

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Penelitian Terdahulu

Di dalam penelitian ini, penulis memperoleh literatur penelitian terdahulu dari berbagai jurnal ilmiah. Penelitian terdahulu ini penulis jadikan sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian. Ada beberapa penelitian terdahulu yang penulis peroleh, namun penulis tidak menemukan judul yang sama. Akan tetapi penulis mendapatkan beberapa yang masih ada kaitan atau relevansinya dengan penelitian yang penulis lakukan. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian pertama yaitu jurnal ilmu dan riset akuntansi yang ditulis oleh Nur Diana Kholidah & Dini Widyawati berjudul “Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan dalam Upaya Meningkatkan Pengendalian Internal” tahun 2017. Peneliti melakukan penelitian bertujuan untuk mengevaluasi penerapan sistem informasi akuntansi penjualan dalam upaya meningkatkan pengendalian internal pada PT. Dimensi Citra Semesta perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan alat kesehatan. Prosedur penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Objek yang diteliti adalah PT. Dimensi Citra Semesta dengan menggunakan data-data operasional perusahaan sebagai dasar penilaian kinerja sistem informasi akuntansi penjualan terhadap pengendalian internal. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan peneliti, maka dapat ditarik simpulan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan sistem informasi akuntansi penjualan berpengaruh terhadap pengendalian intern, hal ini dilihat dari beberapa komponen seperti prosedur penjualan, peranan dokumen yang digunakan dalam penyampaian informasi, laporan penjualan, struktur organisasi yang berisi pemisahan fungsi, pengecekan independen, dan pemantauan aktivitas.

2. Penelitian kedua berupa jurnal ilmiah yang ditulis oleh Fauzia Kartika Sari tahun 2013 yang berjudul “Evaluasi Penerapan Pengendalian Intern Terhadap

Penerimaan Kas Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abepura”. Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui penerapan pengendalian intern penerimaan kas pada rumah sakit Abepura. Penulis menggunakan metode analisis deskriptif dengan teknik wawancara dan survey langsung pada objek penelitian yaitu Rumah Sakit Umum Abepura. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengendalian intern yang ada telah berjalan memadai baik dari segi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan secara terus-menerus. Akan tetapi, meskipun pengendalian intern sudah memadai masih ada saja kecurangan yang dilakukan karyawan untuk mencuri kas. Dari hasil penelitiannya, menurut peneliti seharusnya pihak rumah sakit dapat lebih baik lagi dalam memantau segala aktivitas yang ada serta memperkuat pengawasan supaya terhindar dari segala bentuk kecurangan.

3. Penelitian ketiga yaitu jurnal ilmiah yang ditulis oleh Rr Rani Mayangsari Triasmara dan Yane Devi Anna dengan judul "Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk” tahun 2014. Penelitiannya dilakukan untuk menganalisis pengaruh efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif yang bersifat kausatif dengan metode pendekatan kuantitatif melalui uji regresi linier berganda. Populasinya adalah manajemen dan karyawan Direktorat Keuangan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk sebanyak 120 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* nonprobabilitas *convenience*. Dari hasil penelitian yang ada, penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan tanggapan responden didapati variabel efektivitas pengendalian intern telah berjalan dengan efektif, variabel kesesuaian kompensasi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk telah menerapkannya dengan sangat baik sesuai dengan asas-asas kompensasi, dan variabel asimetri informasi menunjukkan hasil yang kurang baik hal ini mencerminkan bahwa ada kemungkinan telah terjadi asimetri informasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa

antar variabel memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial. Peneliti memberikan saran kepada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk diantaranya meningkatkan kualitas informasi agar bisa lebih merata, selain itu peneliti menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan pemeriksaan atas kebijakan-kebijakan yang diberlakukan dalam aspek operasional dan meningkatkan pengawasan.

