

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengendalian Internal

2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Internal

Dalam upaya mencapai tujuan utama, tiap perusahaan sudah sepatutnya memiliki suatu alat yang dapat dijadikan kontrol atas kinerja dan sistem yang berjalan didalamnya. Alat tersebut adalah pengendalian internal atau *Internal Control*. Pengendalian internal merupakan cara yang dilakukan manajemen perusahaan untuk mengurangi potensi timbulnya kecurangan yang mungkin terjadi dalam sistem yang ada di perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat mengenai pengendalian internal perusahaan, salah satu diantaranya adalah Mulyadi (2016:129) yang menjelaskan bahwa;

“Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Commitee of Sponsoring Organizations dalam *Internal Control – Integrated Framework* (2013:2) juga mengemukakan hal lain mengenai pengendalian internal sebagai berikut:

“Internal control is not a serial process but a dynamic and integrated process. The Framework applies to all entities: large, mid-size, small, for-profit and not-for-profit, and government bodies. However, each organization may choose to implement internal control differently. For instance, a smaller entity’s system of internal control may be less formal and less structured, yet still have effective internal control”

Dalam definisi yang dikemukakan COSO menjelaskan bahwa *internal control* (Pengendalian Internal) adalah suatu proses, dipengaruhi oleh entitas direksi, manajemen dan personal lainnya, desain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan.

Menurut *American Institute Certified Public Accountant* (AICPA) pada tahun 1949 dalam Karyono (2013:48) mendefinisikan pengendalian internal sebagai *internal control* yaitu:

“Internal control comprises the plan of an organization and all of the coordinate methods and measures adopted within a business to safe guards its assets, check the accurancy and reliability of its accounting data, promote operational efficiency, and encourage adherence to prescribed managerial policies.”

Dalam definisi yang dijelaskan AICPA pengendalian internal mencakup rencana organisasi dan seluruh metode terorganisasi dan ukuran yang diadopsi dalam suatu usaha atau bisnis untuk melindungi harta kekayaannya, memeriksa

akurasi dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi kegiatan dan kepatuhan pada aturan yang ditetapkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dinamis dan terintegrasi dan dilakukan oleh seluruh entitas perusahaan meliputi struktur organisasi profit atau non profit baik besar maupun kecil dengan memperhatikan metode serta ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan organisasi dalam hal operasi, kepatuhan dalam pelaporan keuangan

2.1.1.2 Tujuan Pengendalian Internal

Terdapat beberapa pendapat dari para ahli mengenai tujuan dari diadakannya pengendalian internal, salah satunya adalah Arens dan Loebbecke, menurut Arens dan Loebbecke (2010:290) yang menjadi tujuan pengendalian internal pada sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

1. *Reliability of Financial Reporting*
2. *Efficiency and Effectiveness of Operation*
3. *Compliance with Applicable Laws and Regulation.*

Adapun penjelasan dari ketiga tujuan pengendalian internal menurut Arens dan Loebbecke diatas adalah sebagai berikut:

1. *Reliability of Financial Reporting* (Keandalan Laporan Keuangan)
Manajemen bertanggungjawab dalam menyiapkan laporan keuangan bagi investor, kreditur, dan penguasa lainnya. Manajemen memiliki kewajiban hukum dan profesional untuk menjamin bahwa informasi telah disiapkan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

2. *Efficiency and Effectiveness of Operation* (Operasi yang Efektif dan Efisien) Pengendalian dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk mendorong penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, untuk mengoptimalkan tujuan organisasi.
3. *Compliance with Applicable Laws and Regulation* (Ketaatan pada Hukum dan Peraturan) Banyak hukum dan peraturan yang harus ditaati oleh perusahaan. Beberapa diantaranya tidak berhubungan langsung dengan akuntansi. Misalnya Undang-Undang Lingkungan Hidup. Sedangkan peraturan yang berhubungan langsung dengan akuntansi contohnya adalah Undang- Undang Perpajakan.

Sedangkan menurut Warren, Reeve dan Fees (2011:189), yaitu:

“The objective of internal control are to provide reasonable assurance that :

- a. Asset are safe guarded and used for business purpose*
- b. Business information is accurate*
- c. Employee comply with laws and regulations*

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa pengendalian internal yang dibentuk oleh perusahaan dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Pengendalian tersebut terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diharapkan dapat membantu manajemen dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Pengendalian internal dibentuk dengan maksud agar:

1. Kekayaan fisik perusahaan dapat dihindari dari resiko pencurian dan penyelewengan, demikian pula dengan kekayaan perusahaan yang tidak berwujud seperti dokumen penting harus dijaga dengan baik.

