

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

*Fraud* sudah menjadi hal yang lumrah di Indonesia, bahkan seolah menjadi tren yang harus diikuti dan diterapkan untuk mendongkrak segala hal, terutama bisnis, demi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Kecurangan seperti korupsi, penyuapan, penyelewengan aset, manipulasi laporan keuangan, dan lain sebagainya.

Dapat terjadi di perusahaan, instansi pemerintah bahkan masyarakat. Pada 18 Juni 2023, PT Warkita Karya Tbk (WKSKT) dan PT Wijaya Karya Tbk (WIKA) berpotensi melemahkan kepercayaan investor terhadap kredibilitas perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia. Kasus ini menunjukkan bahwa audit berulang tidak menjamin kebenaran laporan keuangan di pasar modal. Kejadian ini muncul karena pihak bank mencurigai adanya kejanggaran penagihan, kewaspadaan kian meningkat seiring terungkapnya peristiwa proyek fiktif yang menjebak *General Manager* Waskita Karya Destiawan Soewardjono pada akhir April tahun lalu. (<http://majalah.tempo.com>)

Menurut (Arens et al. 2015), penipuan menggambarkan setiap tindakan penipuan yang disengaja dengan tujuan merampas properti atau hak orang atau pihak lain. Tujuan penipuan adalah memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok dari penggunaan kesempatan secara tidak adil yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. *Certified Fraud Examiners (ACFE)*, berdasarkan pohon penipuan, penipuan diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu korupsi (*corruption*), *misappropriation* (penyalahgunaan aset), dan representasi curang (*fraudulent Accounting*).

Pada tahun 2011, (Horwath 2011)memaparkan teori yang mengeksplorasi faktor-faktor yang mungkin menyebabkan seseorang melakukan penipuan dan menciptakan teori yang disebut Pentagon *Theory of Fraud*. Teori ini menyatakan bahwa ada lima hal yang dapat membuat seseorang berbuat curang, yaitu tekanan, peluang, rasionalisasi, kompetensi, dan arogansi. Teori ini merupakan pengembangan dari teori-teori penipuan sebelumnya yaitu teori segitiga penipuan dan teori berlian penipuan, dimana teori ini berfokus pada penipuan yang dilakukan oleh manajemen puncak dalam skema penipuan kompleks yang melibatkan penipuan oleh CEO atau karyawan tingkat tinggi lainnya.

Kecurangan sering kali terjadi ketika seseorang mempunyai akses terhadap aset atau wewenang untuk menetapkan prosedur pengendalian yang memungkinkan dilakukannya rencana penipuan, sehingga diperlukan pengendalian internal yang efektif untuk meminimalkan kemungkinan seseorang melakukan penipuan.

(Utomo and Suhartono 2018) Pengendalian internal adalah seluruh prinsip, prosedur, dan praktik akuntansi yang dibuat oleh manajemen yang membantu melindungi organisasi dari kesalahan dan penipuan. Pengendalian internal sangat efektif dalam perusahaan dan penting untuk meminimalkan kecurangan akuntansi.

Kelayakan kompensasi merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi. Menurut (Khasanah and Lastanti 2022) kompensasi adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, pegawai, atau pekerja, baik dengan gaji per jam atau reguler yang dirancang dan dikelola oleh departemen SDM. Kecurangan terjadi ketika kompensasi yang diterima pegawai tidak sesuai dengan tugas pekerjaannya sehingga mengakibatkan pegawai melakukan tindakan curang. Oleh karena itu, kompensasi yang layak membuat karyawan merasa

puas dan kebutuhannya terpenuhi sehingga meminimalkan keinginan untuk melakukan kecurangan.

Selain kesesuaian kompensasi, budaya organisasi juga dapat menjadi faktor yang mendorong seseorang melakukan kecurangan akuntansi. Budaya organisasi sangatlah penting karena adat istiadat yang berlaku dalam organisasilah yang mengatur norma-norma perilaku yang harus dipatuhi anggota organisasi, yang menghasilkan budaya produktif.

Menurut (Romney and Steinbart 2015), tekanan muncul dari kesulitan keuangan yang dimiliki seseorang, yang disebabkan oleh tidak proporsionalnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja. Hal ini menyebabkan frustrasi dan mendorong kecurangan. Karyawan harus diberi kompensasi sesuai dengan pelatihan, biaya dan peraturan yang berlaku. Penelitian pendukung yaitu (Khasanah and Lastanti 2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kelayakan kompensasi penipuan. Selain itu ada penelitian dari (Setiawan 2023) yang menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan penelitian (Ichsan Siregar and Hamdani 2018) tidak menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penerapan kompensasi kecurangan. Maka dari itu tekanan ini akan di kaitkan dengan kesesuaian kompensasi.

Faktor lainnya, peluang adalah kemampuan individu untuk melakukan penipuan, menyembunyikannya atau menghindari sanksi yang berat (Romney and Steinbart 2015). Peningkatan pengendalian internal perusahaan menciptakan peluang.

