

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) pada SKPD Kabupaten Bengkalis yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kepatuhan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD Kabupaten Bengkalis. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Data penelitian ini diperoleh dari bagian akuntansi pejabat dan bagian akuntansi. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kepatuhan terhadap aturan akuntansi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Helmayunita (2019) pada SKPD Kabupaten Solok yang bertujuan untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Data untuk penelitian ini diperoleh dari sampel 26 SKPD Kabupaten Solok. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 78 responden (100%). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Regresi Ganda dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kompatibilitas kompensasi dan moralitas individu berpengaruh positif terhadap kecenderungan

kecurangan akuntansi. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 76,6% sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Haris (2018), pada PTN BLU yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Studi kasus dilaksanakan pada pengelola keuangan di PTN BLU. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan kuesioner sebagai bentuk pengumpulan datanya. Sampel penelitian ini adalah 75 pejabat pengelola keuangan pada bagian keuangan masing-masing fakultas atau unit kerja. Analisis penelitian dengan menggunakan multiple regression menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahriati *et al* (2015), pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Lombok Timur yang bertujuan untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal, asimetri informasi, perilaku tidak etis dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur. Pengujian dilakukan pada 12 SKPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden terdiri dari Kepala Dinas/Badan, Kepala Bagian Keuangan dan staf keuangan yang berjumlah 73 orang. Berbeda dengan hasil 4 penelitian sebelumnya penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Laksmi (2019), pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Jawa Tengah yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas aparatur terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Sampel penelitian adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Jawa Tengah Metode pengambilan sampel yang

digunakan adalah metode purposive sampling. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan langsung kepada responden. Jumlah responden penelitian ini adalah 146 responden. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan *IBM SPSS 23*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas aparatur berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah dan Misdiyono (2019), pada *Credit Union Sehati* yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara efektivitas sistem pengendalian internal, kepatuhan kompensasi, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder, khususnya data purposive sampling yang dikumpulkan dari 36 responden. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda menggunakan software *SPSS 21 for Windows*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kepatuhan kompensasi berpengaruh signifikan negatif secara parsial terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan asimetri informasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penipuan akuntansi. Artinya efektivitas sistem pengendalian internal, kepatuhan kompensasi, dan asimetri informasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al* (2019) di Desa Bangli yang bertujuan untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi, asimetri informasi, efektivitas pengendalian internal, kepatuhan terhadap aturan akuntansi, dan budaya etika organisasi atas kecurangan akuntansi. Populasi penelitian seluruh lembaga perkreditan desa di Bangli adalah 159 sebanyak 318 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif, kepatuhan terhadap aturan akuntansi berpengaruh negatif, dan kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal dan etika organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

asimetri informasi merupakan faktor penyebab terjadinya kecurangan dan hal ini dapat diatasi dengan ketaatan aturan akuntansi pada lembaga perkreditan desa.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al* (2017), di Kabupaten Jembrana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh KSP di Kabupaten Jembrana yaitu sebanyak 32 KSP. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari data kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan program *SPSS 24 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana, (2) budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana, dan (3) kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana.

Penelitian yang dilakukan oleh Radhiah (2016) pada PT POS Indonesia Pekanbaru, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas internal pengendalian, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Data untuk penelitian ini diperoleh dari sampel seluruh supervisor, manajer dan asisten manajer yang bekerja di Kantor cabang utama PT POS Indonesia Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara mengirimkan instrumen kuisisioner langsung ke Kantor Cabang Utama PT POS Indonesia Pekanbaru. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 responden (89, 84%). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Regresi Ganda dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal, komabilitas kompensasi dan moralitas individu berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Semua

variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebanyak 76, 2%, sedangkan 23, 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak jelas.

Penelitian yang dilakukan oleh Alou *et al* (2017) pada perusahaan konstruksi di Manado yang bertujuan untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, dan efektivitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada karyawan perusahaan konstruksi di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan konstruksi yang ada di Manado. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling yang berjumlah 4 perusahaan. Sampel penelitian ini adalah 36 karyawan yang bekerja pada bagian keuangan pada perusahaan konstruksi di Manado. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada karyawan perusahaan konstruksi di Manado, moralitas manajemen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada karyawan perusahaan konstruksi di Manado, efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada karyawan perusahaan konstruksi di Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan *et al* (2020), pada Instansi Pemerintah Daerah Tapanuli Selatan, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh parsial Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi Kecenderungan, Pengaruh parsial Kepuasan Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, Pengaruh parsial Kepatuhan terhadap Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kepuasan Komposisi, dan Kepatuhan terhadap Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Instansi Pemerintah Daerah Tapanuli Selatan secara simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 90 pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Tapanuli Selatan yang masih aktif bekerja. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) Kepatuhan Pengendalian Intern negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (2) Kompensasi Kepuasan

