

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori *Fraud Triangle*

Cressey (1950) mempresentasikan terkait *fraud triangle* guna mendeskripsikan argumentasi tentang hal apakah yang menyebabkan orang melakukan kecurangan. Berlandaskan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan, mendeteksi bahwa seseorang yang melakukan fraud dikarenakan oknum tersebut memiliki masalah keuangan yang tidak bisa dikendalikan dan melakukan kecurangan demi menyelesaikan masalah tersebut secara diam-diam menggunakan jabatan atau pekerjaan yang mereka punyai serta mengubah anggapan seseorang mengenai dirinya sebagai orang yang kredibel dalam mengelola asset serta handal selaku pemakai dari asset yang diamanahkan kepada. Teori ini dalam penelitian ini pula memperlihatkan bahwa terdapat banyak sekali dari pelanggarpaham bahwa perilaku dan tindakan mereka ialah bukan hal yang benar, namun mereka tetap berupaya memperlihatkan citra bahwa urusan yang mereka laksanakan merupakan perilaku yang biasa. Terdapat tiga faktor yang dapat mendorong seseorang melakukan fraud, yakni *pressure*, *opportunity*, dan *rationalization*.

1. *Pressure*

Pressure (tekanan) terdiridari beberapa makna, misalnya situasi dimana seseorang merasa dipaksa, keadaan yang sulit ketika seseorang menemui kepelikan, suatu hal yang membuat seseorang meluaskan kepedulian ketika bertindak, meningkatkan kapasitas ingatan dan proses mengingat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, *pressure* dapat mempengaruhi kapasitas kerja, akan tetapi di sisi lain juga mampu menjadi kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan khususnya fraud triangle. Kemudian *pressure* diartikan sebagai suatu peluang yang mendorong seseorang bertindak melakukan fraud. Misalnya menumpuknya tagihan atau hutang, gaya hidup yang tidak sesuai dengan kekayaan, penggunaan obat-obatan terlarang, dan lain sebagainya. Umumnya keperluan dan permasalahan menjadi penyebab

utama seseorang melakukan fraud serta tidak sedikit pula yang melakukan fraud disebabkan oleh ketamakan.

2. *Opportunity*

Opportunity merupakan harapan atau kesempatan yang mampu kita mengerti sebagai keadaan yang ada pada masing-masing orang. Keadaan dan kondisi tersebut menguatkan seorang individu dapat melakukan aktivitas fraud. Lazimnya dikarenakan oleh pengawasan internal yang lemah, kurangnya pengawasan atau penyimpangan layanan. Diantara 3 aspek fraud triangle, opportunity merupakan aspek yang paling melandasi terjadinya kecurangan. Kesempatan seperti ini biasanya dapat muncul di waktu yang tidak terduga atau terjadi kapan saja. Oleh karena itu, pemeriksaan dan pengamatan internal perusahaan sangat dibutuhkan guna mencegah probabilitas terjadinya kesempatan seseorang melaksanakan kecurangan. Seseorang yang tanpa paksaan dan kebutuhan sekalipun mampu berbuat kecurangan dengan adanya kesempatan ini, walaupun pada mulanya tidak ada kesempatan untuk melaksanakan ini.

3. *Rationalization*

Rasionalisasi merupakan faktor ketiga penyebab fraud menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*. Secara umum rasionalisasi mampu dimaknai sebagai aksi yang berupaya mendapatkan pembenaran oleh oknum yang merasa dirinya terjerat dalam situasi yang buruk. Pelaku akan menemukan berbagai pembenaran guna memvalidasi pembenaran tindakan kejahatan yang mereka lakukan agar tetap dapat disetujui oleh masyarakat sekitar. Menurut Spillane (2003) rasionalisasi ialah suatu prinsip hidup yang mana gaya hidup tidak sesuai dengan realitas keadaan. Secara tersirat bahwa rasionalisasi menyajikan metode untuk melakukan pembenaran aksi-aksi yang tidak sesuai dengan kenyataan. Metode berasionalisasi yang kerap kali terjadi ialah tidak tepat dalam memposisikan kebenaran dan prestasi yang diberikan sehingga menimbulkan bentuk penghargaan diri yang palsu. Pakar sosiolog menyatakan bahwa sistem yang melihat kenaikan total aksi sosial menjadi hal yang mendasari pertimbangan efektivitas kalkulasi dan

bukan pada dorongan yang bersumber dari integritas, emosional, etika dan adat istiadat. Rasionalisasi merupakan elemen utama pada tindakan fraud, yang mana pelaku akan mencari pembenaran atas aksinya, sebagai contoh : (a) tindakannya memberikan ketidaknyamanan bagi orang-orang disekitarnya, (b) merasa kurang atas apa yang telah ia dapatkan selama bekerja, (c) merasa bahwa perusahaan dapat menampung kerugiannya karena perusahaan sudah ditahap mature.

