

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Review Hasil Penelitian Terdahulu***

Pada Bab ini Penulis memaparkan beberapa teori dan konsep dari para ahli dan para peneliti sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam peneliti ini.

Sebelum melakukan penelitian, seorang penulis terlebih dahulu harus membuat review hasil penelitian dari beberapa jurnal nasional dan internasional yang dilakukan penelitian. Review hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai dasar acuan penelitian untuk melakukan perbandingan sehingga dapat memiliki pengetahuan dan wawasan dalam memperoleh data informasi penelitian. Dari judul yang akan di bahas mengenai “Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi”, seorang penulis akan menjelaskan teori tersebut dan beberapa hasil dari penelitian sebelumnya. Berikut review hasil penelitian terdahulu, meliputi:

Pada penelitian yang dilakukan oleh Indriyani, Syam, & Abdullah (2018:1234) menunjukkan pengendalian internal berdampak pada kecurangan akuntansi secara simultan atau sebagian. Penelitian tersebut dilakukan pada seluruh ruang lingkup SKPD Pidie Jaya, yaitu 34 SKPK. Penelitian yang dilakukan oleh Yani, Rasuli, & Hardi (2016:32), Putri & Irwandi (2016:99), dan Alou, Iiat, & Gamaliel (2017:139) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Lemahnya pengendalian internal pada perusahaan dapat memudahkan oknum-oknum untuk melakukan kecurangan akuntansi karena penelitian Tarigan (2016:896) dan Nurlaeliyah & Anisykulillah (2017:299) yang menunjukkan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Shintadevi (2015:111), Indriastuti, Agusdin, & Aminah (2016:115), dan Dewi

(2017:1443) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Artinya semakin efektif pengendalian internal suatu perusahaan, maka semakin rendah terjadinya kecurangan akuntansi pada perusahaan tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri & Irwandi (2016:99) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap ketaatan aturan akuntansi. Penelitian ini dilakukan pada 19 perusahaan di Surabaya dengan manager sebagai responden. Sedangkan penelitian Yani, Rasuli, & Hardi (2016:32) dan Tarigan (2016:896) membuktikan bahwa ketaatan aturan akuntansi sangat berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriastuti, Agusdin, & Animah (2016:115) ketaatan aturan akuntansi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi disebabkan belum adanya reward dan punishment pengelola akuntansi terhadap implementasi aturan yang ditetapkan. Berbeda pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shintadevi (2015:111) dan Dewi (2017:1443) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara ketaatan aturan akuntansi dengan kecurangan akuntansi. Taat terhadap aturan akuntansi dapat memperkecil perilaku karyawan maupun manajemen yang berada di dalamnya untuk melakukan kecurangan dalam penyusunan laporan keuangan.

Pada penelitian yang dilakukan Shintadevi (2015:111), Industri, Agusdin, & Aminah (2016:115), dan Dewi (2017:1443) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kesesuaian kompensasi maka kecurangan akuntansi. Semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka kecurangan akuntansi juga akan semakin turun. Ini berarti didalam perusahaan pemimpin dan staf telah memberikan maupun menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kecurangna akuntansi yang terjadi pada perusahaan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Alou, Iiat, & Gamaliel (2017:139) mengemukakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan konstruksi di Manado. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Putri & Irwandi (2016:99) mengemukakan

bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Hasil tersebut diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada 19 perusahaan di Surabaya dengan 79 manager sebagai responden. Begitu juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani, Syam, & Abdullah (2018:1234) mengemukakan bahwa kesesuaian kompensasi berdampak pada kecurangan akuntansi dalam SKPD Pide Jaya secara simultan atau sebagian.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Pengendalian Internal**

#### **2.2.1.1 Pengertian Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yang dilakukan oleh pegawai yang bertanggungjawab menjalankan proses akuntansi dan menyusun laporan keuangan. Jika pengendalian internal telah dirancang dengan baik dan efektif, maka pengendalian internal dapat melindungi dari adanya kecurangan termasuk apabila ada karyawan yang berniat melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut (Arens, Eder, & Beasley, 2015:340)

Pengendalian internal adalah suatu proses, yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Standar Profesional Akuntansi Publik SA Seksi 319)

Menurut Standar Audit (SA) 265 dalam Institut Akuntansi Publik Indonesia, definisi dalam pengendalian internal terjadi bila suatu pengendalian intern dirancang, diterapkan atau dioperasikan sedemikian rupa sehingga pengendalian tersebut tidak dapat mencegah, atau mendeteksi dan mengoreksi kesalahan penyajian dalam laporan keuangan secara tepat waktu atau tidak adanya suatu pengendalian yang diperlukan untuk mencegah, atau mendeteksi dan mengoreksi kesalahan penyajian dalam laporan keuangan secara tepat waktu.

*American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)* mendefinisikan sistem pengendalian internal mencakup susunan organisasi dan semua metode beserta kebijakan peraturan yang terkoordinasi dalam perusahaan, dengan tujuan untuk melindungi:

- 1) Harta kekayaan perusahaan
- 2) Memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi
- 3) Meningkatkan efisiensi opera usaha
- 4) Mendorong ke arah ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan

Dari definisi-definisi di atas dapat di simpulkan bahwa pengendalian internal adalah keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan instansi yang berkaitan dengan menjaga keandalan penyajian laporan keuangan, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengendalian internal dapat berperan dalam mencegah dan mendeteksi suatu kecurangan akuntansi (*fraud*) dalam suatu instansi.