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (3) Kepatuhan terhadap aturan akuntansi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. (4) Secara simultan Kepatuhan Pengendalian Intern, Kompensasi Kepuasan dan Kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap Aturan Akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ryan dan Ridwan (2017), pada Bank Perkreditan Rakyat Kota Banda Aceh yang bertujuan untuk mempelajari pengaruh kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi, dan efektivitas pengendalian internal terhadap studi kecurangan akuntansi pada BPR di Kota Banda Aceh. Populasi penelitian adalah seluruh pihak yang mendapat pelimpahan wewenang dan tanggung jawab untuk terlibat dalam penggunaan dana yang dianggarkan, akuntan eksekutif, dan kemungkinan pegawai untuk melakukan fraud yang terjadi pada Bank Perkreditan Rakyat Kota Banda Aceh. Responden penelitian ini adalah Kepala Cabang, Keuangan, Akuntansi dan Internal Audit di BPR Banda Aceh yang berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi dan efektivitas pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap fraud pada BPR Kota Banda Aceh, (2) kesesuaian kompensasi mempengaruhi fraud pada Bank Perkreditan Rakyat Kota Banda Aceh, (3) Penerapan informasi Akuntansi sistem mempengaruhi fraud pada BPR Kota Banda Aceh, (4) Pengendalian Internal mempengaruhi fraud pada BPR Kota Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Aji (2018), pada perusahaan menengah di Yogyakarta yang bertujuan untuk menguji determinan yang mempengaruhi kecenderungan fraud pada perusahaan menengah di Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan menengah di Yogyakarta, Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive* sampling. Sampel yang digunakan adalah staf perusahaan menengah di Yogyakarta. Model penelitian menggunakan *SmartPLS 2.0* dalam pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika berpengaruh negatif terhadap kecurangan; kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan; dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rinendy (2019), pada toko ritel Alfamart di Kecamatan Parongpong, Bandung Barat, dengan bertujuan untuk menguji prediktor yang dapat diprediksi untuk mencegah risiko penipuan kehilangan persediaan barang dagangan melalui dimensi pengendalian internal *COSO* (pengendalian lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, Informasi dan komunikasi, dan pemantauan) yang dipersepsikan untuk mencegah dan mengurangi tindakan curang dalam kaitannya dengan penyalahgunaan aset. Desain penelitian survei digunakan dalam penelitian ini dengan teknik *convenience random sampling*, desain deskriptif korelasional dan analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan hubungan yang ada antara variabel dan prediktor risiko kehilangan persediaan barang dagangan. Responden berjumlah 32 karyawan tetap tetap dari tiga belas toko. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara internal kontrol dan pencegahan kecurangan terhadap kehilangan persediaan barang dagangan terhadap persepsi responden. Dimensi Penilaian Risiko dan Lingkungan Pengendalian dapat diprediksi untuk meningkatkan pencegahan kecurangan. Hasilnya menunjukkan pentingnya budaya organisasi yang terstruktur dengan baik dari tindakan, kebijakan, dan prosedur terhadap risiko penipuan, dan menilai risiko dalam merancang pengendalian internal yang efektif dan menjalankan pengendalian internal untuk meminimalkan kesalahan dan penipuan oleh karyawan dan pelanggan terkait dengan penyalahgunaan aset.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosliana (2016), pada PT. Sumigita Jaya di Pekanbaru, yang bertujuan untuk mengetahui apakah efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada. Keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang yaitu mulai dari Direktur keuangan, Sekretaris keuangan, Kepala bidang keuangan, Kepala bagian pajak dan akuntansi beserta staffnya, Kepala bagian kepengurusan pendapatan beserta staffnya dan Kepala bagian perencanaan anggaran dan pelaksana beserta staffnya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesa yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t (uji parsial), uji f (uji simultan) dan

uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada PT. Sumigita Jaya di Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Sari (2019), pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP, yang bertujuan untuk menguji secara empiris tentang pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, pengaruh interaksi kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap tren kecurangan akuntansi. Jenis penelitian ini tergolong eksperimen semu. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan angket pada 84 mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Padang. Analisis dilakukan dengan menggunakan ANOVA dua jalur. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan individu melakukan kecurangan akuntansi, pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan individu melakukan kecurangan akuntansi, kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi memiliki nilai yang signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat interaksi individu yang memperoleh kompensasi yang tidak sesuai dalam kondisi tidak ada pengendalian internal cenderung melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan dengan individu yang memperoleh kompensasi yang tidak sesuai pada kondisi ada pengendalian internal yang bermakna hipotesis ketiga diterima.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang diteliti. Pertama, perbedaan sebagian variabel independen dimana penelitian terdahulu adanya variabel seperti asimetris informasi, moralitas individu dan lain-lain. Kedua, perbedaan subjek dan objek yang diteliti antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang diteliti.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Menurut *Black Law Dictionary* dalam Silverstone *et al* (2012) kecurangan (*Fraud*) adalah kesengajaan atau salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau

keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus(khususnya dilakuka secara sengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan.

Menurut Suryadani dan Endiana (2019) Kecurangan merupakan suatu istilah yang umum, dan mencakup segala macam cara yang dapat digunakan dengan kelihaihan tertentu, yang dipilih oleh seorang individu, untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan melakukan representasi yang salah. Tidak ada aturan yang Baku dan tetap yang bisa dikeluarkan sebagai proposisi umum dalam mendefinisikan kecurangan, termasuk kejutan, tipu muslihat, ataupun cara-cara yang licik dan tidak wajar yang digunakan untuk melakukan penipuan. Batasan satu- satunya dalam mendefinisikan kecurangan adalah hal-hal yang membatasi ketidakjujuran manusia.

