

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang melandasi penelitian ini, antara lain yaitu penelitian dari Wilopo (2006) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian tersebut menemukan bahwa perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi. Penelitian ini merumuskan hipotesis yang didasarkan pada teori yang menyebutkan bahwa kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini disebabkan kompensasi yang diberikan perusahaan ternyata tidak sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan, serta hasil yang diperoleh dari perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi lebih besar dibanding kompensasi yang diterimanya.

Penelitian lain yang telah dilakukan dilakukan yaitu penelitian dari Thoyibatun (2009) yang meneliti pengaruh keefektifan pengendalian internal dan sistem kompensasi terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Dengan menambah sistem pengukuran yang diterbitkan oleh COSO tahun 1998 menemukan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi lain halnya dengan sistem kompensasi. Pada penelitian ini ditemukan bahwa sistem

kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap kecenderungan akuntansi.

2.2. Landasan Teori

Pada landasan teori ini dijabarkan teori-teori yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam menganalisis hasil-hasil penelitian nantinya. Teori-teori yang dibahas meliputi teori keagenan, kecurangan akuntansi, teori moralitas, pengendalian internal, dan kesesuaian kompensasi.

2.2.1. Teori Keagenan

Menurut Jensen dan Meckling (1976) dalam Wilopo (2006) menyatakan bahwa *agency theory* adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dan pemilik (*principal*). Agar hubungan kontraktual ini dapat berjalan dengan lancar, pemilik akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada manajer. Perencanaan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan manajer dalam pemilik dalam hal konflik kepentingan inilah yang merupakan inti dari *agency theory*.

Dalam teori agensi terdapat *agency problem* akan terjadi bila proporsi kepemilikan manajer atas saham perusahaan kurang dari 100% sehingga manajer cenderung bertindak untuk mengejar kepentingan dirinya dan sudah tidak berdasar memaksimalkan nilai dalam pengambilan keputusan pendanaan. Lebih lanjut mereka menjelaskan bahwa manajer tidak menanggung resiko atas kesalahan dalam pengambilan keputusan, dan resiko tersebut sepenuhnya ditanggung oleh pemegang saham (*principal*). Oleh karena itu, para manajer cenderung melakukan pengeluaran yang bersifat konsumtif dan tidak produktif untuk kepentingan

pribadinya, seperti peningkatan gaji dan status. Salah satu penyebab *agency problem* adalah adanya asimetri informasi. Asimetri informasi adalah ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh prinsipal dan agen, ketika prinsipal tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja agen, sedangkan agen memiliki lebih banyak informasi mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Sehingga prinsipal merasa kesulitan untuk menelusuri apa yang dikerjakan agen dan bagaimana keadaan perusahaan. Dalam keadaan tersebut, prinsipal membutuhkan informasi tentang bagaimana keadaan perusahaan dan apa saja yang dikerjakan agen dalam kegiatan di perusahaan. Sehingga asimetri membuat manajemen bertindak cenderung berlaku curang dengan memberikan informasi yang bermanfaat bagi prinsipal demi motivasi untuk memperoleh kompensasi bonus yang tinggi.

Untuk mengantisipasi tindakan menyimpang yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen maka pemilik perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap kinerja manajemen dengan sistem pengendalian yang efektif. Sistem pengendalian tersebut diharapkan mampu mengurangi adanya perilaku menyimpang dalam sistem pelaporan, termasuk adanya kecurangan akuntansi.

Jensen and Meckling (1976) dalam Wilopo (2006) menyebutkan bahwa prinsipal dapat memecahkan permasalahan ini dengan memberi kompensasi yang sesuai kepada agen, serta mengeluarkan biaya monitoring. Dengan kompensasi yang sesuai kecurangan akuntansi dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi tersebut dan tidak melakukan perilaku

tidak etis serta belaku curang dalam akuntansi untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

2.2.2 Kecurangan Akuntansi

Ikatan Akuntan Indonesia (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 (sering 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. IAI tidak secara eksplisit menyatakan bahwa kecurangan akuntansi merupakan kejahatan, namun Sutherland (1940) sebagai pakar hukum menganggap kecurangan akuntansi sebagai kejahatan.

