

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui penyebab terjadinya perilaku kecurangan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Delfi, Anugerah, dan Al Azhar (2014) yang meneliti tentang pengaruh efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff akuntansi dan staff keuangan yang bekerja pada perusahaan BUMN Cabang Pekanbaru dengan jumlah 150 orang. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi sama-sama memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, yang artinya apabila kedua variabel tersebut semakin meningkat maka variabel kecenderungan kecurangan akuntansi akan semakin menurun.

Penelitian lain dilakukan oleh Radhiah (2016) yang melakukan penelitian pada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Wilayah Pekanbaru sebanyak 59 orang, dengan menggunakan variabel independennya yaitu efektifitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini menyimpulkan efektifitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu sama-sama berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Roden, Cox, dan Kim (2016) berasal dari Universitas Kokomo Indiana melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independen kesempatan (*opportunity*), meliputi pemantauan manajer yang tidak efektif oleh dewan direktur yang tidak efektif, tingkat pergantian karyawan yang tinggi, dan dominasi manajemen oleh satu orang, kemudian tekanan (*pressure*), meliputi kinerja keuangan yang buruk, tekanan yang berlebihan untuk memenuhi target, pertumbuhan yang cepat, dan kompensasi berbasis kinerja yang signifikan, variabel terakhir adalah rasionalisasi (*rationalization*) yang meliputi partisipasi manajemen non keuangan dalam pemilihan prinsip akuntansi, perkiraan agresif atau tidak realistis, dan hubungan yang tegang dengan auditor saat ini atau terdahulu, sedangkan variabel dependennya adalah perilaku kecurangan perusahaan. Populasi penelitian adalah laporan keuangan AAERs (*Accounting and Auditing Enforcement Releases*) tahun 2003-2010 yang terdapat di SEC (*United States Securities and Exchange Commission*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan, tekanan, dan rasionalisasi berpengaruh terhadap perilaku kecurangan perusahaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Virmayani, Sulindawati, dan Atmadja (2017) yang menguji tentang Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Budaya Etis Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan dimana populasi yang digunakan adalah koperasi simpan pinjam se-Kecamatan Buleleng yaitu sebanyak 20 koperasi. Hasil penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, artinya semakin tinggi kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, dan

komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat terjadinya kecenderungan kecurangan. Sedangkan variabel asimetri informasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan, dan bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi asimetri informasi maka semakin tinggi pula kecenderungan keuangan.

Sementara itu, Primadhany dan Puspaningsih (2018) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independen keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Populasi yang digunakan adalah semua pegawai negeri sipil di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Sukoharjo. Penelitian memberikan hasil yang berbeda antara variabel pengendalian internal dan dua variabel lainnya. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Didi dan Kusuma (2018) tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Penelitian ini menggunakan enam variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dengan populasinya adalah seluruh pegawai yang bertanggung jawab dalam pengelolaan laporan keuangan OPD Kota Bogor dan pimpinan OPD Kota Bogor yang terdiri dari kepala dinas, kepala badan, kepala kantor, sekretaris daerah, sekretaris dewan, inspektur, dan camat.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan pengendalian internal dan penegakan hukum mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2019), objek yang diteliti adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas se-Kota Tegal yang berjumlah 564 ASN. Dari populasi tersebut kemudian diambil sampel sebanyak 155 ASN dengan teknik *purposive sampling*. Variabel independen yang digunakan adalah ketidaksesuaian kompensasi, ketidakefektifan pengendalian internal, dan *perceived behavioral control*, sedangkan variabel dependennya adalah perilaku *fraud*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ketidaksesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *fraud*. Berbeda pada dua variabel independen yang lain, yaitu ketidakefektifan pengendalian internal dan *perceived behavioral control* yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku *fraud*.

Baku dan Nurhidayah (2019) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independen yang cukup banyak (tujuh variabel) yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen organisasi, dan budaya etis organisasi, dengan variabel dependen adalah kecenderungan kecurangan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kecenderungan kecurangan. Berbeda dengan keadilan interaksional, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, komitmen organisasi, dan budaya etis organisasi yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Atribusi

2.2.1.1 Pengertian

Menurut Lubis (2010:90) teori atribusi mempelajari tentang proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berpendapat bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi atau gabungan antara kekuatan internal (*internal forces*) dan kekuatan eksternal (*external forces*). Kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Dalam riset keprilakuan, teori ini diterapkan dengan menggunakan variabel tempat pengendalian (*locus of control*), dimana variabel tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu tempat pengendalian internal (*internal locus of control*) dan tempat pengendalian eksternal (*external locus of control*).

