

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengendalian Internal

a. Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut Yusar dan Fitri yaitu proses yang dipengaruhi oleh dewan, manajemen senior, dan karyawan perusahaan lainnya, yang tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tujuan kategori terpenuhi: Efisiensi serta efektivitas operasi, keandalan pelaporan keuangan, patuh terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku, serta pengendalian aset untuk perolehan, penggunaan, atau pembuangan yang tidak sah.¹

Menurut Ni Luh, pengendalian akuntansi adalah bagian dari sistem pengendalian internal yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan tindakan terkoordinasi yang terutama dirancang untuk memelihara aset organisasi dan mengendalikan keakuratan informasi akuntansi, sedangkan Boynton dan Johnson mendefinisikan fungsi pengendalian sebagai kebijakan dan prosedur organisasi yang membantu memastikan instruksi manajemen diikuti. Tindakan pengendalian digunakan untuk memastikan bahwa tindakan yang diperlukan diambil untuk risiko yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi.²

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan. Badan yang peduli dengan keandalan pelaporan keuangan, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengendalian intern dapat berperan dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan (*fraud*) akuntansi pada institusi.

b. Pentingnya Pengendalian Internal

¹ Sagara, et.al. 2013. "Auditing". Ciptat: UIN Jakarta Press UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, hal :79

² Ni, Luh, Putu, Normadewi, Abdi. 2014. "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Asimetri Informasi Pada Akuntabilitas Organisasi dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi Bali)". (Tesis). Denpasar: Universitas Udayana.

Menurut Yusar dan Fitri, pentingnya pengendalian internal yaitu:³

1. Istilah sistem pengendalian internal dalam pengertian SA 400 mengacu pada semua kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh manajemen yang berkontribusi pada pencapaian tujuan manajemen untuk memastikan, sejauh mungkin, manajemen yang tepat dan efektif.
2. Tanggung jawab atas pengendalian internal merupakan setiap orang dalam organisasi.
3. Auditor terutama tertarik pada pengendalian yang berkaitan dengan keandalan pelaporan keuangan. Auditor bertanggung jawab untuk mendeteksi penipuan manajemen dan karyawan dan, pada tingkat yang lebih rendah, mendeteksi jenis aktivitas ilegal tertentu.

c. Sisi yang berbeda dari Pengendalian Internal

Menurut Yusar dan Fitri yaitu: ⁴

- 1) Kontrol administratif, yang utama terkait dengan peningkatan efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip administratif yang telah ditetapkan.
- 2) Kontrol akuntansi terutama berkaitan pada mengamankan aset serta memverifikasi akun laporan keuangan yang mendasarinya.

Suatu pengendalian akuntansi, yang tujuannya adalah untuk menyakinkan bahwa:(1) Transaksi diproses sesuai dengan organisasi umum dan aturan yang berlaku. (2) Transaksi dicatat untuk menyiapkan laporan keuangan IAS dan untuk mempertahankan akuntansi aset. (3) Akses ke properti hanya diizinkan dengan persetujuan administrasi. dan (4) akuntabilitas untuk memposting uang ke dana yang ada pada interval yang wajar.

d. Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Arens, sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang bertujuan untuk memberikan jaminan yang wajar kepada manajemen bahwa perusahaan telah mencapai tujuannya. Dalam merancang sistem

³ Sagara, et.al.

⁴ Sagara, et.al, hal :80

pengendalian intern yang efektif, manajemen memiliki tiga tujuan umum, yaitu:⁵

- 1) Keandalan pelaporan keuangan. Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi investor, kreditur dan pengguna lainnya. Pemenuhan kewajiban akuntansi ini merupakan tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan.
- 2) Efisiensi dan efektivitas operasi. Pengendalian internal dalam organisasi mendorong penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien untuk mengoptimalkan tujuan organisasi.
- 3) Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan. Semua perusahaan publik harus melaporkan penerapan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan.

e. Indikator Pengendalian Internal

Instrumen yang digunakan untuk mengukur pengendalian internal terdiri atas lima dimensi pengendalian internal dan lima item yang dikembangkan berdasarkan dimensi pengendalian internal oleh *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO). Indikator dari variabel pengendalian internal yaitu:⁶

- 1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)
Lingkungan pengendalian adalah seperangkat standar, proses, dan struktur yang menjadi dasar penerapan pengendalian internal di seluruh organisasi. Subkomponen lingkungan pengendalian meliputi kejujuran dan nilai-nilai etika yang diterima oleh perusahaan; parameter yang memungkinkan direksi untuk memenuhi tanggung jawab administratifnya; struktur organisasi dan alokasi kompetensi dan tanggung jawab; Proses untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang yang berkualitas; dan kejelasan metrik kinerja, insentif dan penghargaan untuk mendorong akuntabilitas kinerja. Lingkungan pengendalian yang

⁵ Arens. A. Alvin. Ellder J. Ronald Beasley Mark S. Hal:370

⁶Suharso, Memahami Keterbatasan Pengendalian Internal, 2016.

dihasilkan memiliki efek luas pada seluruh sistem pengendalian internal.

2) Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan iteratif dalam mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang terkait dengan pencapaian tujuan. Suharso (merumuskan definisi risiko sebagai kemungkinan terjadinya suatu peristiwa dan mempengaruhi pencapaian tujuan. Risiko yang dihadapi organisasi dapat bersifat internal (berasal dari dalam) atau eksternal (berasal dari luar). Risiko yang teridentifikasi akan dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan. Penilaian risiko menjadi dasar bagaimana risiko organisasi akan dikelola. Salah satu prakondisi bagi penilaian risiko adalah penetapan tujuan yang saling terkait pada berbagai tingkatan organisasi. Manajemen harus menetapkan tujuan dalam kategori operasi, pelaporan, 16 dan kepatuhan dengan jelas sehingga risiko-risiko terkait bisa diidentifikasi dan dianalisis. Manajemen juga harus mempertimbangkan kesesuaian tujuan dengan organisasi. Penilaian risiko mengharuskan manajemen untuk memperhatikan dampak perubahan lingkungan eksternal serta perubahan model bisnis organisasi itu sendiri yang berpotensi mengakibatkan ketidakefektifan pengendalian internal yang ada.

3) Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian dilaksanakan pada semua tingkatan organisasi, pada berbagai tahap proses bisnis, dan pada konteks lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian ada yang bersifat preventif atau detektif dan ada yang bersifat manual atau otomatis. Contoh kegiatan pengendalian adalah otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, dan reviu kinerja. Dalam memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian, biasanya melekat konsep pemisahan fungsi (*segregation of duties*). Jika pemisahan fungsi tersebut

dianggap tidak praktis, manajemen harus memilih dan mengembangkan alternatif kegiatan pengendalian sebagai kompensasinya.

- 4) Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*) Organisasi memerlukan informasi demi terselenggaranya fungsi pengendalian internal dalam mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik dari sumber internal maupun eksternal. Hal tersebut diperlukan agar komponen pengendalian internal yang lain berfungsi dengan baik sebagaimana mestinya. Sementara itu, komunikasi merupakan proses berulang (iterative) dan berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan dan menyediakan informasi, baik dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, maupun lintas fungsi.
- 5) Pemantauan (*Monitoring Activities*) Komponen ini merupakan satu-satunya komponen yang berubah nama. Sebelumnya komponen ini hanya disebut pemantauan (monitoring). Perubahan ini dimaksudkan untuk memperluas persepsi pemantauan sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan sendiri dan juga sebagai bagian dari masing-masing empat komponen pengendalian internal lainnya. Kegiatan pemantauan mencakup evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau kombinasi dari keduanya yang digunakan untuk memastikan masing-masing komponen pengendalian internal ada dan berfungsi sebagaimana mestinya. Evaluasi berkelanjutan dibangun di dalam proses bisnis pada tingkat yang berbeda-beda guna menyajikan informasi tepat waktu.

2. Kesesuaian Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa, remunerasi harus dipisahkan dari gaji karena pengertian remunerasi tidak sama dengan pengertian upah atau gaji. Gaji dan upah merupakan bentuk remunerasi yang konkrit. Jelasnya,

kompensasi itu tidak hanya berupa gaji atau upah saja, ada hal-hal lain juga.⁷

Menurut Thomas H. Stone, kompensasi dalam Suwatno dan Priansa adalah setiap gaji yang diterima pekerja atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Sedangkan menurut Edwin Suwatno dan Priansa, reward adalah pemberian imbalan jasa yang wajar dan adil kepada karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁸

Upah yang mahal oleh karena itu mempunyai arti yang luas, selain upah dan gaji dapat juga berupa tunjangan perumahan, perlengkapan kendaraan, seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan makan dan masih banyak lagi yang dapat dinilai sebagai uang.

b. Asas-asas Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa, seharusnya perusahaan membuat program penghargaan berdasarkan prinsip kepatutan dan kepatutan, dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip-prinsip penting yang harus diperhatikan ketika memberikan kompensasi dijelaskan di bawah ini.⁹

1) Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sedemikian rupa sehingga kompensasi yang tidak berdasarkan prinsip keadilan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Prinsip keadilan berarti bahwa karyawan yang melakukan tugas sama pentingnya diberi kompensasi secara seragam. Dengan kata lain, upah pekerja pada satu pekerjaan dengan upah pekerja pada pekerjaan lain yang bekerja dengan bobot yang sama akan memperoleh upah yang sama secara proporsional.

Kompensasi yang baik harus meminimalkan keluhan atau ketidakpuasan karyawan. Ketika karyawan mengetahui bahwa mereka tidak akan menerima kompensasi yang sama dengan karyawan

⁷ Suwatno, dan Priansa. 2013. "Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis". Bandung: Alfabeta, hal :220

⁸ Suwatno, dan Priansa, hal :220

⁹ Suwatno, dan Priansa, hal :220-221

lain dengan beban kerja yang sama, karyawan mengalami kecemburuan, yang dapat mengganggu lingkungan kerja dan produktivitas. Menyerukan kesetaraan gaji tidak berarti bahwa setiap karyawan akan menerima gaji yang sama. Namun sesuai asas keadilan, baik itu menilai, memperlakukan, memberi penghargaan dan menghukum setiap pegawai. Sehingga 20 prinsip keadilan menciptakan suasana kerjasama yang baik, motivasi kerja yang lebih baik, loyalitas dan stabilitas karyawan.

2) Asas Kelayakan dan Kewajaran.

Kompensasi yang diterima karyawan harus wajar dan memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya, sehingga jumlah kompensasi yang harus dibayarkan mencerminkan kepentingan, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Karyawan dan keluarga mereka menikmati. Sementara tolok ukur yang tepat bersifat relatif, penentuan upah minimum yang dibayarkan oleh suatu perusahaan harus memperhatikan taraf hidup daerah berdasarkan standar upah minimum daerah (UMR) baik di tingkat provinsi maupun kota/kabupaten. Kompensasi yang adil artinya tingkat kompensasi harus memperhatikan antara lain prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lain-lain.

c. Tujuan-tujuan Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa, kompensasi seharusnya memberikan efek positif bagi karyawan dan perusahaan. Tujuan kompensasi dijelaskan di bawah ini, yakni:¹⁰

1) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi menciptakan hubungan kerja sama yang formal antara pemberi kerja (bisnis) dan pekerja dalam suatu organisasi dimana pemberi kerja dan pekerja saling membutuhkan. Setiap pekerja membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya, sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keterampilan pekerja untuk kebaikan

¹⁰ Suwatno, dan Priansa, hal :222-224

perusahaan, sehingga sesuai kontrak yang mereka miliki dengan pekerja, pengusaha wajib membayar kompensasi.

- 2) **Kepuasan Kerja Karyawan**
Bekerja melalui mobilisasi bakat, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga, semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang telah dilakukan pekerja untuk memberikan kepuasan kerja pekerja.
- 3) **Pengadaan Efektif**
Pengadaan karyawan akan efektif jika di barengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) **Motivasi**
Remunerasi yang sesuai mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan mencapai produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, biasanya perusahaan memberikan insentif berupa uang dan penghargaan lainnya. Kompensasi yang sesuai memudahkan atasan dalam membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) **Menjamin Keadilan**
Kompensasi yang baik memastikan keadilan bagi karyawan dalam organisasi. Pahala juga terkait dengan hukum internal dan hukum eksternal. Keadilan internal mengacu pada pembayaran kompensasi yang terkait dengan nilai relatif dari posisi, tugas, dan kinerja karyawan. Keadilan eksternal mengacu pada pembayaran yang dilakukan kepada karyawan yang setara dengan karyawan lain di perusahaan lain. Remunerasi semacam itu juga memastikan stabilitas karyawan.
- 6) **Disiplin**
Remunerasi yang memadai mendorong disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi.

Karyawan juga mengetahui peraturan yang berlaku di perusahaan dan mematuhi. Perilaku disiplin pegawai dipandang oleh pegawai sebagai bentuk rasa syukur masyarakat atas ganjaran yang diterima.

7) Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh serikat pekerja atau serikat pekerja. Serikat pekerja ini mempengaruhi jumlah kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Bila serikat pekerja kuat maka dapat dikatakan kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja tinggi dan sebaliknya. Dengan program bonus yang baik dan memadai, perusahaan terhindar dari pengaruh serikat pekerja. Serikat pekerja adalah organisasi yang melindungi keinginan dan kepentingan pekerja. Organisasi ini memperjuangkan hak dan kewajiban anggotanya.

8) Pengaruh Pemerintah

Menjamin pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah, melalui inisiatif legislatif dan peraturan, memberlakukan berbagai peraturan yang dirancang terutama untuk melindungi pekerja dengan mendorong pengusaha untuk menginvestasikan modalnya. Dalam hal remunerasi, pemerintah menetapkan Upah Minimum (UMR) atau tingkat upah minimum yang disetujui oleh pemberi kerja (perusahaan) untuk membayar karyawannya.

d. Indikator Kompensasi

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesesuaian kompensasi terdiri atas enam item yang dikembangkan oleh Wilopo, Indikator dari variabel kesesuaian kompensasi yaitu:¹¹

1. kompensasi keuangan

kompensasi keuangan adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang, meliputi gaji, upah, komisi dan tunjangan lainnya.

¹¹ Wilopo. 2006. "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi 9". Padang.

2. promosi;
Sejenis komunikasi yang memberi penjelasan dan meyakinkan calon konsumen mengenai barang dan jasa dengan tujuan untuk memperoleh perhatian, mendidik, mengingatkan dan meyakinkan calon konsumen. Semakin baik promosi karyawan maka akan menunjang kemajuan dan diberikannya penghargaan atas keberhasilan pekerjaannya.
3. penyelesaian tugas
Penghargaan akan diberikan kepada karyawan berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.
4. pencapaian sasaran
Pencapaian sasaran perusahaan adalah tujuan bersama didalam perusahaan. Suatu organisasi dapat memberikan timbal balik atas jasa dan prestasi yang telah dicapai oleh anggota organisasi dengan memberikan suatu penghargaan berupa kompensasi kepada karyawan yang sudah mencapai sasaran maupun tujuan perusahaan.
5. pengembangan pribadi.
Pengembangan pribadi meliputi kegiatan yang meningkatkan bakat dan potensi untuk meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

3. Ketaatan Aturan Akuntansi

a. Pengertian Ketaatan Akuntansi

Menurut Precanida, kepatuhan adalah sikap ketaatan terhadap aturan atau perintah, sedangkan aturan adalah cara atau tindakan yang ditetapkan yang harus dilakukan atau diikuti. Di dalam kantor terdapat landasan atau pedoman yang digunakan oleh manajemen untuk memutuskan dan menjalankan berbagai aktivitas dalam perusahaan, salah satunya adalah aturan aktivitas akuntansi.

Menurut Rahmawati, aturan adalah tindakan atau tindakan yang harus dilakukan. Peraturan akuntansi telah disusun sedemikian rupa sehingga menjadi dasar penyusunan laporan keuangan. Standar akuntansi memuat peraturan tentang evaluasi dan penyajian laporan

keuangan tahunan, yang didasarkan pada peraturan IAI (Ikatan Akuntan Indonesia).¹²

Oleh karena itu, kepatuhan akuntansi merupakan kewajiban dalam organisasi untuk mematuhi setiap peraturan atau persyaratan akuntansi dalam melakukan pengelolaan keuangan dan penyusunan laporan keuangan untuk menciptakan transparansi dan tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan dan menghasilkan laporan keuangan yang efisien, andal, dan cara yang tepat. Adanya aturan akuntansi tersebut menghindari penyimpangan yang dapat merugikan organisasi. Laporan keuangan menyangkut pemangku kepentingan seperti manajemen dan investor. Ketika laporan keuangan yang disusun tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku atau tidak diikuti, situasi ini dapat mendorong perilaku tidak etis dan memicu kecurangan akuntansi, sehingga sulit dipahami oleh auditor.

Ada dua kebutuhan dalam hasil laporan keuangan, yaitu pengguna (pihak eksternal) dan pimpinan sebagai manajer investasi dan penyaji laporan keuangan. Pihak eksternal yang menggunakan laporan keuangan meliputi: Investor, karyawan, pemberi pinjaman, pemasok, kreditur, pelanggan, pemerintah dan masyarakat. Mereka memiliki kebutuhan informasi yang berbeda yang harus dipenuhi. Untuk menciptakan informasi yang berkualitas, laporan keuangan harus disajikan sesuai dengan prosedur dan prinsip standar akuntansi dan tata kerja. Prinsip akuntansi adalah seperangkat aturan yang memandu kegiatan akuntansi perusahaan.¹³

b. Tujuan Ketaatan Aturan Akuntansi

Menurut Prekanida ketaatan aturan akuntansi dalam suatu instansi bertujuan sebagai berikut:¹⁴

¹² Rahmawati, et.al. 2012. "Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi Pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang". (tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.

¹³ Siti Thoyibatun, 2012. "Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol: 16, No.2. Hal:245-260

¹⁴ Shintadevi, Prekanida Farizqa. 2015. "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening pada Universitas Negeri Yogyakarta" (skripsi). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, hal :57

- 1) Sebagai prinsip dan metode yang dijadikan dasar untuk diterapkan dalam penyelenggaraan segala aktivitas akuntansi dan pelaporan keuangan yang berbasis kepada standar akuntansi keuangan dan peraturan perundangundangan.
- 2) Sebagai acuan dalam menentukan perlakuan akuntansi atas segala jenis transaksi dan peristiwa ekonomi khususnya pada bidang keuangan yang terjadi dan untuk pelaporan keuangannya.

c. Indikator-indikator Ketaatan Aturan Akuntansi

Menurut Thoyibatun indikator-indikator ketaatan aturan akuntansi sebagai berikut: ¹⁵

1) Persyaratan Pengungkapan

Setiap anggota harus melakukan layanan profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan kewajiban penerima jasa, dengan ketentuan sesuai dengan prinsip integritas dan objektivitas. Standar teknis dan standar profesi yang harus dipatuhi oleh anggota adalah yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia, Ikatan Akuntan Internasional, badan pengatur dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Secara teori, kepatuhan terhadap akuntansi juga wajib. Memang, jika akuntan disuruh tanpa mematuhi peraturan akuntansi saat ini, situasi ini dinyatakan gagal dan mengarah pada kecenderungan kecurangan atau perilaku tidak etis yang tidak dapat atau hanya sulit dipahami oleh auditor.

2) Menyajikan informasi yang bermanfaat bagi kepentingan publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.

3) Objektif

Objektif adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Prinsip objektif mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak,

¹⁵ Siti Thoyibatun, 2012. “Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi”.

jujur secara intelektual, tidak berprasangka atau bias, serta bebas dari benturan kepentingan atau berada dibawah pengaruh pihak lain.

- 4) Memenuhi syarat kehati-hatian
Kehati-hatian profesional mengharuskan anggota untuk memenuhi tanggungjawab profesionalnya dengan kompetensi dan ketekunan. Hal ini mengandung arti bahwa anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan jasa profesional dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tanggung jawab profesi kepada publik.
- 5) Memenuhi konsep konsistensi penyajian
Konsistensi adalah konsep akuntansi yang membutuhkan penerapan konstan dari standar yang hanya diubah karena alasan yang masuk akal.

4. Kecurangan Akuntansi

a. Pengertian Kecurangan Akuntansi

Fraud adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh individu di dalam atau di luar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau kelompok yang secara langsung merugikan pihak lain.¹⁶

API (Ikatan Akuntan Publik Indonesia) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai berikut: Ketidakakuratan dalam laporan keuangan yang timbul dari kecurangan, yaitu kesalahan penyajian yang disengaja atau penghilangan jumlah atau informasi tertentu dalam laporan keuangan untuk menipu pengguna laporan keuangan. Mencuri dana masyarakat, mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Penyalahgunaan aset masyarakat dapat terjadi dalam berbagai bentuk, antara lain penyelewengan barang/uang, pencurian aset, atau tindakan yang membuat masyarakat membayar barang atau jasa yang tidak diterima masyarakat.

Menurut Bastian, pelaporan keuangan yang curang terdiri dari tindakan berikut:

¹⁶ Tuanakotta, Theodorus M. 2012. "Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif". Jakarta: SaLemba Empat. Hal :96

- 1) Manipulasi, pemalsuan atau perubahan kuitansi atau dokumen yang menjadi sumber penyusunan laporan keuangan.
- 2) Penyediaan atau kesengajaan untuk tidak menyebutkan peristiwa, transaksi atau informasi material lainnya yang termasuk dalam laporan keuangan.
- 3) Penyalahgunaan prinsip akuntansi yang disengaja sehubungan dengan jumlah, klasifikasi, metode penyajian atau informasi yang disajikan dalam laporan keuangan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi lebih tertarik pada keinginan untuk melakukan kesalahan kecurangan dalam laporan keuangan, yang diakibatkan oleh penghilangan jumlah atau informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan, serta kesalahan dihasilkan dari kesalahan yang salah penggunaan dana terkait sebagai akibat dari pencurian dana masyarakat ketika laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

b. Tipe-tipe Kecurangan Akuntansi

Menurut Amin Widjaja, ada dua jenis kecurangan akuntansi, yakni:

- 1) Kecurangan eksternal
Penipuan yang dilakukan oleh pihak luar terhadap perusahaan/entitas, seperti penipuan pelanggan terhadap perusahaan, penipuan pembayar pajak terhadap otoritas..
- 2) Kecurangan internal
Tindakan ilegal oleh karyawan, manajer, dan direktur terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. *Fraud* menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan itu sendiri.

c. Kondisi Penyebab Terjadinya Kecurangan Akuntansi

Menurut Arens, penyebab terjadinya kecurangan disebut dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*), yaitu:

- 1) Insentif/tekanan
Manajemen atau karyawan lain merasa terdorong atau tertekan untuk melakukan kecurangan. Karyawan mungkin merasa tertekan untuk

melakukan kecurangan karena kebutuhan atau karena alasan keuangan.

2) Kesempatan

Situasi yang memberikan peluang bagi manajemen atau karyawan untuk melakukan kecurangan. Kontrol internal yang lemah dan kurangnya kontrol dalam perusahaan dapat menyebabkan karyawan melakukan penipuan. Karena kehilangan kontrol dan kurangnya pengawasan, karyawan merasa memiliki peluang untuk melakukan kecurangan.

3) Sikap atau rasionalisasi.

sikap atau rasionalisasi.

Ini adalah sikap, karakter, atau serangkaian nilai etika yang memungkinkan manajemen atau karyawan melakukan tindakan tidak jujur, atau berada dalam lingkungan yang cukup menegangkan untuk membenarkan tindakan tidak jujur.¹⁷

d. Indikator-indikator Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Wilopo menyebutkan beberapa indikator kecenderungan kecurangan akuntansi yaitu:¹⁸

1) Manipulasi, Pemalsuan catatan akuntansi dokumen

Kecenderungan manajemen untuk melakukan kecurangan akuntansi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti: terutama menjelang akhir periode. Manajemen melakukan ini dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.

2) Menyajikan informasi yang tidak benar atau menghilangkan peristiwa, transaksi atau informasi material dari laporan keuangan.

Manajemen sengaja salah menyajikannya dengan menghilangkan atau menghilangkan peristiwa, transaksi atau informasi signifikan dari laporan keuangan yang dapat menyesatkan pengguna laporan

¹⁷ Arens. A. Alvin. Ellder J. Ronald Beasley Mark S. Hal :432

¹⁸ WiIopo. 2006. "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi 9". Padang hal: 24.

keuangan. Manajemen mengambil tindakan ini untuk mencapai tujuan laba.

- 3) salah penerapan seara sengaja prinsip akuntansi.

Untuk memaksimalkan keuntungan, manajemen dapat menipu dengan sengaja menerapkan prinsip akuntansi yang salah, seperti: Mengubah asumsi yang berkaitan dengan pengakuan, klasifikasi dan pelaporan jumlah.

- 4) Penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya

Penggunaan aset yang tidak benar dan catatan atau dokumen yang dipalsukan, agensi berusaha menyembunyikan masalah tersebut dengan tindakan curang dalam penyusunan laporan keuangan. Ini mungkin termasuk memanipulasi, memalsukan, atau mengubah catatan akuntansi atau dokumentasi yang mendukung laporan keuangan, atau menekan, mendorong, atau menunda pencatatan peristiwa yang dapat dilaporkan selama periode akuntansi. Satu atau lebih orang mungkin terlibat dalam aktivitas penipuan tersebut, baik manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. Dan laporan keuangan yang disajikan sebagai akibat dari kegiatan kecurangan tersebut juga tidak benar dan tidak memenuhi standar yang berlaku.¹⁹

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan menjadi landasan dilakukannya penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Ni Luh Putu Purnama Sari, Gede Adi Yuniarta, I made Pradana Adiputra Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Implementasi Good Governance terhadap Kecenderungan Fraud (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Tabanan). (2015) Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektifitas sistem pengendalian internal, Ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi, dan implementasi good governance berpengaruh simultan negatif terhadap kecenderungan fraud. Persamaan penelitian Ni Luh Putu Purnama Sari, Gede Adi

¹⁹ WiIopo. Hal :24

Yuniarta, dengan penelitian ini sama-sama menggunakan pengendalian internal, kesesuaian akuntansi, dan ketaatan aturan akuntansi sebagai variabel independen. Dan adapun Perbedaan penelitian Ni Luh Putu Purnama Sari, Gede Adi Yuniarta dengan penelitian ini adalah variable Implementasi Good Governance.

2. I Made Darma Prawira, Nyoman Trisna Herawati, Nyoman Ari Surya Darmawan Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi, dan Efektifitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (FRAUD) Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng (2014) dengan hasil penelitian Moralitas Individu dan Efektifitas Pengendalian Internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi. Sedangkan Asimetri Informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi.

Persamaan penelitian I Made Darma Prawira, Nyoman Trisna Herawati dengan penelitian ini sama-sama menggunakan pengendalian internal sebagai variabel independen. Dan adapun Perbedaan penelitian I Made. Darma Prawira, Nyoman Trisna Herawati dengan penelitian ini adalah yang mempengaruhi kecurangan akuntansi ialah Moralitas Individu, Asimetri Informasi

3. Rr Rani Mayangsari Triasmara dan Yane devi Anna, SE., M.Si., Ak Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK (2015),. Dari hasil penelitan ini menunjukkan bahwa Efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, baik secara bersama-sama maupun secara parsial

Persamaan penelitian Rr Rani Mayangsari Triasmara dan Yane devi Anna, SE., M.Si dengan penelitian ini sama-sama menggunakan Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Karyawan sebagai variabel independen . Dan adapun Perbedaan penelitian Rr Rani Mayangsari Triasmara dan Yane devi Anna, SE., M.Si dengan penelitian ini adalah variabel Asimetri Informasi

sebagai salah satu variable independen yang mempengaruhi kecurangan akuntansi.

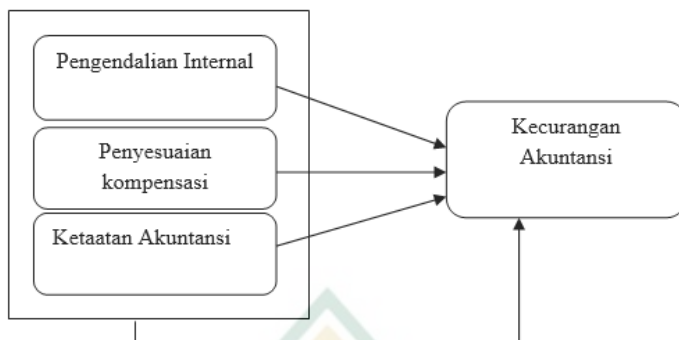
4. Nur Ratri Kusumastuti dan Wahyu Meiranto Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi dan asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Persamaan penelitian Nur Ratri Kusumastuti dan Wahyu Meiranto dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Dan adapun Perbedaan penelitian Nur Ratri Kusumastuti dan Wahyu Meiranto dengan penelitian ini adalah Perilaku Tidak Etis, Asimetri Informasi sebagai salah satu variable yang mempengaruhi kecurangan akuntansi.

5. M. Glifandi Hari Fauwzi Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keefektifan pengendalian internal dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Persamaan penelitian dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kecurangan akuntansi sebagai variabel dependennya. Dan adapun perbedaan penelitian dengan penelitian ini Moralitas Manajemen dan Perilaku Tidak Etis sebagai variable indepen yang mempengaruhi kecurangan akuntansi.

C. Kerangka Berfikir

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan gambaran tentang pengaruh pengendalian Internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan akuntansi variabel independen sedangkan Kecurangan akuntansi sebagai variabel dependen. Dari landasan teori diatas, maka penelitian menggambarkan kerangka pemikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Gambar kerangka berfikir diatas menjelaskan bahwa yang pertama adanya pengaruh Pengendalian Internal secara signifikan terhadap Kecurangan Akuntansi , yang kedua adalah adanya pengaruh kesesuaian kompensasi secara signifikan terhadap Kecurangan Akuntansi, yang ketiga adalah adanya pengaruh Ketaatan Akuntansi terhadap Kecurangan Akuntansi.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah tanggapan awal terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya. Kami katakan tentatif karena jawaban baru didasarkan pada teori yang relevan, belum fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat disajikan sebagai jawaban teoretis terhadap masalah dalam bentuk pertanyaan. Kami katakan tentatif karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁰Oleh karena itu, hipotesis dapat juga disajikan sebagai tanggapan teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai tanggapan empiris. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai kesimpulan yang tidak final, artinya belum dapat dibuktikan atau diuji kebenarannya.

Penelitian dapat berpedoman pada analisis data statistik, maka perumusan hipotesis harus benar-benar diambil pengertiannya yang kedua, hipotesis dapat diartikan sebagai

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2010, hIm. 93

asumsi yang memungkinkan benar atau salah, menolak jika salah, dan akan diterima jika fakta membenarkannya.²¹

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dapat di rumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi

Penerapan pengendalian internal yang maksimal merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah pencurian aset, penggelapan dana dan tindakan beresiko dari pengelolaan aset yang tidak tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Yadnya et al., 2017 pada Koperasi Simpan Pinjam Kecamatan Buleleng menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Penelitian yang dilakukan oleh (N. M. D. M. Dewi & Gede Adi Yuniarta, 2017) pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Sehingga semakin tinggi pengendalian internal yang diterapkan maka semakin rendah terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah:

H_1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengendalian Internal dan Kecurangan Akuntansi

2. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Kebijakan dalam pemberian kompensasi dapat berdampak positif ketika individu merasa upaya yang telah diperbuat sesuai dengan hasil yang diterima sehingga mendorong individu untuk memberikan yang terbaik ditempat mereka bekerja. Kebijakan dalam pemberian kompensasi dapat menimbulkan dampak negatif ketika individu merasa upaya yang telah diperbuat tidak sesuai dengan hasil yang telah diterima sehingga mendorong individu untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suarcaya et al., 2017) pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng

²¹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hIm. 74.

menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Penelitian yang dilakukan oleh (Widyaswari et al., 2017) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Susut menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Sehingga semakin tinggi kesesuaian kompensasi diterapkan maka semakin rendah terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah:

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian kompensasi terhadap keputusan pembelian.

3. Pengaruh Ketaatan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Hasil laporan keuangan yang memenuhi standar aturan akuntansi dapat menghasilkan laporan keuangan yang efektif, handal dan akurat. Sehingga adanya ketaatan aturan akuntansi tersebut dapat meminimalkan penyimpangan yang mungkin terjadi saat penyusunan laporan keuangan. Penyimpangan dalam laporan keuangan dapat mendorong individu melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) dan berdampak pada kerugian yang dialami oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiranti & Mayangsari, 2016) pada BUMN di Kota Jakarta yang menunjukkan bahwa ketaatan aturan akuntansi berperuh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Penelitian yang dilakukan oleh (Rodiah et al., 2019) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Provinsi Riau menunjukkan bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Semakin tinggi ketaatan aturan akuntansi yang diterapkan maka semakin rendah terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₃: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara ketaatan akuntansi terhadap keputusan pembelian.