Hasil-hasil penelitian tentang kecurangan akuntansi menunjukkan bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh tingkat korupsi di suatu negara Sheifer and Vishny, 1993 dalam Wilopo (2006), Gaviria (2001) dalam Wilopo (2006). Hasil penelitian Mayangsari dan Wilopo (2006) membuktikan

bahwa internal birokrasi memberikan pengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan. Artinya, semakin baik pengendalian internal birokrasi, maka semakin rendah tingkat kecurangan akuntansi pemerintah.

2.2.3 Pengendalian Internal dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut Mulyadi dan Puradiredja (1998), Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi. sistem pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yang dilakukan oleh manajemen. Manajemen cenderung melakukan tindakan menyimpang untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Salah satu contoh tindakan menyimpang yaitu kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi.

Pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pengendalian intern menurut Standar Auditing Seksi 319 dalam Mulyadi (2002) diantaranya adalah :

1. Manajemen, bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menyelenggarakan secara efektif pengendalian internal organisasinya. Direktur utama perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan atmosfer pengendalian di tingkat puncak, agar kesadaran terhadap pentingnya pengendalian menjadi tumbuh di seluruh organisasi. Direktur bagian keuangan dan akuntansi menjalankan peran penting dalam perancangan, implementasi, dan pemantauan sistem pelaporan keuangan organisasi, penyusunan rencana dan anggaran perusahaan, penilaian dan analisis kinerja, serta pencegahan dan pendeteksian pelaporan keuangan yang menyesatkan.

2. Dewan komisaris dan komite audit. Dewan komisaris bertanggung jawab untuk memeriksa apakah manajemen memenuhi tanggung jawab mereka dalam mengembangkan dan menyelenggarakan pengendalian internal, sedangkan fungsi komite audit secara langsung berdampak pada auditor.
3. Auditor internal, bertanggung jawab untuk memeriksa dan mengevaluasi memadai atau tidaknya pengendalian internal entitas dan membuat rekomendasi peningkatannya.
4. Personel lain entitas. Peran dan tanggung jawab semua personel lain yang menyediakan informasi atau menggunakan informasi yang dihasilkan oleh pengendalian internal harus ditetapkan dan dikomunikasikan dengan baik.
5. Auditor independen. Sebagai bagian dari prosedur auditnya terhadap laporan keuangan, auditor dapat menemukan kelemahan pengendalian internal kliennya, sehingga ia dapat mengkomunikasikan temuan auditnya tersebut kepada manajemen, komite audit, atau dewan komisaris.
6. Pihak luar lain. Pihak luar lain yang bertanggung jawab atas pengendalian internal entitas adalah badan pengatur (*regulatory body*), seperti Bank Indonesia dan Bapepam. Badan pengatur ini mengeluarkan persyaratan minimum pengendalian internal yang harus dipenuhi oleh suatu entitas dan memantau kepatuhan entitas terhadap persyaratan tersebut. Dengan sistem pengendalian internal yang efektif memungkinkan terhindarnya organisasi dari kecenderungan kecurangan akuntansi yang dapat dilakukan oleh manajer dan bawahannya.

2.2.4 Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Pada dasarnya, manusia bekerja agar mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan dengan harapan perusahaan akan memberikan kompensasi atau bonus.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Bagi karyawan kompensasi merupakan suatu nilai atas hasil usaha yang mereka lakukan pada perusahaan, sedangkan bagi perusahaan kompensasi merupakan alat pengikat bagi perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan, dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting untuk memperlancarjalannya roda organisasi (perusahaan). Menurut Martoyo (1994), fungsi kompensasi diantaranya adalah :

1. Pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan sumber daya manusia lebih efisien dan efektif. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan, sehingga ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

Selebihnya Martoyo (1994) menjelaskan bahwa tujuan kompensasi diantaranya adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan,
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan,
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan)

2.2.5 Moralitas dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Moralitas berkaitan dengan hal yang bersifat rasional dan sesuai dengan hati nurani. Seseorang dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas. Dalam artian orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk. Begitu juga dalam suatu perusahaan, moralitas yang dimiliki oleh manajemen yang dapat menentukan hal yang baik dan buruk untuk perusahaan. 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 mempunyai enam perkembangan yang dapat teridentifikasi. Kohlberg (1969) memperluas pandangan 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 pasca-konvensional. Enam tahapan perkembangan moral menurut Kohlberg (1969) yaitu :