### **2.2.1.2 Tujuan Pengendalian Internal**

Menurut Arens, Elder, & Basley (2015:340) biasanya manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif, yaitu:

#### 1. Reabilitas pelaporan keuangan

Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan kerangka kerja akuntansi seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP) dan IFRS. Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.

#### 2. Efisiensi dan efektivitas operasi

Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan. Tujuan penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.

#### 3. Ketataan pada hukum dan peraturan

Section 404 mengharuskan semua perusahaan publik mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Selain mematuhi ketentuan hukum dalam section 404, organisasi-organisasi publik, nonpublik, dan nirlaba mewajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan. Beberapa hanya berhubungan secara tidak langsung dengan akuntansi, seperti UU perlindungan lingkungan dan hak sipil, sementara yang lainnya berkaitan erat dengan akuntansi, seperti peraturan pajak penghasilan dan provisi legal anti kecurangan.

### **2.2.1.3 Indikator Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal berkaitan dengan aktivitas operasi suatu organisasi dan ada dengan alasan bisnis yang mendasar. Pengendalian intern akan sangat efektif bila pengendalian tersebut menyatu dengan infrastruktur dan

merupakan bagian penting bagi suatu organisasi perusahaan. Pengendalian intern yang menyatu mendorong peningkatan kualitas dan inisiatif, menghindari biaya yang tidak seharusnya dan menghasilkan respon yang cepat terhadap perubahan keadaan.

Kerangka kerja pengendalian internal yang digunakan oleh sebagian besar perusahaan A.S dikeluarkan oleh *Committee of sponsoring organization (COSO)*. Indikator pengendalian intern COSO dalam Arens, Elder, & Beasley (2015:345) meliputi:

#### 1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)

Lingkungan pengendalian meliputi sikap para manajemen & karyawan terhadap pentingnya pengendalian intern organisasi. Pengertian lingkungan pengendalian adalah pembentukan suasana organisasi serta memberi kesadaran tentang perlunya pengendalian bagi suatu organisasi.

Lingkungan pengendalian intern terdiri atas tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur, dan pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian intern serta arti pentingnya bagi entitas tersebut.

Tanpa adanya lingkungan pengendalian yang efektif, keempat indikator lainnya mungkin tidak menghasilkan pengendalian intern yang efektif. Lingkungan pengendalian berfungsi sebagai payung bagi keempat indikator pengendalian intern lainnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian, diantaranya:

a. Integritas dan nilai etika

Integritas dan nilai-nilai etika merupakan produk dari standar etika dan sikap sebuah entitas, sebagaimana dengan seberapa baik hal tersebut dikomunikasikan dan diterapkan dalam praktiknya. Integritas dan nilai-nilai etika mencakup tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi insentif dan godaan yang dapat mendorong personel untuk terlibat dalam perilaku yang tidak jujur, ilegal, atau tidak etis. Selain itu integritas dan nilai etika juga mencakup komunikasi mengenai nilai yang dianut entitas dan standar perilaku kepada setiap personel melalui pernyataan kebijakan, kode etik dan melalui contoh.

b. Komitmen terhadap kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan yang bertujuan mencapai tugas-tugas yang mendefinisikan tugas setiap orang. Komitmen terhadap kompetensi mencakup pertimbangan manajemen terhadap tingkat kompetensi tersebut diterjemahkan kedalam pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

c. Partisipasi dewan direksi dan komisaris atau komite audit

Keberadaan dewan direksi dan komisaris bagi tata kelola perusahaan yang baik karena tanggung jawab utama mereka adalah untuk meyakinkan bahwa manajemen telah melakukan pengendalian internal dan proses pelaporan keuangan yang tepat. Mendelegasikan tanggung jawab atas pengendalian internal kepada manajemen, namun dewan harus secara berkala menilai pengendalian tersebut. Selain itu, suatu dewan yang aktif dan objektif sering kali mampu mengurangi kemungkinan terjadinya pengabaian yang ada oleh manajemen.

Untuk membantu dewan dalam melakukan pengawasan, dewan memberikan komite audit dengan tanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap pelaporan keuangan. Komite audit juga bertanggung jawab untuk menjaga komunikasi yang telah berjalan dengan internal auditor maupun eksternal auditor. Hal itu memungkinkan auditor dan direksi untuk membahas hal-hal yang mungkin terkait dengan sesuatu seperti integritas atau tindakan manajemen.

d. Filosofi dan gaya operasi manajemen

Manajemen, melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukannya, memberikan sinyal yang sangat jelas kepada karyawan mengenai signifikansi pengendalian intern.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi suatu entitas mendefinisikan jalur tanggung jawab dan otoritas yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari manajemen dan elemen-elemen fungsional bisnis serta persepsi mengenai bagaimana pengendalian intern diterapkan.

f. Kebijakan perihal sumber daya manusia

Aspek pengendalian internal yang paling penting adalah personel. Karyawan yang tidak kompeten atau tidak jujur dapat merusak sistem, meskipun ada banyak pengendalian yang diterapkan. Karyawan yang jujur dan kompeten mampu mencapai kinerja yang tinggi meskipun hanya ada sedikit pengendalian. Akan tetapi, karyawan yang jujur dan kompeten bisa juga dapat terganggu kinerjanya sebagai akibat dari perasaan bosan, tidak puas, ataupun masalah pribadi lainnya. Karena pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan sebuah entitas (pengendalian), metode atau kebijakan untuk mengangkat, mengevaluasi, melatih, mempromosikan, dan memberi kompensasi kepada karyawan merupakan bagian yang penting dari pengendalian intern.

## 2. Penilaian Resiko (Risk Assessment)

Menilai resiko merupakan komponen kedua dari pengendalian intern. Penilaian resiko atas pelaporan keuangan adalah tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan GAAP. Resiko dapat berasal dari dalam atau luar perusahaan.

Resiko yang berasal dari luar perusahaan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan, yang termasuk didalam resiko ini adalah tantangan yang berasal dari pesaing, perubahan kondisi ekonomi, kemajuan teknologi, peraturan pemerintah, dan bencana alam.

Resiko yang berasal dari dalam perusahaan berkaitan dengan aktiva tertentu didalam organisasi misalnya karyawan yang tidak terlatih, karyawan yang tidak memiliki motivasi, atau perubahan dalam tanggung jawab manajemen sehingga tidak efektifnya dewan direksi dan tim audit.

Manajemen bertanggung jawab dalam menentukan resiko yang dihadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuannya, memperkirakan tingkat pengaruh dari setiap resiko, menilai kemungkinannya, dan menentukan tindakan yang harus dilakukan untuk mengurangi pengaruhnya atau kemungkinannya.

## 3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian adalah aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur selain yang telah dimasukkan dalam keempat indikator lainnya, yang membantu untuk meyakinkan bahwa tindakan-tindakan yang penting telah dilakukan untuk mengatasi risiko-risiko dalam mencapai tujuan organisasi.

Kebijakan dan prosedur tersebut terdiri atas :

a. Pemisahan tugas yang memadai

Pemisahan tugas disini maksudnya adalah pemisahan fungsi atau pembagian kerja. Ada 2 bentuk yang paling umum dari penerapan prinsip pemisahan tugas ini, yaitu : pekerjaan yang berbeda seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang berbeda pula, harusnya adanya pemisahan tugas antara karyawan yang menangani pekerjaan pencatatan aktiva dengan karyawan yang menangani langsung aktiva secara fisik (operasional).

Sesungguhnya, rasionalisasi dari pemisahan tugas adalah bahwa tugas/pekerjaan dari seseorang karyawan seharusnya dapat memberikan dasar yang memadai untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan lainnya. Jadi, hasil pekerjaan seorang karyawan dapat diperiksa silang (cross check) kebenarannya oleh karyawan lainnya. Ketika seorang karyawan bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan, biasanya potensi munculnya kesalahan maupun kecurangan akan meningkat. Oleh sebab itu, sangatlah penting kalau pekerjaan yang berbeda seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang berbeda pula.

b. Otorisasi yang tepat

Agar pengendalian berjalan dengan baik, setiap transaksi harus diotorisasi dengan tepat. Jika setiap orang dalam suatu organisasi dapat memperoleh ataupun mengeluarkan aset semua mereka maka akan terjadi kerusuhan besar.

c. Dokumentasi dan catatan yang memadai

Dokumen dan catatan merupakan objek fisik dimana transaksi akan dicantumkan serta diikhtisarkan. Dokumen yang memadai sangat penting untuk mencatat transaksi dan mengendalikan aktiva. Dokumen memberikan bukti bahwa transaksi bisnis atau peristiwa ekonomi telah terjadi. Dengan membubuhkan dan memberikan tanda tangan kedalam dokumen, orang yang bertanggung jawab atas terjadinya sebuah transaksi atau peristiwa

dapat diidentifikasi dengan mudah. Dokumen atas transaksi seharusnya dibuat ketika transaksi terjadi.

d. Pengendalian fisik atas aset

Untuk menyelenggarakan pengendalian internal yang memadai, aktiva dan catatan harus dilindungi. Jika tidak diamankan sebagaimana mestinya, aktiva akan dicuri, diselewengkan, atau disalahgunakan.

e. Pemeriksaan Independen

Kebanyakan sistem pengendalian intern memberikan pengecekan independen. Kebutuhan akan pengecekan independen muncul karena pengendalian internal cenderung berubah sepanjang waktu, kecuali sering dilakukan penelaahan. Personel sangat mungkin lupa atau tidak sengaja tidak mengikuti prosedur atau mereka menjadi sembrono kecuali jika ada seseorang yang mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan mereka. Tanpa mempertimbangkan kualitas pengendalian para personel dapat melakukan kesalahan atau melakukan kecurangan.