4. Penelitian keempat yaitu jurnal ilmiah berjudul “Sistem Pengendalian Intern Dalam Pencegahan *Fraud* Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pada Kabupaten Bangkalan” yang ditulis oleh Chairun Nisak, Prasetyo, dan Fitri Ahmad Kurniawan dari Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura tahun 2013. Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap pencegahan *fraud* secara simultan dan parsial. Jenis penelitiannya merupakan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 3 dinas yang mempunyai anggaran terbesar dari total populasi 4 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Bangkalan. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* baik secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan kekurangan yang ada dari hasil penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu diadakan satuan yang menjamin pelaksanaan SPI juga diperlukan komitmen dari pimpinan SKPD agar berjalan baik, juga untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel lainnya supaya diperoleh hasil dan rekomendasi penelitian yang lebih baik.
5. Penelitian kelima yaitu dari Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala yang ditulis oleh Ryan Muhammad dan Ridwan berjudul “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi Studi Pada Bank

Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kota Banda Aceh”. Penelitian ini menggunakan metode sensus dimana populasinya adalah kepala cabang, karyawan keuangan, dan audit internal. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi dan wawancara (kuisisioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi, dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* baik secara parsial maupun simultan. Peneliti pun mengungkapkan keterbatasan dalam penelitiannya yaitu peneliti hanya meneliti pada BPR Kota Banda Aceh saja sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan dan hasil uji koefisien determinasi atas ketiga variabel independen menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitiannya. Rekomendasi yang dapat peneliti berikan yaitu bagi para akademis agar dapat meneliti dengan menggunakan variabel lainnya dan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan kearah yang lebih baik lagi mengenai kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi, dan efektivitas pengendalian internal.

6. Jurnal ekonomi dan bisnis yang ditulis oleh Zuraidah Mohd-Sanusi, Norhayati Mohamed, Normah Omar, and Mohd-Daniel Mohd-Nassir tahun 2015 yang berjudul “*Effects of Internal Controls, Fraud Motives and Experience in Assessing Likelihood of Fraud Risk*”. Penelitian ini menyelidiki apakah pengendalian internal kerangka kerja atau elemen segitiga kecurangan (yaitu tekanan dan kesempatan) sebagian besar akan mempengaruhi auditor dalam menilai kemungkinan risiko kecurangan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukannya terhadap sampel 63 auditor dari departemen nasional Malaysia dan 67 responden mahasiswa akuntansi tingkat akhir menunjukkan bahwa ada interaksi yang signifikan antara internal kontrol dan faktor motivasi penipuan.
7. Referensi ketujuh yaitu riset yang dilakukan oleh Ndungu Hannah dari *University of Nairobi* yang berjudul “*The Effect of Internal Controls on Revenue Generation: a Case Study of The University of Nairobi Enterprise and Services Limited*” tahun 2013. Penelitiannya bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pengendalian internal terhadap pendapatan di *UNES (University of Nairobi Enterprise and Services)*. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah desain deskriptif. Populasi penelitian adalah semua karyawan di *UNES Limited* selama tahun 2013. Data dianalisis dengan menggunakan dari regresi linier. Studi ini menemukan bahwa sistem pengendalian internal (*Internal Control Systems*) berkontribusi terhadap pemasukan pendapatan di perusahaan. Peneliti memberikan saran kepada entitas objek penelitian untuk menumbuhkan integritas dan nilai etika di antara karyawannya dan manajemennya. Departemen audit internal seharusnya dibentuk dalam entitas. Manajemen harus merancang pengendalian internal untuk memastikan efisiensi dan efektivitas, keandalan pelaporan keuangan serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. Perusahaan juga harus mengadopsi sistem pengendalian internal dan informasi yang dihasilkan laporan informasi operasional, keuangan dan kepatuhan untuk memungkinkannya berjalan dan mengendalikan bisnis. Pengendalian internal perlu dipantau secara memadai untuk menilai kualitas dan efektivitas kinerja sistem dari waktu ke waktu. Pemantauan pelanggan umpan balik dan audit harus dilakukan secara berkala oleh auditor internal.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ndungu Hannah objek yang diteliti berbeda dimana peneliti menggunakan universitas sedangkan penulis menggunakan perusahaan bisnis. Penulis pun menambahkan variabel insentif untuk mengevaluasi efektivitas dalam mengurangi manipulasi penjualan jasa.