2. Ketelitian dan keandalan data akuntansi yang dihasilkan bisa menghasilkan informasi akuntansi yang akurat dan cepat sehingga dapat membantu manajemen sebagai dasar untuk mengambil keputusan.
3. Mencegah adanya pemborosan atau penggunaan sumber daya yang tidak efisien.
4. Tercapainya tujuan perusahaan dengan ditetapkannya kebijakan dan prosedur yang harus dipatuhi oleh segenap karyawan.

Sistem pengendalian intern sangat membantu perusahaan meminimalisir terjadinya kecurangan, penyelewengan harta perusahaan, dan kesalahan pencatatan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Seluruh komponen perusahaan harus bekerja sama agar target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Salah satu caranya adalah dengan terlebih dahulu membenahi pengendalian internal perusahaan. Jika tujuan pengendalian internal berhasil dicapai dengan baik, maka secara otomatis target perusahaan akan tercapai dengan baik pula.

2.1.1.3 Komponen Pengendalian Internal

Komponen pengendalian internal menurut *International Auditing Standard* (ISA 315) dan *Indonesia Auditing Standard* (SPAP SA 319) tersebut diatas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh *Commitee of Sponsoring of Organization* (COSO) dalam *Internal Control – Integrated Framework* (2013:6-7)

bahwa pengendalian internal memiliki lima komponen yang saling berhubungan, yaitu:

1. *Control Enviroment*
2. *Risk Assesment*
3. *Control Activities*
4. *Information and Communication*
5. *Monitoring Activities*

Adapun penjelasan komponen pengendalian internal menurut *Commite of Sponsoring of Organization (COSO)* dalam *Internal Control – Integrated Framework (2013:6-7)*

1. *Control Environment*

Merupakan susunan dari standar, proses dan struktur yang menyediakan dasar untuk terlaksananya pengendalian internal dalam organisasi. Dewan Direksi dan majajemen senior menetapkannya sebagai sifat paling utama menimbang pentingnya pengendalian internal dan juga mengharapkan standar perilaku.

2. *Risk Assessment*

Setiap entitas menghadapi berbagai resiko dari eksternal maupun internal. Resiko dipandang sebagai kemungkinan bahwa suatu kegiatan akan dilaksanakan tidak dapat memenuhi tujuan. Analisis Resiko berkaitan secara dinamis dan literatif untuk mengidentifikasi dan menaksir resiko untuk mencapai tujuan. Resiko untuk mencapai tujuan ini disadari oleh entitas berkaitan untuk menentukan toleransi resiko. Maka, perkiraan resiko membentuk dasar untuk menentukan bagaimana resiko itu akan diatur.

3. *Control Activities*

Merupakan tindakan penentuan melalui kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen untuk mengurangi resiko dalam pencapaian tujuan itu terlaksana. *Control activities* diterapkan pada semua level entitas, di berbagai tingkat dalam proses bisnis dan seluruh lingkungan teknologi. Mereka dapat mencegah atau mendeteksi secara alami dan dapat mencakup jangkauan aktivitas manual dan otomatis seperti otorisasi dan aproval, verifikasi, rekonsiliasi dan review prestasi bisnis. Pemisahan tugas biasanya dibangun dalam seleksi dan pengembangan aktivitas pengendalian. Jika pemisahan tugas tidak diterapkan, manajemen memilih dan mengembangkan alternatif aktivitas pengendalian.

4. *Information and Communication*

Informasi penting untuk entitas melaksanakan tanggungjawab pengendalian supaya mendukung pencapaian tujuan. Manajemen memperoleh dan menggunakan informasi berkualitas dan relevan dari tiap pihak eksternal dan internal untuk mendukung berfungsinya komponen lain dari pengendalian internal.

Komunikasi sifatnya berkelanjutan, berguna dalam proses pelayanan, diskusi dan menyampaikan informasi penting. Komunikasi internal artinya informasi disebarkan melalui organisasi, ke atas, ke bawah dan antar entitas. Ini memungkinkan personal untuk menerima pesan yang jelas dari senior manajemen yang mengendalikan tanggung jawab harus ditindak

serius. Komunikasi eksternal ada dua, memungkinkan komunikasi timbal balik dari informasi eksternal yang relevan dan melayani informasi ke pihak eksternal sebagai balasan kebutuhan dan harapan.