2.2 Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

2.2.1 Pengertian Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kecenderungan kecurangan akuntansi muncul apabila terdapat kemampuan dan cara dalam melupakan atau menutupi fakta yang sebenarnya dengan cara merubah data keuangan (Pamungkas, 2018). Kecenderungan Kecurangan Akuntansi diartikan seumpama aksi, menipu, menutupi dan penyaruhan yang tidak normal dengan terencana dalam mempresentasikan laporan keuangan dan saat mengendalikan dana organisasi yang akan dialokasikan guna mendapatkan laba bagi dirinya sendiri dan menyebabkan banyak pihak dirugikan (Putri, 2016). Berlandaskan penjelasan tersebut maka kecenderungan kecurangan akuntansi jika satu sikap ataupun perilaku manipulasi, mark up, pengubahan, kamufase serta penyaruhan sesuatu yang tidak seharusnya secara terencana dimana dalam menerangkan laporan keuangan serta dalam penyelenggaraan asset pada organisasi yang memberikan keuntungan bagi diri sendiri ataupun sekawanan pihak dan merugikan pihak yang lain (Pamungkas, 2016).

2.2.2 Faktor-faktor pendorong terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi

Kecurangan akuntansi muncul secara berkesinambungan, disebabkan oleh faktor-faktor pemicu yang berdampak pada munculnya kecenderungan

kecurangan akuntansi, berikut beberapa penyulut insiden kecurangan akuntansi menurut J.S.R. Venables dan KW Impley (Yumaini, 2017):

1. Penyembunyian (Concealment), kesempatan adanya kasus tidak dapat dideteksi. Pelaku perlu memperhitungkan kemungkinan dari penemuan dan ganjaran selaku akibatnya.
2. Kesempatan/Peluang (Opportunity), yakni pelaku membutuhkan lokasi yang pasti waktu yang pasti agar mendapatkan laba berkenaan dengan kekurangan khusus dalam prosedur serta juga menyisihkan penemuan.
3. Motivasi (Motivation), yakni pelaku memerlukan dorongan dalam melaksanakan tindakan tersebut, seperti ketamakan/keserakahan dan dorongan lainnya.
4. Daya Tarik (Attraction), target dari kecurangan yang diperhitungkan mesti dianggap memikat terlebih dahulu bagi pelaku.
5. Keberhasilan (Success), yaitu pelaku mesti meninjau momen berhasil yang mampu menyingkirkan tuntutan dan hukuman.
6. Kurang pengawasan dalam proses pengambilan laba aktiva organisasi yang didistribusikan sebagai sebuah pembayaran karyawan.
7. Tekanan, yakni pemicu bagi seorang dalam melaksanakan kecurangan yang berlandaskan pada kondisi ekonomi, emosional, dan lain sebagainya.
8. Adanya kesempatan, yakni keadaan yang menyediakan harapan bagi seseorang melaksanakan kecurangan. Misalnya lemahnya pengendalian dan pengawasan internal atau penyimpangan jabatan.

2.2.3 Kondisi Penyebab Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut (Arenas, 2008:432) penyulut timbulnya kecenderungan kecurangan disebut dengan istilah segitiga kecurangan (fraud triangle), yakni:

1. Insentif/tekanan. Para karyawan melakukan tindak kecurangan diindikasikan karena adanya tekanan baik yang disebabkan oleh keadaan ekonomi maupun hal lainnya.
2. Kesempatan. Ialah suatu keadaan yang memungkinkan bagi karyawan untuk melaksanakan perilaku kecurangan karena terdapat ruang dan suatu perusahaan memiliki sistem pengawasan yang tidak memadai.
3. Sikap atau rasionalisasi. Ialah adanya perilaku, kepribadian, atau sealur nilai-nilai kebajikan yang menyarankan pihak manajemen atau karyawan untuk melaksanakan perilaku yang ilegal, atau keadaan dimana seseorang ada dalam fase tekanan yang berakibat pada sikap merasionalkan semua perilaku yang dianggap tidak benar.
4. Tidak adanya kejujuran. Yakni sikap atau perilaku jujur akan menimbulkan kepercayaan. Sehingga sikap inilah yang kemudian melahirkan kepercayaan seseorang.

