

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Agency*

Menurut Jensen dan Meckling (1976) teori *agency* merupakan hubungan keagenan sebagai kontrak antara satu orang atau lebih yang bertindak sebagai pemegang saham (pemilik) yang menunjuk orang lain sebagai agen (manajer) untuk membantu melakukan jasa yaitu pengelolaan perusahaan dan juga pendelegasian kekuasaan dalam pengambilan keputusan.

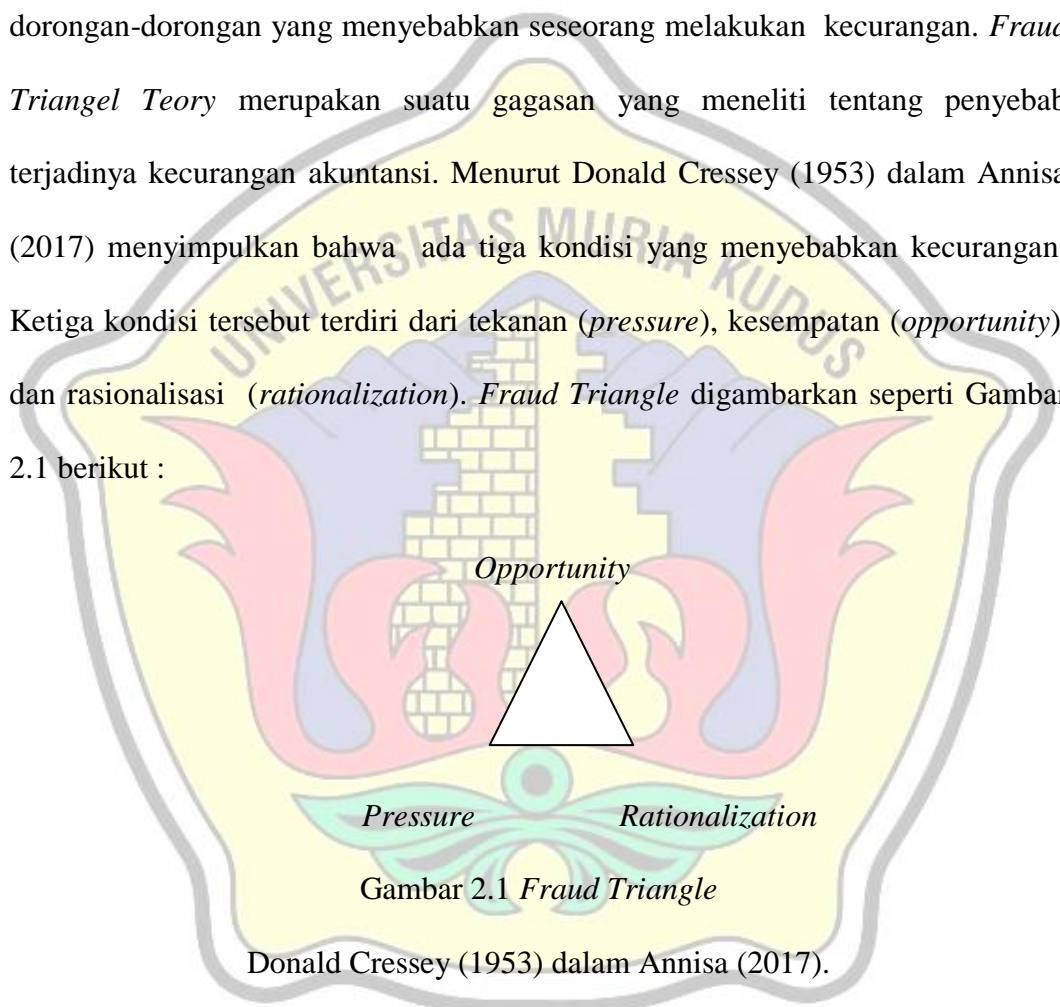
Menurut Bianini dan Lutfi (2018) teori keagenan muncul sebagai akibat adanya ketidakmampuan yang dilakukan oleh pemilik dalam hal pengelolaan perusahaan atau lembaga terkait. Sehingga pemilik melakukan kontrak dengan agen (manajer) untuk melakukan jasa untuk kepentingan prinsipal (nasabah). Agen memiliki lebih banyak informasi karena agen yang mengelola perusahaan dan mengetahui prospek di masa yang akan datang.

