

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi

Teori *atribusi* dikembangkan oleh Kelley (1967), kemudian Green serta Mitchell (1979). Mereka berpandangan bahwa perilaku kepemimpinan disebabkan oleh atribut penyebab. Jadi teori kepemimpinan atribut menjelaskan mengapa perilaku kepemimpinan terjadi. Teori atribusi dikembangkan dengan beberapa pendapat berikut:

(a) Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori atribusi ikut menjelaskan kepemimpinan karismatik. Para pengikut membuat atribut pada pemimpin yang heroik atau yang memiliki kemampuan yang luar biasa yang mereka amati dan dapati.

(b) Teori Kepemimpinan Transaksional

Para pemimpin transaksional, adalah pemimpin yang membimbing atau mendorong bawahan mereka mengarah pada tujuan yang telah diletakkan, dengan cara menjelaskan peranan dan tugas yang dipersyaratkan.

(c) Teori Kepemimpinan Transformasional

Terdapat juga para pemimpin yang transformasional. Teori ini melihat pemimpin yang menyediakan pertimbangan individual dan *stimulasi intelektual* serta mereka yang memiliki karisma (Waworuntu, 2003).

Semua pandangan, model, dan teori di atas tidak terlepas dari perilaku orang dalam organisasi, yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Jadi kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam kerja di sebuah organisasi dengan bawahannya atau orang lain (Waworuntu, 2003).

Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin ataupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab. Termasuk tindakan tidak etis maupun kecurangan yang terjadi. Faktor-faktor seperti pengendalian internal, kompensasi dan moralitas merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecurangan tersebut.

2.2 Teori Perkembangan Moral

Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya seperti yang diungkapkan Kohlberg (1969) . Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral, yang merupakan dasar dari perilaku etis, mempunyai enam perkembangan yang dapat teridentifikasi. Ia mengikuti perkembangan dari keputusan moral seiring penambahan usia yang semula diteliti Piaget (1958), yang menyatakan bahwa logika dan moralitas berkembang melalui tahapan-tahapan konstruktif. Kohlberg (1969) memperluas pandangan dasar ini dengan menentukan bahwa proses perkembangan moral pada prinsipnya berhubungan dengan keadilan dan perkembangannya berlanjut selama kehidupan.

Kohlberg (1969) menggunakan cerita-cerita tentang dilema moral dalam penelitiannya dan ia tertarik pada bagaimana orang-orang akan menjustifikasi tindakan-tindakan mereka bila mereka berada dalam persoalan moral yang sama. Kohlberg (1969) kemudian mengkategorisasi dan mengklasifikasi respon yang dimunculkan ke dalam enam tahap yang berbeda. Keenam tahapan tersebut dibagi ke dalam tiga tingkatan: *pra-konvensional*, *konvensional*, dan *post-konvensional*.

Manajemen pada tahapan post konvensional menunjukkan kematangan moral manajemen yang tinggi. Kematangan moral menjadi dasar dan pertimbangan manajemen dalam merancang tanggapan dan sikap terhadap isu-isu etis. Perkembangan pengetahuan moral menjadi indikasi pembuatan keputusan yang secara etis serta positif berkaitan dengan perilaku pertanggung-jawaban sosial. Karena adanya tanggung jawab sosial, manajemen dengan moralitas yang tinggi diharapkan tidak melakukan perilaku menyimpang dan kecurangan dalam kinerjanya. Termasuk adanya perilaku tidak etis dari manajemen dan kecurangan akuntansi. Moralitas manajemen yang tinggi diharapkan akan menurunkan perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi yang dilakukan manajemen perusahaan.

2.3 Theory of Reasoned Action (Teori Tindakan Beralasan).

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali diperkenalkan oleh Martin Fishbein dan Ajzen dalam Jogiyanto (2007). Teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Kehendak merupakan prediktor terbaik perilaku, artinya jika ingin mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang, cara terbaik adalah mengetahui kehendak orang tersebut. Namun, seseorang dapat membuat pertimbangan berdasarkan alasan-alasan yang sama sekali berbeda (tidak selalu berdasarkan kehendak). Konsep penting dalam teori ini adalah fokus perhatian (*salience*), yaitu mempertimbangkan sesuatu yang dianggap penting. Kehendak (*intention*) ditentukan oleh sikap dan norma subyektif (Jogiyanto, 2007).

Ajzen (1991) yang mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan dan dampaknya terbatas hanya pada tiga hal; Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma-norma objektif (*subjective norms*) yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat berperilaku tertentu. Teori perilaku beralasan diperluas dan dimodifikasi oleh (Ajzen dalam Jogiyanto 2007) dan dinamai Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*). Inti teori ini mencakup 3 hal yaitu; yaitu keyakinan tentang kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*), keyakinan tentang norma yang diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normative beliefs*), serta keyakinan tentang adanya faktor yang dapat mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran akan kekuatan faktor tersebut (*control beliefs*).