1. Tingkat 1 (Pra-Konvensional)
 - a. Orientasi kepatuhan dan hukuman
 - b. Orientasi minat pribadi (Apa untungnya buat saya?)
2. Tingkat 2 (Konvensional)
 - a. Orientasi keserasian interpersonal dan konformitas (Sikap anak baik)
 - b. Orientasi otoritas dan pemeliharaan aturan sosial (Moralitas hukum dan aturan)
3. Tingkat 3 (Pasca-Konvensional)
 - a. Orientasi kontrak sosial
 - b. Prinsip etika universal (*Principled conscience*)

Manajemen merupakan kumpulan individu yang juga memiliki tahapan moral. Pada tahap konvensional, pertimbangan moral didasarkan atas pemahaman aturan sosial, hukum-hukum, keadilan, dan kewajiban. Manajemen pada tahap ini mulai membentuk moralitas manajemennya dengan menaati peraturan yang dalam penelitian ini adalah aturan akuntansi sebelum akhirnya terbentuk kematangan moral manajemen yang tinggi pada tahap pasca-konvensional. Manajemen pada tahapan pasca-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 kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan manajemen perusahaan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 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), Matsumura (1992), dan Abbot *et al.*, (2002) dalam Wilopo (2006) 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.

H1 : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.3.2 Pengaruh 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. Meskipun terdapat beberapa pendapat dan hasil penelitian yang berbeda dengan teori keagenan, seperti dari Dallas (2002), Pritchard (1999), serta Chruich *et al.*, (2001) dalam Wilopo (2006), penelitian ini berpendapat bahwa kompensasi yang sesuai akan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi.

H2 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

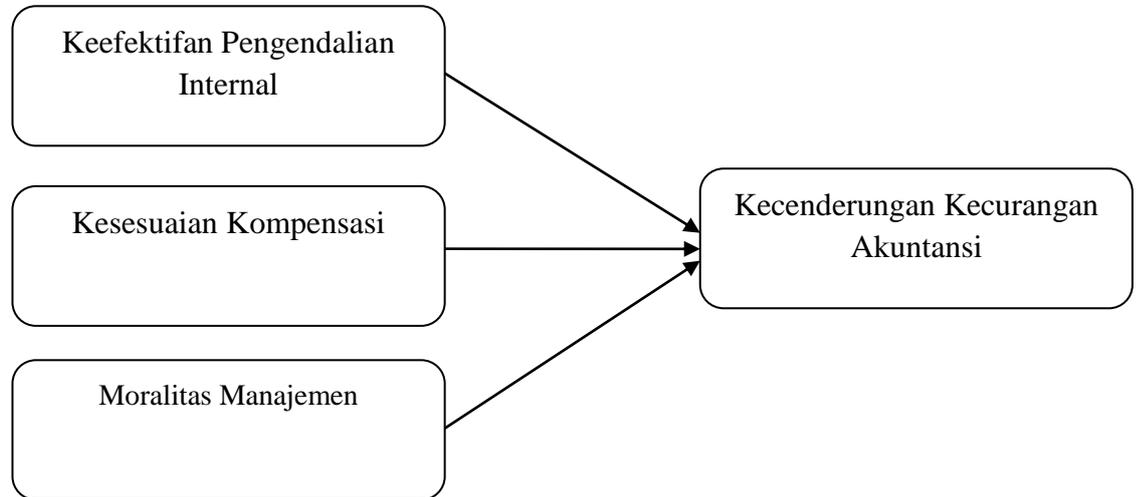
2.3.3 Pengaruh Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

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. Hanya penelitian Wilopo (2006) yang menyatakan moralitas manajemen berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

H3 : Moralitas manajemen berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prediktor variabel kecenderungan kecurangan akuntansi. Variabel yang diduga sebagai mampu memprediksi variabel kecenderungan kecurangan akuntansi berturut-turut adalah keefektifan pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2), dan moralitas individu (X3). Pengujian terhadap teori dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Hipotesis tersebut didasarkan pada konsep dari sertiap variabel. Kemudian, secara harfiah peneliti mengaitkan variabel bebas yang diduga dapat memprediksi variabel terikat dengan mengacu pada teori yang relevan. Untuk dapat menganalisis model di atas, maka alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.