2.2.4 Indikator Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

1. Manipulasi
Suatu kebiasaan dalam melakukan tindak perubahan, pemalsuan, atau pengrusakan pada laporan keuangan.
2. Penghilang Peristiwa
Yakni suatu kebiasaan untuk mempresentasikan suatu hal yang salah dengan cara menghilangkan suatu peristiwa seperti halnya berkaitan perihal masalah atau data yang relevan dari laporan keuangan
3. Salah mempraktikan prinsip akuntansi
Yakni keadaan dimana oknum atau pelaku tindak kecurangan dengan sengaja melakukan kesalahan ketika menerapkan prinsip akuntansi.
4. Penyalahgunaan atau penggelapan

Yakni kebiasaan dalam menyajikan laporan keuangan yang tidak benar sehingga memiliki kesempatan untuk mencuri serta menertakan dokumen palsu guna membenarkan tindakan yang dilakukan oleh pelaku.

2.3 Pengendalian Internal

2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal ialah prosedur yang diterapkan guna mempersembahkan kepastian yang akseptabel mengenai perolehan kelayakan laporan keuangan, patuh pada hukum, efektivitas dan efisiensi operasional. (Mulyadi dan Puradiredja, 2018). Menurut (Mulyadi, 2018) Sistem Pengendalian Intern terdiri dari struktur organisasi, alat dan pengukuran yang disinkronisasi guna melindungi aset organisasi, memeriksa ketepatan, kapabilitas data akuntansi, memicu efisiensi, dan memicu dituruti prosedur manajemen. Sistem Pengendalian Internal yang terampil dan efektif mampu membagikan fakta yang benar untuk manager maupun pemangku kepentingan guna membantu proses pengambilan keputusan ataupun tindakan yang akurat guna meraih keinginan perusahaan yang lebih cepat.

Sistem Pengendalian Internal bermanfaat selaku pengendali sumber daya yang dimiliki agar mampu dimanfaatkan dengan optimal serta mendapatkan perbaikan yang optimal pula. Adapun tujuan penerapan SPI ialah untuk menjauhi resiko terjadinya penyelewengan dari tata cara, dan laporan keuangan dipakai mampu diyakini serta aktivitas perusahaan dapat seiring dengan berlakunya hukum dan aturan yang mengaturnya. Hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan khususnya manajemen berupaya untuk menyingkirkan risiko kecurangan.

2.3.2 Indikator Pengendalian Internal

1. Lingkungan pengendalian
Lingkungan pengendalian ialah lingkungan perusahaan yang mencakup perilaku para manajemen dan karyawan akan pentingnya pengendalian yang ada pada perusahaan itu.
2. Penilaian risiko
Manajemen perusahaan perlu dapat mengidentifikasi beragam risiko yang dihadapi oleh perusahaan atau instansi. Sebuah risiko yang sudah dikenali dapat dianalisis dan dilaksanakan penilaian, maka dengan begitu mampu diprediksi kedalaman dan perilaku yang dapat untuk mengurangnya.
3. Prosedur pengendalian
Prosedur pengendalian ialah bagian prosedur usaha yang dilaksanakan manajemen perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan pengamatan atau pengelolaan operasi.
4. Informasi dan komunikasi
ialah unsur-unsur yang signifikan dari pengelolaan internal perusahaan atau organisasi.
5. Pemantauan (monitoring)
Pemantauan terhadap sistem pengelolaan internal akan memastikan kesulitan dan peningkatan efektifitas pengawasan.

2.3.3 Faktor-faktor Sistem Pengendalian Internal

1. Sumber daya manusia
Sumber daya manusia yakni sumber primer dan penggagas pada sebuah organisasi dan memeriksa soft control dalam pelaksanaan sistem pengendalian internal.
2. Komitmen
Komitmen ialah ketertarikan untuk menjalankan sebuah aktivitas (Usman, 2017)

3. Keteladanan dari pimpinan

Keteladanan pimpinan dalam berpendapat dan berkelakuan yang mampu memotivasi adanya budaya kerja yang mencondongkan pada nilai-nilai kebajikan, sopan santun dan kejujuran.