Selain itu juga di ikuti dengan sikap yang arogan menurut Mark (2012), arogansi adalah sikap sombong atau angkuh yang menganggap dirinya mampu melakukan penipuan. Karakteristik ini memicu keyakinan bahwa ia tidak akan terdeteksi jika terjadi

penipuan, hukuman yang terkait dengan hal ini tidak dapat dibayangkan. Karena penipu percaya bahwa pengendalian internal tidak dapat dipengaruhi, penipu sering kali merasa bebas melakukannya tanpa takut ketahuan.

Dengan adanya peluang dan sikap arogan tersebut pastinya pelaku yang berbuat curang sudah memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai sampai bisa melakukan hal tersebut tanpa ada nya ke janggalan. kompetensi, mengacu pada kemampuan penipu untuk menembus pengendalian internal perusahaan, mengembangkan strategi penipuan yang kompleks, dan mengendalikan situasi sosial yang dapat menguntungkan dirinya dengan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengannya.

Konsisten dengan temuan penelitian (Khasanah and Lastanti 2022) yang menemukan bahwa efektivitas pengendalian internal mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecenderungan melakukan kecurangan. Selain itu (Setiawan 2023) berpendapat bahwa efektivitas pengendalian internal mempunyai pengaruh negatif dan signifikan. Menurut (Suharni and Kartika Sari 2019) juga setuju. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Nurjanah and Setiawan 2021) menemukan bahwa efektivitas pengendalian internal tidak mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. Selain itu ada menurut (Ismam 2021) pengendalian internal tidak berpengaruh negatif atau signifikan terhadap kecenderungan. Maka dari itu kesempatan dan peluang akan dikaitkan dengan ke efektifan pengendalian internal.

Faktor selanjutnya adalah rasionalisasi yang mempengaruhi terjadinya kecurangan. (Romney and Steinbart 2015) menjelaskan rasionalisasi adalah pencarian keadilan sebelum melakukan penipuan. Pelaku perbuatan tersebut meyakini bahwa apa yang dilakukannya adalah benar, dan jika terdapat faktor pendukung di lingkungan

khususnya perusahaan yang mengisyaratkan sudah menjadi seperti perusahaan, maka pelaku kejahatan akan semakin berani melakukan penipuan. Kebiasaan perusahaan yang diterapkan secara berulang-ulang atau rutin sehingga menjadi pedoman perilaku perusahaan disebut budaya organisasi. Budaya organisasi yang buruk menyebabkan karyawan merasionalisasikan hal buruk yang dilakukannya yaitu melakukan kecurangan.

Selain itu juga di ikuti dengan sikap yang arogan menurut Mark (2012), arogansi adalah sikap sombong atau angkuh yang menganggap dirinya mampu melakukan penipuan. Karakteristik ini memicu keyakinan bahwa ia tidak akan terdeteksi jika terjadi penipuan, hukuman yang terkait dengan hal ini tidak dapat dibayangkan. Karena penipu percaya bahwa pengendalian internal tidak dapat dipengaruhi, penipu sering kali merasa bebas melakukannya tanpa takut ketahuan.

Penelitian pendukung yaitu (Ichsan Siregar and Hamdani 2018) berpendapat bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku curang. Selain itu penelitian (Maulana 2020) mencatat bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan. Ada juga menurut (Suharni and Kartika Sari 2019) dan (Saputra 2020) juga setuju. Sedangkan (Nurjanah and Setiawan 2021) berpendapat bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan. (Yamaly, Sunaryadi, and Adelia 2022) terlebih lagi menurut dalam penelitian ini di temukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Maka dari itu rasionalisasi dan arogansi dikaitkan dengan budaya organisasi

Beberapa penelitian tersebut menghasilkan hasil yang berbeda-beda, walaupun variabel yang digunakan sama, yaitu kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian

internal, dan budaya organisasi yang dipadukan dengan teori kecurangan Pentagon yang mewakili faktor tekanan, peluang, rasionalisasi dan arogansi sedang melakukan penelitian menarik. Kecurangan masih sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang belum diketahui penyebabnya secara pasti, dan masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan sehingga mendorong peneliti untuk menyelidiki penyebab terjadinya perilaku curang, misalnya pada perusahaan jasa muatan dan berakhir dengan judul *“Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kecurangan dengan Dimensi Pentagon Fraud”*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kesesuaian kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan ?
2. Apakah keefektifan pengendalian internal mempunyai pengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan ?
3. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap perilaku kecurangan keuangan.
2. Untuk menguji pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap perilaku kecurangan keuangan.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kecurangan keuangan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

#### **1. Bagi perusahaan**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang penyebab terjadinya kecurangan, agar perusahaan dapat memperbaiki aturan – aturan dan sistem pengendalian yang berlaku dalam perusahaannya, sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan.

#### **2. Bagi peneliti**

Dapat memberikan informasi tentang faktor – faktor penyebab terjadinya perilaku kecurangan sehingga dapat dijadikan pedoman penelitian di masa depan.