5. *Monitoring Activities*

Evaluasi berkelanjutan, evaluasi sebagian, atau beberapa kombinasi keduanya digunakan untuk mengetahui apakah kelima komponen dari pengendalian internal, termasuk pengendalian pengaruh prinsip dalam setiap komponen, apakah ada dan berfungsi. Evaluasi berkelanjutan, dibangun menjadi proses bisnis pada level yang berbeda dari entitas, menyediakan informasi yang aktual. Evaluasi sebagian, dilaksanakan periodik, akan bervariasi dalam jangkauan dan frekuensi tergantung taksiran resiko, keefektifan evaluasi berkelanjutan dan pertimbangan manajemen lainnya. Penemuan dievaluasi berdasar kriteria yang ditetapkan pembuat keputusan, mengenali isi pengaturan standar atau manajemen dan dewan direksi, dan ketidakefisienan dikomunikasikan pada manajemen dan dewan direksi yang mumpuni.

Sedangkan komponen pengendalian internal menurut Sukrisno Agoes (2012: 100) ada lima komponen pengendalian internal yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian Internal (*Control Environment*)
2. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*)
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)
4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)
5. Pemantauan

Berikut penjelasan lima komponen-komponen pengendalian internal :

1. Lingkungan Pengendalian Internal (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian internal atau merupakan pondasi dari komponen lainnya.

Meliputi beberapa faktor diantaranya :

a. Integritas dan etika

Integritas dan nilai etis adalah bentuk produk dari standar etika dan perilaku entitas, serta sebagaimana standar itu dikomunikasikan dan diberlakukan dalam praktik. Integritas dan nilai etika ini mencakup tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi dorongan dan godaan yang mungkin membuat karyawan melakukan tindakan tidak jujur, ilegal atau tidak etis.

b. Komitmen untuk meningkatkan kompetensi

Komitmen terhadap kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mengidentifikasi pekerjaan seseorang. Komitmen pada kompetensi mencakup pertimbangan manajemen tentang tingkat kompetensi bagi pekerjaan tertentu, dan bagaimana tingkatan tersebut diterjemahkan menjadi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.

c. Dewan Komisaris dan komite audit

Dewan komisaris sangatlah berperan penting dalam suatu tata kelola korporasi yang efektif karena memikul tanggung jawab akhir untuk memastikan bahwa manajemen telah mengimplementasikan pengendalian internal dan proses pelaporan keuangan yang layak. Dewan komisaris yang efektif independen dengan manajemen, dan para anggotanya terus meneliti dan terlibat dalam aktivitas manajemen. Meskipun mendelegasikan tanggung jawabnya atas pengendalian internal kepada manajemen, dewan harus secara teratur menilai pengendalian tersebut. Selain itu, dewan yang aktif dan objektif sering kali juga dapat mengurangi kemungkinan bahwa manajemen mengesampingkan pengendalian yang ada. Untuk membantunya melakukan pengawasan, untuk itu Dewan membentuk komite audit yang disertai tanggung jawabnya untuk mengawasi pelaporan keuangan. Komite audit juga bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi yang berkelanjutan dengan auditor eksternal maupun internal, termasuk menyetujui jasa audit dan non-audit yang dilakukan oleh para auditor perusahaan publik. Para auditor dan Direktur membahas berbagai masalah yang mungkin berhubungan dengan hal-hal seperti integritas atau tindakan manajemen.

d. Filosofi manajemen dan jenis operasi

Manajemen, melalui aktivitasnya, memberikan isyarat yang jelas kepada para karyawan tentang pentingnya pengendalian internal. Sebagai contoh apakah manajemen mengambil risiko yang cukup besar, atau justru menghindari risiko itu, apakah target penjualan dan laba tidak realistis, dan apakah karyawan didorong untuk melakukan tindakan yang agresif guna mencapai target tersebut, dapatkah manajemen digambarkan sebagai “gemuk dan birokratis,” “ramping dan picik”, yang didominasi oleh satu atau segelintir individu ataukah “pas”. Memahami aspek ini serta aspek-aspek serupa dalam filosofi manajemen dan jenis operasi akan membuat auditor dapat merasakan sikap manajemen tentang pengendalian internal.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi entitas menentukan garis-garis tanggung jawab dan kewenangan yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari pengolahan dan unsur-unsur fungsional bisnis serta melihat bagaimana pengendalian itu diimplementasikan.

f. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

Kebijakan dan praktik sumber daya manusia. Aspek paling penting dari pengendalian internal adalah personil. Jika para karyawan kompeten dan bisa dipercaya, pengendalian lainnya dapat

diabaikan, dan laporan keuangan yang andal masih akan dihasilkan. Orang-orang yang tidak kompeten atau tidak jujur bisa merusak sistem, meskipun ada banyak pengendalian yang diterapkan. Orang-orang yang jujur dan efisien mampu mencapai kinerja yang tinggi meskipun hanya ada satu segelintir pengendalian yang lain untuk mendukung mereka. Akan tetapi, orang-orang kompeten dan terpercaya sekalipun bisa saja memiliki kekurangan. Sebagai contoh mereka dapat menjadi bosan atau tidak puas, yang mana masalah pribadi dapat mengganggu kinerja mereka, atau sasarannya mungkin berubah. Karena pentingnya personil dan terpercaya dalam mengadakan pengendalian yang efektif, metode untuk mengangkat, mengevaluasi, melatih, mempromosikan, dan memberi kompensasi kepada personil itu merupakan bagian yang penting dari pengendalian internal.

2. Penilaian Resiko (*Risk Assesment*)

Terdiri dari identifikasi risiko. Identifikasi risiko meliputi pengujian terhadap faktor-faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, persaingan, dan perubahan ekonomi. Faktor internal diantaranya kompetensi karyawan, sifat dari aktivitas bisnis, dan karakterister pengolahan sistem informasi. Sedangkan analisis risiko meliputi kemungkinan terjadinya risiko, dan bagaimana mengelola risiko. Adapun unsur-unsur penelitian risiko yaitu:

a. Perubahan dalam lingkungan operasi

Perubahan dilingkungan eksternal organisasi antara lain perubahan situasi politik, ekonomi, sosial, serta lingkungan dalam persaingan yang sangat ketat. Perubahan situasi internal organisasi meliputi visi, misi, strategi, struktur organisasi, dan teknologi. Oleh karena itu, perlu adanya penilaian risiko atas hal ini agar organisasi harus mengetahui bagian-bagian organisasi yang harus diubah agar tetap dapat bertahan dalam lingkungan yang terus berubah.

b. Personel baru

Adanya personel baru dalam perusahaan dapat merubah kinerja perusahaan, perubahan positif adapun perubahan negatif. Perubahan positif tercapai apabila personel baru tersebut bekerja dengan baik dan sesuai dengan acuan yang ada, dan sebaliknya perubahan negatif terjadi apabila personel baru tersebut tidak dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

c. Sistem informasi yang baru atau yang diperbaiki

Dalam perusahaan dibutuhkan sistem informasi untuk membantu kinerja manajemen dalam proses bisnis yang diterapkan maupun dalam proses pembukuan. Apabila terjadi pembaharuan sistem ataupun ada sistem yang rusak, maka perusahaan perlu melakukan persiapan yang memadai agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan.

d. Restrukturisasi korporasi

Perubahan yang terjadi dalam restrukturisasi korporasi dapat berpengaruh pada kinerja manajemen karena kebijakan yang akan diterapkan dalam strukturisasi baru dengan strukturisasi yang lama. Oleh karena itu perlu diperhatikan untuk penilaian risiko selanjutnya.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Terdiri dari kebijakan dan prosedur yang menjamin karyawan melaksanakan arahan manajemen. Aktivitas pengendalian meliputi review terhadap sistem pengendalian, pemisahan tugas, dan pengendalian terhadap sistem informasi. Pengendalian terhadap informasi meliputi dua cara yaitu *General Controls*, mencakup kontrol terhadap akses, perangkat lunak dan system development dan *Application Controls*, mencakup pencegahan dan deteksi transaksi yang tidak terotorisasi. Berfungsi untuk menjamin completeness, accuracy, authorization and validity dari proses transaksi.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang mencakup sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan transaksi entitas (baik peristiwa maupun kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas bagi asset, utang, dan ekuitas yang bersangkutan. Kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem tersebut

berdampak terhadap kemampuan manajemen untuk membuat keputusan semestinya dalam mengendalikan aktivitas entitas dan menyiapkan laporan keuangan yang andal. Komunikasi yang mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dari tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian internal terhadap pelaporan keuangan. Auditor harus memperoleh pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan dengan pelaporan keuangan untuk memahami bagaimana golongan transaksi dalam operasi entitas yang signifikan bagi laporan keuangan, bagaimana transaksi tersebut dimulai sampai dengan dimasukkan ke dalam laporan keuangan, termasuk alat elektronik (seperti komputer dan electronic data *interchange*) yang digunakan untuk mengirim, memproses, memelihara, dan mengkases informasi.