4. Ketersediaan infrastruktur

Keberadaan infrastruktur meliputi: aturan, garis haluan dan prosedur yang terpadu dalam elemen-elemen sistem pengendalian internal lainnya.

2.3.4 Tujuan diterapkannya Sistem Pengendalian Internal

1. Efektifitas dan efisien kegiatan

aktivitas instansi pemerintah dinilai efisien jikalau telah diatasi selaras dengan rancangan dan hasilnya sudah selaras dengan maksud dan target yang sudah ditentukan sebelumnya. Sementara itu, efisien lazimnya berhubungan dengan penggunaan asset yang memperoleh hasil.

2. Laporan keuangan yang dapat diandalkan

supaya kebijakan yang ditetapkan selaras dengan keperluan, sehingga fakta yang dibagikan wajib terampil atau ekuivalen untuk diyakini, serta mendeskripsikan situasi yang sebenarnya.

3. Pengamanan asset

Pengamanan asset adalah perkara esensial yang memperoleh perhatian mendalam dari pemerintah dan masyarakat. dikarenakan kelengahan dalam mengamankan modal serta memiliki potensi terjadi perilaku pencurian, penggelapan dan bentuk manipulasi lainnya.

4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Seluruh aktivitas dan perundingan adalah suatu perkara hukum. Sehingga implementasi aktivitas harus mengikuti segala aturan dan perundang-undangan yang ada.

2.4 Integritas

2.4.1 Pengertian Integritas

Integritas merupakan bentuk tanggung jawab diri yang yakin akan tiang ideologi yang berkedudukan serta menjadi potongan dari kekhususan diri yang perlihatkan dengan perilaku (Schlenker, 2008). Integritas mewajibkan seorang individu untuk berperilaku jujur, transparan, berani, berbudi pekerti dan berkomitmen. Integritas selaku pilar moral yang tidak diukur dengan, tingkat kejujuran, akan tetapi seseorang yang berintegritas tinggi dinilai apa adanya (Mulyadi, 2018). Integritas ialah keserasian bercelah aksi bersama nilai serta prinsip. Pada etika, integritas dimaknai selaku kejujuran dan kesungguhan atas aksi yang dilakukan oleh seseorang.

2.4.2 Indikator Integritas

Menurut (Zahra, 2017:123) ada empat indikator integritas,yaitu :

1. Kejujuran

Kejujuran berpangkal dari kata dasar yakni “jujur” kemudian ditambah dengan imbuhan ke-an, yang berarti “lurus hati, tidak berbohong, tidak curang, tulus atau ikhlas” menurut KBBI. Kata jujur ialah kata yang dipakai untuk menyampaikan sikap seseorang. Dimana seorang yang jujur akan memperoleh segala sesuatu selaras dengan realitas yang ada. Sedangkan menurut (Ma'mur, 2019:36-37), Kejujuran dilandasi oleh usaha seseorang dalam memantaskan diri sebagai manusia yang dapat dipercaya. yang diwujudkan melalui sikap dan perilaku, baik terhadap diri sendiri ataupun orang lain.

Serasi dengan gagasan para ahli, maka ditarik kesimpulan yang menyatakan kejujuran merupakan segala proses pembentukan sikap dan perilaku seseorang agar berperilaku secara baik hingga menjadi manusia yang dapat dipercaya. Agar dalam kehidupan sehari-hari dapat diterapkan kapanpun dan dimanapun.

2. Amanah

Amanah ialah perintah yang amanatkan terhadap orang lain agar disampaikan secara baik dan benar. Amanah yakni salah satu parameter dari ketulusan pegawai yang mempunyai sikap dan perilaku amanah dengan melihat bagaimana seorang pegawai tersebut melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Dan orang yang mampu menerima kritik dan saran ialah orang yang memiliki sikap amanah.

3. Komitmen

Komitmen ialah gambaran mengenai penilaian terhadap kerja yang diperlihatkan bahwa individu sangat peduli pada tugasnya. Yang mana kepuasan hidup dan status diperoleh dari seberapa besar komitmen seseorang dalam suatu pekerjaan.