Jogiyanto (2007) berpendapat bahwa Intensi atau niat merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang disebut dengan norma subyektif. Secara singkat, praktik atau perilaku menurut *Theory of Reasoned Action* (TRA) dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma

subyektif. Sikap sendiri dipengaruhi oleh keyakinan akan hasil dari tindakan yang telah lalu. Norma subyektif dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut. Secara lebih sederhana, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya.

2.4 Teori *Fraud Triangle*

Ada 3 hal yang mendorong terjadinya sebuah upaya fraud, yaitu pressure (dorongan), opportunity (peluang), dan rationalization (rasionalisasi), sebagaimana tergambar berikut ini:

1. Pressure (Dorongan)

Pressure adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan fraud, contohnya hutang atau tagihan yang menumpuk, gaya hidup mewah, ketergantungan narkoba, dll. Pada umumnya yang mendorong terjadinya fraud adalah kebutuhan atau masalah finansial. Tapi banyak juga yang hanya terdorong oleh keserakahan.

2. Opportunity (Kesempatan)

Opportunity adalah peluang yang memungkinkan fraud terjadi. Biasanya disebabkan karena internal control suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/atau penyalahgunaan wewenang. Di antara 3 elemen fraud triangle, opportunity merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, dan control dan upaya deteksi dini terhadap fraud.

3. Rationalization (Pembenaran)

Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya fraud, dimana pelaku mencari pembenaran atas tindakannya, misalnya: Bahwa tindakannya untuk membahagiakan keluarga dan orang-orang yang dicintainya, perusahaan telah mendapatkan keuntungan yang sangat besar dan tidak mengapa jika pelaku mengambil bagian sedikit dari keuntungan tersebut.

2.5 Kecurangan Akuntansi

IAI (2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam 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 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. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang/uang, pencurian aktiva, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dengan catatan atau dokumen palsu atau yang menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. Dari perspektif kriminal, kecurangan akuntansi dikategorikan sebagai kejahatan kerah putih (*white-collar crime*). Sutherland, sebagaimana dikutip oleh Geis dan Meier (1977), dalam Wilopo (2006), menjelaskan bahwa kejahatan kerah putih dalam dunia usaha diantaranya berbentuk salah saji atas laporan keuangan, manipulasi di pasar modal, penyuaipan komersial, penyuaipan dan penerimaan suap oleh pejabat publik secara langsung atau tidak langsung, kecurangan atas pajak, serta kebangkrutan. Dari definisi-definisi di atas, tampak perbedaan pengertian dari kecurangan akuntansi. IAI tidak secara eksplisit menyatakan bahwa kecurangan akuntansi merupakan kejahatan. Sebaliknya Sutherland (1940) sebagai pakar hukum menganggap kecurangan akuntansi sebagai kejahatan.

Hasil-hasil penelitian tentang kecurangan akuntansi, menunjukkan bahwa kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh tingkat korupsi di suatu negara [Sheifer and Vishny (1993), Gaviria (2001)]. Hasil penelitian Mayangsari dan Wilopo (2002) membuktikan bahwa internal birokrasi memberikan pengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan. Artinya, semakin baik pengendalian internal birokrasi, maka semakin rendah tingkat kecurangan akuntansi pemerintah.

2.6 Perilaku Tidak Etis

Buckley et al., (1998) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar (Hendriksen, 1992:237). Perusahaan sebagai pribadi artifisial memiliki tanggung jawab moral dan sosial, yang pada tingkat operasional diwakili secara formal oleh manajemen (Keraf, 1998: 113-136). Dengan mengacu pada dimensi perilaku yang menyimpang dalam bekerja dari Robinson (1995),

Tang et al., (2003) dalam penelitiannya menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan. Perilaku ini terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*). Penelitian ini meminjam konsep Tang et al., (2003) untuk menjelaskan indikator perilaku tidak etis perusahaan.

2.7 Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi. Pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi adanya suatu perilaku tidak etis. Pengendalian internal yang efektif dapat membuat peluang untuk melakukan suatu perilaku tidak etis menjadi tertutup. Oleh karena itu, perilaku tidak etis dapat dicegah dengan sistem pengendalian internal yang baik dan efektif. AICPA (1947) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Boynton and Kell, 1996: 253). Wright (2003), Sims and Keon (1999), Schminke (2001), serta Beu

and Buckley (2001) mendukung pendapat ini.

