

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian terdahulu**

Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab perilaku curang, seperti (Nurjanah and Setiawan 2021) yang menyelidiki pengaruh pengendalian internal, etos kerja individu, dan budaya organisasi terhadap tren pengelolaan desa. Penelitian ini melibatkan staf akuntansi dan keuangan yang bekerja di 51 desa di Kabupaten Darmasraya. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa pengendalian internal dan budaya organisasi tidak berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kecurangan akuntansi, yaitu semakin baik pengendalian internal maka semakin sedikit bukti terjadinya kecurangan akuntansi.

Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dan auditor internal sebagai variabel independen, pencegahan kecurangan sebagai variabel dependen dan good corporate sebagai variabel intervening yang dilakukan di perusahaan manufaktur yang ada di DKI Jakarta. (Saputra 2020)

Penelitian lain dilakukan oleh (Khasanah and Lastanti 2022) yang melakukan penelitian pada pegawai bagian keuangan dan unit pelaksana teknis unit jalan dan penyediaan air minum di kota bekasi. Penggunaan variabel kelayakan kompensasi, pergantian direktur-anggota dan kontrol anti-penipuan internal. Penelitian ini menemukan bahwa compensatory fit dan internal control berdampak negatif dan

signifikan pada kemampuan berbuat curang, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *compensatory fit* dan pengendalian internal terhadap kecenderungan berbuat curang.

Sebuah penelitian (Ichsan Siregar and Hamdani 2018) meneliti variabel kecukupan kompensasi, efektivitas sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kemampuan mencegah penipuan. Populasi utama dan sampel penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada unit usaha vertikal Kementerian Keuangan di Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecukupan kompensasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Fraud*, serta efektivitas pengendalian internal dan budaya organisasi yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Fraud*. Artinya tinggi rendahnya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan pegawai, begitu pula dengan efektivitas sistem pengendalian internal dan budaya organisasi, semakin efektif pengendalian maka semakin efektif pengendaliannya dan berpengaruh terhadap pengurangan. jika terjadi penipuan dalam organisasi.

Penelitian (Suharni and Kartika Sari 2019) mengenai variabel pengendalian internal, kepatuhan terhadap aturan akuntansi, semangat manajemen dan budaya organisasi yang terkait dengan kecurangan akuntansi juga dilakukan di kantor BPKAD Provinsi Riau. Penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi, yaitu semakin kuat pengendalian internal maka semakin sedikit kecurangan dan semakin baik penerapan budaya organisasi maka dampak negatifnya semakin rendah.

Menurut (Setiawan 2023) terdapat perbedaan variabel yang berhubungan dengan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan terhadap

kecurangan yang dilakukan pada KSPPS BMT manfaat Jepara. Dalam penelitian ini, pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan. Semakin baik pengendalian internal dan budaya organisasi diterapkan, semakin rendah tingkat moral kecurangan dalam suatu organisasi.

Terdapat juga penelitian (Ismam 2021) yang menggunakan variabel pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan pada PT. Bank tabungan pensiun nasional syariah mencatat bahwa pengendalian internal tidak mempunyai dampak negatif dan signifikan, artinya adalah pengendalian internal yang baik belum tentu dapat mengurangi kecurangan akuntansi. Namun kesesuaian kompensasi ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan maksudnya adalah semakin baik kesesuaian kompensasi yang di terima karyawan akan semakin mengurangi kecurangan akuntansi.

(Maulana 2020) menurut dari penelitian ini yang variabel nya adalah regilius, budaya organisasi, kompetensi apature, penegakan peraturan, dan pengendalian internal yang dilakukan pada sektor pemerintah kabupaten Magetan Jawa Timur menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan maksudnya semakin baik budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi akan semakin rendah pula terjadi nya kecurangan. Lalu pengendalian internal nya di nyatakan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi, artinya pengendalian dalam suatu organisasi belum tentu mengurangi terjadinya kecurangan akuntansi.