4. Informasi dan Komunikasi

Indikator keempat dari pengendalian intern adalah informasi dan komunikasi. Informasi diperlukan oleh semua tingkatan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan dan mengetahui kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditentukan. Informasi yang berkualitas diidentifikasi, diambil/diterima, diproses dan dilaporkan oleh sistem informasi. Komunikasi sudah tercakup dalam sistem informasi. Komunikasi terjadi pula dalam bentuk tindakan manajemen. Komunikasi harus dapat menyampaikan pesan dengan jelas dari manajemen bahwa karyawan harus melakukan pengendalian intern dengan serius.

## 5. Pengawasan

Aktivitas pengawasan atau pemantauan berhubungan dengan penilaian atas mutu pengendalian intern secara berkesinambungan (berkala) oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian telah berjalan sebagaimana yang diharapkan, dan dimodifikasi sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada dalam perusahaan.

### **2.2.2 Kesesuaian Kompensasi**

#### **2.2.2.1 Pengertian Kesesuaian Kompensasi**

Menurut Riniwati (2016:181) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, kompensasi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas kesesuaian kompensasi dapat diketahui sebagai nilai/value yang diterima oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada organisasi dengan melihat hasil dari perhitungan kinerja pegawai atau karyawan tersebut. Bisa juga diartikan sebagai hak yang harus diterima oleh pegawai atau karyawan atas kewajiban yang telah dikerjakannya berdasarkan nilai standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian kesesuaian kompensasi adalah kecocokan dan kepuasan karyawan/pegawai/pekerja atas apa yang diberikan instansi kepada mereka baik berupa upah perjam maupun gaji secara periodik sebagai balasan dari pekerjaan yang dilaksanakan. Dan dengan adanya kesesuaian kompensasi diharapkan dapat mencegah dan meminimalisasikan tindakan kecurangan akuntansi di dalam instansi.

### 2.2.2.2 Tujuan Kesesuaian Kompensasi

Menurut Riniwati (2016:183) tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya yaitu:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Untuk memenuhi standar yang diminta organisasi. Dalam upaya menarik calon karyawan masuk, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain.

3. Menjamin keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

## 5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

## 6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

### **2.2.2.3 Indikator Bentuk-bentuk Kompensasi**

Riniwati (2016:183) menyebutkan beberapa Indikator bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai, yaitu:

#### 1. Kompensasi Finansial Langsung

kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan yaitu bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.

##### a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

##### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung meliputi tunjangan atau semua imbalan finansial yang tidak diberikan secara langsung. Kompensasi nonfinansial contohnya merupakan kepuasan yang telah diterima seseorang dari pekerjaan yang dilakukan saat ini yang dipengaruhi oleh lingkungan psikologis atau kondisi lingkungan karyawan tersebut bekerja. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa:

a. Asuransi Sosial Tenaga Kerja

Asuransi Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perusahaan asuransi sosial tenaga kerja yang bertujuan memberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja atau karyawan bersama keluarganya, ketika yang bersangkutan mengalami risiko sosial. Risiko sosial dapat berupa kecelakaan kerja, usia tua, atau kematian.

b. Tunjangan-tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Tunjangan tersebut dapat terdiri dari bermacam-macam seperti tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan keluarga, atau tunjangan pembangunan. Semua ini dapat menambah penghasilan pegawai. Pembayaran tunjangan biasanya disatukan dalam daftar pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman (*security need*) serta sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan/organisasi kepada para pegawainya.

c. Uang Pensiun

Uang pensiun adalah dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja (dan keluarganya) setelah berhenti dari perusahaan. Untuk itu harus dipenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan, karena sifatnya adalah pemberian bagian yang dari keuntungan yang diperoleh perusahaan terkait dengan Masa Persiapan Pensiun (MPP). Perusahaan umumnya, menetapkan Batas Usia Pensiun (BUP) bagi karyawannya. Umumnya, karyawan akan pensiun dari organisasi/perusahaan pada usia 55 atau 56 tahun.

### **2.2.3 Ketaatan Aturan Akuntansi**

#### **2.2.3.1 Pengertian Ketaatan Aturan Akuntansi**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat aturan yang menjadi dasar perilaku manajemen yang dibuat untuk mencegah terjadinya aktivitas penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Salah satu aturan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah aturan akuntansi.

Aturan merupakan tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan. Aturan akuntansi dibuat sedemikian rupa sebagai dasar penyusunan laporan keuangan. Ada dua kebutuhan yang berkepentingan terhadap hasil laporan keuangan yaitu pihak pemakai (pihak ekstern) dan pimpinan selaku pihak pengelola aset dan penyaji laporan keuangan. Dari pihak ekstern, pemakai laporan keuangan terdiri atas : investor, karyawan, pemberi pinjaman, pemasok, kreditor, pelanggan, pemerintah, dan masyarakat. Agar menghasilkan informasi yang berkualitas, maka penyajian laporan keuangan harus sesuai dengan prosedur dan prinsip serta aturan kerja yang sesuai dengan prinsip akuntansi. Prinsip-prinsip akuntansi merupakan sejumlah aturan yang menjadi pedoman bertindak dalam melaksanakan akuntansi di perusahaan (Dewi, 2017:1448).

Berdasarkan standar akuntansi tersebut terdapat aturan-aturan yang harus digunakan dalam pengukuran serta penyajian laporan keuangan yang berpedoman terhadap aturan-aturan dikeluarkan oleh IAI. Informasi yang tersedia dilaporan keuangan sangat dibutuhkan bagi investor dan manajemen jadi harus dapat diandalkan. Sehingga dibutuhkan suatu aturan untuk menjaga keandalan informasi tersebut dan menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi.

Agar kualitas diatas dapat dipenuhi, SPAP menunjukkan bahwa laporan keuangan yang disajikan harus bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan ataupun karena kecurangan. Dalam hal ini pemimpin organisasi bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan akuntansi yang sehat serta mengikuti prosedur pengelolaan aset dan prosedur pencatatan secara konsisten.

Penggunaan aturan akuntansi oleh pemimpin organisasi sekaligus dapat memenuhi kebutuhannya untuk mempertahankan kualitas dirinya selaku penerima amanah. Sebab melalui prosedur kerja dan pelaporan keuangan yang sesuai aturan akuntansi, pimpinan organisasi dapat menunjukkan bukti kepada pihak penilai

kinerja tentang mutu dan efisiensi aktivitas mereka, dan dapat memberikan jaminan dan mutu control kepada dan dari masyarakat.

### **2.2.3.2 Tujuan Ketaatan Aturan Akuntansi**

Menurut Dewi (2017:1448) Ketaatan aturan akuntansi suatu instansi bertujuan sebagai berikut :

1. Sebagai prinsip dan metode yang dijadikan dasar untuk diterapkan dalam penyelenggaraan segala aktivitas akuntansi dan pelaporan keuangan yang berbasis kepada Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan peraturan perundang-undangan.
2. Sebagai aturan dalam menentukan perlakuan akuntansi atas segala jenis transaksi dan peristiwa ekonomi khususnya pada bidang keuangan yang terjadi dan untuk pelaporan keuangan.

### **2.2.3.3 Indikator Ketaatan Aturan Akuntansi**

Shintadevi (2015:113) menyebutkan beberapa indikator ketaatan aturan akuntansi yaitu :

1. Persyaratan pengungkapan

Persyaratan pengungkapan menjelaskan bahwa setiap entitas akuntansi dilingkungan pemerintah diharapkan menyajikan laporan keuangan yang terdiri atas laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan, sedangkan laporan kinerja berisi ringkasan tentang keluaran dari masing-masing kegiatan dan hasil yang dicapai dari masing-masing program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan APBN/APBD.

## 2. Menyajikan informasi yang bermanfaat bagi kepentingan publik

Melalui laporan keuangan dan kinerja suatu entitas akuntansi menyajikan laporan keuangan yang bermanfaat bagi publik jika dengan itu pimpinan dapat menunjukkan pertanggungjawaban atas tugas-tugasnya dan menempatkan kepentingan pemakai pada skala prioritas.

## 3. Objektif

Prinsip objektif mengharuskan pembuatan laporan keuangan dan laporan kinerja untuk bersikap jujur secara intelektual yang berarti bahwa informasi dalam laporan tersebut harus menggambarkan dengan jujur seluruh transaksi atau peristiwa lainnya yang terjadi yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan, bersikap adil, atau tidak memihak satu pihak tertentu yang berarti informasi dalam laporan keuangan dan laporan kinerja harus diarahkan kepada kebutuhan para pemakainya dan tidak bergantung pada kebutuhan atau keinginan satu pihak tertentu, tidak berprasangka atau biasa dan bebas dari konflik kepentingan atau berada di bawah pengaruh pihak lain yang berarti bahwa laporan keuangan dan laporan kinerja tersebut tidak boleh menguntungkan satu pihak tertentu karena adanya konflik kepentingan di mana satu pihak memiliki kepentingan yang berlawanan atau berbeda. Dengan demikian, prinsip objektif harus dipertahankan dalam membuat laporan keuangan dan laporan kinerja agar laporan-laporan tersebut dapat memberikan informasi yang mudah dipahami, handal dan lebih relevan bagi penggunaannya.

## 4. Memenuhi syarat kehati-hatian

Pembuat laporan keuangan harus memiliki tanggung jawab dengan kompetensi, ketekunan dan kehati-hatian. Kehati-hatian tersebut berarti bahwa pembuat laporan keuangan dan laporan kinerja harus mempunyai kewajiban untuk bersikap hati-hati dalam menjalankan tugas agar hasil dari laporan-laporan tersebut dapat memberikan informasi yang mudah dipahami, handal dan relevan bagi penggunaannya.

## 5. Memenuhi konsep konsistensi penyajian

Konsep konsisten penyajian menjelaskan bahwa penyajian dan klasifikasi pos-pos dalam laporan keuangan dan laporan kinerja antar periode konsisten sesuai. Namun, demikian perubahan penyajian dapat dilaksanakan jika perubahan tersebut memberikan informasi yang handal dan lebih relevan bagi pengguna atau struktur yang baru mempunyai kecenderungan akan dipergunakan seterusnya.

### 2.2.4 Kecurangan Akuntansi

#### 2.2.4.1 Pengertian Kecurangan Akuntansi

Dalam literatur akuntansi dan auditing, fraud diterjemahkan sebagai praktik kecurangan dan fraud sering diartikan sebagai irregularity atau ketidakteraturan dan penyimpangan (Priantara, 2013:3).

Kecurangan akuntansi adalah istilah umum, dimana kecerdasan manusia dipaksakan yang dilakukan oleh satu individu untuk dapat menciptakan cara agar mendapatkan manfaat dari pihak lain dari representasi yang salah.

Kamus Hukum dalam Priantara (2013:4) mengartikan *Fraud* (Inggris) atau *Fraude* (Belanda) sebagai kecurangan atau *Frauderen / verduisteren* (Belanda) yaitu perbuatan menggelapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 278 KUHP, Pasal 268 KUHP yang diterjemahkan sebagai berikut:

Kecurangan (*fraud*) merupakan penipuan yang dibuat untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau untuk merugikan orang lain. Dalam hukum pidana, kecurangan adalah kejahatan atau perbuatan yang dengan sengaja menipu orang lain dengan maksud untuk merugikan mereka, biasanya untuk memiliki sesuatu / harta benda atau jasa ataupun keuntungan dengan cara tidak adil / curang. Kecurangan dapat tercapai melalui pemalsuan terhadap barang atau benda. Dalam hukum pidana disebut dengan “pencurian dengan penipuan”, “pencurian dengan

tipu daya / muslihat”, “pencurian dengan penggelapan dan penipuan” atau hal serupa lainnya.

Mengutip teori yang dikemukakan oleh Jack Bologne atau sering disebut Teori *G-O-N-E* terdapat empat faktor yang mendorong seseorang melakukan kecurangan yaitu *greed* (Keserakahan), *Need* (Kebutuhan), *Opportunity* (Kesempatan), *Exposure* (Pengungkapan). *Green* dan *Need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku kecurangan atau disebut sebagai faktor individu. Sedangkan faktor *Opportunity* dan *Exposure* merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan atau disebut sebagai faktor generik (Agoes, 2017:231).

#### **2.2.4.2 Tipe Kecurangan Akuntansi**

Menurut Amin Widjaja (2013) dan Shintadevi (2015:114) terdapat dua tipe kecurangan akuntansi yaitu:

##### **1. Kecurangan Eksternal**

Kecurangan yaitu dilakukan oleh pihak luar terhadap suatu perusahaan / entitas, seperti kecurangan yang dilakukan pelanggan terhadap usaha, wajib pajak terhadap pemerintah.

##### **2. Kecurangan Internal**

Tindakan tidak legal yang dilakukan oleh karyawan, manajer dan eksekutif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Kecurangan tersebut akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan itu sendiri.

### 2.2.4.3 Kondisi Penyebab Terjadinya Kecurangan Akuntansi

Tiga kondisi kecurangan yang berasal dari pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aset diuraikan dalam Arens, Elder, & Beasley (2015:398). Ketiga kondisi ini disebut sebagai **segitiga kecurangan** (*fraud triangle*):

1. Tekanan / Insentif (*Perceived pressure*)

Manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan. Karyawan mungkin merasa mendapat tekanan untuk melakukan kecurangan karena danya kebutuhan atau masalah financial.

2. Kesempatan (*Perceived opportunity*)

Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan. Kurangnya pengendalian internal dan kurangnya pengawasan dalam suatu perusahaan dapat memicu karyawan untuk melakukan kecurangan. Dan longgarnya pengendalian internal dan kurangnya pengawasan tersebut maka karyawan mendapat kesempatan untuk melakukan kecurangan.

3. Sikap atau Rasionalisasi (*Rationalization*)

Ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur.

### 2.2.4.4 Jenis-jenis Kecurangan Akuntansi

Untuk pembahasan jenis-jenis fraud kita percaya bahwa taksonomi terbaik adalah yang dibuat oleh ACFE (The Association of Certified Fraud Examiners) atau dikenal sebagai fraud tree (Priantara, 2013:68). ACFE telah membakukan dan mengklasifikasikan fraud yang umum dijumpai ditempat kerja yang dikenal dengan istilah "*fraud tree*" (Uniform Occupational Fraud Classification System). ACFE

membagi fraud dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi besar berdasarkan perbuatannya yaitu:

1. Penyimpangan atas aset (Asset Misappropriation)

Asset Misappropriation meliputi penyalahgunaan, penggelapan, atau pencurian aset atau harta perusahaan oleh pihak didalam dan /atau pihak luar perusahaan. Fraud jenis ini merupakan bentuk fraud yang klasikal dan seharusnya paling mudah dideteksi karena sifatnya yang berwujud (tangible) atau dapat diukur dan dihitung (defined value). Pengungkapan Asset Misappropriation dilakukan dengan mengkombinasikan teknik auditing dengan teknik investigasi. Kedua teknik tersebut memiliki porsi yang seimbang dalam penanganan kasus Asset Misappropriation. Asset Misappropriation seringkali diidentikan sebagai *employee fraud* atau fraud yang dilakukan oleh pegawai sebab mayoritas pelaku Asset Misappropriation memang berada pada tingkat atau kedudukan sebagai pegawai.

2. Pernyataan atau pelaporan yang menipu atau dibuat salah (Fraudulent Statement)

Fraudulent statement seringkali diidentikan sebagai *management fraud* atau fraud yang dilakukan oleh manajemen sebab mayoritas pelaku memang berada pada tingkat atau kedudukan di lini manajerial (pejabat atau eksekutif dan manajer senior). Fraudulent statement meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif dan manajer senior suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) atau mempercantik penyajian laporan keuangan guna memperoleh keuntungan atau manfaat pribadi mereka terkait dengan kedudukan dan tanggungjawabnya.

### 3. Korupsi (Corruption)

Jenis fraud ini yang palingsulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain atau kolusi, fraud jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (simbiosis mutualisme) termasuk didalam jenis korupsi adalah penyalahgunaan wewenang atau konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/legal (*illegal gratuities*) yang lebih dikenal sebagai hadiah dan gratifikasi yang terkait dengan hubungan kerja dan jabatan, dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*) atau dikenal sebagai pungutan liar atau upeti.

#### 2.2.4.5 Indikator Kecurangan Akuntansi

Menurut Wilopo (2006) dalam Shintadevi (2015:115) menyebutkan beberapa indikator kecurangan akuntansi, yaitu:

1. Kecenderungan untuk melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya.

Manajemen cenderung akan melakukan kecurangan akuntansi yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memanipulasi bukti-bukti transaksi biasa dengan mengubah besarnya jumlah yang sebenarnya atau mengabaikan aturan akuntansi yang berlaku dalam proses penyusunannya, memalsukan dokumen-dokumen pendukung, dan merubah pencatatan jurnal akuntansi terutama dilakukan pada saat mendekati akhir periode. Hal-hal tersebut dilakukan manajemen dengan tujuan untuk meningkatkan laba perusahaan.

2. Kecenderungan untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan.

Manajemen secara sengaja melakukan salah saji dengan menghilangkan atau mengabaikan suatu peristiwa, transaksi atau informasi yang signifikan dalam laporan keuangan yang dapat memperdayai pengguna

laporan keuangan. Tindakan ini dilakukan manajemen untuk memenuhi tujuan laba.

3. Kecenderungan untuk melakukan salah penerapan prinsip akuntansi secara sengaja.

Untuk memaksimalkan laba manajemen dapat berbuat curang dengan sengaja menerapkan prinsip akuntansi yang salah seperti mengubah asumsi yang terkait dengan pencatatan jumlah, klasifikasi dan pelaporan pada transaksi keuangan.

4. Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencuri (penyalahgunaan/penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang/jasa yang diterima.

Manajemen dapat melakukan salah saji yang berasal dari penyalahgunaan atau penggelapan aktiva dengan melakukan rekayasa dalam laporan keuangan untuk menutup-nutupi pencurian aktiva tersebut dan menyajikan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku umum.

5. Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu dan dapat menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga.

Karena adanya perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu pihak instansikan berusaha menutupi masalah tersebut dengan melakukan tindakan kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan. Cara yang dilakukan dapat berupa manipulasi, pemalsuan, atau perbuatan catatan akuntansi atau dokumen pendukung laporan keuangan serta menghilangkan, memajukan atau menunda pencatatan transaksi yang seharusnya dilaporkan dalam periode laporan keuangan. Tindakan kecurangan tersebut dapat menyangkut satu

atau lebih individu baik manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. Dan akibat dari tindakan kecurangan tersebut laporan keuangan yang disajikanpun akan salah dan tidak sesuai dengan standar yang berlaku.

## **2.3 Pengaruh antara Variabel Penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi**

Pengendalian Internal merupakan pengolahan dasar bagi perusahaan yang dapat melindungi aktiva perusahaan dari penyalahgunaan, memastikan bahwa informasi usaha yang disajikan akurat dan meyakinkan bahwa hukum serta peraturan telah diikuti. Pengendalian internal akan melengkapi pengendalian eksternal yang sudah ditegakkan pemerintah, seperti melalui lembaga kepolisian, kejaksaan, pemberantas korupsi, pengawas keuangan maupun lembaga peradilan lainnya. Yang membedakan sistem pengendalian intern ini adalah mekanisme pengendaliannya yang lebih menjamin kualitas dan kinerja pemerintahan secara keseluruhan. Prakondisi ini selanjutnya akan menghindarkan penyelenggara negara dari tuntutan hukum administrasi, perdata maupun pidana.

Penelitian Shintadevi (2015), Indriastuti, Agusdin, & Aminah (2016), dan Dewi (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Keefektifan Pengendalian Internal dengan Kecurangan Akuntansi. Sedangkan penelitian Tarigan (2016), Yani, Rasuli, & Hardi (2016), dan Putri & Irwandi, (2016), Nurlaeliyah & Anisykurlillah (2017), Alou, Iiat, & Gamaliel (2017), dan Indriani, Syam & Abdullah (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Keefektifan Pengendalian Internal dengan Kecurangan Akuntansi.

H<sub>1</sub> : Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

### 2.3.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Kompensasi merupakan komponen biaya yang dibayarkan oleh organisasi pada karyawan. Bagi karyawan kompensasi merupakan faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan, sedangkan bagi perusahaan kompensasi merupakan komponen biaya yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan profitabilitas.

Kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan perusahaan. Tindakan kecurangan terjadi karena adanya sifat individual yang ingin memaksimalkan keuntungan dan juga karena tingginya kebutuhan pribadi dan merasa imbalan yang didapatkan dalam bekerja tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan. Maka dari itu dengan adanya kesesuaian kompensasi kebutuhan individu dapat terpenuhi sehingga tindakan-tindakan kecurangan tersebut dapat dihindarkan.

Oleh karena itu, kesesuaian kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan/pegawai untuk tidak melakukan kecurangan, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan menimbulkan kepuasan terhadap karyawan/pegawai yang dampaknya dapat meminimalisir terjadinya kecurangan. Penelitian Shintadevi (2015), Indriastuti, Agusdin, & Aminah (2016), (Alou, Iiat, & Gamaliel (2017) dan Dewi (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Kesesuaian Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi. Sedangkan penelitian Putri & Irwandi (2016) dan Indriani, Syam, & Abdullah (2018) menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kesesuaian Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi.

H<sub>2</sub> : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

### **2.3.3 Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi**

Sebagai karyawan yang mengelola dana perusahaan, seharusnya karyawan tersebut mampu memberikan pertanggungjawaban publik melalui laporan keuangannya. Proses pertanggungjawaban tersebut haruslah dilakukan secara transparan, karena hal tersebut berkaitan dengan kepentingan publik.

Berkaitan dengan hal tersebut, tentu saja kegiatan operasional harus bebas dari tindakan kecurangan dalam bentuk apapun. Untuk meminimalisir pelanggaran atas peraturan yang berlaku, maka harus ada ketaatan terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan organisasi tersebut. Kegagalan penyusunan laporan keuangan yang disebabkan karena ketidaktaatan pada aturan yang berlaku dalam lingkungan organisasi tersebut. Kegagalan penyusunan laporan keuangan yang disebabkan karena ketidaktaatan pada aturan akuntansi, akan menimbulkan kecurangan perusahaan yang tidak dapat dideteksi oleh para auditor. Sehingga dalam suatu instansi, apabila ketaatan terhadap aturan kurang efektif hal tersebut akan membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan pelanggaran peraturan yang bisa saja mengarah pada perilaku menyimpang, salah satunya dengan melakukan kecurangan.

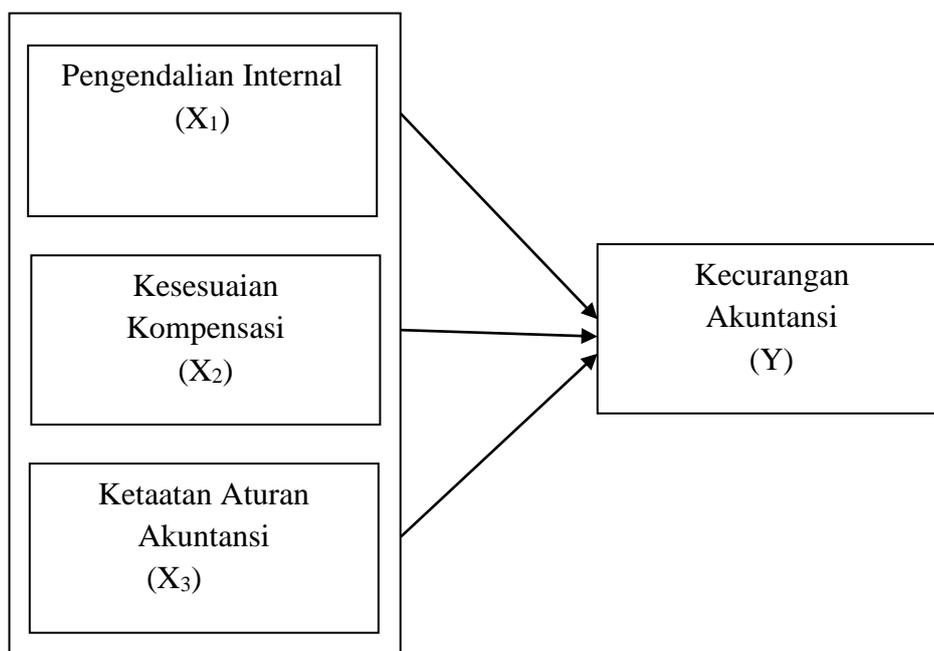
Penelitian Shintadevi (2015), Indriastuti, Agusdin, & Aminah (2016), dan Dewi (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Ketaatan Aturan Akuntansi dengan Kecurangan Akuntansi. Sedangkan penelitian Putri & Irwandi (2016), Tarigan (2016), dan Yani, Rasuli, & Hardi (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Ketaatan Aturan Akuntansi dengan Kecurangan Akuntansi.

H<sub>3</sub> : Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

## 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Sugiyono (2016:60), kerangka konseptual penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual penelitian yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti.

Dari uraian diatas dilihat kerangka konseptual penelitiannya adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Gambar 2.1 menunjukkan hubungan variabel independen (Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi) dengan variabel dependen Kecurangan Akuntansi.