5. Pemantauan

Suatu tanggung jawab manajemen yang penting adalah membangun dan memelihara internal. Manajemen memantau pengendalian internal untuk mempertimbangkan apakah pengendalian tersebut dimodifikasi sebagaimana mestinya jika perubahan kondisi menghendakinya. Pemantauan adalah proses penentuan kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berlangsung secara terus menerus, evaluasi secara terpisah, atau dengan berbagai

kombinasi dari keduanya. Diberbagai entitas, auditor dan personel yang melakukan pekerjaan serupa demikian memberikan kontribusi dalam memantau aktivitas entitas. Aktivitas pemantau dapat mencakup penggunaan informasi dari komunikasi dengan pihak luar seperti keluhan pelanggan dan komentar dari badan yang dapat memberikan petunjuk tentang masalah atau bidang yang memerlukan perbaikan.

2.1.1.4 Aktivitas Pengendalian Internal

Menurut Diana dan Setiawati (2011:88-90), secara umum aktivitas pengendalian internal yang terjadi pada suatu perusahaan adalah meliputi:

1. Desain dokumen yang baik dan bernomor urut cetak.
2. Pemisahan tugas
3. Otorisasi yang memadai
4. Mengamankan harta dan catatan perusahaan.

Adapun penjelasan dari aktivitas pengendalian internal yang terjadi pada suatu perusahaan adalah:

1. Desain dokumen yang baik dan bernomor urut cetak

Desain dokumen dibuat sederhana sehingga meminimalkan kemungkinan kesalahan mengisi. Dokumen juga harus memuat tempat tanda tangan bagi mereka yang berwenang untuk mengotorisasi transaksi dan bernomor urut tercetak sebagai wujud pertanggungjawaban penggunaan dokumen.

2. Pemisahan tugas

Terdapat tiga pekerjaan yang harus dipisahkan agar karyawan tidak memiliki peluang untuk mencuri harta perusahaan dan memalsukan

catatan akuntansi. Ketiga pekerjaan tersebut adalah fungsi penyimpanan harta, fungsi pencatat, dan fungsi otorisasi transaksi bisnis.

3. Otorisasi yang memadai

Otorisasi adalah pemberian wewenang dari manajer kepada bawahannya untuk melakukan aktivitas atau untuk mengambil keputusan tertentu. Otorisasi ini diwujudkan dalam bentuk tanda tangan atau paraf dalam dokumen transaksi.

4. Mengamankan harta dan catatan perusahaan

Harta perusahaan meliputi kas, persediaan, peralatan, dan bahkan data informasi perusahaan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengamankan harta dan informasi tersebut, antara lain meliputi:

- a. Menciptakan pengawasan yang memadai
- b. Memastikan catatan harta yang akurat
- c. Membatasi akses fisik terhadap harta
- d. Menjaga catatan dan dokumen dengan menyimpan catatan dan dokumen dalam lemari yang terkunci serta membuat *back up* yang memadai
- e. Pembatasan akses terhadap ruang komputer dan terhadap file perusahaan
- f. Menciptakan adanya pengecekan independen atas pekerjaan karyawan lain.

2.1.1.5 Keterbatasan Pengendalian Internal

Struktur sistem pengendalian internal setiap entitas memiliki keterbatasan bawaan. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan absolut kepada dewan komisaris dan manajemen untuk mencapai tujuan entitas.

Menurut Azhar Susanto (2013:110) ada beberapa keterbatasan dari pengendalian internal, sehingga sistem pengendalian internal dapat mengalami kondisi sebagai berikut:

- a. Kesalahan (*Error*)
- b. Kolusi (*Collusion*)
- c. Penyimpangan Manajemen
- d. Manfaat Dan Biaya (*Benefit and Cost*)

Adapun penjelasan keterbatasan dari pengendalian internal sebagai berikut:

- a. Kesalahan (*Error*)

Yaitu kesalahan yang muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah satu perhatiannya selama bekerja terpecah.

- b. Kolusi (*Collusion*)

Kolusi terjadi ketika dua lebih karyawan berkonspirasi untuk melakukan pencurian (korupsi) ditempat mereka bekerja.

- c. Penyimpangan manajemen

Karena manajer suatu organisasi memiliki lebih banyak otorisasi dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian efektif pada tingkat manajemen bawah tidak efektif pada tingkat atas.

d. Manfaat dan Biaya (*Cost and Benefit*)

Konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa biaya pengendalian internal tidak melebihi manfaat yang dihasilkannya. Pengendalian yang masuk akal adalah pengendalian yang menghasilkan manfaat yang lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pengendalian tersebut.

Sukrisno Agoes (2012:106) mengatakan bahwa:

“Faktor yang membatasi pengendalian internal adalah biaya pengendalian internal yang tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian entitas tersebut. Meskipun hubungan manfaat-biaya merupakan kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesainan pengendalian internal, pengukuran secara tepat biaya, dan manfaat umumnya dilakukan. Oleh karena itu, manajemen estimasi kualitatif dan kuantitatif semua pertimbangan dalam menilai hubungan biaya-manfaat tersebut”.

Menurut COSO dalam Amin Widjaja Tunggal (2013:26) menjelaskan mengenai keterbatasan-ketebatasan sistem pengendalian internal sebagai berikut:

“The Framework recognizes the while intenal control provides reasonable assurances of achieving the entity’s objecties, limitations do exist. Internal control cannot prevent bad judgment or decisions, or external events that can cause an organization to fail to achieve its operational goals. In other words, even an effective system of internal control can experience a failure. Limitations may results from the:

1. *Suitability of objectives established as a precondition to internal control.*
2. *Reality that human judgment in decision making can be faulty and subject to bias.*
3. *Breakdowns that can occur because of human failures such as simple errors.*
4. *Ability of management to override internal control.*
5. *Ability of management, other personnel and/or third parties to circumvent control through collusion.*
6. *External events beyond the organization’s control”.*

Berdasarkan uraian COSO, bahwa pengendalian internal tidak bisa mencegah penilaian buruk atau keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya. Dengan kata lain, bahwa sistem pengendalian internal yang efektif dapat mengalami kegagalan.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa keterbatasan-keterbatasan yang ada mungkin terjadi sebagai hasil dari penetapan tujuan-tujuan yang menjadi prasyarat untuk pengendalian internal tidak tepat, penilaian manusia dalam pengambilan keputusan yang dapat salah dan bias, faktor kesaahan/kegagalan manusia sebagai pelaksana, kemampuan manajemen untuk mengesampingkan pengendalian internal, kemampuan manajemen, personel lainnya, ataupun pihak ketiga untuk menghindari kolusi, dan juga peristiwa-peristiwa eksternal yang berada di luar kendali organisasi.

Faktor lain yang membatasi sistem pengendalian internal adalah biaya pengendalian internal entitas tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut. Meskipun hubungan manfaat-biaya merupakan kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesain pengendalian internal, pengukuran tepat biaya dan manfaat umumnya tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu, manajemen melakukan estimasi kualitatif dan kuantitatif serta pertimbangan dalam menilai hubungan biaya-manfaat tersebut.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:110) secara umum kepuasan kerja adalah

“Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Sedangkan menurut Handoko (2009: 87) menyatakan bahwa

“Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.”

Menurut Yulharsari (2012:3) menyatakan bahwa:

‘Kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan tersebut, bahwa kepuasan kerja adalah perilaku dan perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya untuk peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut Yuki dalam Badriyah (2015:237) diantaranya adalah:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy theory*)
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Adapun penjelasan teori kepuasan sebagai berikut:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar.

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini perasaan *equity* atau *inequity* terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

3. Teori Dua-Faktor (*two factor theory*)

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier (hygiene factors)* dan *satisfier (motivators)*. *Satisfier* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, dan sebaliknya ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya berdasarkan subyektifitas tiap karyawan dengan latar belakang kebutuhan dan kepentingan yang berbeda.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Yuwono dalam Badriyah (2015:241) meliputi antara lain;

1. Pekerjaan
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja
6. Komunikasi
7. *Benefit*
8. *Contingent Rewards*
9. Prosedur Pelaksanaan

Adapun penjelasan indicator-indikator kepuasan kerja tersebut sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah sesuai dengan keahlian, pengalaman dan latar belakang pendidikan

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dan layak

3. Promosi

Kemungkinan peluang dan rasa keadilan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan secara terstruktur dan terencana

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atas peunjuk dalam pelaksanaan kerja berlaku adil dan sesuai kondisi.

5. Rekan Kerja

Teman-teman yang senantiasa dapat berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan suasana yang harmonis dan penuh kerja sama

6. Komunikasi

Informasi yang didapatkan dalam organisasi baik verbal maupun nonverbal apakah sudah dirasakan transparan atau tidak

7. *Benefit*

Bentuk fasilitas perusahaan seperti asuransi, liburan dan yang lainnya apakah dirasakan adil dan memuaskan.

8. *Contingent Rewards*

Pemberian rasa hormat, pengakuan, dan pemberian apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah memuaskan.

9. Prosedur Pelaksanaan

Kebijakan perusahaan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan apakah sudah dirasakan sesuai dengan yang diharapkan.

Indikator kepuasan kerja dipergunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawannya ingin tinggi maka pemenuhan kebutuhan indikatornya tersebut harus dipenuhi baik dari sisi aspek biologis atau psikologis

2.1.2.4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Secara umum, Baron dalam Badriyah (2015:230-236) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang berkaitan dengan individu
2. Faktor yang berkaitan dengan organisasi

Adapun penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertingkah laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu.

Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian,

ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dan tingkat kepuasan kerja individu.

2. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak laku dalam pekerjaannya.

Contohnya individu yang memiliki nilai tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki nilai tersebut.

3. Pengaruh sosial dan budaya

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya. Kebudayaan di lingkungan individu tinggal juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sebaliknya, individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pentingnya

membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

4. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya. Selain itu pekerja juga merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

5. Usia dan pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Setelah beberapa tahun bekerja, tingkat kepuasan kerjanya akan mengalami penurunan. Hal ini karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang. Setelah enam atau tujuh tahun bekerja, tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut karena individu merasa memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Usia memiliki hubungan yang signifikan

dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut karena pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.

6. Jenis kelamin

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukkan bahwa wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

7. Tingkat intelegensi

Inteligensi bukan merupakan faktor utama dan penentu kepuasan kerja, melainkan berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja. Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (IQ) dengan efisiensi unjuk kerja dan

kepuasan kerja. Individu dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan atau frustrasi dan ketidakpuasan kerja. Salah satu faktor yang berhubungan dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan. Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pekerja muda yang berpendidikan biasanya disebabkan mereka memiliki kemampuan lebih daripada yang diharapkan pekerjaannya, sehingga merasa bosan dan tidak tertantang. Pekerja yang berpendidikan tinggi juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah. Hal ini dikarenakan pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi mengerjakan pekerjaan yang penting dan terlibat di dalamnya.

8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif di perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah, faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa para pekerja yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

3. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik. Pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyeliannya.

4. Pekerjaan

Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karier, berlawanan dengan pekerja yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

5. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

6. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu, individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijakan lembaga/perusahaan cenderung merasa tidak puas.

7. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan

kontribusi terhadap kepuasan bekerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif di perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah, faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

2.1.3 Moralitas Manajemen

2.1.3.1 Pengertian Moralitas Manajemen

Menurut Irham Fahmi (2011:2) memberi definisi untuk manajer yaitu:

“Manajer adalah mereka yang memiliki tanggung jawab dalam usaha memajukan dan mempertahankan perusahaan, terutama pada saat-saat sulit”

Menurut Irham Fahmi (2013:22) memberikan definisi untuk moralitas yaitu:

“Moralitas adalah istilah yang dipakai untuk mencakup praktik dan kegiatan yang membedakan apa yang baik dan apa yang buruk, aturan-aturan yang mengendalikan kegiatan itu dan nilai-nilai yang tersymbol di dalamnya yang dipelihara atau dijadikan sasaran oleh kegiatan dan praktik tersebut.”

Menurut Akhmad Subkhi dan Moh. Jauhar (2013:153) menjelaskan tentang manajer yaitu:

“Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi. Selain itu manajer juga merupakan seseorang yang karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilannya diakui oleh organisasi untuk memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan kegiatan organisasi guna mencapai tujuan”

Menurut Ricky W. Griffin dalam Akhmad Subkhi dan M. Jauhar (2013:157) menjelaskan bahwa etika manajerial diklasifikasikan ke dalam tiga kategori yaitu:

1. Perilaku terhadap karyawannya
2. Perilaku terhadap organisasi
3. Perilaku terhadap agen ekonomi lainnya

Klasifikasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perilaku terhadap karyawannya

Kategori ini meliputi aspek perekrutan, pemecatan, kondisi upah dan kerja serta ruang pribadi dan penghormatan.