2.8 Persepsi Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dengan adanya kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat berkurang. Kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi (Luthans, 1998: 231-238). Pendapat ini didukung oleh Wright (2003) yang menyatakan bahwa insentif, pengawasan serta sistem yang berjalan dengan baik dapat mencegah perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Meski Robinson (1995), Tang et al., (2003), serta Dallas (2002) menyatakan sebaliknya, penelitian ini berpendapat bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan menurunkan perilaku tidak etis manajemen perusahaan

2.9 Moralitas Manajemen

Moralitas merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku seorang individu. Karena moralitas merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Moralitas yang buruk akan membuat individu cenderung berperilaku tidak etis. Dalam suatu perusahaan atau instansi yang diwakili manajemennya, moralitas manajemen merupakan hal penting yang berpengaruh terhadap tindakan yang diambil perusahaan. Sehingga dalam suatu perusahaan atau instansi, moralitas manajemen memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis yang dilakukan perusahaan.

Kohlberg (1969), sebagaimana dikutip oleh Velasquez (2002) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan prakonvensional, tahapan konvensional, dan tahapan postkonvensional. Moralitas manajemen pada tahapan post konvensional menunjukkan kematangan moral manajemen yang tinggi. Bernardi (1994) menjelaskan bahwa kematangan moral menjadi dasar dan pertimbangan manajemen dalam merancang tanggapan dan sikap terhadap isu-isu etis. Hasil penelitian Trevino and Youngblood (1990) serta Goolsby and

Hunt, (1992) menunjukkan bahwa perkembangan pengetahuan moral menjadi indikasi pembuatan keputusan yang secara etis serta positif berkaitan dengan perilaku pertanggung-jawaban sosial. Meski terdapat hasil penelitian yang berbeda dari Kite (1996) dengan mengutip hasil penelitian berbagai penelitian [Tull (1982), Amstrong (1984&1987), Ponemon (1988&1990), Ponemon and Gabhart (1990), Ponemon and Glazer (1990)] dan dari Dallas (2002) penelitian ini berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat moralitas manajemen, semakin rendah perilaku tidak etisnya.

2.10 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa referensi penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya yaitu:

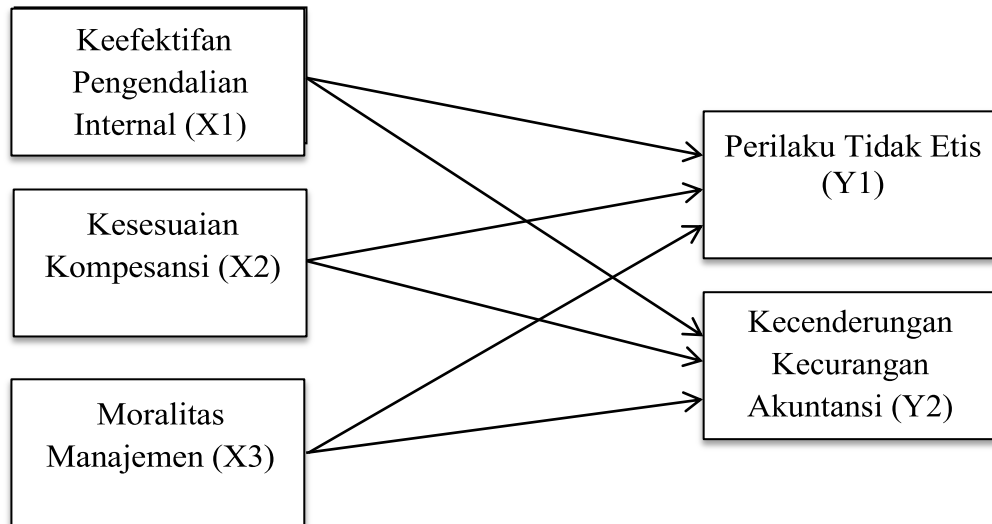
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Pengarang dan tahun publikasi	Tujuan penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
Mayangsari dan Wilopo (2002)	Meneliti pengaruh pengendalian internal dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	Pengendalian internal, perilaku tidak etis, kecenderungan kecurangan akuntansi	Pengendalian internal dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
Wilopo (2006)	Meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, asimetri informasi, kecenderungan kecurangan	Perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi,

		akuntansi	moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi
Thoyibatun (2009)	Memberikan bukti empiris pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi	Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis, kecenderungan kecurangan akuntansi	Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi lain halnya dengan sistem kompensasi yang tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap kecenderungan akuntansi.
Muhammad Glifandi Hari Fauwzi (2011)	Meneliti pengaruh keefektifan pengendalian internal persepsi kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecurangan Akutansi	Pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen. perilaku tidak etis dan kecurangan Akutansi	

2.8. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar perumusan hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian pada gambar 2.1 berikut



2.1 Gambar Kerangka Pemikiran

2.9 Bangunan Hipotesis

2.9.1 Hubungan keefektifan pengendalian internal terhadap perilaku tidak etis

Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi. Pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi adanya suatu perilaku tidak etis. Pengendalian internal yang efektif dapat membuat peluang untuk melakukan suatu perilaku tidak etis menjadi tertutup. Oleh karena itu, perilaku tidak etis dapat dicegah dengan sistem pengendalian internal yang baik dan efektif.

