelitian ini adalah

H4 : Penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Menurut Tosi dalam Zulkarnain (2013) budaya organisasi adalah cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi. Budaya dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku anggotanya. Budaya organisasi yang baik akan membawa pengaruh baik bagi anggotanya, begitu pula sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan berpengaruh buruk kepada anggotanya. Hal ini menyatakan bahwa teori atribusi mempunyai keterkaitan dengan variabel budaya organisasi dimana peristiwa atau kebiasaan yang dilakukan pimpinan dalam organisasi harus dihilangkan agar tidak dicontoh oleh anggota lainnya sehingga tidak terjadi kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma dan Didi, 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. berdasarkan uraian tersebut hipotesis kelima untuk penelitian ini adalah

H5 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

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

Pegawai yang memiliki Komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti telah memahami bahwa ketika bekerja tujuan utamanya adalah untuk kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan individu (pratama, 2018). 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 semakin menekan terjadinya tindak kecurangan. Hal ini menyatakan bahwa teori atribusi mempunyai keterkaitan dengan variabel komitmen organisasi dimana seorang pemimpin maupun anggota organisasi harus menerapkan didalam dirinya bahwa dalam bekerja tujuan utamanya adalah untuk kepentingan organisasi bukan untuk kepentingan pribadi sehingga akan

meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan. hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma dan Didi, 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Afsari, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. berdasarkan uraian tersebut hipotesis keenam untuk penelitian adalah

H6 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

7. Pengaruh rendahnya tingkat moral dan integritas terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Faktor dari dalam diri sendiri adalah faktor yang paling kuat yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. faktor penyebab kasus korupsi dinegara sedang berkembang adalah faktor dari dalam individu itu sendiri yaitu rendahnya tingkat moral dan integritas Yuliani (2011) dalam Pratama (2018). karena jika dalam suatu organisasi diisi oleh seorang pegawai yang tidak memiliki tingkat moral yang baik maka seseorang tersebut akan cenderung mencari cara untuk melakukan kecurangan yang akan menguntungkan dirinya tanpa memperhatikan kinerja organisasi. Hal ini menyatakan bahwa teori atribusi mempunyai keterkaitan dengan variabel rendahnya tingkat moral dan integritas dimana seorang pemimpin atau anggota harus memiliki moral yang baik sehingga akan meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2018) menunjukkan bahwa rendahnya tingkat moral dan integritas berpengaruh positif terhadap terjadinya tindak kecurangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari, 2019) variabel moralitas dan integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis ketujuh untuk penelitian ini adalah

H7 : Rendahnya tingkat moral dan integritas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).