#### **2.2.1.1. Jenis-Jenis Kecurangan (*fraud*) berdasarkan perbuatan**

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* dalam Singleton dan Singleton (2010) membagi kecurangan (*fraud*) menjadi tiga jenis yaitu:

1. Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), Singkatnya penyalahgunaan aset perusahaan (institusi), entah itu dicuri atau digunakan untuk keperluan pribadi tnpa ijin dari perusahaan. Seperti kita ketahui, aset perusahaan bisa berbentuk kas (uang tunai) dan non-kas. Sehingga, aset misappropriation dikelompokkan menjadi dua macam:
  - a. *Cash Misappropriation* Penyelewengan terhadap aset yang berupa kas (Misalnya: penggelapan kas, nilep cek dari pelanggan, menahan cek pembayaran untuk vendor)
  - b. *Non-cash Missappropriation* Penyelewengan terhadap aset yang berupa non-kas (misalnya: menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi)
2. Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*fraudulent statement*), meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk

memperoleh keuntungan dan *ACFE* membagi jenis fraud ini menjadi 2 macam, yaitu: a) financial; dan b) non financial.

3. Korupsi, merupakan jenis fraud yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerjasama dengan pihak lain dimana hal ini merupakan jenis terbanyak di negara-negara berkembang yang memiliki penegak hukum yang lemah dan kurangnya kesadaran pada tata kelola yang baik. *ACFE* membagi jenis tindakan korupsi menjadi 2 kelompok, yaitu:
  - a. Konflik kepentingan (*conflict of interest*) ini merupakan benturan kepentingan contoh sederhananya: seseorang atau kelompok orang di dalam perusahaan (biasanya manajemen level) memiliki hubungan istimewa dengan pihak luar (entah itu orang atau badan usaha). Dikatakan memiliki hubungan istimewa karena memiliki kepentingan tertentu (misalnya: punya saham, anggota keluarga, sahabat dekat, dan lain-lain). Ketika perusahaan bertransaksi dengan pihak luar ini, apabila seorang manajer/eksekutif mengambil keputusan tertentu untuk melindungi kepentingannya itu, sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka ini termasuk tindakan *fraud*. Hal tersebut sering disebut sebagai kolusi dan nepotisme.
  - b. Menyuaip atau menerima suap, imbal balik (*briberies and excoiation*) suap, menyuaip dan menerima suap, merupakan tindakan fraud. Tindakan lain yang masuk dalam kelompok fraud ini adalah: menerima komisi, membocorkan rahasia perusahaan (baik berupa data atau dokumen) apapun bentuknya, kolusi dalam tender tertentu

#### **2.2.1.2. Teori *Fraud Triangle***

Menurut Suryadani dan Endiana (2019) Teori *Fraud Triangle* adalah teori yang membahas terkait dengan dorongan-dorongan yang menyebabkan orang melakukan kecurangan atau fraud. Fraud triangle menjelaskan tiga faktor yang hadir dalam setiap situasi fraud, yaitu:

1. *Pressure* (tekanan), yaitu adanya insentif/ tekanan/ kebutuhan untuk melakukan fraud. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain termasuk hal keuangan dan non keuangan

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. Kontrol yang tidak baik dapat memberi peluang orang untuk melakukan kecurangan. Diantara elemen *fraud triangle* yang lain, *opportunity* merupakan elemen yang paling memungkinkan diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur dan upaya deteksi dini terhadap fraud.
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*. Banyak dari mereka mengetahui bahwa tindakan yang mereka lakukan merupakan tindakan yang ilegal, tetapi mereka berusaha memunculkan pemikiran bahwa yang mereka lakukan merupakan tindakan yang wajar.

#### **2.2.1.3. Sanksi Hukum Atas Kecurangan**

Menurut Suryadani dan Endiana (2019) Untuk menciptakan rasa keadilan dan menimbulkan rasa jera, setiap perbuatan kecurangan dan ketahuan, pada pelanggarnya dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi administrasi sesuai ketentuan perusahaan, ketentuan instansi atau ketentuan hukum, yang masing-masing mempunyai ruang lingkup yang berbeda.

1. Sanksi Berdasarkan Ketentuan Perusahaan, Untuk melindungi kepentingannya, perusahaan/masing-masing perusahaan dapat membuat ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Namun, ketentuan-ketentuan tersebut hanya berlaku apabila pelakunya adalah pegawai/pejabat perusahaan dan mencakup sanksi administrasi (termasuk pengembalian kerugian perusahaan). Apabila pelaku kecurangan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan tersebut adalah pihak lain (bukan orang dalam), pihak perusahaan dapat mengugat secara perdata yakni dengan mendasarkan Pasal 1365 KUH Perdata. Dan bila kecurangan tersebut mengandung unsur pidana, Negara memiliki kewenangan untuk

memproses secara hukum pidana walaupun pihak perusahaan tidak menghendakinya.

2. Sanksi Berdasarkan Ketentuan Hukum Pidana, Perbuatan curang (*fraud*) sering diartikan sebagai perbuatan melanggar hukum sehingga kecurangan didefinisikan sebagai perbuatan melawan/melanggar hukum yang dilakukan oleh orang atau orang-orang dari dalam atau dari luar organisasi, dengan maksud mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau kelompoknya yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. Dikaitkan dengan kecurangan yang mempunyai ciri antara lain tersembunyi dan ada unsur penipuan, maka perbuatan melawan hukum mempunyai cakupan lebih luas. Dengan perkataan lain, ruang lingkup fraud auditor lebih mengarah kepada pelanggaran hukum khususnya yang mengandung unsur penipuan/rekayasa.

#### **2.2.1.4. Penyebab dan Pencegahan Kecurangan**

Menurut Suryadani dan Endiana (2019) Fraud bisa dilakukan oleh siapa saja, meskipun pelaku fraud adalah orang yang baik dan dapat dipercaya. Apabila pelaku fraud tidak segera ditindak, maka kerugian perusahaan semakin besar dan memberi cerminan yang buruk bagi karyawan lain. Mencegah kecurangan adalah hal terbaik untuk mengurangi kerugian yang diakibatkan oleh kecurangan. Pelaku kecurangan mengalami kerugian dikarenakan mereka mendapatkan penghinaan dan keadaan yang memalukan sesuai konsekwensi hukum. Individual dan organisasi yang memiliki sikap proaktif tentang tindakan pencegahan kecurangan biasanya cepat dalam mendeteksi kecurangan.

Peran utama dari internal auditor sesuai dengan fungsinya dalam pencegahan kecurangan adalah berupaya untuk menghilangkan atau mengeleminir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut. Karena pencegahan terhadap akan terjadinya suatu perbuatan curang Akan lebih mudah daripada mengatasi bila telah terjadi kecurangan tersebut. Pada dasarnya kecurangan sering terjadi pada suatu entitas apabila:

1. Pengendalian intern tidak ada atau lemah atau dilakukan dengan longgar dan tidak efektif.

2. Pegawai dipekerjakan tanpa memikirkan kejujuran dan integritas mereka.
3. Pegawai diatur, dieksploitasi dengan tidak baik, disalahgunakan atau ditempatkan dengan tekanan yang besar untuk mencapai sasaran dan tujuan keuangan yang mengarah tindakan kecurangan.
4. Model manajemen sendiri melakukan kecurangan, tidak efisien dan atau tidak efektif serta tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Pegawai yang dipercaya memiliki masalah pribadi yang tidak dapat dipecahkan, biasanya masalah keuangan, kebutuhan kesehatan keluarga, Gaya hidup yang berlebihan.
6. Industri dimana perusahaan menjadi bagiannya, memiliki sejarah atau tradisi kecurangan

#### **2.2.1.5. Whistle Blowing**

Menurut Suryadani dan Endiana (2019) meningkatnya kejahatan kerah putih di berbagai belahan dunia telah mendorong berbagai negara dan asosiasi usaha untuk melakukan berbagai upaya pencegahan dan semakin meningkat tuntutan penerapan good governance baik di sektor swasta maupun publik. Salah satu Cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan good corporate governance adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistle Blowing system*).

Whistle Blowing adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada media, kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja. Terdapat 2 macam *whistle Blowing*, yaitu:

1. *Whistle Blowing* Internal, yaitu terjadi ketika seorang atau beberapa orang karyawan tahu mengenai kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepada bagiannya kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi.
2. *Whistle Blowing* Eksternal, yaitu menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya, lalu pekerja tersebut membocorkannya kepada masyarakat karena dia tahu kecurangan itu Akan merugikan masyarakat.

Untuk mengukur variabel kecenderungan kecurangan karyawan digunakan empat indikator menurut Chandrayatna dan Ratna Sari (2019) dan SPAP Seksi 316 Tahun 2011:

1. Manipulasi dan Pemalsuan
2. Peghilangan Peristiwa
3. Penyalahgunaan atau Penggelapan
4. Perlakuan yang tidak semestinya terhadap barang dagangan atau aktiva lancar

### **2.2.2. Pengendalian Internal**

Menurut Mujilan (2015) Pengendalian intern adalah suatu proses, yang dilaksanakan oleh direktur, manajemen, dan personal lain dalam suatu kesatuan bisnis, didesain untuk memberikan kepercayaan terkait dengan usaha pencapaian tujuan. Tujuan pengendalian ini disebutkan: efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasional, kehandalan dari laporan keuangan, dan kesesuaian dengan kebijakan serta aturan organisasi.

Sedangkan menurut Hery (2014) Pengendalian Internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

#### **2.2.2.1. Tujuan Pengendalian Internal**

Tujuan Pengendalian internal menurut Bagranoff *et al* (2010) menyebutkan tujuannya sebagai berikut:

1. Melindungi aset
2. Memberi keyakinan akan akurasi dan keandalan (*accurate and reliable*)
3. Meningkatkan atau mengusahakan efisiensi operasional
4. Menegakan kebijakan manajerial yang telah ditentukan.

Organisasi yang mencapai empat tujuan tersebut biasanya memiliki tata kelola perusahaan yang baik. Yang dapat diartikan organisasi mengelola secara

adil, transparan, dan akuntabel untuk melindungi semua kelompok pemangku kepentingan.

#### **2.2.2.2. Indikator atau Komponen Pengendalian Internal**

Menurut *Committe of Sponsoring Organization of the Tradeway Comission* (COSO) dan SAS No.78 menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki lima komponen , yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian adalah pembentukan suasana organisasi serta memberi kesadaran tentang perlunya pengendalian bagi suatu organisasi. Lingkungan pengendalian merupakan dasar bagi semua komponen pengendalian intern lain yang melahirkan hierarki dalam membentuk struktur organisasi. Lingkungan pengendalian dipengaruhi oleh sejarah dan budaya organisasi yang mempengaruhi bagaimana organisasi mencapai tujuannya. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian:
  - a. Integritas dan nilai etika
  - b. Komitmen terhadap kompetensi
  - c. Partisipasi dewan direksi dan tim auditor
  - d. Filosofi dan gaya manajemen
  - e. Struktur organisasi
  - f. Pemberian wewenang dan tanggung jawab
  - g. Kebijakan mengenai sumber daya manusia dan penerapannya
  
2. Penaksiran Resiko, penilaian resiko merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengidentifikasi dan menganalisis resiko yang menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Resiko dapat berasal dari dalam atau luar perusahaan. Resiko yang berasal dari luar perusahaan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan, 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 aktivitas tertentu di dalam organisasi misalnya gangguan yang menimpa sistem informasi baik yang disebabkan oleh kesalahan karyawan yang tidak terlatih atau karyawan yang tidak memiliki motivasi atau juga karena

perubahan dalam tanggung jawab manajemen sehingga tidak efektifnya dewan direksi dan Tim audit.

3. Informasi dan Komunikasi, diperlukan oleh semua tingkatan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan, laporan keuangan dan mengetahui kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditentukan
4. Aktivitas Pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dimiliki manajemen untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa manajemen telah dijalankan sebagai mana seharusnya. Pengendalian aktivitas ini harus memberi jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan saat ini adalah untuk menghindari resiko yang dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut berbagai jenis aktivitas pengendalian, yaitu:
  - a. Prosedur otorisasi, dibuat untuk memberikan otorisasi (kewenangan) kepada karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam suatu transaksi.
  - b. Mengamankan asset dan catatannya, manajemen harus menerapkan perlindungan yang baik untuk melindungi asset dan catatannya. Perlindungan meliputi pengamanan asset secara fisik dan kepastian tanggungjawabnya.
  - c. Pemisahan fungsi, Manajemen dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan harus menunjukkan adanya pemisahan yang jelas antara wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dan kepada orang lain. Pemisahan ini dapat mengurangi kesempatan kepada karyawan untuk melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan selama melaksanakan tugasnya.
  - d. Catatan dan dokumentasi yang memadai, manajemen harus mengharuskan penggunaan dokumen dan catatan akuntansi untuk menjamin setiap peristiwa atau transaksi akuntansi yang terjadi telah dicatat dengan tepat. Sistem informasi akuntansi dengan sistem *double entry* membantu mencapai tujuan tersebut.
5. Pemantauan atau Pengawasan, merupakan proses penilaian terhadap kualitas kinerja sistem pengendalian internal. Perubahan organisasi dan cara bagaimana pengendalian internal diterapkan oleh perusahaan. Adanya pengawasan membantu manajemen dalam menentukan perbaikan sistem bagaimana yang diperlukan untuk menghadapi perubahan keadaan. Pengawasan ini meliputi juga

didalamnya penilaian terhadap rancangan dan penerapan pengendalian serta tindakan perbaikan. Pengawasan dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu:

- a. Pengawasan Aktivitas monitoring yang berjalan, Banyak kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi efektivitas pengendalian internal dalam aktivitas sehari-hari. Aktivitas tersebut meliputi memeriksa kebenaran catatan (Clerical check), rekonsiliasi, membandingkan asset ditangan dengan yang ada dalam catatan akuntansi, prosedur pengendalian yang dilakukan oleh program komputer, review manajemen terhadap ringkasan perubahan dalam saldo akun, dan review yang dilakukan oleh karyawan yang ditugaskan terhadap laporan yang dihasilkan oleh komputer.
- b. Penilaian terpisah, adalah penilaian untuk mengetahui efektifitas sistem pengendalian internal.

### **2.2.2.3. Keterbatasan Pengendalian Internal**

Menurut Susanto (2017) Ada beberapa keterbatasan dari pengendalian intern, sehingga pengendalian intern tidak dapat berfungsi, yaitu sebagai berikut:

1. Kesalahan (*error*), muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah atau perhatiannya selama bekerja terpecah
2. Kolusi (*collusion*), terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian (korupsi) ditempat mereka bekerja.
3. Penyimpangan manajemen, karena manajer suatu organisasi memiliki lebih banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian hanya efektif hingga pada tingkat manajemen bawah dan tidak efektif pada tingkat atas.
4. Manfaat dan Biaya, konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa biaya pengendalian internal tidak melebihi manfaat yang dihasilkannya. Pengendalian yang masuk akal adalah pengendalian yang memberikan manfaat lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkannya untuk melakukan pengendalian tersebut.

Untuk mengukur variabel pengendalian internal digunakan beberapa indikator Menurut *Committe of Sponsoring Organization of the Tradeway Comission (COSO)* dan SAS No.78, yaitu:

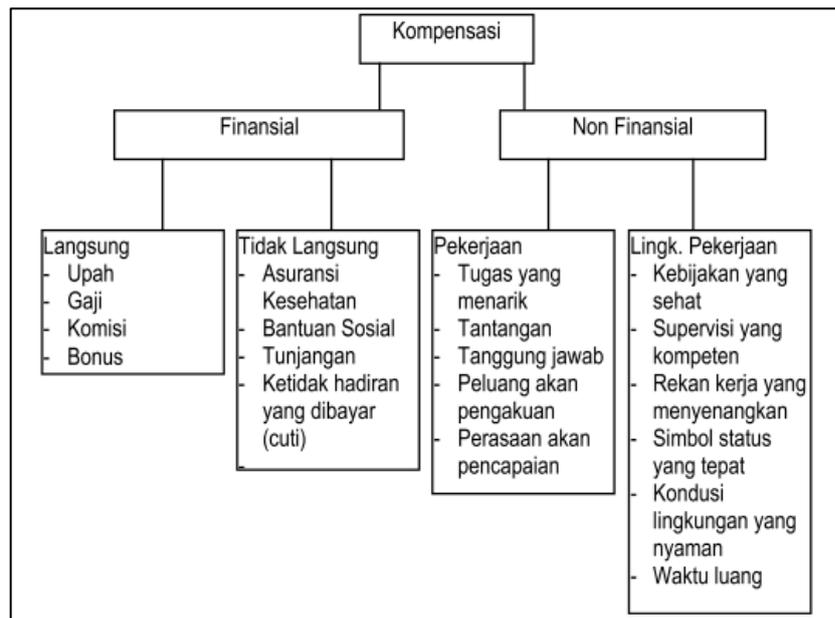
1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Resiko
3. Informasi dan Komunikasi
4. Pengawasan atau Pemantauan

### **2.2.3. Kompensasi**

Menurut Syafri dan Alwi (2014) Kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi. Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas seorang pegawai. Bagi organisasi kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan sumber daya manusia yang ada, karenanya peningkatan produktivitas organisasi tidak selamanya dengan pergantian pegawai tetapi dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi pegawai.

Menurut Priyono dan Marnis (2008) mengatakan bahwa Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar. Kompensasi sebenarnya menyangkut dua hal yaitu Kompensasi finansial (langsung dan tak langsung) serta kompensasi non finansial. Cakupan kompensasi ini bila digambarkan:

**Figure 2.2.1** *Komponen program kompensasi*



Sumber : (Priyono & Marnis, 2008)

### 2.2.3.1. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Masram dan Mu'ah (2017), Enny (2019) dan Abdullah (2014) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi meliputi :

1. Memperoleh personel yang berkualitas, maksudnya kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik perhatian tenaga kerja yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada, maksudnya pekerja bisa saja keluar apabila kompensasi tidak kompetitif dibanding organisasi (perusahaan) lain yang berakibat berkurangnya karyawan. Oleh karena itu pimpinan organisasi (perusahaan) perlu mempertimbangkan mana yang menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari karyawan baru dengan konsekuensi harus melatih lagi.
3. Memastikan keadilan, maksudnya manajemen organisasi (perusahaan) bekerja keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang Sama mendapat pembayaran yang Sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar yang diterima oleh karyawan perusahaan lain.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan, maksudnya pembayaran kompensasi harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan berfungsi sebagai insentif untuk perilaku yang akan datang. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.
5. Mengawasi atau mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

#### **2.2.3.2. Fungsi Pemberian Kompensasi**

Menurut Enny (2019) Pemberian kompensasi mempunyai fungsi - fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien, dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi Akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan Cara demikian, organisasi yang bersangkutan Akan memperoleh manfaat dan/ atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhannya.

### 2.2.3.3. Dasar Perhitungan Kompensasi

Menurut Hakim (2014) Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya.

1. *Job Based Pay Approach*, Metode evaluasi jabatan memusatkan diri pada jabatan sebagai unit kepentingan. Beberapa metode mengevaluasi jabatan secara keseluruhan, sedangkan beberapa lainnya menggunakan faktor- faktor yang dapat dikompensasi. Metode, Secara operasional, sistem ini mengandalkan tiga faktor utama yang bisa dikompensasi, yaitu pemecahan masalah (*problem solving*), kecakapan (*know how*) dan pertanggungjawaban (*accountability*). Untuk mencapai keadilan eksternal, perusahaan harus melakukan survei pasar. Dalam hal ini perusahaan dapat menjalankan sendiri survei tersebut atau membeli dari konsultan. Dari hasil survei ini, perusahaan dapat membuat kebijakan Pembayaran kompensasi, apakah akan membayar lebih tinggi, lebih rendah atau mengikuti pasar. Dasar pemikiran untuk membayar lebih tinggi adalah memaksimalkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan untuk meminimalkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi. Kebijakan untuk membayar lebih rendah dari pasar akan mengakibatkan perusahaan terhalang dalam menarik karyawan-karyawan yang potensial, sedangkan kebijakan yang lazim dijalankan oleh perusahaan adalah mengimbangi persaingan. Meskipun kebijakan ini tidak memberikan keunggulan kompetitif, namun tidak menyebabkan perusahaan menjadi rugi. Dari hasil survei ini, perusahaan dapat membuat kebijakan.
2. *Skill Based Pay Approach*, Karyawan tidak dibayar untuk jabatan yang disandangnya tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Para akademisi dan konsultan menegaskan bahwa pembayaran kompensasi berdasarkan jabatan dapat dengan mudah disalahgunakan dan sudah tidak cocok lagi dengan kebutuhan pada dewasa ini. Perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan yang berprestasi baik, maka harus berani memberikan kompensasi yang lebih besar daripada karyawan yang tidak atau kurang berprestasi. Apabila

perusahaan tidak melakukan hal ini, maka karyawan yang berprestasi baik, yang seharusnya dipertahankan oleh perusahaan, akan meninggalkan perusahaan. Mereka yakin akan bisa memperoleh kompensasi yang lebih baik di tempat lainnya atau di perusahaan lainnya. Hal ini berarti hanya karyawan yang tidak atau kurang berprestasi yang akan tetap bertahan di perusahaan, kondisi ini tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan.