4. Konsistensi

Menurut Dachlan (2009:47) menjelaskan bahwa konsistensi ialah suatu tindakan atau upaya yang diterima untuk menegakan suatu nilai atau pendapat pada sebuah hal hingga membentuk suatu sikap yang konsisten sinkron dengan prinsip yang telah dipercaya. Konsistensi yakni perilaku yang diterima sebagai bukti keharmonisan atas suatu usulan. Konsistensi ialah bertanda bahwa seseorang memiliki kestabilan dan integritas serta dapat dipercaya oleh orang lain memiliki integritas.

2.4.3 Manfaat Integritas

Adapun manfaat Integritas yakni :

1. Manfaat secara fisik

Diri kita akan merasa fit, sehat dan bugar. Kita selalu siap melaksanakan kegiatan dan kewajiban sehari-hari.

2. Manfaat secara intelektual

Dengan mental dan pemahaman kita mampu memaksimalkan kapasitas otak kita.

3. Manfaat secara emosional

Diri menjadi penuh dorongan, sadar diri, empati, simpati, solidaritas tinggi dan sarat kehangatan emosional dalam interaksi kerja.

4. Manfaat secara spiritual

Menjadikan diri jadi lebih bijaksana dalam mengartikan beragam macam termasuk pengalaman-pengalaman hidup, baik yang menyenangkan ataupun yang kurang menyenangkan, misalnya keberhasilan, kegagalan dan penderitaan.

5. Manfaat secara sosial

Kita semakin dapat menumbuhkan hubungan baik satu sama lain dalam lingkungan masyarakat mau bekerja sama untuk membereskan tugas atau aktivitas yang memerlukan kerja sama tim yang baik, mempunyai sensitivitas hati dan perasaan untuk selalu membagi tempat bagi orang lain di dalam hati kita.

2.4.4 Tujuan Integritas

Adapun tujuan integritas yakni :

1. Integritas ialah bentuk kunci dalam meraih keberhasilan atau keberuntungan.
2. Integritas mewujudkan manusia untuk dapat memimpin dan dipimpin.
3. Integritas mewujudkan kepercayaan.
4. Integritas dapat memunculkan prestasi.

2.5 Asimetri Informasi

2.5.1 Pengertian Asimetri Informasi

Asimetri Informasi merupakan keadaan dimana terjadi ketidakcocokan informasi antara pemilik informasi dan pihak yang memerlukan informasi (Wulandari, 2019). Menurut Jogiyanto (2017) Asimetri informasi ialah situasi yang memperlihatkan para investor memiliki informasi sedangkan yang lain tidak.

Asimetri informasi terjadi diakibatkan oleh terdapat pihak yang memiliki informasi lebih apabila disamakan dengan pihak lain. Busuic (2011) memaparkan perihal teori asimetri informasi merujuk terhadap ketidaktegasan yang ditimbulkan oleh pihak agen mempunyai informasi pribadi yang lebih banyak perihal keahliannya apabila dibanding pihak principal.

Dilihat dari sebagian besar pandangan para ahli maka mampu ditarik kesimpulan bahwa asimetris informasi ialah sebuah situasi dimana berlangsungnya ketidakcocokan informasi yang dipunyai oleh setiap orang pada tahap level manajemen organisasi. Informasi yang dibagikan oleh pegawai mampu menimbulkan pemicu munculnya budgetary slack. Dimana teori keagenan mendeskripsikan asimetris informasi sebagai suatu situasi dimana pimpinan mempunyai data yang lebih sedikit dibandingkan pegawainya. Sehingga hal inilah yang kemudian dapat memicu munculnya Budgetary slack.

2.5.2 Bentuk Asimetri

Bentuk Asimetri Informasi :

1. Asimetri informasi vertikal, adalah data yang disampaikan dari pegawai ke pimpinan suatu perusahaan. yang mana setiap pegawai dapat memiliki alasan yang relevan dengan meminta atau memberi informasi kepada atasan.
2. Asimetri informasi horizontal, adalah data yang diperoleh dari berbagai pihak yang memiliki kedudukan yang sama. yang berusaha diantara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan antara satu dengan yang lainnya dan mereka menduduki bidang fungsionalnya yang berlainan pada organisasi, akan tetapi pada level yang sama.