Menurut Bambang (2018) masalah keagenan terjadi ketika terjadi ketidaksamaan antara pemegang saham, dewan direksi atau manajemen perusahaan. Para manajer dan eksekutif merupakan orang yang menjalankan perusahaan sehari-hari, para pemegang saham yang memiliki saham, dan dewan direksi adalah orang yang mengawasi perkembangan usaha perusahaan. Semua kepentingan tersebut mungkin memiliki tujuan yang berbeda tentang bagaimana

bisnis dapat dijalankan, karena masing-masing entitas memiliki kepentingan dalam perusahaan, masalah keagenan terjadi ketika ada konflik antara mereka.

2.1.2 *Fraud Triangel Teory*

Fraud Triangel Teory merupakan teori yang membahas berkaitan tentang dorongan-dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. *Fraud Triangel Teory* merupakan suatu gagasan yang meneliti tentang penyebab terjadinya kecurangan akuntansi. Menurut Donald Cressey (1953) dalam Annisa (2017) menyimpulkan bahwa ada tiga kondisi yang menyebabkan kecurangan. Ketiga kondisi tersebut terdiri dari tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). *Fraud Triangle* digambarkan seperti Gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 *Fraud Triangle*

Donald Cressey (1953) dalam Annisa (2017).

2.1.2.1 Tekanan (*Pressure*)

Tekanan adalah kebutuhan untuk melakukan *fraud*. Seseorang cenderung akan melakukan kecurangan untuk mencukupi semua kebutuhan gaya hidupnya, tuntutan ekonomi, dan lain-lain yang terlalu tinggi.

2.1.2.2 Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan yaitu peluang untuk melakukan suatu kecurangan. Peluang tercipta karena adanya kelemahan pengendalian internal didalam suatu perusahaan.

2.1.2.3 Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi merupakan sikap atau nilai etis yang memperbolehkan pihak tertentu untuk melakukan tindakan kecurangan. Seseorang yang melakukan kecurangan akan selalu berfikir bahwa apa yang dilakukannya adalah hal wajar dan melakukan pembenaran atas perbuatannya.

2.1.3 Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (1993), sistem pengendalian intern meliputi beberapa yaitu struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal fokus pada tujuan yang hendak dicapai bukan pada unsur-unsur yang membentuk pengendalian tersebut. Pengertian pengendalian intern tersebut berlaku ke semua perusahaan yang mengolah informasinya secara manual maupun dengan mesin pembukuan dan dengan komputer.

Menurut Arens (2006) dalam Rosliana (2018), menyatakan pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang untuk mencapai tujuan manajemen

tentang realibilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Jika sistem pengendalian internal dilaksanakan dengan efektif di dalam perusahaan maka sistem tersebut akan berjalan dengan baik dan dapat melindungi perusahaan. Adapun tujuan sistem pengendalian intern menurut Mulyadi (1993) adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kekayaan organisasi.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
3. Mendorong efisiensi.
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Menurut Mulyadi (1993) tujuan sistem pengendalian intern dapat dibagi menjadi dua macam :

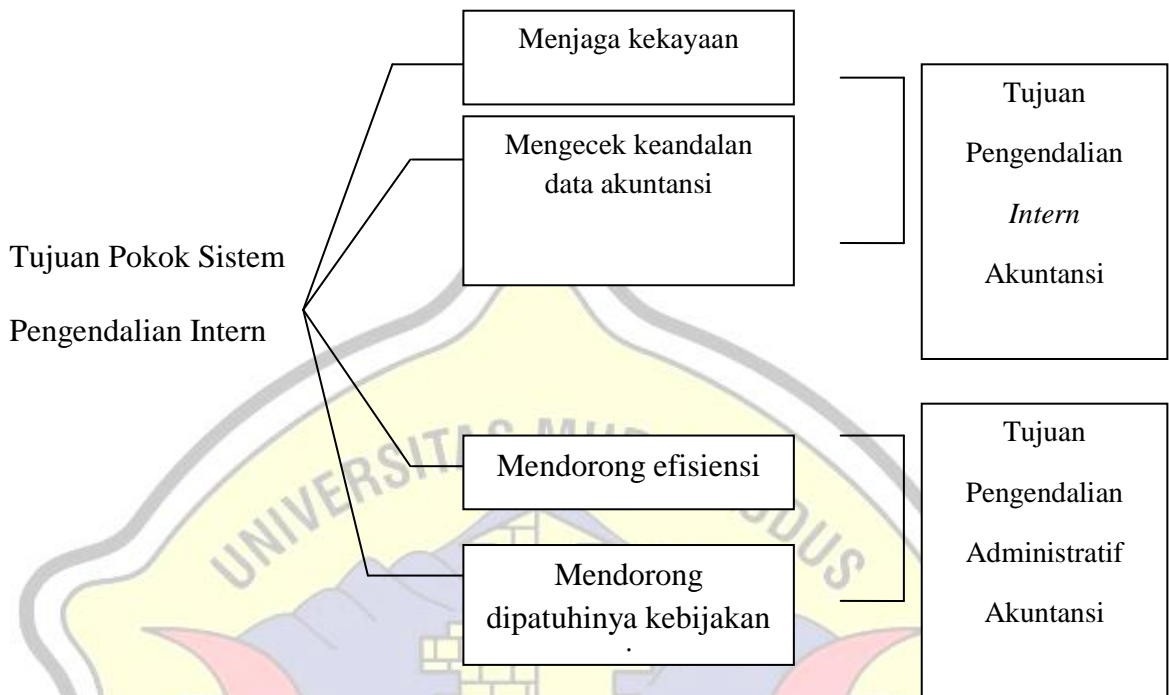
1. Pengendalian intern akuntansi (*internal accounting control*).

Pengendalian intern akuntansi bertujuan untuk menjaga kekayaan organisasi dan meneliti keandalan data akuntansi yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran organisasi.

2. Pengendalian administratif akuntansi (*internal administrative control*).

Pengendalian administratif akuntansi bertujuan untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen yang dilakukan dengan cara mengkoordinasikan struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran organisasi.

Gambar 2.2 berikut ini menyajikan tujuan sistem pengendalian intern dan pembagian sistem tersebut menurut tujuannya.



2.1.4 Budaya Etis Organisasi

Menurut Arfan dan Ishak (2005) budaya merupakan satu titik pandang yang pada saat bersamaan dijadikan jalan hidup oleh suatu masyarakat. Seorang akuntan harus bertindak sesuai dengan budaya didalam perusahaan. Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut. Budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan emosional.

Sedangkan menurut Robbin (1996) dalam Arfan dan Ishak (2005) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dimana budaya tersebut memiliki makna bersama di dalam

perusahaan. Mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak selaras dengan nilai-nilai organisasi yang telah ada akan cenderung menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika tingkat keluarnya karyawan yang tidak sesuai dengan budaya perusahaan lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang merasa cocok dengan budaya itu.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2006) dalam Noviriantini (2015) adalah sebagai berikut:

1. Budaya menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya menjadikan anggota-anggota organisasi memiliki identitas tersendiri.
3. Budaya mempererat komitmen seseorang terhadap organisasi dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan cara memberikan aturan yang tepat.
5. Budaya sebagai mekanisme membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.5 Kesesuaian Kompensasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kesesuaian adalah perihal sesuai, keselarasan atau kecocokan. Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dilaksanakan di dalam organisasi yang dapat berupa gaji, upah, bonus, dan tunjangan lainnya. (Hariandja 2002:244 dalam Chindy 2017).

Menurut Chindy (2017) Kesesuaian Kompensasi adalah kepuasan karyawan/pegawai/pekerja atas apa yang telah diberikan instansi kepada mereka baik berupa upah per jam maupun gaji secara periodik sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dimana persepsi karyawan mengenai kesesuaian kompensasi (*reward*) yang diberikan atas pekerjaan yang mereka kerjakan apakah sudah sesuai dengan asas pemberian kompensasi atau sebaliknya. Dengan adanya kesesuaian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat mencegah dan meminimalisir terjadinya kecurangan di dalam instansi.

Sedangkan menurut Fauwzi (2011) kompensasi merupakan suatu upaya manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kecurangan (*fraud*) terjadi ketika seorang mengalami tekanan. Tekanan dapat terjadi ketika tuntutan kebutuhan hidup tidak sesuai dengan penghasilan yang diterima. Dengan kompensasi yang sesuai diharapkan seorang individu mendapatkan kepuasan dari kompensasi tersebut dan mengurangi tekanan yang dapat menimbulkan perilaku kecurangan (*fraud*).

Bagi karyawan kompensasi merupakan suatu faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan mereka sedangkan bagi organisasi kompensasi merupakan

komponen biaya yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan profitabilitas (Thoyibatun, 2009). Dengan kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meminimalisir terjadinya kecurangan karena seorang karyawan yang sudah puas atas apa yang telah mereka terima maka mereka akan merasa tercukupi dan cenderung tidak akan melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi para pemakai laporan keuangan maka laporan keuangan harus dibuat sesuai dengan prosedur akuntansi yang berlaku. Pemakai laporan keuangan dari pihak ekstern meliputi: investor, karyawan, pemberi pinjaman, pemasok, kreditor, pelanggan, pemerintah, dan masyarakat.

2.1.6 Perilaku Tidak Etis

Menurut Ida (2017) perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan, perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan, perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi, serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa. Rasionalisasi (*rationalization*) adalah pemikiran yang menjustifikasi tindakannya sebagai suatu perilaku yang wajar, yang secara moral dapat diterima dalam suatu masyarakat yang normal. Para pelaku kecurangan (*fraud*) selalu berusaha untuk melegitimasi perbuatannya.

Organisasi atau perusahaan sebagai badan hukum dipandang sebagai individu. Berkenaan dengan status tersebut organisasi dituntut berperilaku etis terhadap pekerja, konsumen atau masyarakat pada umumnya. Hal demikian dibuktikan dengan adanya berbagai tanggung jawab yang harus dipenuhi (Brooks dan Dunn 2007 dalam Thoyibatun 2009). Menurut Dijk (2000) dalam Thoyibatun

(2009) Perilaku tidak etis adalah perilaku yang meyimpang dari tugas pokok yang telah disepakati. Perilaku tidak etis dipicu oleh beberapa hal seperti sistem gaji, keamanan atas risiko pekerjaan dan kerahasiaan laporan keuangan. Jika perilaku tidak etis dibiarkan maka dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2.1.7 Komitmen Organisasi

Menurut Jelfani (2017) komitmen organisasional adalah Keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta menerima tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi. Sedangkan Menurut Arfan dan Ishak (2005) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Armstrong (2006) dalam Ria dan Darman (2018) mengatakan bahwa komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas. Hal ini adalah kekuatan relatif dengan identifikasi individu dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Terdiri dari tiga faktor yaitu :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Sebuah keyakinan kuat, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
3. Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi.

2.1.8 Kecurangan Akuntansi

Ikatan Akuntan Indonesia (2001) menjelaskan Kecurangan Akuntansi sebagai :

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu bentuk penghilangan secara sengaja terhadap laporan keuangan.
2. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva, yang disebut penggelapan yaitu kegiatan pencurian aktiva sehingga akan mempengaruhi hasil laporan keuangan.

Menurut James A. Hall (2001) *fraud* menunjukkan kesalahan secara material yang dilakukan oleh satu pihak ke pihak lain dan bersifat merugikan. Dalam lingkungan bisnis *fraud* memiliki arti kesalahan dalam pelaporan aktiva dan manipulasi terhadap data.

Menurut James A. Hall (2001) *fraud* pegawai biasanya ditujukan untuk langsung mengkonversi kas atau aktiva lainnya untuk keuntungan pegawai tersebut. Jika sistem kontrol internal dapat berjalan dengan baik, maka penggelapan uang dapat dideteksi. *Fraud* pegawai melibatkan tiga langkah :

1. Mencari sesuatu yang berharga (aktiva).
2. Mengkonversi aktiva tersebut ke bentuk yang dapat digunakan (kas).
3. Menutupi kejahatannya.

Menurut James A. Hall (2001) *fraud* manajemen lebih tersembunyi dan membahayakan dari pada *fraud* pegawai dan seringkali lolos dari deteksi sampai organisasi tersebut menderita kerugian. *Fraud* manajemen biasanya terdiri atas tiga karakter ini :

1. Dilakukan pada tingkat manajemen atau diatas tingkat manajemen dimana struktur kontrol internal biasanya berkaitan.
2. Melibatkan penggunaan laporan keuangan untuk menciptakan ilusi bahwa entitas mengalami kemajuan.
3. Melibatkan pernyataan aktiva secara salah, biasanya dikelilingi oleh transaksi bisnis yang kompleks yang melibatkan pihak ketiga.



2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan kecurangan yang menjadi referensi pada penelitian ini adalah :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Rosliana, 2018)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.	Variabel Dependen (Y)=Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Variabel Independen (X ₁)=Pengendalian Internal. (X ₂)=Budaya Etis Organisasi.	Regresi Linear Berganda	Pengendalian Internal Tidak Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Budaya Etis Organisasi Berpengaruh dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
2.	(Deni Ahriati dkk. 2015)	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>fraud</i>). Studi Kasus Pada Persepsi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Se Kecamatan Buleleng.	Variabel Dependen (Y)=Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>). Variabel Independen (X ₁)=Kesesuaian Kompensasi. (X ₂)=Pengendalian Internal. (X ₃)=Perilaku Tidak Etis.	Regresi Linear Berganda	Kesesuaian Kompensasi dan Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Perilaku Tidak Etis Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kecenderungan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Kecurangan Akuntansi.
3.	(Komang Ayu dkk. 2015)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>fraud</i>) Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng.	Variabel Dependen (Y)=Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>). Variabel Independen (X ₁)=Pengendalian Internal. (X ₂)=Budaya Etis Organisasi.	Regresi Linear Berganda	Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
4.	(Novi Riantini dkk.2015)	Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Bengkalis).	Variabel Dependen (Y)=Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Variabel Independen (X ₁)=Pengendalian Intern. (X ₂)=Kesesuaian Kompensasi. (X ₃)=Ketaatan Aturan Akuntansi. (X ₄)=Perilaku Tidak Etis.	Regresi Linear Berganda	Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku Tidak Etis Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
5.	(Komang Tri dkk. 2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian Kas, Implementasi <i>Good Governance</i> ,	Variabel Dependen (Y)= <i>Financial Fraud</i> . Variabel Independen	Regresi Linear Berganda	Persepsi Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Moralitas Aparatur Pemerintah Daerah, dan Persepsi Kesesuaian Kompensasi Terhadap <i>Financial Fraud</i> (Studi Empiris Pada Skpd Di Kabupaten Buleleng).	(X ₁)=Sistem Pengendalian Kas. (X ₂)=Implementasi Good Governance. (X ₃)=Moralitas Aparatur Pemerintah Daerah. (X ₄)=Persepsi Kesesuaian Kompensasi.		Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
6.	(Dwitia dkk. 2017)	Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Perilaku Tidak Etis dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur.	Variabel Dependen Y=Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Akuntansi. Variabel Independen (X ₁)=Pengendalian Internal. (X ₂)=Budaya Etis Organisasi. (X ₃)=Kesesuaian Kompensasi.	Regresi Linear Berganda	Pengendalian Internal. Tidak Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Budaya Etis Organisasi. Berpengaruh dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7.	(Ira Gustina, 2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Skpd Kabupaten Indragiri Hulu.	Variabel Dependen (Y)=Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Variabel Independen (X ₁)=Sistem Pengendalian Intern. (X ₂)=Ketaatan Aturan Akuntansi.	Regresi Linear Berganda	Sistem Pengendalian Intern Berpengaruh dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
8.	(Biaini dan Lutfi, 2018)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Penelitian Persepsi Pengelola Keuangan Pada Perguruan Tinggi Negeri BLU).	Variabel Dependen (Y)=Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Variabel Independen (X ₁)=Sistem Pengendalian Intern. (X ₂)=Asimetri Informasi.	Regresi Linear Berganda	Sistem Pengendalian Intern Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
9.	(Jelfani, 2017)	Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi(Stu	Variabel Dependen (Y)=Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Variabel Independen (X ₁)=Moralitas	Regresi Linear Berganda	Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		di Empiris Pada Skpd di Kota Padang).	Individu. (X ₂)=Pengendalian Internal.		Akuntansi.
10.	(Naeli, Lutfi 2017)	Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (<i>Fraud</i>). (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing Di Kota Pekanbaru).	Variabel Dependen (Y)=Kecurangan (<i>Fraud</i>). Variabel Independen (X ₁)=Keadilan Organisasi. (X ₂)=Sistem Pengendalian Intern. (X ₃)=Komitmen Organisasi. (X ₄)=Gaya Kepemimpinan.	Regresi Linear Berganda	Sistem Pengendalian Intern Berpengaruh dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Komitmen Organisasi Berpengaruh dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
11.	(Muammar dan Fauziah, 2017)	Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi.	Variabel Dependen (Y)=Kecurangan Akuntansi. Variabel Independen (X ₁)=Keefektifan Pengendalian Internal. (X ₂)=Ketaatan Aturan Akuntansi.	Regresi Linear Berganda	Keefektifan Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Perilaku Tidak Etis Berpengaruh

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			(X ₃)= Penegakan Hukum. (X ₄)= Perilaku Tidak Etis.		Positif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
12.	(Vina dkk.2017)	Pengaruh Sikap, Budaya Ewuh Pekewuh, Komitmen Organisasi dan Pemberian Reward Terhadap Niat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> .	Variabel Dependen (Y)=Tindakan <i>Whistleblowing</i> . Variabel Independen (X ₁)=Sikap. (X ₂)= Budaya Ewuh Pekewuh. (X ₃)=Komitmen Organisasi. (X ₄)= Pemberian Reward.	Regresi Linear Berganda	Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Niat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> .
13.	(Tri Kartika dkk.2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian Kas, Implementasi <i>Good Governance</i> , Moralitas Aparatur Pemerintah Daerah, dan Persepsi Kesesuaian Kompensasi Terhadap <i>Financial Fraud</i> .	Variabel Dependen (Y)= <i>Financial Fraud</i> . Variabel Independen (X ₁)=Sistem Pengendalian Kas. (X ₂)=Implementasi <i>Good Governance</i> . (X ₃)=Moralitas Aparatur Pemerintah Daerah. (X ₄)=Persepsi	Regresi Linear Berganda	Persepsi Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kesesuaian Kompensasi.		
14.	(Yulina Eliza, 2017)	Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Moralitas Aparat Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Akuntansi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana).	Variabel Dependen (Y)=Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Akuntansi. Variabel Independen (X ₁)=Budaya Etis Organisasi. (X ₂)=Moralitas Aparat.	Regresi Linear Berganda	Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
15.	(Ichsan dan Mufid, 2018)	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap <i>Fraud</i> .	Variabel Dependen (Y)= <i>Fraud</i> . Variabel Independen (X ₁)=Kesesuaian Kompensasi. (X ₂)=Keefektifan Sistem Pengendalian Internal. (X ₃)=Budaya Organisasi. (X ₄)=Kompetensi	Regresi Linear Berganda	Kesesuaian Kompensasi Tidak Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Keefektifan Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

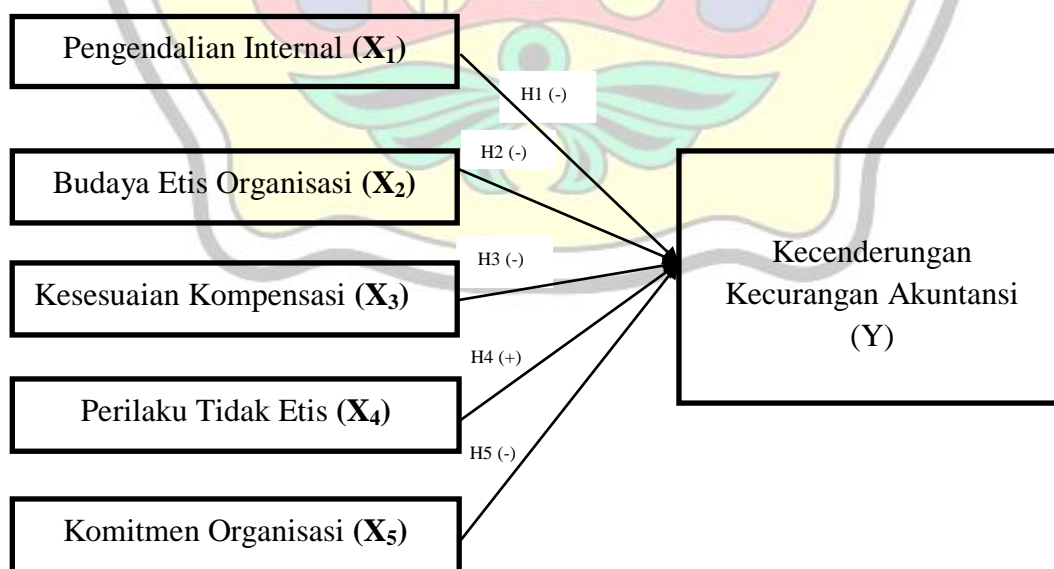
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					Budaya Organisasi Berpengaruh Negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Sumber : Beberapa Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis disusun untuk melihat variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun variabel independen yaitu pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi. Kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.3 Model Kerangka Pemikiran



Sumber : (Deni Ahriati dkk. 2015), (Naeli, Lutfi 2017) dan Rosliana (2018).

2.4 Perumusan Hipotesis

Menurut Juliansyah (2011) hipotesis berasal dari dua kata yaitu hypo (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dengan demikian, ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian. Pertanyaan ini harus dijawab pada hipotesis. Jawaban pada hipotesis ini didasarkan pada teori dan empiris, yang telah dikaji pada kajian teori sebelumnya. Berdasarkan penelitian dan teori terdahulu perumusan hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.4.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi

Menurut Arens (2006) dalam Rosliana (2018) pengendalian internal adalah proses yang dirancang mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang realibilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, kepatuhan terhadap hukum, dan peraturan yang berlaku untuk memberikan kepastian yang layak. Sedangkan kecurangan akuntansi adalah penyimpangan terhadap aturan akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam entitas dimana penyimpangan tersebut mempengaruhi laporan keuangan yang akan disajikan (Jelfani, 2017). Jika sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan dilaksanakan dengan efektif maka pengendalian internal didalam perusahaan akan berjalan dengan baik. Pengendalian internal yang efektif akan membantu melindungi entitas dari kejahatan yang dilakukan para pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin

tinggi pengendalian internal perusahaan maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan *fraud triangel theory*, seseorang akan cenderung melakukan kecurangan karena adanya faktor kesempatan yang menyebabkan para pelaku leluasa melakukan tindakan kecurangan. Hal ini dapat terjadi karena lemahnya sistem pengendalian internal dalam perusahaan tersebut. Sedangkan berdasarkan teori *agency* (teori keagenan) seorang agen (manajer) harus mengelola perusahaan dengan baik yaitu dengan membuat suatu pengendalian agar pengawasan di dalam perusahaan menjadi lebih kuat dan dapat mengurangi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil dari penelitian Komang Ayu dkk. (2015) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin tinggi pengendalian internal maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi yang terjadi. Berdasarkan kajian teoritis, kajian penelitian sebelumnya dan rumusan masalah maka peneliti mengambil hipotesis pertama:

H_1 = Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.4.2 Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Budaya Etis Organisasi adalah sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh semua anggota organisasi dan mempengaruhi cara bekerja mereka dan diharapkan mampu menciptakan perilaku yang beretika dan menghindari tindakan-tindakan yang merugikan organisasi (Rosliana, 2018). Dengan

diterapkannya suatu budaya etis dalam organisasi maka diharapkan para karyawan melakukan tindakan-tindakan yang beretika sehingga dapat mengurangi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya etis organisasi, maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin rendah.

Berdasarkan *fraud triangel theory* rasionalisasi (*rationalization*) merupakan sikap yang memperbolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindakan kecurangan dan bagi para pelaku kecurangan mereka akan selalu mencari berbagai alasan untuk menutupi perbuatannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan budaya etis yang kuat sehingga akan memicu karyawan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Sedangkan berdasarkan teori *agency* (teori keagenan) seorang pemilik perusahaan harus memberikan sikap yang baik kepada bawahannya agar seorang karyawan meniru perilaku dari atasannya dan menjadi budaya bersama yang dianut oleh para anggota organisasi.

Hasil dari penelitian Komang Ayu (2015) dan Dwitia (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil tersebut didukung oleh Novi (2015) bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika semakin tinggi budaya etis organisasi, maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin rendah. Berdasarkan kajian teoritis, kajian penelitian sebelumnya dan rumusan masalah maka peneliti mengambil hipotesis kedua:

H_2 = Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.4.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan

Menurut Werther dan Davis (1982) dalam Dwitia (2017) kompensasi adalah Balasan berupa upah maupun gaji atas apa yang telah diterima seorang karyawan/pegawai/pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Organisasi memberikan kompensasi yang sesuai untuk menghindari adanya keinginan untuk menambah penghasilan lain. Dengan demikian kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi dapat dikurangi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi, maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin rendah.