(Yamaly et al. 2022) menemukan bahwa pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan, yang berarti

semakin baik pengendalian atau kompensasi yang di terima karyawan akan semakin mengurangi terjadinya kecurangan. Sedangkan budaya organisasi di dalam penelitian ini dinyatakan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan yang maksudnya adalah mau semakin baik budaya yang diterapkan tidak akan mempengaruhi terjadi nya kecurangan dalam suatu organisasi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada BUMN sektor logistik, manufaktur, pangan dan pupuk yang ada di Palembang.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Teori Atribusi**

Menurut (Lubis 2019) , teori atribusi mengkaji proses dimana seseorang menafsirkan suatu peristiwa, alasan atau alasan perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berpendapat bahwa perilaku manusia ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan intrinsik adalah unsur – unsur yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal adalah unsur – unsur yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab terjadinya peristiwa tertentu. Dalam penelitian *behavioral*, teori ini diterapkan dengan menggunakan variabel *locus of control*, dimana variabel ini terdiri dari dua komponen yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Tiga faktor yang mempengaruhi alasan perilaku internal dan eksternal dalam teori atribusi adalah (Lubis 2019) :

1. Perbedaan (*distinctiveness*)

Perbedaan mengacu pada apakah seseorang berperilaku dengan cara yang sama dalam situasi yang berbeda.

2. Konsensus / persetujuan (*consensus*)

Konsensus mempertimbangkan bagaimana perilaku individu dibandingkan dengan perilaku orang lain dalam situasi yang sama. Hal ini dapat diukur ketika setiap orang yang dihadapkan pada situasi yang sama memberikan reaksi terhadap situasi tersebut dengan cara yang sama, perilaku tersebut dapat dikatakan menunjukkan konsensus.

3. Konsistensi (*consistency*)

Kontinuitas mengacu pada tindakan yang berulang pada waktu yang sama. Konsistensi yaitu jika seseorang menilai perilaku-perilaku orang lain dengan respon sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku ituvarian konvariansi yang ketiga ini akan melihat apa yang terjadi pada sebuah perilaku pada waktu yang berbeda ketika orang dan stimulusnya sama, atau derajat kesamaan reaksi seseorang terhadap suatu stimulus atau peristiwa yang sama pada waktu yang berbeda. Dengan kata lain, konvariansi akan mencari konsistensi terhadap penyebab dan perilaku yang sepadan.

### 2.2.2 Fraud Pentagon

Salah satu teori utama yang digunakan untuk menjelaskan penipuan adalah segitiga penipuan. Teori ini ditemukan oleh (Cressey 1953). Teori ini secara umum menjelaskan mengapa orang melakukan penipuan. Skousen dkk. (2009) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum memiliki tiga karakteristik. Segitiga kecurangan diakibatkan oleh tiga kondisi yang terjadi bersamaan dengan kecurangan, yaitu insentif atau tekanan, peluang, dan sikap atau rasionalisasi.

(Wolfe and Hermanson 2004) menyajikan pandangan baru tentang penipuan yang disebut berlian penipuan. Fraud Diamond merupakan penyempurnaan dari *triangel fraud*. (Wolfe and Hermanson 2004) berpendapat bahwa: segitiga penipuan telah diperbarui untuk meningkatkan deteksi dan pencegahan penipuan dengan menambahkan elemen keempat yaitu kemampuan. Saat merancang sistem deteksi, sangat penting untuk mempertimbangkan karyawan perusahaan yang memiliki kemampuan untuk melakukan penipuan. Teori ini menjelaskan bahwa kunci untuk memitigasi kecurangan adalah dengan fokus pada situasi tertentu yang bukan merupakan kombinasi antara tekanan dan rasionalisasi serta peluang dan kemampuan.

Selain itu, (Horwath 2011) memperkenalkan pengembangan teori segitiga penipuan atau yang dikenal dengan sudut penipuan, yang menambahkan arogansi dan kompetensi pada tiga elemen yang termasuk dalam teori segitiga penipuan. Berikut kami jelaskan unsur-unsur yang terdapat pada pentagon *Fraud*.

### 1. Arogansi (*Arrogance*)

Arogansi merupakan sikap arogan atau angkuh dari seseorang yang meyakini dirinya mampu melakukan penipuan. Karakteristik ini disebabkan oleh sikap pemimpin yang terlalu merasa benar sendiri, sehingga meningkatkan arogansi mereka. Karakteristik ini menimbulkan keyakinan bahwa tidak mungkin mengetahui apakah penipuan telah terjadi dan kita tidak dapat memperkirakan konsekuensinya sebelumnya. Karena penipuan percaya bahwa mereka tidak dapat mempengaruhi pengendalian internal, penjahat sering kali bebas bertindak tanpa takut akan hukuman yang dikenakan atas kecurangan.

### 2. Kompetensi/kualifikasi(*Competence/Capability*)

Gejala yang disebutkan di sini berkaitan dengan penipuan. Keahlian mengacu pada kemampuan penipu untuk menembus pengendalian internal perusahaan, mengembangkan strategi penipuan, dan mampu mengendalikan situasi sosial yang dapat mendatangkan keuntungan bagi dirinya dengan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengannya (Horwath 2011).

### 3. Peluang (*Opportunity*)

Peluang Penipuan bisa dilakukan jika ada peluang. Peluang atau opportunity adalah adanya atau tersedianya peluang untuk melakukan kecurangan atau situasi yang membuka peluang bagi manajemen atau siapa pun untuk melakukan kecurangan. Kemungkinan ini mungkin disebabkan oleh lemahnya manajemen atau pengendalian. Opsi ini dapat digunakan jika risiko deteksi dan pendeteksian penipuan yang dilakukan rendah. Peluang biasanya dikaitkan dengan lingkungan di mana penipuan terjadi karena lemahnya pengendalian internal, pengendalian manajemen yang tidak memadai, dan prosedur yang tidak jelas (Aprilia, 2017). (Albrecht et al. 2011) faktor

yang dapat meningkatkan peluang individu untuk melakukan kecurangan adalah kurangnya kendali terhadap pencegahan dan pendeteksian kecurangan, kegagalan dalam menilai kualitas pekerjaan, kegagalan dalam mendisiplinkan kecurangan, kurangnya kendali terhadap akses informasi, ketidaktahuan, dan kegagalan untuk mengantisipasi penipuan dan kurangnya jejak audit.

#### 4. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan adalah ketika manajemen atau karyawan lain merasakan apakah termotivasi atau tertekan untuk berbuat curang. Tekanan inilah yang mendorong pegawai atau perusahaan melakukan penipuan. (Albrecht et al. 2011) mengklasifikasikan tekanan menjadi tiga kelompok, yaitu tekanan finansial, tekanan karena kebiasaan buruk, dan tekanan profesional. Kurangnya kepuasan kerja yang diterima karyawan, seperti kurangnya perhatian dari manajemen, ketidakadilan, dan lain-lain, dapat menyebabkan karyawan melakukan kecurangan demi mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya.

#### 5. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi kecurangan adalah adanya pemikiran-pemikiran yang membenarkan kecurangan yang telah terjadi atau telah terjadi. Hampir semua penipuan didasarkan pada rasionalisasi. Rasionalisasi melakukan hal ini pada seseorang yang semula tidak ingin melakukan penipuan. Rasionalisasi merupakan alasan pribadi (karena ada faktor lain) yang dapat membenarkan suatu tindakan meskipun tindakan tersebut sebenarnya salah. Pelaku penipuan biasanya mencari berbagai alasan yang masuk akal untuk mengidentifikasi aktivitasnya. (Albrecht et al. 2011) Saya rela mengorbankan reputasi dan integritas saya selama hal itu meningkatkan taraf hidup saya.



**Gambar 2.1 Teori *Fraud Pentagon***

### 2.2.3 Fraud

Penipuan dapat didefinisikan sebagai memperoleh keuntungan yang tidak adil dari orang lain atau lebih dan segala cara yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil dari orang lain. Secara hukum, untuk dianggap sebagai penipuan, suatu tindakan harus diimbangi dengan pernyataan atau informasi palsu, fakta material, niat untuk menipu, keyakinan yang masuk akal, dan kerugian yang diderita korban (Romney and Steinbart 2015).

Dalam konteks audit, kecurangan adalah penyajian laporan keuangan yang salah secara sengaja. Kecurangan pelaporan keuangan adalah penyajian yang keliru atau penghilangan jumlah atau informasi yang disengaja dengan maksud untuk menipu pengguna laporan keuangan. Suatu perusahaan dapat dengan sengaja menurunkan laba

apabila labanya tinggi guna mengakumulasi cadangan laba, yang dapat digunakan untuk meningkatkan laba pada periode yang akan datang (income smoothing) (Arens et al. 2015).

Jenis-jenis penipuan Menurut (Romney and Steinbart 2015), ada beberapa jenis penipuan, yaitu :

1. Korupsi (*corruption*)

Korupsi adalah perilaku tidak jujur yang dilakukan oleh penguasa, sering kali melibatkan tindakan ilegal, tidak bermoral, atau tidak etis seperti penyuapan dan persekongkolan tender.

2. Penipuan Investasi (*Investment fraud*)

Penipuan investasi adalah distorsi atau penghilangan fakta untuk mempromosikan investasi yang menjanjikan keuntungan fantastis dengan sedikit atau tanpa risiko, seperti skema Ponzi dan penipuan sekuritas.

3. Penyalahgunaan Aset (*misappropriation of asset*)

Penyalahgunaan properti (kepemilikan properti) Penggelapan aset adalah pencurian aset perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti penggelapan dan pencurian data pelanggan. Kurangnya pengendalian internal dan/atau kegagalan untuk menegakkan pengendalian internal yang ada merupakan faktor penyebab sebagian besar pelanggaran. Pelaku kejahatan merasa mendapat kepercayaan dari pihak yang ditipu, menggunakan informasi yang menyesatkan, menyembunyikan penipuan dan jarang mengakhiri penipuan secara sukarela.

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

Penipuan Pelaporan Keuangan adalah tindakan yang disengaja atau karena kelalaian, baik karena tindakan atau kelalaian, yang mengakibatkan laporan

keuangan menyesatkan secara material. Manajemen memalsukan laporan keuangan untuk menipu investor dan kreditor, menaikkan harga saham perusahaan, memenuhi kebutuhan arus kas, atau menyembunyikan kerugian dan permasalahan perusahaan. Laporan keuangan salah karena pendapatan dicatat sebelum diperoleh, biaya kini dipindahkan ke periode keuangan berikutnya, persediaan atau aset tetap bertambah, dan kerugian dan kewajiban ditampilkan.

Perilaku curang, perilaku adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan terhadap dirinya sendiri atau lingkungannya, termasuk sistem atau organisme lain di sekitarnya, serta lingkungan fisik (benda mati). Perilaku adalah respons yang diperhitungkan dari suatu sistem atau organisme terhadap berbagai rangsangan atau masukan, baik internal maupun eksternal, sadar atau tidak sadar, terbuka atau terselubung, dan disengaja atau tidak disengaja ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)).

Pada saat yang sama, penipuan adalah mengambil keuntungan yang tidak adil dari orang lain atau lebih dan segala cara yang digunakan seseorang untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil dari orang lain (Romney and Steinbart 2015). Perilaku curang dengan demikian merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu, organisme, sistem, atau makhluk buatan untuk mengambil keuntungan yang tidak adil dari orang lain sebagai respons terhadap berbagai rangsangan atau masukan internal dan eksternal.

#### 2.2.4 Kompensasi

Menurut (Sodikin, Permana, and Adia 2017), reward adalah suatu bentuk pengakuan yang diberikan dalam bentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan pemberian gaji adalah untuk mendorong dan memotivasi pegawai agar meningkatkan hasil kerja serta efisiensi dan efektivitas produksi. Gaji juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, atas tenaga dan pikiran yang diberikan (Soetjipto 2017).

Sistem penggajian yang baik dapat memberikan kepuasan karyawan dan memungkinkan perusahaan merekrut, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Penghargaan memegang peranan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya (Ochkus Anastasia 2014).

Prinsip dasar kompensasi, (Sodikin et al. 2017), prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam menangani manfaat, yaitu:

1. Adil (*internally equitable*)

Imbalan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan karakteristik yang dianggap penting oleh perusahaan, seperti jabatan, kualifikasi, pencapaian tujuan, kinerja, dan masa kerja. Apabila kompensasi yang diberikan memenuhi prinsip keadilan maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Kompetitif (*externally competitive*)

Daya saing berarti menawarkan kompensasi yang cukup untuk memenuhi perannya dalam menarik (melamar pekerjaan) dan mempertahankan karyawan. Perusahaan sebaiknya melakukan pemantauan untuk mengetahui kompensasi yang diterimanya

dari perusahaan sejenis/pesaing untuk menentukan besaran kompensasi kepada karyawan sesuai pasar.

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

Sistem kompensasi harus disusun berdasarkan strategi bisnis perusahaan. Perusahaan yang ingin mendorong tercapainya tujuan dapat menawarkan gaji bulanan yang tidak terlalu tinggi, namun juga insentif atau bonus yang sangat kompetitif.

### 4. Sederhana

Sistem penghargaan harus dibangun sesederhana mungkin, sehingga mudah dipahami oleh karyawan dan mudah dikendalikan oleh manajemen perusahaan. Hal ini menghemat waktu dan tenaga karena hanya diperlukan satu perangkat pengolah data seperti laptop dan satu orang analis saja untuk sistem penggajian.

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

#### a. Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial langsung seperti gaji, iuran, komisi dan bonus, dan kompensasi finansial tidak langsung seperti kesehatan, pensiun, liburan, perumahan, pendidikan dan lain-lain.

#### b. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non-moneter dibedakan menjadi dua jenis, yaitu yang terkait dengan pekerjaan seperti praktik perusahaan yang baik, pekerjaan yang sesuai (menarik dan menantang), peluang promosi, status simbol status, dan kompensasi yang terkait dengan pekerjaan. terhadap lingkungan. Sedangkan kompensasi non-moneter berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan kerja yang baik, dan lain-lain.

Kesesuaian Kompensasi Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kecocokan diartikan sebagai kesesuaian. , harmoni (pendapat, pemahaman, nada, kombinasi warna, dll) atau kecocokan. Jika dikaitkan dengan gaji, maka keadilan gaji dapat diartikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus sebanding dengan pengorbanan atau kontribusi yang diberikan sehingga keadilan dapat memotivasi karyawan. bekerja selaras dengan visi dan misi (Primadhany and Puspaningsih 2018).

Kecurangan karyawan juga dapat diminimalisir dengan pemberian kompensasi yang layak, karena perusahaan sangat menjaga kesejahteraan karyawan. Penentuan besarnya kompensasi harus didasarkan pada asas keadilan dan kesesuaian menurut latar belakang pendidikan, jabatan atau kontribusi, masa kerja dan aturan lainnya (Gaol 2014).

#### 2.2.5 Pengendalian Internal

Menurut (Romney and Steinbart 2015), pengendalian internal adalah proses dan prosedur yang dilakukan untuk memperoleh keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan pengendalian. Pengendalian internal merupakan suatu proses yang menyebar melalui kegiatan operasional perusahaan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan manajemen. Pengendalian internal memberikan jaminan yang memadai dan komprehensif yang sulit dicapai dan sangat mahal. Namun terdapat kelemahan dalam sistem pengendalian internal yaitu terhadap kesalahan sederhana, pengambilan keputusan dan pengambilan keputusan yang salah, pengelolaan yang lebih baik dan kolusi.

Sistem pengendalian internal mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan langsung kepada manajemen bahwa perusahaan telah mencapai tujuannya. Kebijakan dan prosedur ini sering disebut sebagai pengendalian, dan bersama-sama membentuk pengendalian internal masyarakat (Arens et al. 2015).

Jenis dan fungsinya yang utama, menurut (Romney and Steinbart 2015), pengendalian internal dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Pengendalian umum (*general control*)

Kontrol untuk memastikan bahwa sistem informasi dan pengendalian lingkungan suatu organisasi aman dan dikelola dengan baik, termasuk kontrol keamanan, infrastruktur TI, dan pengendalian atas akuisisi, pengembangan, dan pemeliharaan perangkat lunak.

2. Pengendalian Aplikasi (*application control*)

Kontrol yang dirancang untuk mencegah, mendeteksi dan memperbaiki kesalahan transaksi aplikasi dan penipuan. Pengendalian ini berfokus pada keakuratan, kelengkapan, keabsahan dan otorisasi data yang diperoleh, dimasukkan, diproses, disimpan, ditransfer ke sistem lain dan dilaporkan.

Sementara itu, pengendalian internal mempunyai tiga tugas pokok, yaitu :

a. Pengendalian preventif (*preventive control*)

Tindakan pengendalian yang dirancang untuk mencegah masalah sebelum terjadi, seperti mempekerjakan personel yang berkualifikasi, memberhentikan karyawan, dan mengendalikan akses fisik terhadap aset dan informasi.

b. Pengendalian detektif (*detective control*)

Unit manajemen dibentuk untuk mengidentifikasi masalah manajemen yang tidak dapat dihindari seperti duplikasi catatan akuntansi perhitungan audit dan penyusunan laporan bank dan neraca saldo bulanan,dll.

c. Pengendalian korektif (*corrective control*)

Tujuan dari pengendalian ini adalah untuk mendeteksi dan memperbaiki masalah serta memperbaiki dan memulihkan kesalahan, seperti menyimpan salinan cadangan file, memperbaiki kesalahan data, dan menyusun kembali transaksi untuk diproses lebih lanjut.

**Tujuan Umum**, manajemen perusahaan mempunyai tiga tujuan umum untuk merancang sistem pengendalian internal yang efektif, yaitu (Arens et al. 2015):

a. Reliabilitas laporan keuangan

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

b. Efisiensi dan efektivitas operasi

Pengendalian internal perusahaan mendorong penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif untuk memperoleh informasi keuangan dan non keuangan yang akurat tentang kegiatan perusahaan untuk pengambilan keputusan, sehingga mengoptimalkan tujuan perusahaan.

c. Ketaatan pada hukum dan peraturan

Perusahaan publik, oleh *Section 404*, perusahaan saham gabungan wajib untuk melaporkan efektivitas penerapan pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Selain mematuhi ketentuan undang-undang ini, organisasi publik, non-publik, dan nirlaba harus mematuhi berbagai undang-undang dan peraturan, seperti undang-undang perlindungan lingkungan dan hak-hak sipil, serta undang-undang dan peraturan yang terkait erat dengan akuntansi, seperti pendapatan. . peraturan perpajakan. . dan peraturan anti-penipuan.

Efektivitas pengendalian internal dapat diartikan sebagai ukuran yang menunjukkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan di awal telah tercapai (Arens et al. 2015). Pengendalian intern yang efektif adalah sistem pengendalian yang berjalan dan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai rencana awal. Efisiensi ini bergantung pada seluruh bagian struktur organisasi perusahaan yaitu pengurus, komunitas, manajemen dan personel lainnya. Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi perusahaan dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan aset dan potensi penipuan lainnya (Radhiah, Satriawan S., and Hariyani 2016).

#### 2.2.6 Budaya Organisasi

Menurut (Anthony and Govindarajan 2007), budaya organisasi merupakan faktor internal terpenting suatu perusahaan karena mencakup keyakinan bersama, nilai-nilai kehidupan yang dianut, norma perilaku dan asumsi yang diterima secara default dan diwujudkan di seluruh perusahaan. organisasi Budaya perusahaan biasanya tetap sama untuk jangka waktu yang lama, dan praktik tertentu bahkan menjadi ritual otomatis.

Upaya organisasi merupakan sistem makna bersama para anggota yang membedakan suatu organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem budaya bersama ini merupakan serangkaian karakteristik dasar yang menompang organisasi. Budaya organisasi mengacu pada bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya suatu organisasi, dan ini tidak terkait dengan suka atau tidaknya karyawan. Budaya organisasi merupakan sikap deskriptif, berbeda dengan kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)).

Fungsi budaya organisasi Menurut (Serimbing Masana 2012), budaya organisasi mempunyai beberapa tugas, yaitu :

1. Menetapkan batasan, atau budaya organisasi, menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi.
2. Budaya memberi anggota organisasi rasa identitas.
3. Budaya memfasilitasi komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri sendiri.
4. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial (menambah/mengintegrasikan anggota organisasi). Budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi bersama-sama dengan memberikan standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan anggota.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pemaknaan dan pengendalian yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

## 2.3 Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Perilaku Kecurangan

Menurut (Soetjipto 2017), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi tempatnya bekerja, tenaga dan pikiran yang diberikan. Kompensasi yang tidak tepat menyebabkan tekanan finansial pada karyawan. Berdasarkan teori penipuan Pentagon (*deception-pentagon theory*), tekanan finansial yang dialami oleh seorang karyawan, seperti kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup, membuat karyawan tersebut kecewa terhadap perusahaan sehingga mendorong karyawan tersebut untuk melakukan penipuan (Romney and Steinbart 2015).

Dalam penelitian (Khasanah and Lastanti 2022) dan (Setiawan 2023), kecukupan kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi, artinya jika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan maka kecenderungan melakukan kecurangan akan menurun. Artinya terdapat efek negatif yaitu semakin tepat kompensasi maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut, 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

Menurut (Arens et al. 2015), sistem pengendalian internal mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan langsung kepada manajemen bahwa perusahaan telah mencapai tujuannya. Penerapan sistem ini harus efektif dan

baik sesuai rencana awal. Efisiensi ini bergantung pada semua aspek struktur organisasi perusahaan yaitu pengurus, komunitas, manajemen dan personel lainnya. Pengendalian internal yang tidak efektif menimbulkan peluang, arogansi dan kompetensi yang dapat dimanfaatkan pegawai untuk melakukan kecurangan, hal ini sesuai dengan teori penipuan pentagonal, dimana peluang, arogansi dan kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tindakan kecurangan seseorang. (Romney and Steinbart 2015) dan (Horwath, 2011).

(Khasanah and Lastanti 2022), (Setiawan 2023), dan (Suharni and Kartika Sari 2019) berpendapat bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya dengan penerapan pengendalian internal yang efektif dalam organisasi maka kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi dapat dikurangi atau dapat dikatakan semakin efektif pengendalian internal maka kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi akan semakin rendah. Satu hipotesis lagi dapat diturunkan dari uraian di atas, yaitu :

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

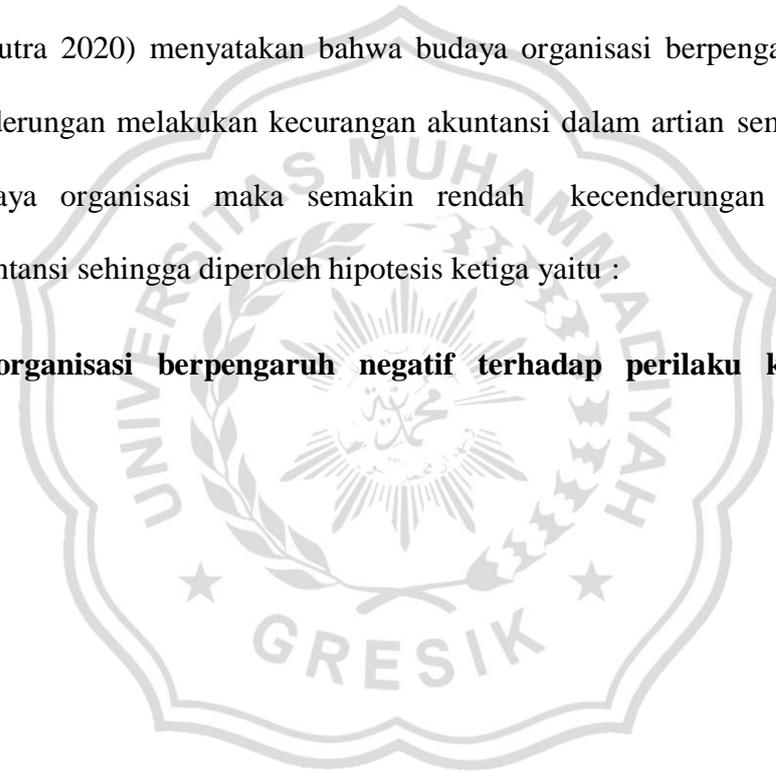
### 2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kecurangan

Organisasi dalam suatu perusahaan merupakan kepribadian dari perusahaan itu sendiri yang menjadi ciri atau pembeda suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya, karena terbentuk dari praktik dan kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Kebijakan perusahaan menentukan perilaku manajer dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang tidak memahami budaya ini akan salah memahaminya sehingga menimbulkan perilaku negatif.

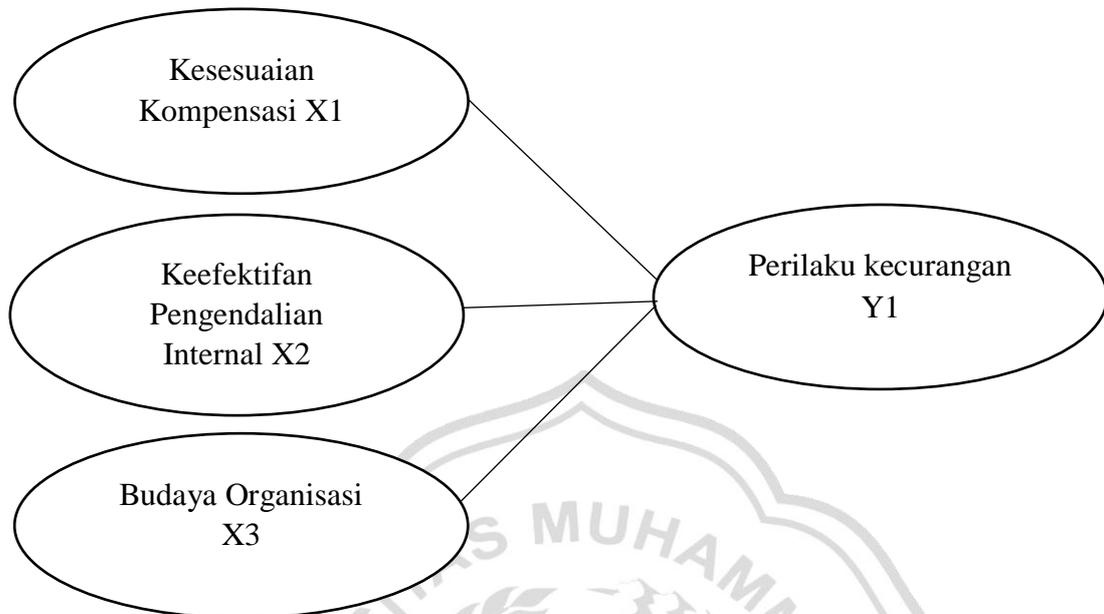
Teori atribusi menjelaskan proses dimana seseorang menafsirkan suatu peristiwa, alasan atau alasan atas perilakunya yang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal (Lubis 2019). Karyawan akan merasionalisasikan kecurangan jika hal tersebut sesuai dengan budaya organisasi yang lazim diterapkan dalam pekerjaannya. Hal tersebut dinilainya benar karena ia merasa hanya mengikuti praktik yang sudah menjadi kebijakan perusahaan.

(Ichsan Siregar and Hamdani 2018), (Maulana 2020), (Suharni and Kartika Sari 2019) dan (Saputra 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi dalam artian semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka semakin rendah kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi sehingga diperoleh hipotesis ketiga yaitu :

**H3: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan keuangan.**



## 2.4 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2 kerangka penelitian**

Berdasarkan kerangka pikir di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menverifikasi 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.