2.5.3 Indikator Asimetri Informasi

Menurut (Arthaswadaya, 2018) asimetri informasi dihitung dengan sejumlah indikator yakni:

1. Informasi yang dipunyai bawahan dibandingkan dengan pimpinan
Asimetri informasi terlihat dengan perbedaan informasi yang dipunyai manajer atas dengan manajer bawah. Manajer level rendah sering kali mempunyai informasi yang lebih banyak perihal unit tanggung jawabnya dibanding manajer atas, hal tersebut sebabkan manajer bawah mencemplung secara langsung dalam operasional unit tanggung jawab yang di bawahinya.
2. Hubungan input-output yang ada dalam operasi internal Manajer bawah lebih memahami lebih banyak berapa jumlah pemasukan dengan pengeluaran dalam aktivitas operasi unit tanggung jawab yang dikelola.
3. Kinerja potensial karena manajer bawah terlibat langsung dalam proses pengoperasian unit tanggung jawabnya maka manajer bawah mampu memperhitungkan kapasitas kemungkinan unit tanggung jawabnya lebih baik daripada manajer atas yang tidak terlibat langsung.
4. Teknis pekerjaan Manajer bawah lebih memahami perihal tata cara unit tanggung jawabnya untuk memperoleh tujuan dibanding manajer atas.
5. Mampu menilai dampak potensial Manajer bawah terlibat langsung dalam prosedur pengoperasian unit tanggung jawabnya maka manajer bawah lebih dapat menilai resiko yang mungkin terjadi pada operasional unit tanggung jawabnya.
6. Pencapaian bidang kegiatan Manajer bawah lebih memahami perihal kerja unit tanggung jawabnya dapat melengkapi pencapaian atas persiapan yang telah ditentukan.

2.5.4 Faktor-faktor pendorong Asimetri Informasi

(Arthaswadaya, 2018) menuliskan bahwa dengan adanya asimetri informasi bakal memicu pihak manajer untuk mempresentasikan informasi yang tidak sesuai dan benar serta akan menyimpangkan situasi yang sebenarnya. Hal tersebut disebabkan pegawai mempunyai skor yang lebih baik atas informasi yang dipunyai. walaupun dalam perumusan perkiraan dana pegawai ikut berperan aktif, namun tidak semua informasi tersebut dibagikan.

2.6 Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian kompensasi ialah total pembayaran yang diperoleh karyawan sebagai bentuk dari telah dilaksanakannya suatu pekerjaan pada organisasi dalam wujud nominal uang atau bentuk lainnya seperti halnya gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan uang cuti dan lain-lain (Indriastuti et al., 2016).

(Suwatno dan Priansa, 2020) memaparkan bahwa kompensasi butuh dibedakan dengan gaji dan upah, hal ini dikarenakan kompensasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan karakteristik gaji atau upah. Gaji dan upah ialah wujud nyata atas pemberian kompensasi. Selanjutnya penjelasan perihal kompensasi itu bukan hanya berbentuk gaji atau upah, namun terdapat hal-hal lainnya. Sementara (Rivai, 2019) mendeskripsikan kompensasi sebagai suatu hal yang diberikan kepada para pegawai atas substitusi pemberian pertolongan mereka kepada suatu perusahaan. Kompensasi yaitu anggaran pokok atas kemampuan atau dan kapasitas serta kelayaitasan dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu kompensasi menjadi pertimbangan utama para pekerja ketika mencari dan memilih suatu pekerjaan.

2.6.1 Klasifikasi Kompensasi

Komponen-komponen dan elemen-elemen yang menjadi peninjauan kompensasi menurut (Rivai dkk, 2017) komponen kompensasi terdiri dari:

1. Gaji

ialah pembayaran dalam bentuk nominal uang yang diterima sebagai bentuk balas jasa atas dilakukannya suatu pekerjaan yang telah ditugaskan guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah ialah pembayaran keuangan yang dibagikan secara langsung kepada setiap karyawan yang didasarkan pada waktu, jumlah produk yang diciptakan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif ialah pembayaran yang langsung dibagikan kepada karyawan yang didasarkan pada kapasitas kerjanya apakah melebihi standar atau tidak.

4. Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit),

Fringe benefit ialah bentuk pembayaran tambahan yang diberikan didasarkan pada kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan guna berusaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Seperti misalnya, fasilitas, asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

2.6.2 Indikator Kesesuaian Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut (Simamora, 2017:445) terdiri dari :

1. Upah dan gaji

Upah umumnya berkaitan dengan bayaran gaji. Upah ialah dasar pembayaran yang kerap kali dipakai oleh karyawan produksi dan penjagaan. Gaji pada dasarnya berperan untuk standar bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif ialah bonus kompensasi diluar ranah gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif yakni bonus yang langsung dibayarkan kepada karyawan yang disebabkan karena kapasitasnya melebihi ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Tunjangan

Tunjangan ialah setiap pembayaran yang menaungi dan mencukupkan gaji utama. Beberapa contoh tunjangan ialah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, progam pensiun, dan tunjangan lainnya.

4. Fasilitas

Fasilitas ialah akomodasi sarana dan prasarana guna menunjang efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

2.6.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut (Nawawi, 2021) Kompensasi dalam hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori besar yaitu:

1. Kompensasi langsung diartikan sebagai sebuah balas jasa yang dibagikan organisasi terhadap pekerjaannya karena sudah memperlihatkan prestasinya demi kepentingan organisasi. Kompensasi ini diberi, sebab berhubungan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung merupakan pembagian kompensasi kepada pekerja sebagai tambahan yang didasarkan pada kebijaksanaan pimpinan dalam rangka upaya memajukan kesejahteraan pekerja. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja tersebut. Misalnya, THR atau tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

2.7 Penelitian Terdahulu

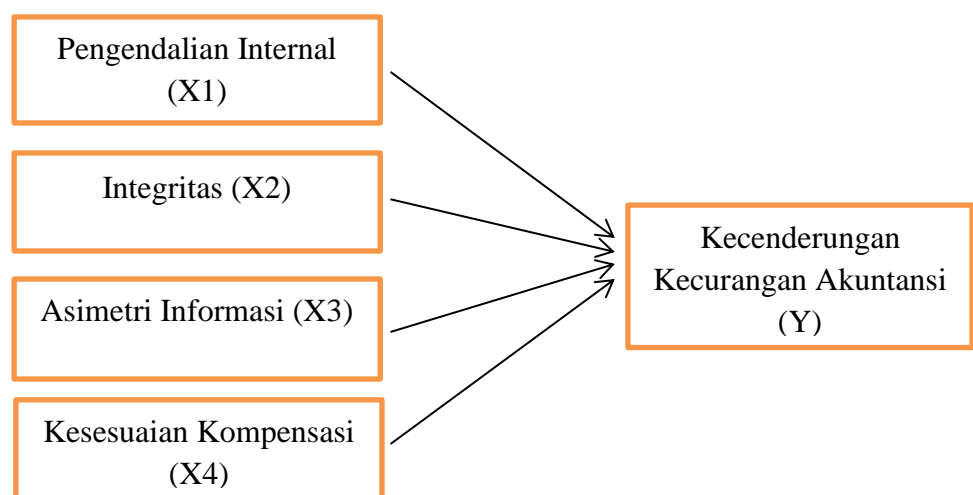
Hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Sunaryo, S, and Raissa 2019)	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan efektifitas pengendalian internal mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2.	(Piotama, Jack Elsyandi 2019)	Pengaruh Moralitas Individu, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa moralitas individu, kepatuhan terhadap aturan akuntansi dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
3	(Damayanti and Purwantini 2021)	Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, dan Integritas	hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kesesuaian kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sementara

		terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Magelang)	moralitas individu dan integritas tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
4.	(Sela 2021)	Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas dan Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kuantan Singingi)	Berdasarkan hasil penelitian ini di OPD Teluk Kuantan pengendalian internal berpengaruh negative dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi, jika pengendalian internal meningkat, maka kecurangan akuntansi pada OPD Kabupaten Kuantan Singingi akan menurun.

2.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut (Kusumastuti, 2019) sistem pengendalian internal diharapkan dapat meminimalisir tindakan kriminal yang dilancarkan oleh sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Apabila pengendalian internal tidak berjalan secara baik, dan strategi tidak dilaksanakan selaras dengan yang sudah ditentukan, maka akan melapangkan peluang bagi karyawan pada suatu perusahaan untuk melancarkan tindakan kecurangan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Kecenderungan Kecurangan akuntansi dapat muncul jika terdapat kesempatan yang besar pada sebuah organisasi. berlandaskan fraud triangle seseorang akan cenderung bertindak curang apabila ada sebuah kesempatan besar. Dan apabila pengendalian internal sebuah organisasi ringkih maka seorang pimpinan atau orang yang dialokasikan otoritas mempunyai kesempatan untuk melaksanakan perilaku kecurangan. Kecurangan pada ranah akuntansi akan semakin banyak dan luas apabila pencegahan dan peluang semakin besar. Karena kecurangan dapat muncul ketika terdapat faktor pemicu dari pengendalian internal untuk melaksanakan hal tersebut. pemicu yang besar membuat kecurangan akuntansi lebih sering terjadi. pemicu pengendalian internal tersebut dapat diminimalisir dengan pengendalian internal yang baik.