Berdasarkan teori *agency* (teori keagenan) untuk meminimalisasi masalah yang muncul antara agen (manajer) dan *principal* (pemilik) yaitu dengan memberikan biaya keagenan yang sesuai. Kebijakan pemberian kompensasi yang sesuai kepada manajer (agen) bertujuan untuk mencegah tindakan menyimpang dari agen. Sedangkan berdasarkan *fraud triangel theory* hal-hal yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan salah satunya adalah tekanan. Seorang karyawan yang memiliki kebutuhan hidup banyak namun gajinya tidak mencukupi maka mereka akan cenderung melakukan kecurangan akuntansi.

Hasil dari penelitian Ida (2017) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika semakin tinggi kesesuaian kompensasi, maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin rendah. Berdasarkan kajian teoritis,

kajian penelitian sebelumnya dan rumusan masalah maka peneliti mengambil hipotesis ketiga:

H₃ = Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.4.4 Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Menurut Dijk (2000) dalam Deni (2015) Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok yang telah disepakati. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat seorang karyawan yang memiliki perilaku tidak etis maka hal itu menimbulkan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi perilaku tidak etis seseorang, maka kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi semakin tinggi.

Berdasarkan *fraud triangel theory* ada tiga faktor yang menjadi penyebab kecurangan yaitu adanya tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Rasionalisasi (*rationalization*) adalah pemikiran yang menjustifikasi tindakannya sebagai suatu perilaku yang wajar, yang secara moral dapat diterima dalam suatu masyarakat yang normal. Pelaku kecurangan (*fraud*) selalu berusaha melegitimasi perbuatannya dengan berupaya untuk mencari-cari alasan. Sedangkan berdasarkan teori *agency* (teori keagenan) seorang agen (manajer) bertugas mengelola perusahaan dengan baik dan menjalankan tugasnya sesuai aturan yang berlaku. Sehingga seorang pemilik harus memperhatikan perilaku dari setiap agen karena berkaitan dengan kemajuan perusahaan.

Hasil dari penelitian Ida dkk. (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Perilaku tidak etis dalam bentuk penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan, kedudukan, dan sumberdaya organisasi, mendorong manajemen organisasi manajemen melakukan kecurangan akuntansi. Berdasarkan kajian teoritis, kajian penelitian sebelumnya dan rumusan masalah maka peneliti mengambil hipotesis keempat:

H₄ = Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Komitmen organisasi adalah sikap individu atau karyawan yang ingin mempertahankan keanggotaannya didalam suatu organisasi (Jelfani, 2017). Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka dapat memperkecil adanya tindakan kecurangan, karena karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi agar mereka dapat terus bertahan dalam organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin rendah.

Berdasarkan teori *agency* (teori keagenan) untuk meminimalisasi masalah yang muncul antara agen (manajer) dan *principal* (pemilik) yaitu dengan memberikan sikap yang baik kepada agen, sehingga agen merasa senang dan mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu perusahaan. Posisi seseorang

yang menduduki suatu organisasi formal atau sekelompok informal membawa pola perilaku bersama yang diharapkan. Pemimpin dari suatu organisasi harus pula mendidik anggota organisasi tersebut mengenai perilaku yang diharapkan dari anggota organisasi dengan posisi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang kadang-kadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Sedangkan berdasarkan *fraud triangel theory* seorang karyawan melakukan kecurangan karena dorongan-dorangan tertentu, salah satunya karena seorang karyawan mendapat perilaku yang tidak baik dari atasannya sehingga seorang karyawan merasa tidak nyaman berada dalam suatu organisasi tersebut dan cenderung melakukan kecurangan akuntansi.

Hasil dari penelitian (Chindy, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasi seseorang maka kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi semakin tinggi. Namun sebaliknya apabila semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi semakin rendah. Berdasarkan kajian teoritis, kajian penelitian sebelumnya dan rumusan masalah maka peneliti mengambil hipotesis kelima:

H₅ = Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.