AICPA (1947) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan (Boynton and Kell, 1996: 253). Wright (2003), Sims and Keon (1999), Schminke (2001), serta Beu and Buckley (2001) hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Glifandi Hari Fauwzi (2011) yang

menyatakan bahwa Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: keefektifan pengendalian internal berpengaruh negative terhadap perilaku tidak etis

2.9.2 Hubungan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

Kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang yang besar membuat kecenderungan kecurangan akuntansi lebih sering terjadi. Peluang tersebut dapat dikurangi dengan sistem pengendalian internal yang baik. Pengendalian internal yang baik dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Smith et al., (1997), Beasley (1996), Beasley et al., (2000), Reinstein (1998), Matsumura (1992), dan Abbot et al., (2002) menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Meski terdapat pendapat yang berbeda dari Wright (2003), penelitian ini berpendapat bahwa pengendalian internal yang efektif mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: keefektifan pengendalian internal berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.9.3 Hubungan kesesuaian kompensasi terhadap perilaku tidak etis

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dengan adanya kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat berkurang. Kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi (Luthans, 1998: 231-238). Pendapat ini didukung oleh Wright (2003) yang menyatakan bahwa insentif, pengawasan serta sistem yang berjalan dengan baik

dapat mencegah perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Meski Robinson (1995), Tang et al., (2003), serta Dallas (2002) menyatakan sebaliknya, penelitian ini berpendapat bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan menurunkan perilaku tidak etis manajemen perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3:Kesesuaian kompensasi berpengaruh negative terhadap perilaku tidak etis

2.9.4 Hubungan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

Kecurangan akuntansi didorong oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Tindakan tersebut didorong oleh ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Sistem kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi termasuk melakukan kecurangan akuntansi.

Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Meski terdapat beberapa pendapat dan hasil penelitian yang berbeda dengan teori keagenan, seperti dari Dallas (2002), Pritchard (1999) Ribstein (2002), Chtourou et al., (2001), Apostolou et al., (2001), serta Chruich et al., (2001), penelitian ini berpendapat bahwa kompensasi yang sesuai akan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: kesesuaian kompensasi berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.9.5 Hubungan Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis

Moralitas merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku seorang individu. Karena moralitas merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Moralitas yang buruk akan membuat individu cenderung berperilaku tidak etis. Dalam suatu perusahaan atau instansi yang

diwakili manajemennya, moralitas manajemen merupakan hal penting yang berpengaruh terhadap tindakan yang diambil perusahaan. Sehingga dalam suatu perusahaan atau instansi, moralitas manajemen memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis yang dilakukan perusahaan.

Kohlberg (1969), sebagaimana dikutip oleh Velasquez (2002) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan prakonvensional, tahapan konvensional, dan tahapan postkonvensional. Moralitas manajemen pada tahapan post konvensional menunjukkan kematangan moral manajemen yang tinggi. Bernardi (1994) menjelaskan bahwa kematangan moral menjadi dasar dan pertimbangan manajemen dalam merancang tanggapan dan sikap terhadap isu-isu etis. Hasil penelitian Trevino and Youngblood (1990) serta Goolsby and Hunt, (1992) menunjukkan bahwa perkembangan pengetahuan moral menjadi indikasi pembuatan keputusan yang secara etis serta positif berkaitan dengan perilaku pertanggung-jawaban sosial. Meski terdapat hasil penelitian yang berbeda dari Kite (1996) dengan mengutip hasil penelitian berbagai penelitian [Tull (1982), Amstrong (1984&1987), Ponemon (1988&1990), Ponemon and Gabhart (1990), Ponemon and Glazer (1990)] dan dari Dallas (2002) penelitian ini berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat moralitas manajemen, semakin rendah perilaku tidak etisnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis

2.9.6. Hubungan moralitas manajemen terhadap kecenderungan

kecurangan akuntansi

Moralitas merupakan faktor penting dalam timbulnya kecurangan. Kecenderungan kecurangan akuntansi juga dipengaruhi oleh moralitas orang yang terlibat didalamnya. Dalam suatu perusahaan atau instansi moralitas manajemen sangat berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang mungkin timbul dalam perusahaan. Seperti telah dihipotesiskan di atas, bahwa moralitas manajemen berpengaruh pada perilaku etisnya. Penelitian ini juga berpendapat moralitas manajemen mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya, semakin tinggi tahapan moralitas

manajemen (tahapan *postkonvensional*), semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya. Oleh karenanya, semakin tinggi moralitas manajemen, semakin manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi. Belum terdapat penelitian yang mengkaji pengaruh ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi