

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Agency Theory*

Agency Theory dideskripsikan sebagai relasi keagenan sebagai suatu wujud kontrak antara pemilik perusahaan dan manajernya, dimana pemilik (sebagai prinsipal) menunjuk agen (manajer) untuk mengelola perusahaan atas nama mereka. Kopp menuturkan bahwa teori keagenan ialah prinsip yang dipakai dalam upaya untuk memaparkan relasi rumit yang ada antara pemilik (prinsipal) dan manajer (agen) bisnis. relasi keagenan lumrahnya di temukan antara mitra (sebagai prinsipal) dan eksekutif perusahaan (sebagai agen). relasi yang serupa lainnya misalnya, relasi antara perencanaan keuangan dan manajer portofolio (sebagai agen) dengan investor (sebagai prinsipal).¹

Kaplan Publishing menuturkan bahwa ada sejumlah konsep yang bisa menginterpretasikan teori keagenan. Pertama, memuat bahwa agen ialah orang yang diperkerjakan oleh prinsipal, dengan tanggungjawab untuk menjalankan tugas atas nama kepala perusahaan. Kedua, istilah keagenan lumrahnya merujuk pada relasi yang ada antara pemilik bisnis dan manajemen organisasi. Ketiga, biaya keagenan akan mengacu pada biaya yang dikeluarkan oleh pelaku dalam upaya memantau perilaku keagenan. Hal ini terjadi sebab agen mungkin kurang beritikad baik sebab keperluan pribadi. Keempat, konsep *agency loss* yang mengacu pada kerugian yang dialami prinsipal sebab tindakan agen. Ini bermakna jika agen berperilaku tepat dan bekerja demi keperluan prinsipal maka tidak akan terjadi kerugian. Sebaliknya, jika agen berperilaku buruk dan bekerja demi keperluan pribadi saja maka kerugian agensi akan naik.

2. *Fraud Triangle Theory*

Teori yang melandasi studi ini ialah *Fraud Triangle Theory*. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh R. Cressey. Dalam teori ini Cressey memaparkan alasan mengapa seseorang melangsungkan penyelewengan. Cressey mengemukakan bahwa tindakan penyelewengan ini lumrahnya timbul sebab ada tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan pembenaran

¹ Tankiso Moloji and Tshilidzi Marwala, *Synopsis: maknaficial Intelligence in Economics and Finance Theories, Advanced Information and Knowledge Processing*, 2020, https://doi.org/10.1007/978-3-030-42962-1_13.

(*rationalization*). *Statement of Auditing Standard (SAS) No. 99* memakai teori ini sebagai landasan dalam menginterpretasikan tiga situasi seseorang melangsungkan penyelewengan. Pertama, karyawan melangsungkan penyelewengan yang didorong oleh adanya tekanan. Kedua, adanya peluang yang menyebabkan karyawan melangsungkan penyelewengan, hal seperti ini lumrahnya terjadi sebab kurangnya pengamatan, pemeriksaan dan penjagaan pada pengendalian internal. Ketiga, pelaku tindakan kecurangan akan membenarkan alasan atau merasionalisasikan tindakan penyelewengan yang sudah dilakukan.

Cressey tahun 1953 dalam studinya menjumpai bahwa seseorang melangsungkan penyelewengan disebabkan oleh persoalan keuangan yang tidak bisa diselesaikan bersama dan meyakini persoalan itu hanya bisa diselesaikan secara diam-diam dengan memanfaatkan jabatan atau posisi dalam pekerjaan. Di lain sisi, mereka mengubah pola pikir yang awalnya dianggap sebagai pihak terpercaya untuk memegang aset menjadi pihak pengguna aset. Cressey juga menambahkan bahwa pelaku kecurangan menyadari tindakan mereka ilegal. Tapi, mereka menganggap bahwa apa yang dijalankannya itu ialah tindakan yang wajar. Tiga aspek pendorong seseorang melangsungkan penyelewengan:²

a. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan ialah situasi saat seseorang merasa tertekan dalam menghadapi persoalan yang sukar. Tekanan yang dirasakan mengacu pada aspek-aspek yang menyebabkan seseorang menjalankan serilaku tidak etis. Tiap-tiap pelaku kecurangan menghadapi tekanan untuk melakukan tindakan tidak etis. Tekanan itu bisa berupa tekanan finansial ataupun non finansial.

b. Kesempatan (*Opportunity*)

Peluang ialah situasi yang memungkinkan seseorang untuk melangsungkan penyelewengan. Peluang muncul dari kontrol yang tidak efektif atau sistem tata kelola yang memungkinkan individu untuk melatih keterampilan

² Abdullahi Robi'u and Noorhayati Mansor, "Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research," *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 5, No, no. Fraud, fraud diamond theory, fraud triangle theory, forensic accounting (2015): 38–45, <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v5-3/1823>.

organisasi. Dalam akuntansi, hal ini sering disebut sebagai kelemahan pengendalian internal. Keadaan ini mendorong orang untuk mengambil keuntungan dari situasi yang tersedia. Peluang terletak pada persepsi dan keyakinan pelaku. Semakin minim risiko tertangkap, semakin besar kemungkinan penyelewengan dilakukan.

c. **Pembenaran (*Rationalization*)**

Rationalization, yakni sikap yang membenarkan tindakan kecurangan. Pelaku lumrahnya kan membenarkan tindakan mereka dengan mencari alasan. Hal ini dilakukan untuk menenangkan perasaan dan tidak menimbulkan ketakutan saat pelaku menjalankan aksinya. Ungkapan yang dipakai lumrahnya dengan menyalahkan situasi sebagai penyebab pelaku melakukan tindakan kecurangan. Pembeneran atas tindakan yang keliru ialah aspek perilaku individu dalam pendekatan psikologis dan religius. Hal ini timbul sebab adanya dorongan dari lingkungan yang menganggap tindakan itu wajar dilakukan.

3. ***Fraud Diamond Theory***

Studi ini juga memakai *Fraud Diamond Theory* sebagai landasan teori. Teori ini dituturkan oleh Wolfe dan Hermanson tahun 2004, ialah hasil modifikasi dari *Fraud Triangle Theory* yang dikemukakan oleh Cressey tahun 1953. Pada teori ini Wolfe dan Hermanson menambahkan satu elemen, yakni kemampuan (*capability*) sehingga keseluruhan elemen pada teori ini ialah empat elemen. Dengan memakai empat elemen Wolfe dan Hermanson memaparkan alur pemikiran kecurangan, yakni:³

- a. Insentif, suatu situasi yang mendorong seseorang untuk melangsungkan penyelewengan. keperluan seseorang pada kebutuhan ini seringkali tidak terartikulasikan, sehingga diperlukan solusi rahasia untuk memuaskannya. Pada akhirnya, tindakan ini dilakukan dengan kecurangan.
- b. Oportunitas, keadaan dimana seseorang memiliki kesempatan untuk melangsungkan penyelewengan. Jika kontrol internal yang lemah memungkinkan seseorang untuk menangkap peluang dan memiliki kemampuan dan kekuatan untuk memanfaatkannya, seseorang bisa melangsungkan penyelewengan.

³ Robi'u and Mansor.

- c. Rasionalisasi, persepsi individu bahwa kegiatan curang ini berbahaya. Rasionalisasi ini mengarahkan penipu untuk mencari pembenaran atas tindakan mereka.
- d. Kapabilitas ialah kapabilitas yang diperlukan dan dimiliki seseorang untuk melangsungkan penyelewengan. Wolfe dan Hermanson memaparkan sifat-sifat perihal aspek keterampilan, seperti kecerdasan dan kreativitas, yang amat vital bagi penipu..

4. Pengendalian internal

a. Deskripsi pengendalian internal

Pengendalian internal ialah tindakan yang dilakukan oleh manajemen dan karyawan lainnya untuk memastikan bahwa tujuan teraih dengan menjaga keandalan penyajian laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasional, dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku.⁴ Berlandaskan deskripsi itu, pengendalian internal memiliki tujuan untuk memberikan jaminan yang wajar atas efektivitas dan efisiensi organisasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan hukum yang diimplementasikan. Pengendalian internal diharapkan bisa memastikan perlindungan dana organisasi, memastikan pengelolaan aset yang efektif dan efisien dan pelaporan keuangan yang akurat. Implementasi pengendalian internal membuat manajemen bertanggung jawab untuk menyusun laporan keuangan untuk keperluan pihak internal dan eksternal perusahaan.

Kontrol pada dasarnya lahir dari pemikiran perihal pentingnya tanggungjawab, amanah, dan keadilan. Jabatan atau tugas seorang pekerja ialah amanah yang harus dikerjakan. Islam mengajarkan agar sesantiasa menjalankan amanah dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana firman Allah dalam Surat An-Nisa ayat 58, berbunyi:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّواْ الْاٰمٰنٰتِ اِلٰى اٰهْلِهَا وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًا بَصِيْرًا ﴿٥٨﴾

Maknanya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat pada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) jika

⁴ Kundoyo and Lailatul Amanah, “Pengaruh Pengendalian internal Pada Kecurangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya,” *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 8, no. 12 (2019): 1–17.

menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya padamu. Sungguh Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.” (QS. An Nisa: 58)⁵

Allah memrintahkan untuk senantiasa menyeru pada kebaikan dan mencegah dari kemungkaran sebagai bagian dari *Fardhu Kifayah*.⁶ Adanya pengendalian internal pada perusahaan akan menjauhkannya dari sejumlah wujud penyelewengan. Aktivitas kontrol internal yang baik akan menghasilkan maklumat yang akurat, sehingga bisa mengkomunikasikan hasil maklumat itu pada pihak-pihak khusus untuk bisa mengambil keputusan yang tepat. Keputusan yang tepat bisa direalisasikan lewat kebijakan yang dipakai dalam mengatur perusahaan untuk meminimaslisir terjadinya kecenderungan melangsungkan penyelewengan.⁷

b. Prinsip-prinsip pengendalian internal

Pengendalian internal pada organisasi ataupun perusahaan ada sejumlah prinsip khusus, yakni:⁸

1) Penetapan tanggungjawab

Karakteristik yang paling utama dari pengendalian internal ialah penetapan tanggungjawab ke tiap-tiap karyawan secara spesifik. Penetapan tanggungjawab yang dimaksud, yakni tiap-tiap karyawan bisa bekerja selaras dengan tugas-tugas khusus yang bisa dipercayakan padanya. Suatu pekerjaan akan lebih efektif jika hanya dilakukan oleh satu orang saja dengan penuh tanggungjawab atas tugas yang sudah diberikan.

2) Pemisahan tugas

Pemisahan tugas ialah pemisahan atau pembagian tugas. Ada dua wujud umum penegakan prinsip pemisahan tugas. Pertama, tugas yang berlainan harus dijalankan oleh orang yang berlainan. Kedua, harus ada

⁵ Alquran, An Nisa ayat 58, *Mushaf Alquran Terjemah* (Depok: Al Huda, 2002), 88

⁶ Wahbah az-Zuhaili, *Tafsir al-Munir* Jilid 2 (Jakarta: Dema Insani, 2013), 366

⁷ A. Arisman, Aries Putriyani, and Ahmad Afandi, “Implementasi Sistem Kontrol Intern Pemerintah (SPIP) Dalam Perspektif Islam,” *Akuntabilitas* 11, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.15408/akt.v11i2.8860>.

⁸ Hery, *Pengantar Akuntansi Comprehensive editor* (Jakarta: PT Grasindo, 2015), 166-169

pemisahan tugas antara karyawan yang terlibat dalam pencatatan aset dan mereka yang secara langsung menangani aset secara fisik atau operasional.

3) Dokumentasi

Dokumentasi ialah Bukti bahwa transaksi bisnis atau peristiwa ekonomi sudah terjadi. Dengan menandatangani dokumen, seseorang bisa dengan gampang mengidentifikasi orang yang bertanggung jawab atas terjadinya transaksi. Transaksi harus didokumentasikan saat transaksi terjadi. Dokumen, di sisi lain, harus diberi nomor secara berurutan, dan semua dokumen bisa direkam.

4) Kontrol fisik, mekanik, dan elektronik

Kontrol fisik, mekanik dan elektronik ialah suatu kontrol ataupun pengamatan, pemeriksaan dan penjagaan perihal penjagaan aset seta memastikan ketepatan dokumen dan catatan. Sejumlah contoh dari kontrol fisik, mekanik dan elektronik antara lain: catatan-catatan akuntansi yang penting harus disimpan dalam *filing cabinet* yang terkunci, pemakaian kamera dan televisi monitor, dana kas dan surat berharga sebaiknya disimpan dalam *safe deposits box*, pemakaian *password system*, dan lain sebagainya.

5) Pengecekan independen atau verifikasi internal

Lumrahnya sistem pengendalian internal dipakai untuk pengujian independen dan verifikasi internal. Prinsip ini memuat mengkaji, mengkomparasikan, dan menyelaraskan data yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan lainnya untuk mendapat manfaat maksimal dari tinjauan atau verifikasi internal.

c. Tujuan pengendalian internal

Pengendalian internal dalam suatu organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki sejumlah tujuan yang bisa memberikan keyakinan bagi organisasi ataupun perusahaan, tujuan itu antara lain:⁹

- 1) Aset perusahaan dilindungi dengan baik dan dipakai hanya untuk keperluan organisasi atau perusahaan, bukan untuk keuntungan pribadi. Dalam hal ini, pengendalian internal sudah diimplementasikan untuk melindungi tiap-

⁹ Wakhyudi, *Self Controls Aspek Humanis dalam Sistem Pengendalian internal* (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2018), 13

tiap aset perusahaan secara memadai dari penipuan, pencurian, dan penyalahgunaan pada wewenang dan keperluan perusahaan.

- 2) Tersedia maklumat akuntansi yang akurat dan andal dari organisasi atau perusahaan. Hal ini dilakukan dengan meminimalkan risiko salah saji laporan keuangan, baik disengaja maupun tidak.
- 3) Karyawan akan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Satu dari sekian area risiko tertinggi dari pengendalian internal ialah penyelewengan karyawan. Penipuan karyawan ialah tindakan yang disengaja untuk keuntungan pribadi.

d. Indikator pengendalian internal

Berlandaskan *Committe of Sponsoring Organizations* (COSO), pengendalian internal memiliki lima komponen utama, yakni:¹⁰

- 1) Lingkungan kontrol (*control environment*)

Lingkungan kontrol ialah situasi di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang bisa membangun kesadaran semua personilnya untuk menjalankan aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga mempertinggi efektivitas pengendalian internal.

- 2) Aktivitas kontrol (*control activities*)

Aktivitas kontrol ialah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko dan implementasi dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko sudah dijalankan secara efektif.

- 3) Penilaian risiko (*risk assessment*)

Penilaian risiko ialah aktivitas penilaian atas kemungkinan terjadinya situasi yang mengancam pencapaian tujuan dan target suatu organisasi ataupun perusahaan yang memuat aktivitas identifikasi, analisis, dan mengelola risiko yang relevan bagi proses atau aktivitas organisasi.

¹⁰ Husnurrosyidah Husnurrosyidah, “Pengendalian internal, Love Of Money Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di BMT Kabupaten Kudus,” *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 4, no. 2 (2019): 140, <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.434>.

4) Informasi dan komunikasi (*information and communication*)

Informasi ialah data yang diolah dan bisa dipakai untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tujuan yang akan diraih sebuah organisasi ataupun perusahaan. Di lain sisi komunikasi ialah proses penyampaian pesan atau maklumat dengan memakai simbol atau lambang khusus baik secara langsung ataupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.

5) Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan ialah proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian internal dan proses yang memberikan keyakinan bawa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

5. Kompetensi

a. Deskripsi kompetensi

Kompetensi ialah karakteristik yang melandasi individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja individu di tempat kerja, atau kriteria yang dipakai sebagai referensi atau di tempat kerja, atau kausal atau efektif sebagai sebab dan akibat dengan kinerja yang luar biasa atau unggul di dunia kerja atau pada situasi khusus.¹¹ Kompetensi ialah tindakan atau perilaku individu yang memuat keterampilan umum, kompetensi, dan wawasan perihal kebijakan, aturan, dan pedoman untuk melakukan tugas. memakai keterampilan yang dimiliki karyawan perusahaan bisa menolong perusahaan dalam menjalankan pekerjaan yang lebih efisien. Karyawan berbakat dengan keterampilan kerja yang sangat baik menolong perusahaan meraih tujuan yang ditargetkan. Dari sini kita bisa menarik sebuah simpulan bahwa kompetensi ialah sikap yang harus dimiliki dan didapat seorang karyawan lewat pengetahuan dan pelatihan profesional yang memadai.

b. Aspek yang mempengaruhi kompetensi

Kompetensi bukanlah suatu kapabilitas yang tidak bisa dipengaruhi. Michael Zwell menyakatan bahwa ada sejumlah

¹¹ I Gede Beni Wirakusuma and Putu Ery Setiawan, "Pengaruh Pengendalian internal, Kompetensi Dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi," *E-Jurnal Akuntansi* 26 (2019): 1545, <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p26>.

aspek yang bisa memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang., yakni:¹²

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang perihal diri mereka sendiri dan orang lain sangat mempengaruhi perilaku mereka. Orang yang percaya bahwa mereka tidak kreatif atau inovatif tidak memikirkan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Dalam melakukannya, setiap orang harus berpikir positif perihal diri mereka sendiri dan orang lain dan menunjukkan karakteristik orang yang berorientasi masa depan. .

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan kontribusi dalam sebagian besar kompetensi. Berbicara di depan umum ialah kepiawaian yang bisa dikaji, diimplementasikan, dan ditingkatkan. Kepiawaian menulis juga bisa ditingkatkan lewat bimbingan, latihan dan umpan balik.

3) Pengalaman

Banyak kompetensi keterampilan memerlukan pengalaman dalam mengorganisir orang, berkomunikasi di depan umum, pemecahan masalah, dan lain sebagainya. Seseorang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi yang besar dan kompleks tidak mungkin berimbas pada lingkungan. Memahami dinamika ini memerlukan pengembangan kecerdasan organisasi.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak aspek yang di antaranya sukar untuk berubah. Tapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak bisa berubah. Pengalaman dan lingkungan bisa membentuk ataupun merubah kepribadian seseorang yang cenderung pada arah yang lebih baik dari sebelumnya. Mengubah kepribadian ini tidaklah gampang, sebab perlu adanya motivasi dalam diri sendiri untuk berubah.

5) Motivasi

Motivasi ialah aspek kompetensi yang bisa berubah. Motivasi karyawan bisa dipengaruhi secara positif oleh dorongan, penghargaan pada bawahan atas

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 339-343

pekerjaannya, dan pengakuan serta perhatian individu dari atasan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional bisa membuahkan sekat atas perolehan kemampuan. Takut membuat kekeliruan, merasa malu, merasa tidak diinginkan, atau tidak dimiliki membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan berkuasa berpengaruh pada keterampilan komunikasi dan merampungkan problematika dengan atasan.

7) Kemampuan Intelektual

Keterampilan tergantung pada pemikiran kognitif seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis. Tidak mungkin untuk meningkatkan lewat tiap-tiap intervensi yang dilakukan organisasi. Tentu saja, aspek seperti pengalaman bisa mempertinggi kemahiran keterampilan ini.

c. Indikator kompetensi

Indikator kompetensi ini merujuk pada penelitian dari Siregar dan Hamdani. Dalam studinya memakai enam unsur kompetensi, yakni:¹³

- 1) Kompetensi melayani (*helping human service*), ialah komponen yang memuat pemahaman pekerjaan secara interpersonal yang orientasinya pada pelayanan pelanggan.
- 2) Kompetensi memimpin (*influence*), ialah suatu keterampilan yang dipunyai karyawan untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain agar melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.
- 3) Kompetensi berfikir (*cognitive*), ialah kemampuan karyawan dalam mengolah maklumat, memecahkan persoalan, mengambil keputusan, menjalankan serbaikan, dan menggali ide-ide kreatif.
- 4) Posisi atau fungsi dalam organisasi (*position/function*), ialah suatu tanggungjawab karyawan pada pekerjaan sesuai jabatan dan fungsinya.

¹³ Muhammad Ichsan Siregar and Mufid Hamdani, "Pengaruh Keselarasan Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian internal, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Pada Fraud (Studi Pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung)," *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri* Vol. 9, no. No. 1 (2018): Edisi Juli.

- 5) Keyakinan atau ego (*confidence/ego*), ialah kepercayaan diri yang dipunyai seseorang pada kredibilitasnya sebagai karyawan.
- 6) Kemampuan untuk mengelola stress (*immunity to stress*), ialah suatu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dan mengelola emosi yang muncul dalam bekerja.

6. Komitmen Organisasi

a. Deskripsi komitmen organisasi

Steers mendeskripsikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (keyakinan pada nilai-nilai organisasi), komitmen (kesediaan untuk melakukan yang terbaik untuk kebaikan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) dengan organisasinya.¹⁴ Komitmen organisasi ini merujuk pada perasaan terikat karyawan dengan keterlibatannya pada organisasi. Komitmen dengan organisasi ialah sikap yang diperlukan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan mereka. Saat karyawan memiliki tingkat dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi dan saling mendukung dalam merih tujuan organisasi, mereka berperilaku baik dan bekerja keras untuk organisasi ataupun perusahaannya.

Komitmen seringkali dimaknai sebagai tindakan menjaga dan bertanggungjawab. Seorang karyawan yang memiliki komitmen akan bertanggungjawab dan setia pada perusahaan dalam situasi apapun. Islam mengajarkan untuk selalu menjalankan tugas yang sudah diberikan dengan baik dan penuh tanggungjawab, sebagaimana firman Allah dalam Surat Ali Imran ayat 103, berbunyi:

وَاَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Maknanya : “Dan berpeganglah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai,

¹⁴ Albar and Fitri, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi, Dan Sistem Pengendalian internal Pada Fraud (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kota Lhokseumawe).”

dan ingatlah nikmat Allah padamu saat kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, di lain sisi (saat itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkanmu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya padamu agar kamu mendapat petunjuk.” (QS. Ali Imran: 103)¹⁵

Berlandaskan ayat itu, memaparkan bahwa Allah memerintahkan pada makhluk-Nya agar senantiasa taat dengan aturan yang sudah ditentukan. Dalam konteks ini karyawan seharusnya selalu patuh dengan aturan yang sudah dibuat agar tujuan suatu perusahaan bisa tercapai. Hal ini menunjukkan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan pada perusahaannya atau organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan selalu menjalankan semua kewajibannya dengan baik dan bertanggungjawab. Sebab Islam mengajarkan untuk senantiasa melakukan semua tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

b. Aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi

Komitmen organisasi memiliki konsep yang berlainan dengan komitmen karier, seorang bisa saja berdedikasi tinggi pada kariernya tapi tidak berdedikasi tinggi pada organisasinya, begitu pula sebaliknya. Komitmen organisasi ini dideskripsikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar bisa menunjang kesuksesan organisasi selaras dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengedepankan keperluan organisasi. Komitmen seorang karyawan pada organisasi ataupun perusahaan sangat diperlukan dalam dunia kerja. Mowdayet menuturkan bahwa ada sejumlah aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi:¹⁶

- 1) Karakteristik pribadi. Karakteristik ini memuat umur, masa kerja, motivasi kinerja, tipe kelamin, ras, dan aspek kepribadian lainnya.

¹⁵ Alquran, Ali Imran ayat 103, *Mushaf Alquran Terjemah* (Depok: Al Huda, 2002), 64

¹⁶ Azis Rahmat Ma'rufi and Choirul Anam, “Aspek Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi,” *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* 9, no. 1 (2019): 443, 445, file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf.

- 2) sifat pekerjaan. karakteristik ini memuat masukan, umpan balik, tantangan profesional, otonomi, kesempatan, interaksi, dan kejelasan dan preferensi untuk aspek inti pekerjaan.
- 3) karakteristik struktural. Karakteristik ini memuat tingkat formalitas, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi manajemen dalam organisasi.
- 4) Pengalaman kerja. Dalam hal ini memuat ketergantungan pada organisasi, keperluan pribadi pada perusahaan, sikap positif pada perusahaan, dan relasi sosial individu dalam perusahaan.
- 5) 5) Dukungan organisasi dalam hal ini diilustrasikan sebagai sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi mendorong, menghormati dan menghargai kontribusi mereka dan menghargai individu dalam pekerjaannya.

c. Indikator komitmen organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu situasi dimana seorang karyawan memihak organisasi khusus dan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Merujuk pada indikator yang dipakai dalam studi dari Maya Astria dkk. komitmen organisasi terdiri dari lima komponen, yakni:¹⁷

- 1) Bekerja lewat target, yakni sikap karyawan yang berupaya untuk menjalankan sekerjanya dengan maksimal sesuai target yang sudah ditentukan
- 2) Membanggakan organisasi pada orang lain, yakni sikap percaya diri dan puas seorang karyawan bisa bekerja bersama organisasi pada sebuah instansi tempat bekerja
- 3) Menerima semua tugas, yakni karyawan bersedia menerima segala wujud penugasan dari atasan
- 4) Kesamaan nilai, yakni karyawan dan instansi memiliki prinsip nilai kerja yang sejalan
- 5) Bangga menjadi bagian dari organisasi, yakni membanggakan diri menjadi bagian dari keluarga dalam

¹⁷ M Astria, M D Aristi, and H Zaki, “Pengaruh Good University Governance, Pengendalian internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Komitmen Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan ...,” *ECOUNTBIS JOURNAL: Economics ...* 1, no. 1 (2021): 16–30, <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/118>.

organisasi yang menumbuhkan sikan dan energi positif bagi karyawan dan instansi tempat bekerja

- 6) Organisasi ialah inspirasi, yakni situasi dimana karyawan sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan target organisasinya sehingga bisa mempertinggi kinerja karyawan demi pencapaian tujuan organisasi
- 7) Gembira memilih bekerja pada organisasi, yakni sikap emosional karyawan pada suatu instansi sebab tugas yang diberikan selaras dengan tujuannya
- 8) Peduli pada nasib organisasi, yakni karyawan yang memiliki komitmen tinggi yang ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaannya bekerja melebihi yang ditargetkan agar organisasi bisa maju dan berkembang.

7. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

a. Deskripsi kecurangan akuntansi

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) menuturkan bahwa kecurangan ialah tiap-tiap tindakan yang menyeleweng dari hukum (seperti merusak atau melaporkan Palsu lainnya kepada suatu pihak). Sehubungan dengan hal itu penipuan ini menjadi tindakan yang disengaja untuk keuntungan pribadi tapi merugikan pihak lain. Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) memaparkan kecurangan akuntansi, yakni:¹⁸

- 1) Salah saji diakibatkan oleh kecurangan laporan keuangan, khususnya penyajian laporan keuangan yang mengandung kekeliruan atau kelalaian atau dengan sengaja mengungkapkan maklumat laporan keuangan untuk menyesatkan pemakai laporan keuangan. .
- 2) Manajemen aset yang buruk (sering disebut sebagai penggelapan atau manipulasi) yang melibatkan pencurian aset perusahaan; Akibatnya, laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) juga mengklasifikasi penyelewengan dalam tiga kategori dan

¹⁸ Ronald Tehupuring & Rafli Alvaro Lingga, "System As Predictor in Local Government . Mitigate It? Sistem Kontrol Intern Sebagai Prediktor Kecurangan Akuntansi Pada Dapatkah Loyalitas Individu Memitigasinya?," *Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara* 3, no. 2 (2017): 113–29.

dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” berlandaskan tipe perbuatannya, yakni:¹⁹

- 1) *Fraud* atas laporan (*fraudulent statement*), kecurangan akuntansi bisa diilustrasikan sebagai kecurangan manajerial berupa salah saji material dalam laporan keuangan yang merugikan investor dan kreditur. Penipuan ini bisa bersifat finansial atau non-finansial.
- 2) Penggelapan aset (*assets misappropriation*), penggelapan aset bisa diklasifikasikan menjadi kecurangan kas, kecurangan persediaan, dan kecurangan pengeluaran biaya.
- 3) Korupsi, ACFE menuturkan bahwa korupsi bisa dipartisi menjadi konflik keperluan, penyuapan, keuntungan ilegal dan pemerasan ekonomi.

b. Aspek penyebab kecurangan akuntansi

Ada sejumlah aspek yang menimbulkan seseorang untuk melangsungkan penyelewengan. Kesempatan yang ada untuk melangsungkan penyelewengan bisa terjadi di tiap-tiap organisasi. Kesempatan yang paling besar, yakni pada lemahnya pengendalian internal. Menurut studi yang dijalankan oleh Hollinger dan Clark, penyebab yang paling umum karyawan melangsungkan penyelewengan, yakni adanya kesempatan (lumrahnya timbul dari kontrol internal yang lemah) dan merasa tidak puas pada upah kerja. Dalam bukunya Albrecht, Dennies Greer membuat ilustrasi atas tiga kunci aspek utama pemicu tindakan kecurangan, yakni:²⁰

- 1) Tekanan, memuat tekanan ekonomi, kebiasaan buruk yang sedang berlangsung dari masa lalu, tekanan yang timbul dari banyak hal yang berhubungan dengan pekerjaan, dan tekanan dari banyak dimensi lainnya.
- 2) Peluang memuat lemahnya kontrol yang bisa mencegah dan/atau mendeteksi perilaku curang, ketidakmampuan menilai kinerja, ketidakmampuan mencegah pelaku penipuan, kurangnya akses informasi, ketidaktahuan, ketidakpedulian, dan kelemahan audit.
- 3) Pembeneran ialah seperangkat nilai atau sikap etis yang memungkinkan seorang manajer atau karyawan untuk melakukan kekeliruan atau berada dalam lingkungan

¹⁹ Silviana Pebruary, dkk., *Pencegahan Fraud di Lembaga Mikro Syariah* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 60-65

²⁰ Silviana Pebruary, dkk., *Pencegahan Fraud di Lembaga Mikro Syariah*, 66-74

yang cukup membuat stres untuk membenarkan kekeliruan.

c. Indikator kecenderungan kecurangan akuntansi

Instrumen yang dipakai untuk menguji kecenderungan kecurangan akuntansi memuat lima indikator, yakni:²¹

- 1) kecenderungan untuk memanipulasi, memalsukan, atau mengatur ulang catatan akuntansi;

Kecurangan akuntansi bisa dilakukan oleh manajemen atau karyawan dengan memanipulasi penerimaan transaksi, mengabaikan aturan akuntansi, memalsukan penerimaan, atau mengubah entri akuntansi pada akhir periode.

- 2) kecenderungan untuk memberikan gambaran yang keliru atau menghilangkan peristiwa atau pengumuman transaksi yang material dari laporan keuangan;

Representasi yang keliru oleh manajemen atau karyawan yang diakibatkan oleh penghilangan peristiwa, transaksi, atau maklumat yang bisa dipakai untuk menipu pengguna laporan keuangan.

- 3) kecenderungan untuk dengan sengaja menyalahgunakan prinsip akuntansi;

Manajemen atau pegawai dengan sengaja mengimplementasikan prinsip akuntansi yang tidak benar. Seperti perubahan asumsi perihal Jumlah Tercatat, Klasifikasi dan Pelaporan Transaksi Keuangan.

- 4) kecenderungan salah saji laporan keuangan sebab penyalahgunaan aktiva;

Manajemen atau karyawan membuat salah saji yang diakibatkan oleh penyalahgunaan atau penyelewengan aset dengan memanipulasi laporan keuangan agar tampak tidak selaras dengan prinsip yang berlaku.

- 5) Kecenderungan untuk membuat laporan keuangan palsu sebab penanganan aktiva yang tidak tepat dan catatan dan dokumen yang tidak akurat;

Adanya penanganan aset yang tidak tepat, pelaksanaan penipuan dalam penyusunan laporan keuangan, dengan pemalsuan dokumen oleh agen. Dilakukan dengan cara memalsukan dokumen dan mempercepat atau menunda pencatatan laporan

²¹ Husnurrosyidah, “Pengendalian internal, Love Of Money Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di BMT Kabupaten Kudus.”

keuangan. Kecurangan itu bisa melibatkan manajemen atau pihak luar.

8. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)

a. Deskripsi *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)

Baitul Maal wat Tamwil atau biasa disebut BMT ialah sebuah lembaga keuangan mikro yang beroperasi berlandaskan prinsip Syariah. Bisnis utama lembaga keuangan ini ialah memberikan pinjaman dan jasa yang tidak memakai bunga tapi produknya memakai sistem bagi hasil berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. *Baitul Maal wat Tamwil* memuat dua istilah, yakni *Baitul Maal* dan *Baitut Tamwil*. *Baitul Maal* ialah istilah untuk organisasi yang lebih mengarah pada usaha-usaha penghimpunan dan pengalokasian dana non profit, seperti zakat, infak, dan sedekah. Di lain sisi *Baitut Tamwil* ialah sebuah usaha penghimpunan dan pengalokasian dana komersial.²²

BMT sebagai satu dari sekian Lembaga keuangan mikro lokal dan daerah terlebih ditujukan untuk mendukung usaha kecil dan menengah yang berkembang di wilayah mereka. Beroperasi di bawah hukum Islam, BMT mendukung pertumbuhan usaha produktif dengan mendorong aktivitas tabungan dan pedanaan aktivitas ekonomi anggota dan masyarakat setempat. BMT juga bisa dituturkan sebagai lembaga keuangan berbasis masyarakat yang aktivitasnya dilakukan berlandaskan syariat Islam. Sejumlah fungsi BMT, yakni, mempertinggi dan mengembangkan ekonomi masyarakat, terlebih masyarakat kecil, dan mempertinggi produktivitas usaha dengan mendanai pengusaha kecil yang memerlukan, meningkatkan kesempatan kerja dan mempertinggi pemasukan masyarakat, dan usaha Meningkatkan kapabilitas dan skala aktivitas dan mengarahkan peningkatan ekonomi masyarakat. Masyarakat dan Mobilisasi, memajukan dan mengembangkan potensi dan kapasitas masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.²³

²² Yaya, dkk., *Akuntansi Perbankan Syariah (Teori dan Implementasi Kontemporer)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009)

²³ Nurul Jadid and Paiton Probolinggo, "Kontribusi BMT dalam Mendukung Perkembangan Toko Ritel (Studi Kasus BMT Masalah Sidogiri Cabang Maron Kidul Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo) 1), 2)" 2 (2021): 16–33.

Lumrahnya, ada tiga fungsi BMT yang banyak dijalankan. Pertama, berfungsi sebagai layanan keuangan. aktivitas layanan keuangan yang dikembangkan BMT berwujud penghimpunan dan pengalokasian dana lewat aktivitas penggalangan dana anggota dan non anggota. Kedua, berfungsi sebagai lembaga sosial atau pengelola Zakat, Infak, dan Sedekah. BMT beroperasi tidak hanya sebagai organisasi nirlaba, tapi juga sebagai organisasi nirlaba. Dana sosial BMT bisa dihimpun dari lembaga seperti Dompot Dhuafa yang menghimpun nasabah-nasabah yang diberdayakan oleh BMT. Ketiga, fungsi penggerak sektor rill. Alokasi dana ke sektor ril ialah keunggulan BMT. Alokasi dana ke sektor riil akan berimbang luas dan langgeng pada perkembangan barang publik. Pemberdayaan sektor yang sebenarnya dapat diraih dengan mendorong klien untuk memulai atau memperluas bisnis mereka yang sudah ada.²⁴

b. Prinsip *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)

Jamal Lulail menuturkan bahwa BMT sebenarnya ialah dua kelembagaan yang menjadi satu, yakni Lembaga *Baitul Maal* dan Lembaga *Baitut Tamwil*, meskipun memiliki relasi yang erat antara keduanya dalam menciptakan suatu situasi kemoneteran yan merata dan dinamis, tapi tiap-tiap keduanya memiliki prinsip dan produk yang berlainan.²⁵

1) Prinsip *Baitul Maal*

Baitul Maal yang mengalami penyempitan makna di tengah masyarakat hanya memiliki prinsip sebagai penghimpun dan pendistribusi zakat, infak, dan sedekah. *Baitul Maal* hanya "menunggu" orang secara sadar untuk mengalokasikan dana zakat., infak, dan sedekahnya tanpa ada suatu tindakan untuk Melakukan arbitrase atau pengambilan secara langsung dengan mereka yang sudah memenuhi kewajibannya. Dari prinsip ini, kita bisa menuturkan bahwa produk inti *Baitul Maal* memuat unsur-unsur berikut:

²⁴ Hertanto Widodo, dkk., *Panduan Praktis Operasional Baitul Maal wat Tamwil (BMT)*, (Bandung: Mizan, 2000), 81-84

²⁵ Jamal Lulail Yunus, *Manajemen Bank Syariah Mikro*, (Malang: UIN Malang Press, 2009)

a) Produk Penghimpun Dana

Dalam penghimpunan dana ini, Baitul Maal menerima dan menghimpun dana dalam wujud zakat, infak dan sedekah. Di lain sisi, baitul mal juga menerima dana dalam wujud sumbangan, hibah atau wakaf yang bersifat sosial.

b) Produk Pengalokasian Dana

Penyaluran dana yang terkumpul, terutama yang berasal dari zakat, harus terarah sesuai target yang dituju. Sebab cara penyaluran dana Zakat ini sudah jelas tercantum dalam Al-Qur'an, yakni *ashaf tsamaniyyah* atau 8 golongan, yakni fakir, miskin, amil, muallaf, fi sabilillah, Gharim, budak, dan musafir. Di lain sisi, dana non-zakat bisa dipakai untuk pengembangan usaha, lembaga pendidikan, masjid, atau biaya operasional lainnya.

2) Prinsip *Baitut Tamwil*

Baitut Tamwil tidak jauh beda dengan prinsip-prinsip yang dipakai oleh perbankan syariah. Ada tiga prinsip yang bisa dijalankan oleh BMT dalam konteks *Baitut Tamwil*, yakni:

a) Prinsip Bagi Hasil

Prinsip ini ialah Sebuah sistem yang memuat prosedur untuk berbagi hasil kinerja antara investor dan manajer dana. Hasil ini didistribusikan antara BMT dan pengelola dana dan antara BMT dan penyedia dana. wujud produk yang berlandaskan prinsip ini ialah *Mudharabah* dan *Musyarakah*

b) Prinsip Jual Beli dengan *Mark-Up* (Profit)

Pendanaan dalam prinsip ini ialah Proses jual beli di mana BMT menunjuk pelanggan sebagai agen resmi untuk menyembelih atas nama BMT. BMT kemudian bertindak sebagai penjual yang menjual barang pada pelanggan dengan harga beli ditambah keuntungan BMT-nya atau sering disebut dengan *Mark-up*. Produk yang selaras dengan prinsip ini ialah *Murabahah* dan *Ba'i Kitsaman Ajil*.

c) Prinsip Non Profit

Pendanaan dengan prinsip ini ialah pendanaan sosial dan politik yang berorientasi non profit. Berlandaskan prinsip ini, pelanggan tidak harus berbagi keuntungan, melainkan mereka dikenakan biaya aktual. Misalnya, pembiayaan biaya administrasi. Di BMT, dana ini sering disebut *qard*. Dengan kata lain, untuk aktivitas produksi yang memenuhi syarat pendanaan, modal yang dipinjam dari BMT tidak perlu dikembalikan kecuali jika syarat-syarat khusus terpenuhi.

B. Studi Terdahulu

Hasil dari sejumlah studi terdahulu dipakai sebagai bahan pengkomparasian pada studi ini, baik perihal perbedaan ataupun persamaannya. Di lain sisi, studi terdahulu juga dipakai sebagai referensi dalam rangka menambah maklumat yang ada sebelumnya. Sejumlah studi terdahulu disajikan dalam tabel, yakni:

Tabel 2.1
Studi Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Suaracaya, Prayudi, dan Herawati tahun 2017	Pengaruh Keselarasan Kompensasi, Pengendalian internal, Dan Perilaku Tidak Etis Pada Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Studi Kasus Pada Persepsi karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Se-	Berlandaskan studi ini, keselarasan kompensasi dan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan pada <i>faud</i> . Di lain sisi variabel perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan pada <i>faud</i> .	Mengukur pengaruh variabel pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada lembaga koperasi	Penelitian terdahulu mengukur kecurangan dengan menambahkan variabel keselarasan kompensasi serta perilaku tidak etis

		Kecamatan Buleleng)			
2	Siregar dan Hamdani tahun 2018	Pengaruh Keselarasan Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pada <i>Fraud</i> (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung)	Berlandaskan hasil dari studi ini, yakni variabel keselarasan kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh pada <i>fraud</i> . Di lain sisi variabel keefektifan sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif pada <i>fraud</i> .	Mengukur pengaruh variabel pengendalian internal dan variabel kompetensi terhadap kecurangan akuntansi	Penelitian terdahulu mengukur kecurangan dengan menambahkan variabel keselarasan kompensasi serta budaya organisasi pada lembaga pemerintah
3	Husnurosyidah tahun 2019	Pengendalian internal, <i>Love Of Money</i> Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di BMT Kabupaten Kudus	Berlandaskan hasil studi ini, menuturkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Di lain sisi <i>love of Money</i>	Mengukur pengaruh variabel pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada lembaga koperasi	Penelitian terdahulu mengukur kecenderungan kecurangan dengan menambahkan variabel <i>Love Of Money</i>

			memiliki pengaruh Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.		
4	Wirakusuma dan Setiawan tahun 2019	Pengaruh Pengendalian internal, Kompetensi dan <i>Locus Of Control</i> Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa pengendalian internal dan kompetensi memiliki pengaruh negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Di lain sisi <i>locus of control</i> memiliki pengaruh positif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.	Mengukur pengaruh variabel pengendalian internal dan kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	Penelitian terdahulu mengukur kecenderungan kecurangan dengan menambahkan variabel <i>Locus Of Control</i>
5	Kundoyo dan Amanah tahun 2019	Pengaruh Pengendalian internal Pada Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Kota Surabaya	Berlandaskan pengujian statistik yang dijalankan, mengindikasikan bahwa lingkungan kontrol,	Mengukur pengaruh variabel pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan	Penelitian terdahulu mengukur kecenderungan kecurangan pada lembaga pemerintah

			<p>penilaian risiko, aktivitas kontrol, dan maklumat dan komunikasi tidak mempengaruhi kecurangan akuntansi. Tapi, aktivitas pemantauan berpengaruh signifikan pada kecurangan akuntansi.</p>	akuntansi	
6	Lyana dan Sujana tahun 2021	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi, <i>Locus Of Control</i>, dan Implementasi <i>Good Governance</i> Pada Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Seririt</p>	<p>Berlandaskan hasil analisis yang dijalankan, bahwa komitmen organisasi dan <i>good governance</i> berpengaruh negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Di lain sisi <i>locus of control</i> memiliki pengaruh positif Pada</p>	<p>Mengukur pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p>	<p>Penelitian terdahulu mengukur kecenderungan kecurangan dengan menambahkan variabel <i>Locus Of Control</i> dan Implementasi <i>Good Governance</i> pada lembaga perkreditan desa</p>

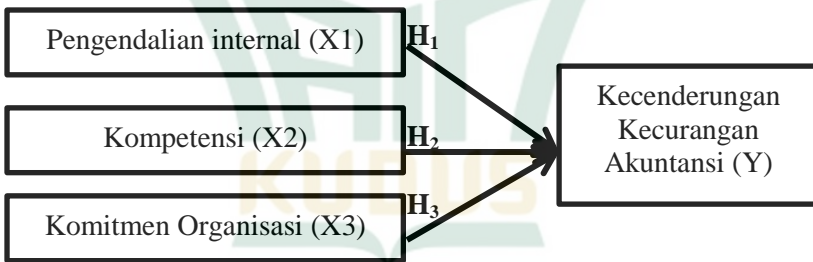
			Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.		
7	Sudariani dan Yudantara tahun 2021	Pengaruh Kompetensi Pengelola, Keefektifan Pengendalian internal dan Keselarasan Kompensasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dalam Pengelolaan Dana Bumdes	Berlandaskan hasil riset studi ini, menuturkan bahwa variabel kompetensi, keefektifan pengendalian internal, dan keselarasan kompensasi berimbas negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.	Mengukur pengaruh variabel kompetensi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	Penelitian terdahulu mengukur kecenderungan kecurangan dengan menambahkan variabel keselarasan kompensasi pada pengelolaan bumdes
8	Astria, Aristi, dan Zaki tahun 2021	Pengaruh Good University Governance, Pengendalian internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Komitmen Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Berlandaskan hasil pengujian diketahui secara parsial bahwa implementasi <i>good university governance</i> , pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan komitmen	Mengukur pengaruh variabel komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	Penelitian terdahulu mengukur kecenderungan kecurangan dengan menambahkan variabel Good University Governance, dan Ketaatan Aturan Akuntansi pada lembaga

			organisasi berimbas negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada universitas di Kota Pekanbaru		pendidikan/ universitas di kota Pekanbaru
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam studi ini menginterpretasikan secara garis besar suatu rangkaian pemikiran yang dilandaskan pada latar belakang, kajian teori, dan studi terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Aspek-aspek yang diuji ialah pengendalian internal, kompetensi, dan komitmen organisasi. Berlandaskan pemaparan itu, maka bisa diilustrasikan kerangka berfikir, yakni:

**Gambar 2.1
Kerangka Berpikir**



Studi ini memakai pengendalian internal, kompetensi, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, di lain sisi variabel terikatnya ialah kecenderungan kecurangan akuntansi. Kerangka berpikir ini mengidentifikasi variabel-variabel dari persoalan penelitian dan bisa memaparkan keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketiga variabel bebas itu yang menjadi dugaan persoalan perihal ada atau tidaknya pengaruh pada terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

D. Hipotesis

Hipotesis memuat perihal pernyataan singkat yang ditarik sebuah simpulan dari telaah pustaka. Hipotesis ialah jawaban pada persoalan yang sedang dikaji. Pada hipotesis ini akan dipaparkan pengaruh pengendalian internal, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pengendalian internal ialah tindakan yang dilakukan oleh manajemen dan karyawan lainnya untuk memastikan bahwa tujuan teraih dengan menjaga keandalan penyajian laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasional, dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku.²⁶ di lain sisi pengendalian internal dideskripsikan sebagai satu dari sekian metode untuk menghindari *fraud* dan memberikan proteksi untuk manajemen agar bertindak sejalan dengan ketentuan ataupun kaidah.²⁷ Adanya pengendalian internal ini, diharapkan bisa menyediakan maklumat yang handal sehingga mampu memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi ataupun perusahaan dan mampu memperminim tindakan yang menyeleweng dari aturan yang berlaku. Tindakan yang menyeleweng bisa berupa kecurangan akuntansi.

Kecurangan akuntansi seringkali berwujud korupsi, penggelapan aset, dan pemalsuan laporan keuangan. Jika pengendalian internal tidak efektif dalam suatu organisasi atau perusahaan, tren penipuan akuntansi bisa terjadi. Kontrol internal yang tidak berjalan efektif, menciptakan peluang bagi seseorang untuk melangsungkan penyelewengan akuntansi.²⁸ Untuk menghindari hal itu pimpinan harus mempertinggi keefektifan pengendalian internal pada perusahaanya. Kontrol internal yang baik bisa menolong perusahaan mempersiapkan diri menghadapi ancaman di masa depan. Kontrol internal yang diimplementasikan secara efektif bisa memutus mata rantai kecurangan akuntansi.

²⁶ Kundoyo and Amanah, “Pengaruh Pengendalian internal Pada Kecurangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.”

²⁷ Ni Made Rina Sudariani and I Gede Agus Pertama Yudiantara, “Pengaruh Kompetensi Pengelola, Keefektifan Pengendalian internal Dan Keselarasan Kompensasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dalam Pengelolaan Dana Bumdes,” *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)* 12 (2021): 830–41.

²⁸ Wirakusuma and Setiawan, “Pengaruh Pengendalian internal, Kompetensi Dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.”

Berlandaskan studi yang dijalankan oleh Husnurrosyidah tahun 2019 mengindikasikan bahwa pengendalian internal berimbas negatif Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Sejalan dengan penelitian dari Siregar dan Hamdani tahun 2018 yang menuturkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh negatif dan signifikan Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Ini maknanya keefektifan pengendalian internal bisa dipakai untuk mencegah dan memperminim kecenderungan kecurangan akuntansi yang terjadi pada suatu organisasi, hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam organisasi maka akan semakin minim kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan teori dan studi terdahulu, maka hipotesis dalam studi ini bisa dirumuskan, yakni :

H₁ : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kompetensi ialah karakteristik yang melandasi seseorang perihal Efektivitas kinerja individu di tempat kerja, atau karakteristik mendasar orang secara kausal dengan standar acuan, efektif atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu.²⁹ bisa dideskripsikan juga sebagai sebuah relasi cara – cara tiap-tiap karyawan memanfaatkan pengetahuan, kepiawaian dan pengalaman. karyawan yang tidak kompeten tidak akan mampu menolong manajemen dalam memecahkan persoalan yang memiliki resiko. Sehubungan dengan hal itu, karyawan yang memiliki kompetensi akan menghasilkan laporan yang efektif dan efisien sehingga bisa menolong manajemen dan auditor dalam mencari temuan ataupun memecahkan persoalan. Hal ini juga akan memperminim tindakan kecurangan akuntansi oleh karyawan yang memiliki kompetensi.

Munculnya kasus-kasus penyelewangan dana pada BMT dilatar belakangi oleh sejumlah aspek. satu dari sekian aspek yang diduga mendorong munculnya kecenderungan kecurangan pada penyelewangan dana ialah minimnya kompetensi karyawan.³⁰ Kompetensi yang dipunyai karyawan sangat

²⁹ Wirakusuma and Setiawan.

³⁰ Sudariani and Yudiantara, “Pengaruh Kompetensi Pengelola, Keefektifan Pengendalian internal Dan Keselarasan Kompensasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dalam Pengelolaan Dana Bumdes.”

diperlukan untuk mampu meraih tujuan perusahaan. Tingkat kompetensi karyawan amat vital untuk diperhatikan, hal ini disebabkan saat karyawan tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka, hal ini mempengaruhi munculnya penyelewengan dan manipulasi. Tidak peduli seberapa bagus sistem atau proses kerja, jika orang yang mengoperasikannya tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka, ada kemungkinan kecurangan akan terjadi. Guna mengatasi hal itu, maka amat vital untuk mempertimbangkan perihal tingkat kompetensi yang memuat pengetahuan ataupun kepiawaian yang dipunyai oleh karyawan.

Selaras dengan penelitian dari Wirakusuma dan Setiawan tahun 2019 yang mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki imbas negatif pada kecenderungan untuk kecurangan akuntansi. Artinya semakin tinggi kompetensi individu maka semakin minim kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi. Sejalan dengan studi yang dijalankan oleh Sudariani dan Yudiantara pada tahun 2021 yang mana temuannya mengindikasikan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kecenderungan untuk kecurangan akuntansi. Bisa dituturkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin sedikit kecurangan akuntansi yang bisa dilakukan. Berdasarkan teori dan studi terdahulu, maka hipotesis dalam studi ini bisa dirumuskan, yakni:

H₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Steers mendeskripsikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (keyakinan pada nilai-nilai organisasi), dedikasi (kesediaan untuk melakukan yang terbaik untuk keperluan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dipaparkan oleh seorang karyawan pada organisasinya.³¹ bisa ditarik sebuah simpulan bahwa komitmen organisasi ini merujuk pada perasaan terikat karyawan terkait keterlibatannya pada organisasi. Komitmen dalam organisasi ialah sikap yang dipunyai karyawan

³¹ Albar and Fitri, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi, Dan Sistem Pengendalian internal Pada Fraud (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kota Lhokseumawe)."

untuk berusaha bertahan dalam organisasi dan berkontribusi aktif dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Komitmen organisasi juga memiliki kontribusi yang amat vital bagi perusahaan. Kurangnya dedikasi dan loyalitas yang dipunyai karyawan nantinya bisa memicu tindakan kecurangan.

Keterikatan dan dedikasi karyawan sangat penting bagi suatu organisasi sebab keperluan, tujuan dan keperluan karyawan harus selaras dengan keperluan organisasi untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan cakap. Satu dari sekian aspek yang memicu terjadinya kecurangan akuntansi ialah aspek peluang. Terbuka lebarnya kemungkinan terjadinya kecurangan tidak bisa mempengaruhi individu yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, sebab komitmen organisasi juga bisa mengarahkan individu dalam melakukan sejumlah tindakan. Tingginya tingkat dedikasi dan loyalitas yang dipunyai karyawan bisa memperminim adanya perbuatan yang menyeleweng.³²

Selaras dengan hasil penelitian dari Albar dan Fitri tahun 2018 yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berimbas negatif pada *fraud*. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Suarniti dan Sri tahun 2020 yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berimbas negatif pada kecurangan akuntansi. bisa dituturkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menyebabkan mereka lebih mementingkan organisasi dibanding keperluan pribadi, sehingga bisa memperminim kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan teori dan studi terdahulu, maka hipotesis dalam studi ini bisa dirumuskan, yakni :

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

³² Ni Luh Putu Eka Suarniti and Maria M. Ratna Sari, "Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Keselarasan Kompensasi Pada Kecurangan Akuntansi," *E-Jurnal Akuntansi* 30, no. 2 (2020): 319, <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i02.p04>.