2.2.1.2 Peran-peran Penentu Atribusi

Tiga faktor yang mempengaruhi penyebab perilaku internal dan eksternal dalam teori atribusi adalah (Lubis, 2010:91):

1) Perbedaan (*distinctiveness*)

Perbedaan mengacu pada apakah seorang individu bertindak sama dalam berbagai keadaan.

2) Konsensus (*consensus*)

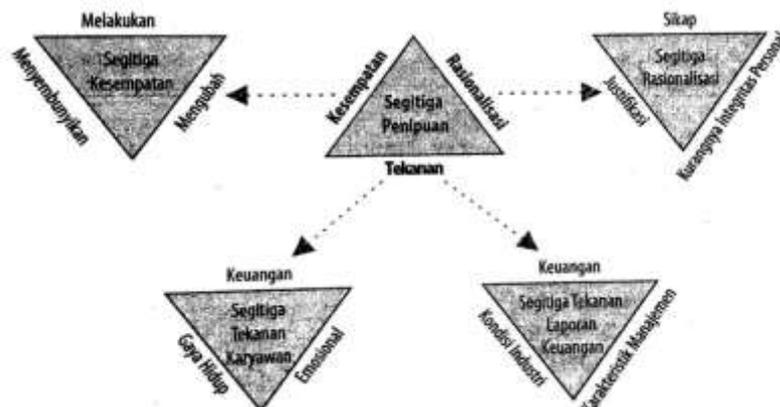
Konsensus mempertimbangkan bagaimana perilaku seorang individu dibandingkan dengan individu lain pada situasi yang sama. Cara pengukurannya adalah jika setiap orang yang dihadapkan pada situasi yang sama menanggapi situasi tersebut dengan cara yang sama, maka dapat dikatakan perilaku tersebut menunjukkan konsensus.

3) Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi terlihat pada satu tindakan yang diulangi sepanjang waktu.

2.2.2 Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*)

Menurut Romney dan Steinbart (2015:153-158), ada tiga kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam berbuat kecurangan, yaitu:



Gambar 2.1 Segitiga Penipuan

1) Tekanan (*Pressure*)

Sebuah tekanan adalah dorongan atau motivasi seseorang untuk melakukan kecurangan. Tekanan dibagi menjadi tiga jenis, yang pertama adalah tekanan keuangan. Tekanan keuangan sering kali memotivasi kecurangan penyalahgunaan oleh karyawan, seperti tekanan untuk hidup di luar kemampuannya, kerugian keuangan yang besar, atau utang personal yang tinggi. Terkadang pelaku merasakan tekanan yang tidak dapat dibagi dan percaya bahwa kecurangan adalah jalan keluar satu – satunya dari situasi yang sulit. Jenis kedua dari tekanan adalah emosional, dimana kondisi ini dapat mempengaruhi karyawan berbuat curang karena mereka merasa telah diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan, seperti gaji yang terlalu kecil, kontribusi yang tidak diapresiasi, dan perusahaan mengambil untung dari mereka. Jenis ketiga yaitu tekanan yang dapat menyebabkan penipuan laporan keuangan yang disebabkan adanya kebutuhan untuk memenuhi atau melampaui ekspektasi laba untuk menjaga jatuhnya harga saham. Kondisi industri seperti persyaratan regulasi yang baru atau kejenuhan pasar yang signifikan dengan margin yang menurun dapat memotivasi terjadinya kecurangan.

2) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan adalah kondisi atau situasi, termasuk kemampuan personal seseorang, yang memungkinkan pelaku untuk melakukan tindakan kecurangan, seperti pencurian/penyalahgunaan aset, mengganti catatan untuk menyembunyikan tindakan kecurangan tersebut, dan

mengonversikan pencurian atau misrepresentasi untuk keuntungan personal.

3) Rasionalisasi (*rationalization*)

Rasionalisasi memungkinkan pelaku untuk menjustifikasi tindakan ilegal mereka. Kecurangan yang dilakukan dianggap hal yang wajar dan disertai dengan beberapa alasan dibalik tindakan pembenaran tersebut, seperti pelaku hanya merasa meminjam dan akan mengembalikan, pelaku merasa tindakannya banyak dilakukan orang lain, apa yang dilakukan adalah hal yang tidak serius, tindakannya tidak akan diketahui orang lain, dan merasa mengambil hak yang semestinya diperoleh dari perusahaan.

2.2.3 Kecurangan (*fraud*)

2.2.3.1 Pengertian

Kecurangan (*fraud*) dapat diartikan memperoleh keuntungan yang tidak jujur dari orang lain atau beberapa dan semua sarana yang digunakan seseorang untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil dari orang lain. Secara hukum, agar suatu tindakan dapat dikatakan curang harus diimbangi dengan adanya pernyataan atau pengungkapan yang salah, fakta material, niat untuk menipu, kepercayaan yang dapat dijustifikasi, dan kerugian yang diderita oleh korban (Romney dan Steinbart, 2015:149).

Dalam konteks audit atas laporan keuangan, kecurangan merupakan salah saji laporan keuangan yang disengaja. Pelaporan keuangan yang curang adalah salah saji atau pengabaian jumlah atau pengungkapan yang disengaja dengan maksud menipu para pemakai laporan keuangan. Sebuah perusahaan mungkin sengaja merendahsajikan laba ketika laba itu tinggi untuk membentuk cadangan laba, yang

dapat digunakan untuk memperbesar laba dalam periode mendatang (*income Smoothing*/perataan laba) (Arens *et al*, 2015:396).

2.2.3.2 Jenis-jenis Kecurangan

Menurut Romney dan Steinbart (2015:149-151), ada beberapa jenis kecurangan, yaitu:

1) Korupsi (*corruption*)

Korupsi merupakan perilaku tidak jujur oleh mereka yang memiliki kekuasaan yang sering kali melibatkan tindakan yang tidak terlegitimasi, tidak bermoral, atau tidak kompatibel dengan standar etis, seperti penyuapan dan persengkongkolan tender.

2) Penipuan Investasi (*investment fraud*)

Penipuan investasi yaitu misrepresentasi atau meninggalkan fakta untuk mempromosikan investasi yang menjanjikan laba fantastik dengan sedikit atau bahkan tidak ada risiko, seperti skema Ponzi dan penipuan sekuritas.

3) Penyalahgunaan Aset (*misappropriation of asset*)

Penyalahgunaan aset adalah pencurian aset perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti penggelapan dana dan pencurian data pelanggan. Faktor yang lebih berkontribusi dalam sebagian besar penyalahgunaan adalah tidak adanya pengendalian internal dan/atau kegagalan menjalankan pengendalian internal yang sudah ada. Pelaku merasa memiliki kepercayaan dari entitas yang ditipu, menggunakan informasi yang penuh dengan tipu muslihat, menyembunyikan kecurangan, dan jarang menghentikan kecurangan secara sukarela.

4) Kecurangan Pelaporan Keuangan (*fraudulent financial reporting*)

Kecurangan Pelaporan Keuangan adalah perilaku yang disengaja atau ceroboh, apakah dengan tindakan atau kelalaian, yang menghasilkan laporan keuangan menyesatkan secara material. Manajemen memalsukan laporan keuangan untuk menipu investor dan kreditor, meningkatkan harga saham perusahaan, memenuhi kebutuhan arus kas, atau menyembunyikan kerugian dan permasalahan perusahaan. Laporan keuangan disalahsajikan dengan cara mengakui pendapatan sebelum diperoleh, menunda biaya saat ini ke periode selanjutnya, memperbesar persediaan atau aktiva tetap, dan mengungkapkan kerugian dan kewajiban.

2.2.3.3 Perilaku Kecurangan

Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan dalam hubungannya dengan dirinya sendiri atau lingkungannya, yang mencakup sistem atau organisme lain di sekitarnya serta lingkungan fisik (materi). Perilaku adalah respons yang dikomputasi dari sebuah sistem atau organisme terhadap berbagai rangsangan atau input, baik internal atau eksternal, sadar atau bawah sadar, terbuka atau rahasia, dan sukarela atau tidak sukarela (www.wikipedia.org).

Sedangkan kecurangan (*fraud*) adalah mendapatkan keuntungan yang tidak jujur dari orang lain atau beberapa dan semua sarana yang digunakan seseorang untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil dari orang lain (Romney dan Steinbart, 2015:149). Jadi perilaku kecurangan adalah tindakan yang dilakukan oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan dengan cara mendapatkan

keuntungan yang tidak jujur dari orang lain sebagai bentuk respons terhadap berbagai rangsangan atau input baik internal maupun eksternal.

2.2.4 Kompensasi

2.2.4.1 Pengertian

Menurut Sodikin, Permana, & Adia (2017:176), kompensasi merupakan bentuk penghargaan (*reward*), baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi bisa juga diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Soetjipto, 2017:124).

Sistem kompensasi yang baik, mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi memiliki peran penting karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya (Anastasia dan Sparta, 2014).

2.2.4.2 Prinsip Dasar Kompensasi

Menurut Sodikin *et al.* (2017:177), kompensasi harus dikelola dengan memperhatikan prinsip-prinsip dasar, yaitu:

1) Adil (*internally equitable*)

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan atribut yang dianggap penting oleh perusahaan, meliputi jabatan, kompetensi, pencapaian target, prestasi kerja, dan masa kerja. Jika kompensasi yang

diberikan memenuhi prinsip keadilan, maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2) Kompetitif (*externally competitive*)

Kompetitif berarti pemberian kompensasi dalam tingkat yang cukup untuk menjalankan fungsinya dalam menarik calon karyawan (untuk melamar pekerjaan) dan mempertahankan karyawan. Perusahaan perlu melakukan pemantauan untuk mengetahui kompensasi dari perusahaan sejenis/kompetitor guna menentukan jenjang kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan *market*.

3) Mendukung strategi bisnis perusahaan (*reinforce business strategy*)

Sistem kompensasi harus disusun dengan berpedoman pada strategi bisnis perusahaan. Perusahaan yang ingin mendorong pencapaian target dapat memberikan gaji bulanan yang tidak terlalu besar, tetapi menawarkan insentif atau bonus yang sangat kompetitif sebagai tambahan.

4) Sederhana

Sistem kompensasi perlu disusun sesederhana mungkin agar mudah dipahami oleh karyawan dan mudah ditinjau oleh manajemen perusahaan. Hal tersebut akan menghemat waktu dan tenaga karena sistem penggajian hanya membutuhkan satu alat pengolah data, misal *laptop*, dan seorang analis saja.

2.2.4.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012:142), menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1) Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus, dan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

2) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik dan menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan kompensasi non finansial yaitu berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik, dan lain-lain.

2.2.4.4 Kesesuaian Kompensasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kesesuaian diartikan sebagai suatu perihal sesuai, keselarasan (tentang pendapat, paham, nada, kombinasi warna, dan sebagainya), atau kecocokan. Jika dihubungkan dengan kompensasi, maka kesesuaian kompensasi dapat diartikan bahwa imbalan yang diterima oleh karyawan, atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, harus sesuai dengan pengorbanan atau kontribusi yang telah dilakukan, sehingga kesesuaian tersebut

dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut (Primadhany dan Puspaningsih, 2018).

Pemberian kompensasi yang sesuai juga dapat meminimalkan tindakan karyawan untuk melakukan kecurangan karena kesejahteraan karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Penentuan besarnya kompensasi harus ditetapkan atas prinsip keadilan dan kelayakan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, jabatan atau kontribusi yang diberikan, lama bekerja, dan aturan-aturan lainnya (Jimmy, 2014:316).

2.2.5 Pengendalian Internal (*internal control*)

2.2.5.1 Pengertian

Menurut Romney dan Steinbart (2015:226), pengendalian internal merupakan proses dan prosedur yang dijalankan untuk memberikan jaminan memadai bahwa tujuan pengendalian dipenuhi. Pengendalian internal adalah sebuah proses yang menyebar ke seluruh aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen. Pengendalian internal memberikan jaminan memadai, jaminan menyeluruh yang sulit dicapai dan terlalu mahal. Tetapi, sistem pengendalian internal memiliki kelemahan, yaitu terhadap kekeliruan dan kesalahan sederhana, pertimbangan dan pembuatan keputusan yang salah, pengesampingan manajemen, serta kolusi.

Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut (Arens *et al*, 2015:340).

2.2.5.2 Jenis dan Fungsi Utama

Menurut Romney dan Steinbart (2015:227), pengendalian internal dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Pengendalian umum (*general control*)

Pengendalian yang dibuat dengan tujuan untuk memastikan sistem informasi organisasi serta pengendalian lingkungan stabil dan dikelola dengan baik, seperti keamanan, infrastruktur TI, dan pengendalian pembelian perangkat lunak, pengembangan, dan pemeliharaan.