Sehingga dengan pengendalian internal yang efektif akan menurunkan tingkat kecurangan dalam bidang akuntansi. Didasarkan pada penelitian (Sunaryo & Raissa, 2019) memperlihatkan apabila pengendalian internal semakin baik dalam suatu instansi maka semakin kecil kecenderungan kecurangan akuntansinya. Pengendalian internal memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. (Sunaryo & Raissa, 2019) memperlihatkan

bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H1 : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.9.2 Integritas Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pope (2018) memaparkan bahwa era ini ancaman yang paling mujarab untuk membasmi tindak korupsi di seluruh dunia masih berada pada usaha untuk menaikkan ukuran tata pemerintahan dengan menggunakan Sistem Integritas Nasional. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab diri yang yakin akan prinsip ideologi yang bermartabat serta menjadi bagian dari karakteristik diri yang perlihatkan dengan perilaku (Schlenker, 2008). Integritas merupakan situasi dimana seseorang terkait terhadap sebuah hal yang orang lain anggap itu sopan dan bernilai (Dewi dan Ratnadi, 2017). Prinsip integritas mewajibkan individu untuk mempunyai karakter yang berlandaskan pada perilaku jujur, berani, transparan dan bertanggung jawab guna meningkatkan kepercayaan yang memberikan pondasi untuk mengambil sebuah keputusan yang dapat dipercaya.

Penelitian (Jack Elsyandi, 2019) menggambarkan semakin tinggi integritas seseorang maka akan menurunkan perilaku kecurangan. Integritas mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian (Jack Elsyandi, 2019) memaparkan bahwa integritas memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berlandaskan pada pemaparan diatas maka dituliskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Integritas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.9.3 Asimetri Informasi Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut (Najahningrum, 2019) mengatakan bahwa jika terdapat kejadian kontradiksi informasi diantara pihak pengguna dan pihak pengelola, maka akan memberikan kesempatan bagi pihak pengelola aset untuk melaksanakan kecurangan. Untuk mencegah hal itu, semua pihak dapat mengevaluasi kembali perjanjian yang ditetapkan guna memotivasi agar dapat meneladani standar operasional kerja dan tata tertib akuntansi yang berlaku.

Penelitian (Damayanti & Purwantini, 2021) mengatakan bahwa jika terdapat kejadian kontradiksi informasi diantara pihak pengguna dan pihak pengelola, maka akan memberikan kesempatan bagi pihak pengelola aset untuk melaksanakan kecurangan. Untuk mencegah hal itu, semua pihak dapat mengevaluasi kembali perjanjian yang ditetapkan. Maka asimetri Informasi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi sebab semakin baik asimetri informasi yang didapati lazimnya akan menaikkan tingkat kecurangan. (Damayanti & Purwantini, 2021) menunjukkan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Asimetri informasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.9.4 Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi Kompensasi ialah reward atau imbalan untuk para karyawan yang sudah berkontribusi dalam mengaktualkan misinya dengan aktivitas yang

disebut bekerja (Nawawi, 2021). Seseorang condong akan berusaha untuk memperoleh kompensasi. Apabila kompensasi yang dibagikan kepada manajemen, maka manajemen condong berperilaku selaras dengan keinginan organisasi dan menepikan perilaku menyimpang supaya tetap memperoleh kompensasi. Kompensasi ialah hal yang berpengaruh terhadap aksi maupun sikap seseorang dalam manajemen akuntansi.

Penelitian (Sela, 2021) memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi maka semakin kecil intensitas terjadinya kecurangan. Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian (Sela, 2021) memaparkan bahwa kompensasi yang sesuai dapat meminimalisir tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi. Keselarasan kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berlandaskan pada pemaparan diatas maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi