

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Agensi dalam Pemerintahan

Teori keagenan adalah hubungan antara dua pihak atau lebih, dimana satu pihak (*agent*) setuju untuk bertindak dengan persetujuan pihak yang lain (*principal*). Zimmerman dalam Syafitri (2012:10), mengatakan bahwa *agency problem* muncul ketika prinsipal mendelegasikan kewenangan pengambilan keputusan kepada agen. Menurut Meiser dalam Syafitri (2012:10), hubungan keagenan ini menyebabkan dua permasalahan, yaitu adanya informasi asimetris dimana agen secara umum memiliki lebih banyak informasi dari prinsipal dan terjadi konflik kepentingan akibat ketidaksamaan tujuan, dimana agen tidak selalu bertindak sesuai dengan tujuan kepentingan prinsipal. Dengan demikian, *agency problem* muncul karena agen muncul karena agen mempunyai informasi yang lebih baik, berkesempatan untuk mengambil keputusan atau bertindak sesuai dengan kepentingannya tanpa menghiraukan kepentingan *principal*.

Zimmerman dalam Syafitri (2012:10) menyatakan bahwa *agency problem* terjadi pada semua organisasi. Pada perusahaan *agency problem* terjadi antara pemegang saham sebagai *principal* dan manajemen sebagai *agent*. Pada sektor pemerintahan *agency problem* terjadi antara pejabat yang terpilih rakyat sebagai *agent* dan para pemilih (masyarakat) sebagai *principal*. Pejabat pada pemerintahan sebagai pihak yang menyelenggarakan pelayanan publik, memiliki lebih banyak informasi sehingga dapat melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan kepentingan rakyat sebagai *principal* seperti menggunakan kepentingan pribadi, termasuk korupsi (Darmastuti, 2011).

Menurut Lane dalam Halim et. all (2006) juga menyatakan bahwa teori keagenan dapat diterapkan dalam organisasi sektor publik Masalah keagenan yang terjadi pada pemerintahan, yaitu antara eksekutif dan legislatif dan antara legislatif dengan publik. Dalam hubungan keagenan antara eksekutif dan legislatif, eksekutif sebagai *agent* dan legislatif sebagai *principal*. Dalam hal ini, legislator

ingin dipilih kembali, dan agar terpilih kembali, legislator mencari program dan *project* yang membuatnya populer di mata konstituen.

Dalam hubungan keagenan antara legislatif sebagai agen publik sebagai principal, Von Hagen dalam Halim et. all (2006) berpendapat bahwa hubungan prinsipal-agen yang terjadi antara pemilih (*voters*) dan legislatif pada dasarnya menunjukkan bagaimana *voters* memilih politisi untuk membuat keputusan-keputusan tentang belanja publik untuk mereka dan mereka memberikan dana dengan membayar pajak. Ketika pejabat kemudian terlibat dalam pembuatan keputusan atas pengalokasian belanja dalam anggaran, maka diharapkan dapat mewakili kepentingan atau preferensi prinsipal atau pemilihnya. Pada Kenyataannya pejabat sebagai agen selalu memiliki kepentingan yang sama dengan publik.

2.2 Pengendalian Internal

2.2.1 Pengertian Struktur Pengendalian Internal

Menurut *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* sebagaimana dikutip oleh Susanto (2008:95), pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh direksi organisasi, manajemen, dan personel lainnya, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai akan tercapainya tujuan dalam kategori berikut: (a) Efektivitas dan efisiensi operasi; (b) Keandalan pelaporan keuangan; (c) Ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian intern merupakan bagian integral dari proses manajemen karena konsep dasar dari pengendalian intern meliputi (1) berbagai kegiatan (*a process*), (2) dipengaruhi oleh manusia (*is affected by people*), dan (3) diharapkan dapat mencapai tujuan (*objectives*).

Pengendalian internal yang berkualitas adalah pengendalian yang efektif dan mengacu pada pencapaian dan sasaran organisasi atas pengendalian yang dirancang. Efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dikaitkan dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu pengendalian internal dikatakan efektif apabila memahami tingkat sejauh mana tujuan operasi entitas

tercapai, laporan keuangan yang diterbitkan dipersiapkan secara handal, hukum dan regulasi yang berlaku dipatuhi. Suatu pengendalian intern bisa dikatakan efektif apabila ketiga kategori tujuan perusahaan tersebut dapat dicapai, yaitu dengan kondisi: Direksi dan manajemen mendapat pemahaman akan arah pencapaian tujuan perusahaan, dengan, meliputi pencapaian tujuan atau target perusahaan, termasuk juga 22 kinerja, tingkat profitabilitas, dan keamanan sumber daya (*asset*) perusahaan. Laporan Keuangan yang dipublikasikan adalah handal dan dapat dipercaya, yang meliputi laporan segmen maupun interim. Prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah taati dan dipatuhi dengan semestinya (Dewi et.al, 2012:161).

Selain manajemen perusahaan, pengendalian intern juga diperlukan oleh auditor independen yang ditugaskan untuk memeriksa kewajaran laporan keuangan serta kegiatan operasi perusahaan. Arti pentingnya sistem pengendalian intern bagi manajemen dan auditor sudah lama diakui oleh profesi akuntansi dan pengakuan tersebut semakin meluas dengan alasan (Boyntn, 2008:371):

1. Lingkup dan ukuran bisnis entitas telah menjadi sangat kompleks dan tersebar luas sehingga manajemen harus bergantung pada sejumlah laporan dan analisis untuk mengendalikan operasi secara efektif;
2. Pengujian dan penelaahan yang melekat dalam sistem pengendalian internal yang baik menyediakan perlindungan terhadap kelemahan manusia dan mengurangi kemungkinan terjadinya kekeliruan dan ketidak beresan;
3. Tidak praktis bagi auditor untuk melakukan audit atas kebanyakan perusahaan dengan pembatasan biaya ekonomi tanpa menguntungkan pada sistem pengendalian internal.

Internal control merupakan serangkaian tindakan, kebijakan metode dan prosedur sebagai suatu proses yang melibatkan orang dalam melaksanakan keseluruhan operasi organisasi. *Internal control* ada dalam proses manajemen, baik perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan yang melibatkan dewan komisaris, manajemen dan personal lainnya untuk mencapai: 1) tujuan operasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif; 2) penyajian

dan pengungkapan pelaporan keuangan yang dapat dipercaya; dan 3) mendorong kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Makhdalena, 2009:62).

Menurut Hartadi dalam Kristanto (2009:45), sistem pengendalian internal yang kuat, yaitu melalui kebijakan akuntansi yang sehat, penyelenggaraan sistem perkiraan yang cukup lengkap dan efektif, adanya perlindungan aktiva perusahaan dan berfungsinya staff pemeriksaan internal. Pengendalian intern yang dipahami sebagai usaha manajemen dalam menjaga aktiva (kekayaan) organisasi melalui penerapan prosedur tertentu bekerja melalui tiga dimensi dalam menjaga aktiva perusahaan. Pengendalian intern yang baik dan disertai praktek-praktek yang sehat dalam tata kelola keuangan akan menjaga kekayaan perusahaan secara *preventif, detektif* dan *korektif* (Wiratmaja, 2010:79).

Menurut Agoes (2013:79), pemahaman dan evaluasi atas pengendalian intern merupakan bagian yang sangat penting bagi proses pemeriksaan oleh akuntan publik, auditor harus mendokumentasikan pemahamannya tentang komponen pengendalian intern entitas yang diperoleh untuk merencanakan audit, karena baik buruknya pengendalian intern akan memberikan pengaruh yang besar terhadap:

1. Keamanan harta perusahaan
2. Dapat dipercayai atau tidaknya laporan keuangan perusahaan
3. Lama atau cepatnya proses pemeriksaan akuntansi
4. Tinggi rendahnya *audit fee*
5. Jenis opini yang akan diberikan akuntan public

2.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Pengendalian intern harus memberikan keyakinan bahwa seluruh transaksi telah mendapatkan otorisasi dan dilaksanakan dengan benar sesuai dengan kebijakan perusahaan, serta pencatatan transaksi tersebut dengan benar. Di bawah ini terdapat 5 tujuan pengendalian intern atas transaksi, yaitu (Suharli, 2006:55):

1. Otoritas (wewenang), Setiap transaksi harus mendapat otorisasi semestinya berdasarkan struktur dan kebijakan perusahaan. Dalam keadaan atau masalah-masalah tertentu sangat perlu ditentukan otorisasi khusus.
2. Pencatatan, Pencatatan atas transaksi harus dilaksanakan sebagaimana mestinya dan pada waktu yang tepat dengan uraian yang wajar. Transaksi yang dicatat adalah transaksi yang benar-benar terjadi dan lengkap.
3. Perlindungan, Harta fisik berwujud tidak boleh berada dibawah pengawasan atau penjagaan dari mereka yang bertanggungjawab. Dalam hal ini pengendalian intern memperkecil resiko terjadinya kecurangan oleh karyawan atau manajemen sekalipun.
4. Rekonsiliasi, secara *continue* dan periodik antara pencatatan dengan harta fisik harus dilakukan misalnya mencocokkan jumlah persediaan barang antara kartu persediaan dengan persediaan fisik di gudang.
5. Penilaian, Harus dibuat ketentuan agar memberikan kepastian bahwa seluruh harta perusahaan dicatat berdasarkan nilai yang wajar. Tidak boleh terjadi *over* ataupun *under valued* atas harta tersebut.

2.2.3 Komponen-Komponen Pengendalian Internal

Menurut Utomo (2006), komponem-komponen dari pengendalian Internal mencakup:

1. Lingkungan Lingkungan pengendalian (*Control Environment*), Komponen ini memperlihatkan bahwa hal yang terkandung pada kontrol terutama pada sistem akuntansi dan prosedur harus dijalankan.
2. Penetapan risiko, (*Risk Assesment*), komponen ini mengidentifikasi dan menganalisis resiko yang dihadapi perusahaan dan bagaimana cara mengelola resiko tersebut.
3. Aktivitas pengendalian, memastikan bahwa setiap transaksi telah diotorisasi oleh yang berwenang, telah ada pemisahan fungsi, dokumentasi dan pencatatan yang memadai, harta dan catatan telah diamankan, dan pengecekan oleh pihak independent telah dilakukan serta penilaian terhadap pencatatan telah dilaksanakan.

4. Pemrosesan Informasi dan Komunikasi (*Information Processing and Communication*), pada komponen ini informasi diidentifikasi, diambil dan diubah sepanjang waktu dan menyediakan formulir untuk memperbolehkan karyawan mengubah tanggung jawabnya.
5. Pemantauan (Monitoring), pada komponen ini berfungsi untuk memastikan bahwa pengendalian internal telah berjalan dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan organisasi yaitu: keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan berlaku.

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam suatu organisasi. Menurut Pangabean (2004 : 128) “orang yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun dapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkan semua keinginannya”. Menurut Hasibuan (2010 : 199) menyatakan bahwa: “kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Handoko menyatakan bahwa “kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Masyjui (2005) menyatakan bahwa: “kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi”.

Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja seorang pegawai untuk lebih mencintai pekerjaannya dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2007 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut As'ad (2011 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kemudian menurut As'ad (2011 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat

individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2010 : 202). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2008 : 26).

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya “ (Davis, 2010 : 105). Dalam bukunya, “Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi “,Robbins mengatakan: “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.” (Robbins, 2008 : 179).

2.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Ada berbagai macam teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Masing-masing teori tersebut berupaya menghubungkan antara kepuasan dengan ketidakpuasan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya (Mangkunegara, 2004) diantaranya adalah :

1. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang

seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1996) mengemukakan kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*).

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity-in-equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *inputoutcome* karyawan lain (*comparison person*). Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*).

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg.

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*Maintenance Factor*) dan faktor motivasi (*Motivational Factor*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status, sedangkan faktor motivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

2.3.3 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Panggabean (2004) membagi variabel-variabel kepuasan kerja dalam tiga kelompok yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik.
2. Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, komunikasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.
3. Karakteristik individu terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan bekerja, yaitu :

1. *Kerja yang secara mental menantang*, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai berapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. *Ganjaran yang pantas*, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. *Kondisi kerja yang mendukung*, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).
4. *Rekan kerja yang mendukung*, orang-orang mendapatkan lebih daripada uang atau sekedar prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam pekerjaan mereka.

2.4. Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah,berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

2.4.2 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen *organizational* menurut Muranaka (2012) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Modway, Steer, & Porter dalam Wahyuningsih (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu perusahaan.

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya

Kemudian Nydia (2012) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah derajat dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada

kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam (Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
3. Pengalaman kerja, seperti cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

Sementara itu, Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

2.4.4 Komponen Komitmen

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu perusahaan. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*)
3. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

2.4.5 Aspek-aspek Komitmen

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2009) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan

adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari perusahaan, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.4.6 Macam-macam Bentuk Komitmen

Menurut Susanto (2011) komitmen dibedakan menjadi dalam tiga tingkatan atau derajat :

1. Komitmen pada tugas (*Job Commitment*) merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Komitmen pada tugas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian orang dengan pekerjaannya dan karakteristik tugas seperti variasi keterampilan, identitas pekerjaan, tingkat kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Motivasi kerja terbentuk oleh tiga kondisi, yaitu apabila karyawan merasakan pekerjaannya berarti, karyawan merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.
2. Komitmen pada karir (*Career Commitment*), komitmen pada karir lebih luas dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karir daripada sekumpulan aktivitas dan merupakan tahap dimana persyaratan suatu pekerjaan tertentu memenuhi aspirasi karir individu. Ada kemungkinan individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada karir akan meninggalkan perusahaan untuk meraih peluang yang lebih tinggi lagi.

3. Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya. Susanto (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat keterikatan relatif dari individu terhadap organisasinya. Definisi komitmen organisasi menurut Luthans dalam Susanto (2011) adalah sikap loyal anggota organisasi atau pekerja bawahan dan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus mereka menunjukkan kepedulian dan kelangsungan sukses organisasi. Sedangkan definisi menurut Robbins (2008) adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.4.7 Manfaat Komitmen

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan atau organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam perusahaan atau organisasi, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan atau organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.4.8 Cara Membentuk Komitmen

Tidak ada satu pimpinan perusahaan atau organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan perusahaan atau organisasi sedang berusaha meningkatkan komitmen anggotanya terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Susanto (2011) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) strategi untuk membentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan atau organisasi, yaitu:

1. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dengan meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota perusahaan bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari perusahaan.

Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu, mengajak karyawan perusahaan untuk terlibat memutuskan penciptaan dan pengembangan produk baru, terlibat memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka merasa terlibat dan semua idenya dipertimbangkan maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. Apalagi ditambah dengan kepercayaan kalau hasil yang diperoleh perusahaan akan kembali pada kesejahteraan mereka pula. Sehingga karyawan mempercayai bahwa ada guna dan manfaat yang mereka kontribusikan dalam bekerja di perusahaan.

2. Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi instrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara meningkatkan kualitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan ketrampilan bawahan.
3. Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala perusahaan benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana perusahaan ini akan dibawa, tahu dengan pasti bagaimana cara membawa perusahaan mencapai keberhasilannya, dan kemampuan menerjemahkan rencana ke dalam realitas. Pada konteks ini karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Apalagi mereka sadar bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat dihargai oleh manajemen.

2.5. Asimetri Informasi

Asimetri informasi adalah situasi dimana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Wilopo, 2006). Asimetri informasi timbul karena *principal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent* dan *agent*

memiliki lebih banyak informasi mengenai perusahaan secara keseluruhan. Keadaan tersebut dapat memberikan kesempatan kepada agent untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja agent. Hal ini memacu *agent* untuk memikirkan bagaimana angka akuntansi dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan kepentingannya.

Beberapa organisasi, bawahan memiliki informasi lebih akurat yang dapat mempengaruhi pengukuran kinerja dibandingkan atasannya untuk itu bawahan yang memiliki informasi pribadi mengenai perusahaan ikut berpartisipasi sesuai dengan sistem pengendalian manajemen dengan menyampaikan atau menyertakan informasi pribadinya untuk dipadukan dengan standar anggaran pemerintahan dalam rangka penetapan kinerja pemerintah.

Menurut Scott dalam Kusumastuti (2012) terdapat dua macam asimetri informasi, yaitu:

1. *Adverse selection*, yaitu bahwa para manajer serta orang-orang dalam lainnya biasanya mengetahui lebih banyak informasi tentang keadaan dan prospek perusahaan dibandingkan investor pihak luar. Dan fakta yang mungkin dapat mempengaruhi keputusan yang akan diambil oleh pemegang saham tersebut tidak disampaikan informasinya kepada pemegang saham.
2. *Moral hazard*, yaitu bahwa kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer tidak seluruhnya diketahui oleh pemegang saham maupun pemberi pinjaman. Sehingga manajer dapat melakukan tindakan diluar pengetahuan pemegang saham dengan melanggar kontrak yang sebenarnya secara etika atau norma mungkin tidak layak dilakukan.

Sedangkan bentuk-bentuk asimetri informasi menurut Aranta (2013) adalah:

1. Asimetri informasi *vertical*
Yaitu informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik dengan meminta atau memberi informasi kepada atasan.

2. Asimetri informasi *horizontal*

Yaitu informasi yang mengalir dari orang ke orang dan jabatan yang sama tingkat otoritasnya atau informasi yang bergerak diantara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan maupun bawahan satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bidang fungsional yang berbeda dalam organisasi tapi dalam level yang sama.

2.6. Kecurangan Akuntansi

Ikatan Akuntan Indonesia (2001) menjelaskan Kecurangan Akuntansi sebagai : 1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau bentuk penghilangan yang dilakukan secara sengaja berkaitan dengan laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan; dan 2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva, yang disebut juga sebagai penyalahgunaan atau penggelapan yaitu kegiatan yang berkaitan dengan pencurian aktiva dari suatu entitas atau lembaga sehingga laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Pengertian dari Kecurangan (*fraud*) dijabarkan pula oleh Theodorus (2010) yaitu merupakan berbagai tindakan yang melawan hukum. Kecurangan Akuntansi (*fraud*) juga dipandang oleh Theodorus (2010) sebagai kejahatan kerah putih (*white-collar crime*) yaitu suatu tindakan pelanggaran hukum meliputi pemanfaatan kedudukan oleh pelaku yang memiliki kewenangan, pengaruh, dan kepercayaan dalam lembaga–lembaga tertentu, namun telah disalahgunakan untuk keuntungan yang bersifat ilegal atau melakukan kegiatan ilegal demi kepentingan organisasi maupun pribadi. IAI tidak secara eksplisit menyatakan bahwa Kecurangan Akuntansi merupakan kejahatan, namun sebaliknya Theodorus (2010) berpendapat bahwa Kecurangan Akuntansi sebagai kejahatan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa Kecurangan Akuntansi (*fraud*) merupakan suatu tindakan pelanggaran terhadap aturan akuntansi yang berlaku dan dilakukan seseorang yang mempunyai jabatan atau kewenangan dalam suatu entitas untuk keuntungan pribadi maupun organisasi.

2.6.1 Bentuk-bentuk Kecurangan Akuntansi

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2014) menggolongkan kecurangan menjadi tiga yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)
Kecurangan Laporan Keuangan dilakukan oleh eksekutif organisasi untuk merekayasa penyajian laporan keuangannya guna memperoleh keuntungan lebih.
2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)
Penyalahgunaan atau pencurian aset dari harta perusahaan maupun pihak lain merupakan jenis *fraud* yang mudah dideteksi karena dapat dihitung.
3. Korupsi (*Corruption*)
Korupsi merupakan salah satu jenis *fraud* ini yang tidak mudah dideteksi karena berhubungan langsung dengan berbagai pihak. Bentuk-bentuk korupsi antara lain: penyuapan (*bribery*), konflik kepentingan (*conflict of interest*), pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*), dan bentuk penerimaan yang ilegal (*illegal gratuities*). Bentuk Kecurangan Akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan korupsi.

2.6.2 Faktor Pendorong Kecurangan

Terdapat 3 faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan atau yang disebut Teori *Fraud Triangle* menurut Albrecht (2014) yaitu :

1. *Pressure* (Tekanan)
Tekanan merupakan faktor pendorong pelaku kecurangan untuk melakukan kecurangan, contohnya tekanan karena dia memiliki hutang atau tekanan untuk dapat mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan.
2. *Opportunity* (Kesempatan)
Perusahaan yang tidak memiliki Pengendalian Internal efektif, memiliki kesempatan besar bagi pelaku kecurangan untuk melakukan aksinya, sehingga perusahaan harus memperbaiki sistem Pengendalian Internalnya agar kesempatan pelaku berbuat curang dapat berkurang.

3. *Rationalization* (Rasionalisasi)

Para pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang wajar karena beranggapan bahwa tindakannya tidak akan mempengaruhi laba perusahaan yang besar karena merasa hanya mengambil sedikit bagian laba perusahaan.

2.6.3 Indikator Pengukuran Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Wilopo (2006) menyebutkan beberapa indikator Pengukuran Kecenderungan Kecurangan Akuntansi yaitu :

1. Kecenderungan untuk melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya.

Manajemen cenderung akan melakukan kecurangan akuntansi yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memanipulasi bukti-bukti transaksi biasanya dengan mengubah besarnya jumlah yang sebenarnya atau mengabaikan aturan akuntansi yang berlaku dalam proses penyusunannya, memalsukan dokumen-dokumen pendukung, dan merubah pencatatan jurnal akuntansi terutama dilakukan pada saat mendekati akhir periode. Hal-hal tersebut dilakukan manajemen dengan tujuan untuk meningkatkan laba perusahaan.

2. Kecenderungan untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan.

Manajemen secara sengaja melakukan salah saji dengan menghilangkan atau mengabaikan suatu peristiwa, transaksi atau informasi yang signifikan dalam laporan keuangan yang dapat memperdayai pengguna laporan keuangan. Tindakan ini dilakukan manajemen untuk memenuhi tujuan laba.

3. Kecenderungan untuk melakukan salah menerapkan prinsip akuntansi secara sengaja.

Untuk memaksimalkan laba manajemen dapat berbuat curang dengan sengaja menerapkan prinsip akuntansi yang salah seperti mengubah asumsi yang terkait dengan pencatatan jumlah, klasifikasi dan pelaporan pada transaksi keuangan.

4. Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian (penyalahgunaan/penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang/jasa yang tidak terima.

Manajemen dapat melakukan salah saji yang berasal dari penyalahgunaan atau penggelapan aktiva dengan melakukan rekayasa dalam laporan keuangan untuk menutup-nutupi pencurian aktiva tersebut dan menyajikan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku umum.

5. Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu dan dapat menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga.

Karena adanya perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu pihak instansi akan berusaha menutupi masalah tersebut dengan melakukan tindakan kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan. Cara yang dilakukan dapat berupa manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukung laporan keuangan serta menghilangkan, memajukan atau menunda pencatatan transaksi yang seharusnya dilaporkan dalam periode laporan keuangan. Tindakan kecurangan tersebut dapat menyangkut satu atau lebih individu baik manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. Dan akibat dari tindakan kecurangan tersebut laporan keuangan yang disajikanpun akan salah dan tidak sesuai dengan standar yang berlaku.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, antara lain:

1. Adelin. 2013. "Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada BUMN di Kota Padang)". Hasil penelitian menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal dan ketaatan aturan akuntansi signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan

perilaku tidak etis signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pengetahuan anggota DPRD berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan anggaran.

2. Putri. 2015. “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menyatakan bahwa; (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPKKA Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPKKA Daerah Istimewa Yogyakarta, (3) Terdapat negatif dan signifikan antara Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPKKA Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Prastya A. 2015.”Pengaruh Kompensasi terhadap Fraud dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada BMT di Wonosari)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud*, (2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.
4. Adi et.al. 2016.”Analisis Faktor-faktor Penentu Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Pekalongan) ”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara penegakan hukum, Efektifitas pengendalian internal, Kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan(*fraud*) disektor pemerintahan. Tetapi pada variabel asimetri informasi dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan.

2.8 Bangunan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Berdasarkan pada latar belakang penelitian dan teori yang telah dijelaskan maka penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pengendalian internal yang berkualitas adalah pengendalian yang efektif dan mengacu pada pencapaian dan sasaran organisasi atas pengendalian yang dirancang. Efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dikaitkan dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu pengendalian internal dikatakan efektif apabila memahami tingkat sejauh mana tujuan operasi entitas tercapai, laporan keuangan yang diterbitkan dipersiapkan secara handal, hukum dan regulasi yang berlaku dipatuhi.

Berdasarkan hasil penelitian Putri (2014) yang menyatakan keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan didukung hasil penelitian Adelin (2013) yang juga menyatakan keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, maka penulis merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H	Ke
1	efe
:	kti
	fa
	n
	pe
	ng
	en
	dal
	ian
	int
	er

nal
be
rp
en
ga
ru
h
ter
ha
da
p
ke
ce
nd
er
un
ga
n
ke
cu
ra
ng
an
ak
un
ta
nsi
pa
da
Ba
da
n

**Pe
ng
elo
laa
n
Ke
ua
ng
an
da
n
As
et
Da
er
ah
Ko
ta
Ba
nd
ar
La
m
pu
ng**

2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya “ (Davis, 2010 : 105). Dalam bukunya, “Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi “, Robbins mengatakan: “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.” (Robbins, 2008 : 179).

Berdasarkan hasil penelitian Putri (2014) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan didukung hasil penelitian Prastya (2015) yang juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi, maka penulis merumuskan hipotesis kedua yaitu:

H	Ke
2	pu
	as
:	an
	ke
	rja
	be
	rp
	en
	ga
	ru
	h
	ter
	ha
	da
	p
	ke
	ce
	nd
	er
	un
	ga

n
ke
cu
ra
ng
an
ak
un
ta
nsi
pa
da
Ba
da
n
Pe
ng
elo
laa
n
Ke
ua
ng
an
da
n
As
et
Da
er
ah
Ko

**ta
Ba
nd
ar
La
m
pu
ng**

2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Nydia (2012: 19) mendefenisikan bahwa komitmen organisasional adalah derajat dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Adi et.al (2016) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, maka penulis merumuskan hipotesis ketiga yaitu:

**H
3
:

Ko
mi
tm
en
Or
ga
nis
asi
be
rp
en
ga**

ru
h
ter
ha
da
p
ke
ce
nd
er
un
ga
n
ke
cu
ra
ng
an
ak
un
ta
nsi
pa
da
Ba
da
n
Pe
ng
elo
laa
n

**Ke
ua
ng
an
da
n
As
et
Da
er
ah
Ko
ta
Ba
nd
ar
La
m
pu
ng**

2.8.4 Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Asimetri informasi adalah situasi dimana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Wilopo, 2006). Asimetri informasi timbul karena *principal* tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja *agent* dan *agent* memiliki lebih banyak informasi mengenai perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian Adi et.al (2016) yang menyatakan asimetri informasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, maka penulis merumuskan hipotesis ketiga yaitu:

**H
4
:**

**As
im
etr
i
Inf
or
ma
si
be
rp
en
ga
ru
h
ter
ha
da
p
ke
ce
nd
er
un
ga
n
ke
cu
ra
ng
an
ak
un**

ta
nsi
pa
da
Ba
da
n
Pe
ng
elo
laa
n
Ke
ua
ng
an
da
n
As
et
Da
er
ah
Ko
ta
Ba
nd
ar
La
m
pu
ng

2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