#### **2.2.3.4. Asas-Asas Pemberian Kompensasi**

Menurut Hakim (2014) Supaya efektif, kompensasi sebaiknya memenuhi hal-hal sebagai berikut:

1. Adil atau keadilan (*internal consistency*), Keadilan internal ini dapat dirasakan apabila pembayaran sebanding dengan tarif yang ada dibagian lain atau kompensasi didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan
2. Layak atau kelayakan (*external consistency*), Layak / Keadilan eksternal ini dapat dirasakan apabila kompensasi yang diberikan didasarkan atas survey gaji. pada perusahaan yang sama tetapi masih berada pada satu industry.
3. Memenuhi kebutuhan dasar atau kebutuhan minimal, Sesuai dengan upah minimum masing-masing daerah atau Kota.
4. Keadilan sesama karyawan, keadilan ini dapat dirasakan karyawan apabila kompensasi didasarkan pada hasil penilaian prestasi.

#### **2.2.3.5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Syafri dan Alwi (2014) ada berbagai faktor yang mempengaruhi penetapan kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pasar, dasar utama dalam penetapan kompensasi adalah kondisi pasar, besar dan kecilnya gaji/upah ditentukan oleh harga kebutuhan pokok yang berlaku. Gaji pegawai yang berada di Kota besar berbeda dengan gaji pegawai yang berada di luar Kota. Perbedaan ini disebabkan oleh kondisi harga yang ada di pasar, oleh karena itu salah satu pertimbangan utama dalam menetapkan kompensasi pegawai adalah harga kebutuhan pokok.
2. Keadilan sosial, penetapan kompensasi harus mencerminkan keadilan sosial. Artinya, memberikan gaji/upah berdasarkan peran/kedudukan dalam organisasi

tidak memberikan gaji yang tinggi kepada golongan-golongan tertentu sementara golongan lain diberikan gaji/upah yang lebih rendah.

3. Kinerja individu, dalam penetapan kompensasi, perlu mempertimbangkan kinerja individu. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi (seperti, cakap, rajin dan kreatif) perlu memperoleh gaji/upah yang tinggi ketimbang pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (seperti, kurang cakap, malas, dan kurang kreatif).
4. Senioritas, dalam menetapkan kompensasi, ada juga organisasi yang mempertimbangkan kesenioran. Artinya, pegawai yang senior dalam arti memiliki masa kerja lebih lama dapat mendapatkan gaji/upah yang lebih tinggi daripada pegawai yang junior. Salah satu pertimbangannya adalah pegawai senior mempunyai keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang luas dibandingkan dengan pegawai yang junior.
5. Gaji yang berdasarkan golongan, penetapan kompensasi yang berdasarkan golongan biasanya lebih mudah dari pada yang lain, karena pertimbangannya berdasarkan pengalaman/masa kerja seorang pegawai dan ditambah dengan persyaratan lain. Contohnya, pegawai negeri yang sudah mempunyai masa kerja tertentu dan memiliki Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang tinggi, maka dapat diusulkan ke pangkat yang lebih tinggi dan mendapatkan gaji/upah berdasarkan dengan pangkat/golongan barunya.

#### **2.2.3.6. Proses Penentuan Kompensasi**

Menurut Hakim (2014) agar dalam pemberian kompensasi itu terasa adil dan layak, maka harus dilalui tahap - tahapnya sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada survey gaji, atau dengan kata lain survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis kedalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.

5. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **2.2.3.7. Hambatan-Hambatan Dalam Menentukan Kompensasi dan Cara Mengatasinya**

Menurut Hakim (2014) Serasional apapun metode yang digunakan dalam menetapkan kompensasi pasti tetap masih menghadapi tantangan-tantangan, antara lain:

1. Standart gaji yang berlaku umum, terdapat beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar.
2. Kekuatan dari serikat buruh, serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relative jabatannya.
3. Produktivitas, perusahaan harus memperoleh laba agar tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih daripada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
4. Kebijakan gaji dan upah, beberapa perusahaan memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan, hal ini dilakukan untuk mengurangi tingkat turnover atau untuk merekrut pegawai yang baik.
5. Peraturan pemerintah, pemerintah turut campur dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional/kota, upah lembur, pembatasan usia kerja dan pembatasan jam kerja.
6. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama, setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama.

Hambatan-hambatan tersebut di atas dapat di atasi dengan, jika:

1. Sistem penilaian prestasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Faktor-Faktor yang dinilai obyektif dan konkrit.
3. Penilaiannya bebas dari bias.
4. Prosedur dan administrasinya seragam.
5. Sistemnya mudah digunakan.
6. Hasil penilaian digunakan dalam pengambilan keputusan keputusan.
7. Penilai terlatih dan berkualitas.