2) Pengendalian Aplikasi (*application control*)

Pengendalian yang dibuat dengan tujuan untuk mencegah, mendeteksi, serta mengoreksi kesalahan transaksi dan penipuan dalam program aplikasi. Pengendalian ini berpusat pada ketepatan, kelengkapan, validitas, serta otorisasi data yang didapat, dimasukkan, diproses, disimpan, ditransmisikan ke sistem lain, dan dilaporkan.

Sedangkan fungsi utama pengendalian internal ada tiga, yaitu:

1) Pengendalian preventif (*preventive control*)

Pengendalian yang bertujuan untuk mencegah masalah sebelum timbul, seperti merekrut karyawan yang berkualifikasi, memisahkan tugas pegawai, dan mengendalikan akses fisik atas aset dan informasi.

2) Pengendalian detektif (*detective control*)

Pengendalian yang dibuat dengan tujuan untuk menemukan masalah pengendalian yang tidak terelakkan, seperti menduplikasi pengecekan kalkulasi dan menyiapkan rekonsiliasi bank serta neraca saldo bulanan.

3) Pengendalian korektif (*corrective control*)

Pengendalian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah serta memperbaiki dan memulihkan dari kesalahan yang dihasilkan, sebagai contoh menjaga salinan *backup* pada *file*, perbaikan kesalahan entri data, dan pengumpulan ulang transaksi-transaksi untuk pemrosesan selanjutnya.

2.2.5.3 Tujuan Umum

Ada tiga tujuan umum manajemen sebuah perusahaan merancang sistem pengendalian internal yang efektif, yaitu (Arens *et al.*, 2015:340):

1) Reliabilitas laporan keuangan

Manajemen bertanggung jawab untuk menyajikan laporan keuangan kepada para pemangku kepentingan, yaitu investor, kreditor, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya. Laporan keuangan tersebut harus disajikan secara wajar dan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum, sehingga untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus menerapkan pengendalian internal yang efektif.

2) Efisiensi dan efektivitas operasi

Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi perusahaan dapat diperoleh guna keperluan pengambilan keputusan.

3) Ketaatan pada hukum dan peraturan

Perusahaan publik, oleh Section 404, diharuskan mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Selain mematuhi ketentuan hukum tersebut, organisasi-organisasi publik, nonpublik, dan nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan, seperti hukum untuk perlindungan lingkungan dan hak sipil, hingga yang berkaitan erat dengan akuntansi seperti peraturan pajak penghasilan dan provisi legal anti kecurangan.

2.2.5.4 Keefektifan Pengendalian Internal

Efektifitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan di awal (Arens *et al*, 2015:342). Pengendalian internal yang efektif adalah sebuah sistem pengendalian yang dapat berjalan dan diterapkan dengan baik sesuai dengan rancangan awal. Keefektifan tersebut bergantung pada semua bagian dalam struktur organisasi sebuah perusahaan, yaitu dewan direksi, entitas, manajemen, dan personel lainnya. Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi perusahaan dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan aktiva, dan kecurangan lainnya yang mungkin bisa terjadi (Radhiah, 2016).

2.2.6 Budaya Organisasi

2.2.6.1 Pengertian

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:111), budaya organisasi merupakan faktor internal terpenting dalam sebuah perusahaan karena meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma-norma perilaku, serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di

seluruh jajaran organisasi. Budaya sebuah perusahaan biasanya tetap dalam waktu yang lama dan praktik-praktik tertentu bahkan telah menjadi ritual yang dijalankan secara otomatis.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif (www.wikipedia.org).

2.2.6.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sembiring (2012:64-66), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (perekat/ mempersatukan anggota organisasi). Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi.

- 5) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Perilaku Kecurangan Keuangan

Menurut Soetjipto (2017:124) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran yang telah diberikan pada organisasi dimana mereka bekerja. Kompensasi yang tidak sesuai akan menyebabkan timbulnya tekanan keuangan yang akan dialami oleh karyawan tersebut. Berdasarkan teori segitiga kecurangan (*fraud triangle theory*), tekanan keuangan yang dialami seorang karyawan, seperti kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, akan membuat karyawan tersebut merasa kecewa pada perusahaan sehingga akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) (Romney dan Steinbart, 2015:153).

Menurut Radhiah (2016) dalam hasil penelitiannya bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, yang artinya apabila kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan, maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun. Hal tersebut berarti menunjukkan pengaruh yang negatif, semakin sesuai kompensasi maka semakin menurun kecenderungan kecurangan yang akan terjadi. Berdasarkan uraian tersebut, maka diperoleh hipotesis pertama yang dapat diajukan adalah:

H₁: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.

