

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan selaku badan usaha atau organisasi, memiliki sebuah fungsi atas operasinya yaitu untuk memenuhi kebutuhan barang atau jasa bagi masyarakat, dengan timbal balik untuk memperoleh keuntungan (laba) yang menjadi dasar tujuan perusahaan dan untuk menjalankannya dibutuhkan sebuah sumber daya, salah satunya yang terpenting adalah sumber daya manusia, yang bertujuan untuk mengoperasikan atau memperoleh peran pada setiap bagian-bagian dari perusahaan tersebut, yang dimaksud agar tercapainya tujuan perusahaan dengan seefektif dan seefisiensi mungkin. Tetapi dalam pengoperasiannya ada pula yang dapat menghambat perusahaan untuk memperoleh laba atau tujuannya, salah satunya adalah tindakan karyawan yang tidak etis dan kurangnya ketaatan aturan dalam diri masing-masing akibat dari keegoisan, kekecewaan ataupun paksaan diri yang dapat menyebabkan tindakan diluar batas aturan yang berlaku, yang salah satunya berupa tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.

Kecurangan atau *fraud* merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang maupun kelompok secara sengaja yang berdampak dalam laporan keuangan dan dapat mengakibatkan kerugian bagi entitas atau pihak lain menurut Luthfi *et al* (2019). Tindakan ini sering dilakukan untuk mendapatkan keuntungan bagi suatu organisasi yang dilakukan baik oleh orang dalam maupun luar organisasi tersebut. Namun kecurangan sering kali dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi atau organisasi untuk mendapatkan uang ataupun harta benda, untuk menghindari pembayaran atau hilangnya uang atau harta benda atau untuk mendapatkan keuntungan bisnis atau pribadi Menurut Nasution dan Marunduri (2020). Kecurangan akuntansi sendiri berkaitan dengan memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen atau bukti ataupun penipuan. dan kecenderungan menunjukkan adanya indikasi untuk melakukan tindakan yang

mengarah adanya kecurangan atau penipuan tersebut menurut Putri dan Hariani (2021) sedangkan menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menjelaskan bahwa kecurangan dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu kecurangan dalam laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi. Menurut Teori *Fraud Triangle* sendiri adapula dorongan-dorongan yang menyebabkan karyawan atau seorang individu melakukan tindakan kecurangan, yakni 1) *Pressure* (tekanan), yang mana dapat berupa tekanan dari kondisi keuangan, tekanan dari manajemen atau terkait pekerjaan dan lain sebagainya. 2) *Opportunity* (Kesempatan) yaitu situasi yang membuka kesempatan untuk memungkinkan suatu kecurangan terjadi, biasanya terjadi karena pengendalian internal perusahaan yang lemah, kurangnya pengawasan dan penyalahgunaan wewenang. 3) *Rationalization* (rasionalisasi) yaitu adanya sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindakan kecurangan, atau orang-orang yang berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan fraud, dalam Suryadani dan Endiana, (2019).

Dibutuhkan sebuah pengendalian internal yang benar-benar efektif yang digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Karena menurut Chandrayatna dan Ratna Sari (2019) kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dipengaruhi oleh lemahnya pengendalian internal, faktor dari dalam diri Individu (internal) dan faktor organisasi (eksternal). Pengendalian internal menurut Dewi (2017) merupakan suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajemen untuk memastikan (secara memadai, bukan mutlak) tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Dengan pengendalian internal yang efektif diharapkan pemimpin berperilaku mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan pengendalian internal yang efektif dapat mencegah terjadinya kecurangan akuntansi.

Pengendalian internal bukan dimaksudkan untuk menghilangkan semua kemungkinan terjadinya kesalahan atau kecurangan tetapi dengan adanya pengendalian internal yang efektif diharapkan dapat meminimalkan resiko terjadinya kesalahan dan kecurangan dan apabila terjadi kesalahan dan kecurangan dapat segera diketahui dan diatasi Menurut Ningsih (2019). Dengan Suatu perusahaan wajib menerapkan Pengendalian Internal untuk tercapainya tujuan

organisasi, serta untuk menjamin ke efektivitas dan efisiensi pada perusahaan itu sendiri. Khususnya pada penelitian ini yang mengambil pada PT Sumber Alfaria Trijaya (alfamart), yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel yang mana kecenderungan kecurangan dapat saja terjadi karena banyaknya asset atau pasokan persediaan barang dagang dan yang merupakan jenis perusahaan yang pemasaran produknya atau transaksi penjualannya langsung ditujukan ke konsumen.

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi diantaranya adalah sikap perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam bidang kompensasi atau kesesuaian kompensasi Menurut Rahmi dan Helmayunita (2019) dan juga menurut Dewi (2017) yang menyatakan Salah satu akibat fatal dari ketidaksesuaian kompensasi adalah kecurangan akuntansi, karena biasanya karyawan akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasaan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima, atas apa yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian menurut Ermawati dan Barlian (2018).

Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan dua hal yaitu dengan cara pemberian kompensasi langsung yang langsung bisa dirasakan oleh karyawan. Kompensasi langsung ini bisa berupa gaji, upah, insentif dan lainnya. Adapun yang satunya adalah dengan pemberian kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini biasanya berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas menurut Zulkarnaen (2018). Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya menurut Marliani *et al* (2016).

Kecurangan yang dilakukan karyawan minimarket, sering sekali ditemukan diberbagai daerah di Indonesia, salah satunya ditemukan kecurangan di gerai alfamart di daerah Kota Bekasi yaitu berupa penggelapan uang penjualan senilai Rp.177.000.000,00 dengan modus yang digunakan tersangka adalah memanipulasi debit dari pelanggan toko ke rekening pribadinya Menurut Warsono dan Chairunnisa (2019). Kecurangan karyawan minimarket didaerah Bandar Lampung berupa penggelapan uang dengan modus tidak menyetorkan uang penjualan dengan total kerugian Rp.101.000.000,00 Menurut Agustina (2019) dan kecurangan karyawan minimarket di daerah Kabupaten Bandung Barat, yang mana karyawan selaku pelaku membuat kebakaran di minimarket demi menghilangkan jejak penggelapan uang setoran minimarket Menurut Pradana (2020)

Pada perusahaan ritel PT Sumber Alfaria Trijaya (alfamart), terdapat kebijakan pemberian kompensasi yang kerap menjadi masalah, yakni dimana pengupahan atau penggajian dapat dikurangi sebesar 10% jika nota selisih barang (NSB) tidak sesuai dengan data penjualan atau perhitungan akhir hasil stock opname digerei ritelnya, dan melebihi batas toleransi kehilangan barang sebanyak 0,02% menurut Wiryono (2020). Fungsi dikeluarkannya Nota Selisih Barang digunakan untuk menutup defisit atau kerugian di setiap bulannya menurut Antares (2020) dan mengorbankan kompensasi karyawan untuk menutup defisit tersebut. Efek dari hilangnya barang tersebut, dapat menjadi salah satu bukti bahwa terdapat kelalaian, kesalahan ataupun kecurangan tanggung jawab pengendalian internal yang dijalankan karyawan dan kebijakan pemotongan kompensasi tersebut seharusnya dapat meningkatkan kecenderungan untuk melakukan kecurangan, dikarenakan karyawan yang merasa kecewa akibat kompensasi yang kurang sesuai, berdasar uraian diatas. Disisi lain seharusnya kebijakan Nota Selisih Barang (NSB) dapat membuat jera karyawan, dan berusaha untuk terus memperbaiki kinerjanya agar kompensasi nya yang diterima tidak terus-menerus terpotong.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yakni Rahmi dan Helmayunita (2019), Ahriati *et al.* (2015), Nurul Hidayah dan Misdiyono (2019), Aji (2018), Putra *et al.* (2019) dan lainnya adalah terkait perbedaan objek atau subjek penelitian, perbedaan wilayah penelitian, perbedaan sebagian variabel dan tahun penelitian yang diteliti, Atas pertimbangan-pertimbangan diatas, penulis

mengambil topik tersebut karena untuk membuktikan apakah berpengaruh atau tidaknya. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kecenderungan Kecurangan Karyawan (Studi pada Karyawan Gerai Alfamart di Daerah Kabupaten Bekasi)”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal memiliki pengaruh secara parsial terhadap kecenderungan kecurangan karyawan?
2. Apakah kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh secara parsial terhadap kecenderungan kecurangan karyawan?
3. Apakah pengendalian internal dan kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kecenderungan kecurangan karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal memiliki pengaruh secara parsial terhadap kecenderungan kecurangan karyawan?
2. Untuk mengetahui Apakah kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh secara parsial terhadap kecenderungan kecurangan karyawan?
3. Untuk mengetahui Apakah pengendalian internal dan kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kecenderungan kecurangan karyawan?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, perusahaan menggunakan penelitian ini agar dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil perusahaan

selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai system pengendalian internal dan upah.

2. Bagi penulis, dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah maupun diluar perkuliahan serta untuk menambah dan memperluas pengetahuan.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.