8. Hasil penilaian didokumentasikan.
9. Sistemnya mencakup monitoring dan evaluasi.
10. Manajemen puncak dengan jelas memberikan dukungannya terhadap sistem.

Untuk mengukur variabel kompensasi finansial langsung digunakan dua indikator Menurut Musyafi *et al* (2016) dan Enny (2019), yaitu:

1. Gaji
2. Insentif

### **2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian**

#### **2.3.1. Hubungan Pengendalian Internal dengan Kecenderungan Akuntansi Keuangan.**

Menurut Ahriati *et al* (2015) Sistem pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yang dilakukan oleh karyawan yang bertanggungjawab menjalankan proses akuntansi dan tugas-tugasnya. 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.

Didukung oleh Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2017), Nurul Hidayah dan Misdiyono (2019), Alou *et al* (2017), Rosliana (2016) menyatakan bahwa variabel pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan menurut Zainal *et al* (2013), Rahmi dan Helmayunita (2019), Muna dan Haris (2018), Dewi *et al* (2017), Hasibuan *et al* (2020) menyatakan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh negatif secara signifikan maupun tidak terhadap variabel kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan menurut Putra *et al* (2019), Rahmi dan Helmayunita (2019) dan Ahriati *et al*. (2015) variabel efektivitas pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kecenderungan kecurangan karyawan.

### **2.3.2. Hubungan Kompensasi Finansial Langsung dengan Kecenderungan Kecurangan Karyawan**

Menurut Rahmi dan Helmayunita (2019) organisasi perlu mendesain sistem kompensasi yang mempertimbangkan tujuan karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi. Organisasi memberikan kompensasi yang sesuai untuk menghindari adanya keinginan untuk menambah penghasilan lain. Dan untuk menghindari kekecewaan karyawan karena kurang merasa dihargai akibat ketidaksesuaian kompensasi dan mengakibatkan kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi.

Didukung oleh Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hasibuan *et al* (2020), Dewi *et al* (2017), Rahmi dan Helmayunita (2019), Rosliana (2016), Sanuari (2020) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan ataupun tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan karyawan. Nurul Hidayah dan Misdiyono (2019), Aji (2018), Ryan dan Ridwan (2017) menyatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Putra *et al* (2019), Alou *et al* (2017) menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap terhadap variabel kecenderungan kecurangan akuntansi.

### **2.3.3. Hubungan Pengendalian Internal dan Kompensasi finansial langsung dengan Kecenderungan Kecurangan Karyawan**

Pada dasarnya pengendalian internal digunakan untuk memantau kegiatan karyawan agar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat terlaksana dengan baik dan digunakan juga untuk menghindari tindakan-tindakan diluar batas atau kecurangan. Dan untuk menghargai kualitas kerjanya dalam menjalankan tanggung jawabnya tersebut, yang dilakukan dengan baik maupun buruk, perusahaan wajib memberikan kompensasi, dan dalam kasus ini (Alfamart) memiliki sistem kompensasi yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan, yaitu melalui sistem Nota Selisih Barang. Dan besar kecilnya kompensasi tersebut yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi akibat karena kekecewaan, kebutuhan, terpaksa maupun lain hal.

Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution dan Marunduri (2020), Alou *et al.* (2017) dan Rosliana (2016) yang menyatakan efektivitas sistem pengendalian internal, kepatuhan kompensasi, memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

## 2.4. Pengembangan Hipotesis

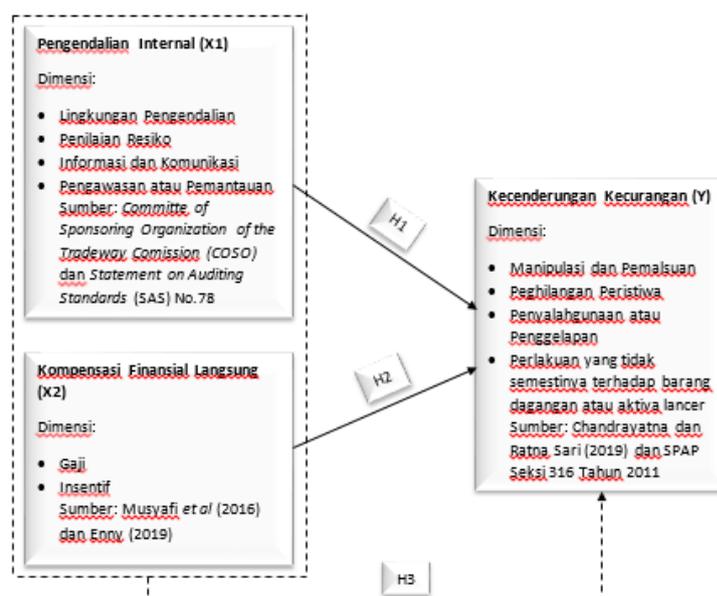
Paparan yang telah dikemukakan diatas, maka menyimpulkan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : *Pengendalian internal* berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
- H<sub>2</sub> : *Kompensasi finansial langsung* berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
- H<sub>3</sub> : *pengendalian internal dan kompensasi finansial langsung* berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

## 2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Berikut gambar dari kerangka konseptual, berdasarkan paparan variabel terkait pada penelitian ini:

**Figure 2.5.1 Kerangka Konseptual**



Sumber: olahan peneliti, 2021.