8. Yang terakhir adalah penelitian yang berjudul "*The Effectiveness of Fraud Prevention and Detection Methods at Universities in Indonesia*" ditulis oleh Faiz Zamzami, Nabella Duta Nusa, Rudi Prasetya Timur dari Universitas Gadjah Mada tahun 2016. Dalam penelitiannya ini mengajukan pertanyaan bagaimana auditor internal mengetahui efektivitas kecurangan metode deteksi dan pencegahan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis deskriptif terhadap pengetahuan dan pemeriksaan terkait *fraud* auditor persepsi auditor internal terhadap efektivitas metode deteksi kecurangan dan pencegahan. Objek penelitian ini bersifat internal auditor yang bekerja di universitas di Indonesia dimana responden dipilih secara acak. Penelitian ini menggunakan serangkaian kuesioner untuk dikumpul informasi dari responden yang sebelumnya disurvei. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa kelima prosedur paling efektif

untuk deteksi dan pencegahan kecurangan adalah audit operasional, *review* dan perbaikan pengendalian internal, pengecekan kas tunai, dan sanksi terhadap pemasok/kontraktor serta petugas.

Dari kedelapan sumber referensi yang dijelaskan di atas, semuanya sama-sama meneliti tentang pengendalian internal serta kecurangan akuntansi (*fraud*) dan penulis juga akan melakukan penelitian tentang kecurangan namun bukan kecurangan pada laporan keuangan yang dikaitkan dengan pengendalian internal. Penulis menggunakan kecurangan manipulasi penjualan jasa sebagai variabel dependen dan penerapan pengendalian internal serta insentif sebagai variabel independen.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengendalian Internal

2.2.1.1 Definisi Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 2017:129). Sedangkan Arens et al. (2015:340) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut.

Untuk menciptakan pengendalian internal, perlu dirancang berbagai metode untuk merekayasa praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Mulyadi (2017:152) mengatakan cara-cara umum yang ditempuh oleh perusahaan dalam menciptakan praktik yang sehat adalah:

1. Penggunaan formulir bernomor urut tercetak yang pemakaiannya harus dipertanggungjawabkan oleh yang berwenang

2. Pemeriksaan mendadak (*surprised audit*)
3. Setiap transaksi tidak boleh dilaksanakan dari awal sampai akhir oleh satu orang atau satu unit organisasi, tanpa ada campur tangan dari orang atau unit organisasi lain
4. Perputaran jabatan (*job rotation*)
5. Keharusan pengambilan cuti bagi karyawan yang berhak
6. Secara periodik diadakan pencocokan antara fisik aset dengan catatannya
7. Pembentukan unit organisasi yang bertugas untuk mengecek efektivitas unsure-unsur sistem pengendalian internal yang lain

Hermawan (2008:2) pengendalian internal (*internal control*) merupakan kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva dari penyalahgunaan, memastikan bahwa informasi akurat, dan memastikan bahwa perundang-undangan dan peraturan dipatuhi sebagaimana mestinya. Perusahaan juga menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi dan mencegah penyalahgunaan sistem. Pengendalian internal memberikan jaminan bahwa aset dilindungi dan digunakan untuk pencapaian tujuan usaha, informasi bisnis yang akurat, karyawan yang mematuhi peraturan dan ketentuan.

2.2.1.2 Tujuan Pengendalian Internal

Berikut ini beberapa tujuan dari sistem pengendalian internal. Menurut Mulyadi (2017:129) tujuan tersebut ada 4 (empat), yaitu:

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

Menurut tujuannya, sistem pengendalian internal dapat dibagi menjadi 2 macam: pengendalian internal akuntansi (*internal accounting control*) dan pengendalian administratif (*internal administrative control*) (Mulyadi, 2017:129). Pengendalian internal akuntansi, yang merupakan bagian dari sistem pengendalian internal,

meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga aset organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Sedangkan pengendalian internal administratif meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.

Selain itu, biasanya manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif, diantaranya (Arens et al., 2015:340):

1. Reliabilitas pelaporan keuangan. Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor dan pemakai lainnya. 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 non keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.
3. Ketaatan pada hukum dan peraturan. Semua perusahaan publik diharuskan untuk mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas laporan keuangan. Selain itu, organisasi-organisasi publik, nonpublik, dan nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan.

2.2.1.3 Pemahaman Pengendalian Internal

Untuk dapat memahami pengendalian internal, Halim (2008:226) mengatakan terdapat lima prosedur yang dapat digunakan yaitu:

1. Menelaah pengalaman sebelumnya dengan klien
2. Mengajukan pertanyaan kepada manajemen, pengawas, dan staf personel

3. Menginspeksi dokumen dan catatan
4. Mengamati kegiatan dan operasi entitas
5. Mempelajari buku manual prosedur dan kebijakan pengendalian klien

2.2.1.4 Unsur-unsur Pengendalian Internal

Mulyadi (2017: 130) menyebutkan unsur pokok suatu sistem pengendalian internal:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2.1.5 Komponen Pengendalian Internal

Menurut COSO dalam Arens (2015: 345) komponen pengendalian internal meliputi lima hal sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian

Inti dari organisasi yang dikendalikan secara efektif terletak pada sikap manajemennya. Jika manajemen puncak percaya bahwa pengendalian memang penting, anggota organisasi lainnya akan merasakan hal itu dan menanggapi dengan mengamati secara hati-hati pengendalian yang ditetapkan. Jika anggota organisasi itu merasa bahwa pengendalian tidak begitu diperhatikan oleh manajemen puncak, hampir dapat dipastikan tujuan pengendalian manajemen tidak akan tercapai secara efektif. Lingkungan pengendalian terdiri atas tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur, dan pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian internal serta arti

pentingnya bagi entitas itu. Mulyadi (2017:136) mengatakan lingkungan pengendalian memiliki empat unsur: (1) filosofi dan gaya operasi, (2) berfungsinya dewan komisaris dan komite audit, (3) metode pengendalian manajemen, (4) kesadaran pengendalian.

2. Penilaian risiko

Penilaian risiko (*risk assessment*) atas pelaporan keuangan adalah tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan GAAP.

3. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur, selain yang sudah termasuk dalam empat komponen lainnya, yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menangani risiko guna mencapai tujuan entitas. Aktivitas pengendalian umumnya dibagi menjadi lima jenis diantaranya pemisahan fungsi yang memadai, otorisasi yang sesuai atas transaksi dan aktivitas, dokumen dan catatan yang memadai, pengendalian fisik atas aset dan catatan, pemeriksaan kinerja secara independen.

4. Informasi dan komunikasi

Tujuan sistem informasi dan komunikasi akuntansi entitas adalah untuk memulai, mencatat, memroses, dan melaporkan transaksi yang dilakukan entitas itu serta mempertahankan akuntabilitas aset tersebut.

5. Pemantauan

Aktivitas pemantauan berhubungan dengan penilaian mutu pengendalian internal secara berkelanjutan atau periodik oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian itu telah beroperasi seperti yang diharapkan, dan telah sesuai dengan perubahan kondisi.

2.2.1.6 Ciri-ciri Pengendalian Internal yang Kuat dan Keterbatasannya

Ciri-ciri pengendalian intern yang kuat menurut Tunggul (2010:209) yaitu:

1. Karyawan yang kompeten dan jujur antara lain menguasai standar akuntansi, peraturan perpajakan, dan peraturan pasar modal.
2. Transaksi diotorisasi oleh pejabat yang berwenang.
3. Transaksi dicatat dengan benar (jumlah, estimasi, dan perlakuan akuntansi)
4. Pemisahan tugas yang mengambil inisiatif timbulnya suatu transaksi, yang mencatat, dan menyimpan
5. Akses terhadap asset dan catatan perusahaan sesuai dengan fungsi dan tugas karyawan
6. Perbandingan secara periodik antara saldo menurut buku dengan jumlah secara fisik.

Keterbatasan pengendalian intern dalam suatu entitas menurut Boynton (2002:376) adalah:

1. Kesalahan dalam pertimbangan. Pertimbangan yang buruk dalam membuat keputusan bisnis atau dalam melaksanakan tugas rutin karena informasi yang tidak mencukupi, keterbatasan waktu, atau prosedur lainnya.
2. Kemacetan. Terjadi ketika personel salah memahami instruksi atau membuat kekeliruan akibat kecerobohan, kebingungan atau kelelahan.
3. Kolusi. Individu yang bertindak bersama, seperti karyawan yang melaksanakan suatu pengendalian penting bertindak bersama dengan karyawan lain, konsumen atau pemasok, dapat melakukan sekaligus menutupi kecurangan sehingga tidak dapat di deteksi oleh pengendalian intern.
4. Penolakan manajemen. Manajemen dapat mengesampingkan kebijakan atau prosedur tertulis untuk tujuan tidak sah seperti keuntungan pribadi atau presentasi mengenai kondisi keuangan suatu entitas yang dinaikkan atau status ketaatan.

5. Biaya versus manfaat. Biaya pengendalian intern suatu entitas seharusnya tidak melebihi manfaat yang diharapkan untuk diperoleh.

2.2.2 Kompensasi Insentif

2.2.2.1 Definisi dan Pengertian

Kompensasi menurut Hasibuan (2011: 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan ke perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup (sesuai dan adil) karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Kenneth (2001) dalam Friskila (2010) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja.

Bangun (2012: 255) berpendapat kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Selain itu pengertian insentif menurut Marwansyah (2010: 9) adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji atau upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Dessler (1984: 412) dalam Dinihaji (2012) menyatakan bahwa insentif berupa uang yang merupakan alat utama untuk memotivasi pegawai. Danim (2004: 9) juga mengatakan insentif adalah imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja. Upah per potong atas hasil kinerja yang merupakan pembayaran langsung berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan pekerja (Bangun, 2012: 256).

Menurut Mangkunegara (2009: 89) insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan berupa uang oleh pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya (Soetrisno, 2017: 183).

2.2.2.2 Tujuan Insentif

Insentif diberikan untuk mendorong pegawai agar lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mudah diukur prestasi atau produktivitasnya secara satuan (Sirait, 2017: 201).

Menurut T. Hani Handoko (dalam Sirait, 2017: 201), tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar.

Adisu (2008: 75) mengatakan bahwa insentif dan bonus diberikan dalam rangka untuk memacu karyawan agar bekerja lebih maksimal. Artinya karyawan yang hanya mengandalkan gaji/upah, pekerja tersebut bekerja hanya seadanya (minimal).

2.2.2.3 Komponen dan Faktor yang Mempertimbangkan Pemberian Insentif

Untuk dapat memberikan insentif secara efektif, Dessler (dalam Sirait, 2017: 202) memberikan pedoman pemberian insentif yang efektif dengan cara:

1. Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan langsung;
2. Ganjaran yang tersedia harus bernilai bagi karyawan;
3. Pengkajian metode dan prosedur yang seksama;
4. Pemberian insentif harus dapat dipahami dan dapat dikalkulasi dengan mudah oleh karyawan;
5. Susun standar yang efektif;
6. Jamin standar yang telah ditetapkan;

7. Jamin upah pokok.

Sirait (2017: 202) mengungkapkan pula faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan;
2. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan;
3. Keadaan ekonomi suatu negara;
4. Tingkat produktivitas perusahaan.

2.2.2.4 Bentuk dan Jenis Insentif

Hariandja (2002: 276) menyebutkan beberapa bentuk insentif yang umum dilakukan adalah *piece rate plan*, *production bonus*, *commission*, *maturity curve*, *merit raisis*, *pay-for-knowledge/pay-for-skill*, *nonmonetary incentive*, dan insentif eksekutif.

Sedangkan ada tiga jenis insentif yang dikenal yaitu *financial incentive*, *nonfinancial incentiv*, dan *social incentive* (Sirait, 2017: 202). Yang mana ketiga jenis tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Bentuknya adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pension).

2. *Non-Financial Incentive*

Misalnya tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

3. *Social Incentive*

Cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja.

2.2.3 Kecurangan

2.2.3.1 Definisi Kecurangan

Menurut Black Law Dictionary (8th Ed) mendefinisikan kecurangan yaitu *the intential use of deceit, a trick or same dishonest*

means to deprive another of his money, property or legal right, either as a cause of action or as a fatal element in the action itself.

Hall dan Singleton (2007: 262) mendefinisikan kecurangan adalah penipuan yang disengaja, penyalahgunaan aset perusahaan, atau memanipulasi data keuangan demi keuntungan pelakunya.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kecurangan

Donald R. Cressey (1953) dalam Tuannakotta (2007: 207) menyebutkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan, ia mengatakan bahwa kecurangan dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya tekanan, peluang, dan rasionalisasi.

- a. Tekanan (*pressure*) adalah motivasi dari individu untuk bertindak *fraud* yang disebabkan oleh adanya tekanan, baik tekanan keuangan maupun non keuangan, serta dapat disebabkan pula oleh tekanan pribadi maupun tekanan dari organisasi. Hal-hal yang terkait dengan tekanan antara lain, kebutuhan hidup yang mendesak (gaya hidup), penghasilan kurang, tidak sesuainya gaji, persepsi keadilan organisatoris.
- b. Peluang (*opportunity*) adalah faktor penyebab kecurangan yang disebabkan karena adanya kelemahan di dalam suatu sistem, di mana seorang karyawan mempunyai kuasa atau kemampuan untuk memanfaatkan kelemahan yang ada, sehingga ia dapat melakukan perbuatan curang. Peluang umumnya ditandai dengan aspek pengawasan, pengendalian internal yang lemah, dan kepatuhan terhadap pengendalian internal yang rendah.
- c. Rasionalisasi (*rationalization*) adalah pertimbangan perilaku kecurangan sebagai konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral yang lain.

2.2.3.3 Unsur-unsur Kecurangan

Widjaja (1992:19) dalam Zainal (2013) menjelaskan secara umum unsur-unsur dari kecurangan (keseluruhan unsur harus ada, dan

apabila salah satunya tidak ada maka kecurangan dianggap tidak terjadi) sebagai berikut:

1. Harus terdapat salah pernyataan (*misrepresentation*)
2. Dari suatu masa lampau (*past*) atau sekarang (*present*)
3. Fakta bersifat material (*material fact*)
4. Dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan (*make-knowingly or recklessly*)
5. Dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi
6. Pihak yang dirugikan harus beraksi (*acted*) terhadap salah pernyataan tersebut (*misreprerentation*) yang merugikannya (*detriment*)

2.2.3.4 Jenis-jenis Kecurangan

Menurut *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE-2000) dalam Devi (2011), mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut:

(1) Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Kecurangan ini dapat dibagi dalam beberapa kategori menurut singleton dalam Devi (2011):

- *Timing difference (imporer treatment of sales)*; bentuk kecurangan laporan keuangan dengan mencatat waktu transaksi yang berbeda atau lebih awal dengan waktu transaksi yang sebenarnya, misalnya mencatat transaksi penjualan lebih awal dari transaksi sebenarnya.
- *Fictious revenues*; adalah bentuk laporan keuangan dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).
- *Cancealed liabilities and expenses*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan menyembunyikan kewajiban kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.

- *Imporer disclosure*; adalah bentuk kecurangan perusahaan yang tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangankecurangan yang terjadi di perusahaan, sehingga pembaca laporan keuangan tidak mengetahui keadaan yang sebenarnya terjadi di perusahaan.
 - *Imporer asset valuation*; adalah bentuk kecurangan laporan keuangan dengan melakukan penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.
- (2) Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*). Penyalahgunaan aset dapat digolongkan dalam:
- Kecurangan kas (*cash fraud*); yang termasuk kecurangan kas adalah pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang seperti pemalsuan cek.
 - Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*); adalah kecurangan berupa pencurian dan pemakaian untuk kepentingan pribadi terhadap persediaan atau aset lainnya.
- (3) Korupsi. Korupsi terbagi atas:
- Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*); pertentangan kepentingan terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak kurang baik terhadap perusahaan. Pertentangan kepentingan termasuk ke dalam tiga kategori yaitu, perencanaan penjualan, rencana pembelian dan rencana lainnya.
 - Suap (*bribery*); adalah penawaran, pemberian, penerimaan atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.

- Pemberian ilegal (*illegal gratuity*); pemberian ilegal hampir sama dengan suap tetapi pemberian ilegal disini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, ini hanya sebuah permainan. Orang yang memiliki pengaruh yang dia berikan dalam negosiasi atau kesepakatan bisnis. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.
- Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*); pada dasarnya pemerasan secara ekonomi lawan dari suap. Penjual 6 menawarkan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

2.2.3.5 Pencegahan Kecurangan

Pencegahan kecurangan merupakan aktivitas yang dilaksanakan manajemen (dalam suatu sistem) terkait penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain dalam perusahaan agar dapat memberikan keyakinan yang memadai dalam mewujudkan 3 (tiga) tujuan utama yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (COSO dalam Hasan, 2000).

Pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan cara (COSO dalam Hasan, 2000):

1. Membangun struktur pengendalian internal yang baik

Membangun struktur pengendalian yang baik dengan cara menjalin informasi dan komunikasi yang benar melalui pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dari waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggungjawab mereka. Sistem informasi mencakup sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas bagi aset, utang dan ekuitas. Sedangkan komunikasi

mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan. Selain Informasi dan komunikasi dapat dilakukan dengan pemantauan yang merupakan proses menentukan mutu kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan mencakup penentuan disain dan operasi pengendalian yang tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi.

2. Mengefektifkan aktivitas pengendalian

Mengefektifkan aktivitas pengendalian dengan cara *review* kinerja dengan cara membandingkan kinerja yang telah dilaksanakan dengan anggaran menghubungkan satu rangkaian data yang berbeda operasi atau keuangan satu sama lain, bersama dengan analisis atas hubungan dan tindakan penyelidikan dan perbaikan. Selain itu juga dengan cara pemisahan tugas, dimana pemberian tanggungjawab ke orang yang berbeda untuk memberikan otorisasi, pencatatan transaksi, menyelenggarakan penyimpanan aset ditujukan untuk mengurangi kesempatan bagi seseorang dalam posisi baik untuk berbuat kecurangan dan sekaligus menyembunyikan kecurangan dalam menjalankan tugasnya dalam keadaan normal.

3. Meningkatkan kultur organisasi

Meningkatkan kultur organisasi dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* agar dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan dengan berdasar pada prinsip Keadilan, Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung jawab, Moralitas, Keandalan, Komitmen.

4. Mengefektifkan fungsi internal audit

Fungsi internal audit bisa efektif membantu manajemen dalam melaksanakan tanggungjawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang diperiksanya.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Manipulasi Penjualan Jasa

Seperti yang disebutkan oleh Arens et al. (2015: 340) dimana ia menyatakan bahwa sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Tujuan-tujuan tersebut diantaranya: reliabilitan pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, dan ketaatan pada hukum dan peraturan. (Arens et al., 2015: 340). Sistem pengendalian internal sebagai pelindung yang melindungi aktiva perusahaan dari banyaknya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyerang perusahaan. (Hall, 2007: 189).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa berbagai kecurangan baik itu yang ada di suatu organisasi atau perusahaan secara umum semestinya dapat dicegah apabila pengendalian internal perusahaan tersebut dapat diterapkan secara efektif sehingga tujuan-tujuan dari pada perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Seseorang dapat melakukan kecurangan karena didasarkan atas tiga faktor yang mana menurut Cressey (1953) dalam Tuannakotta (2007: 207) faktor-faktor tersebut adalah tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*).

Untuk mencegah kecurangan itu terjadi, maka perlu diadakan struktur pengendalian internal yang baik, mengefektifkan aktivitas pengendalian, meningkatkan kultur organisasi, serta mengefektifkan fungsi audit. (COSO dalam Hasan, 2000).

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal sangat berperan terhadap pencegahan dan meminimalisir risiko kecurangan yang akan terjadi. Sistem pengendalian yang baik akan membuat seluruh komponen yang ada di suatu perusahaan berjalan dengan baik pula serta tujuan perusahaan pun dapat tercapai sesuai dengan harapan perusahaan. Sebaliknya, apabila sistem pengendalian internal lemah, maka risiko kecurangan akan meningkat sehingga berdampak buruk bagi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisak et al. (2013) yang meneliti tentang sistem pengendalian intern dalam pencegahan *fraud* diketahui bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Pada bagian ini, penulis merumuskan hipotesis berdasarkan pada variabel-variabel penelitian yang ada. Variabel tentang penerapan pengendalian internal adalah sebagai X_1 dan variabel pencegahan kecurangan manipulasi penjualan jasa sebagai Y . Maka, dengan ini penulis membuat hipotesis pertama (H_1) penelitian adalah:

H_1 : Diduga terdapat pengaruh penerapan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan manipulasi penjualan jasa

2.3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Pencegahan Kecurangan Manipulasi

Penjualan Jasa

Marwansyah (2010: 9) mengatakan bahwa menurutnya insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji atau upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Maksud dari pengertian tersebut adalah karyawan berhak menerima uang atau barang selain dari gaji yang dia terima dari perusahaan atas pekerjaannya yang membantu dalam hal peningkatan pendapatan perusahaan.

Tujuan pemberian insentif ini adalah dalam rangka untuk memacu karyawan agar bekerja lebih maksimal. (Adisu (2008: 75). Karyawan pun lebih termotivasi untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Karena apabila pendapatan perusahaan naik, maka insentif yang diterima oleh karyawan pun menjadi lebih besar.

Namun, tidak jarang karyawan yang telah mendapatkan insentif tidak merasa puas atas apa yang telah perusahaan coba berikan kepadanya dan pada akhirnya mereka melakukan tindak kecurangan yang berakibat buruk bagi perusahaan. Mereka beranggapan bahwa besarnya insentif yang diberikan lebih kecil dibandingkan jika mereka melakukan penggelapan uang dengan cara memanipulasi penjualan. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa kecurangan didorong atas tiga faktor seperti tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). (Cressey, 1953 dalam Tuannakotta, 2007: 207). Dari ketiga faktor tersebut, faktor tekanan seperti kebutuhan hidup yang mendesak (gaya hidup), penghasilan kurang, dan tidak sesuainya gaji mengakibatkan seseorang terdorong untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

Mayangsari dan Anna (2014) dalam penelitiannya ditemukan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu dengan ini penulis membuat hipotesis kedua (H_2) dengan variabel insentif sebagai X_2 dan variabel kecurangan manipulasi penjualan jasa sebagai Y , sebagai berikut:

H_2 : Diduga terdapat pengaruh insentif terhadap pencegahan kecurangan manipulasi penjualan jasa.

2.3.3 Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal dan Insentif Terhadap Pencegahan Kecurangan Manipulasi Penjualan Jasa

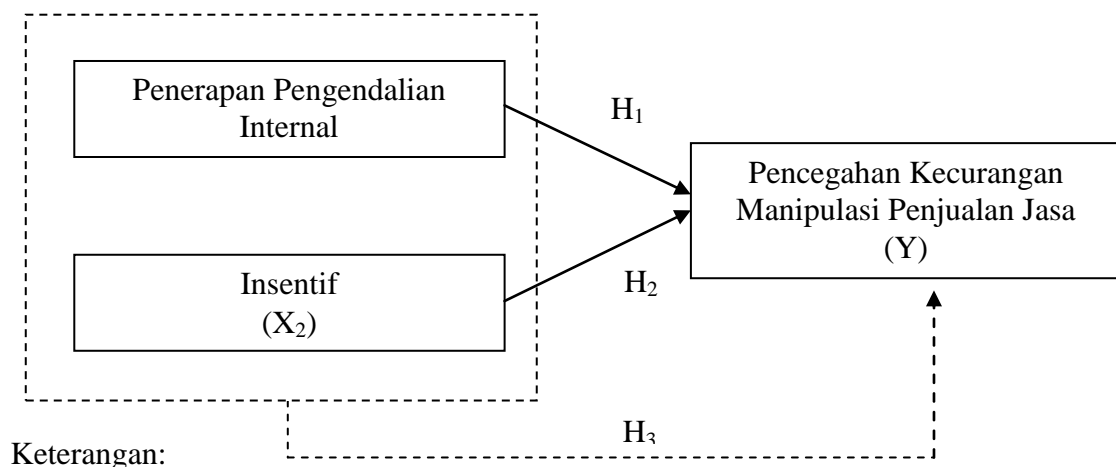
Dari uraian-uraian di atas tentang hubungan antara penerapan pengendalian internal (X_1) dan insentif (X_2) serta pencegahan manipulasi penjualan jasa (Y), maka penulis membuat hipotesis ketiga (H_3) sebagai berikut:

H_3 : Diduga penerapan pengendalian internal dan insentif memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan manipulasi penjualan jasa.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Dari hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, penulis menjadikan kecurangan (*fraud*) di dalam penelitian ini adalah sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan pengendalian internal (X_1) serta insentif (X_2) sebagai variabel independen. Maka dibuatlah kerangka pemikiran atau konseptual penelitian ini seperti gambar 1.1 dibawah ini.

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Y : Pencegahan Kecurangan Manipulasi Penjualan Jasa

X_1 : Penerapan Pengendalian Internal

X_2 : Insentif

H_1 : Diduga terdapat pengaruh penerapan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan manipulasi penjualan jasa.

H_2 : Diduga terdapat pengaruh insentif terhadap pencegahan kecurangan manipulasi penjualan jasa.

H_3 : Diduga penerapan pengendalian internal dan insentif memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan manipulasi penjualan jasa.