2.3.2 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Kecurangan Keuangan

Menurut Arens *et al* (2015:340), sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dibuat dengan tujuan untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Sistem ini harus diterapkan secara efektif dan baik sesuai dengan rancangan awal. Keefektifan tersebut bergantung pada semua bagian dalam struktur organisasi sebuah perusahaan, yaitu dewan direksi, entitas, manajemen, dan personel lainnya. Pengendalian internal yang tidak efektif akan menimbulkan kesempatan yang dapat dimanfaatkan karyawan untuk berbuat kecurangan, hal ini sesuai dengan teori segitiga kecurangan (*fraud triangle theory*), dimana kesempatan merupakan faktor kedua yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berbuat kecurangan (Romney dan Steinbart, 2015:153).

Primadhany dan Puspaningsih (2018) menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya, dengan adanya penerapan pengendalian internal yang efektif dalam sebuah organisasi, maka dapat menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi, atau bisa dikatakan semakin efektif pengendalian internal maka semakin menurun kecenderungan kecurangan akuntansi. Dari uraian di atas maka bisa diperoleh hipotesis yang kedua, yaitu:

H₂: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kecurangan Keuangan

Menurut Baku dan Nurhidayah (2019), budaya organisasi dalam suatu perusahaan merupakan kepribadian dari perusahaan itu sendiri yang menjadi ciri khas atau pembeda satu perusahaan dengan perusahaan lainnya karena terbentuk dari apa yang menjadi kebiasaan dan kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan itu sendiri. Kebijakan suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku-perilaku yang biasa dilakukan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan dan diikuti oleh karyawannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang tidak dapat memahami budaya tersebut akan salah mempersepsikan sehingga mengarah ke perilaku negatif.

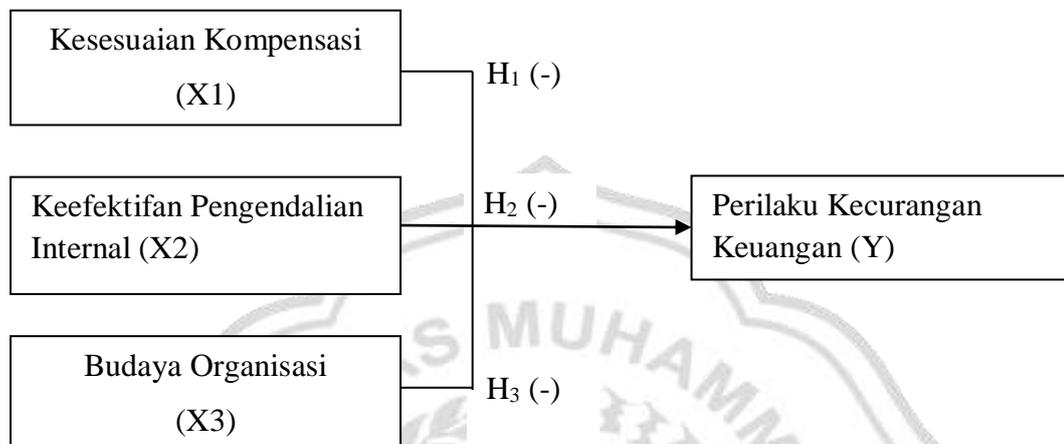
Dalam teori atribusi, dijelaskan mengenai proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya, yang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal (Lubis, 2010:90). Seorang karyawan akan merasionalisasikan perbuatan kecurangan yang dilakukan jika sesuai dengan budaya organisasi yang biasa diterapkan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Hal itu akan dianggap benar karena dia merasa hanya menjalankan kebiasaan yang sudah menjadi kebijakan dalam perusahaan.

Virmayani, Sulindawati, dan Atmadja (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dalam arti semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka semakin rendah terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi, maka diperoleh hipotesis ketiga yaitu:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.

2.4 Kerangka Pikir

Dari beberapa hipotesis di atas maka kerangka pikir yang diajukan adalah:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji tentang pengaruh dari variabel independen (X), yaitu kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu perilaku kecurangan keuangan. Variabel X1, X2, dan X3 diuji secara simultan pada variabel Y dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sehingga dapat diperoleh dan diketahui pengaruh dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Hipotesis yang dirumuskan adalah variabel kesesuaian kompensasi (X1), keefektifan pengendalian internal (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.