2. Perilaku terhadap organisasi

Permasalahan etika juga terjadi dalam hubungan pekerja dengan organisasinya. Masalah yang terjadi terutama menyangkut tentang kejujuran, konflik kepentingan dan kerahasiaan

3. Perilaku terhadap agen ekonomi lainnya

Seorang manajer juga harus menjalankan etika ketika berhubungan dengan agen-agen ekonomi lain seperti pelanggan, pesaing, pemegang saham, pemasok distributor dan serikat buruh.

Menurut Baron (2006) dalam M. Glifaldi Hari Fawzi (2011) menjelaskan moralitas manajemen adalah:

“Moral management is not coincident with profit or value maximization because of the cost of addressing the externality or the corporate redistribution”

Dengan kata lain, moralitas manajemen merupakan tindakan manajemen untuk melakukan hal yang benar dan tidak berkaitan dengan keuntungan atau nilai.

2.1.3.2 Tahapan Perkembangan Moral

Terdapat teori perkembangan moral yang banyak dibahas dalam ilmu psikologi, salah satunya teori yang sangat berpengaruh menurut Manuel G. Velasquez (2005:25) yang diterjemahkan oleh Ana Purwaningsih, dkk. Psikolog Kohlberg mengelompokkan tahapan perkembangan sebagai berikut.

1. Tahap Prakonvensional
2. Tahap Konvensional
3. Tahap Postkonvensional, Otonom atau Berprinsip

Dari uraian tahapan-tahapan tersebut dapat diuraikan:

a. Tahap Prakonvensional

Pada tahap pertama seorang anak dapat merespons peraturan dan ekspektasi social dan dapat menerapkan label-label baik, buruk, benar dan salah. Aturan ini bagaimanapun dilihat sebagai sesuatu yang diharuskan secara eksternal pada dirinya. Benar dan salah diinterpretasikan dalam pengertian konsekuensi tindakan yang menyenangkan atau menyakitkan atau dalam pengertian kekuatan fisik dari mereka yang membuat aturan.

b. Tahap Konvensional

Mempertahankan ekspektasi keluarganya sendiri, kelompok sebaya dan negaranya sekarang dilihat sebagai sesuatu yang bernilai, tanpa memperdulikan akibatnya. Orang pada perkembangan ini tidak hanya berdamai dengan harapan, tetapi menunjukkan loyalitas terhadap kelompok beserta norma-normanya.

c. Tahap Postkonvensional

Otonom atau Berprinsip, pada tahap ini seseorang tidak lagi secara sederhana menerima nilai dan norma kelompoknya. Dia justru berusaha melihat situasi dari sudut pandang yang secara adil mempertimbangkan kepentingan setiap orang.”

Dengan model ini sebenarnya Kohlberg ingin menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara penambahan umur dengan tingkat perkembangan moral seseorang. Pada usia ini, kesadaran moral seseorang belum berkembang. Setiap tindakannya akan didasarkan pada kepentingan diri (*self-interest*, egoisme) sehingga yang dapat mengontrol atau membatasi tindakannya adalah factor-faktor eksternal atau kekuatan dari luar dirinya (*external factor force*). Makin bertambah usia seseorang, diharapkan makin meningkat pula kesadaran moralnya, artinya kecenderungan setiap tindakan akan lebih banyak dikendalikan oleh faktor-faktor internal atau prinsip kesadaran etika dalam dirinya (*self-control*, *self consciousness*). Kode etik atau prinsip-prinsip etika akan makin mudah diimplementasikan dalam suatu masyarakat yang kesadaran moralnya telah mencapai tingkat tinggi (tingkat III).

2.1.4 Budaya Etis Organisasi

2.1.4.1 Etika

2.1.4.1.1 Pengertian Etika

Etika adalah suatu cabang filsafat yang membicarakan tentang perilaku manusia. Atau dengan kata lain, cabang filsafat yang mempelajari tentang baik dan buruk. Untuk menyebutkan etika, biasanya ditemukan banyak istilah lain moral, norma dan etiket. Menurut Arens, et al. (2014:125) etika merupakan:

“Ethics can be defined broadly as a set of moral principles or values. Each of us has such a set of values, although, we may or may not have considered them explicitly. Philosophers, religious organizations, and other groups have defined in various ways ideal sets of moral principles or values. Examples of prescribed sets of moral principles or values include laws and regulations, church doctrine, code of business ethics for professional groups such as CPAs, and codes of conduct within organization”

Menurut Danang Sunyoto (2014:39)

“Etika atau *ethics* merupakan peraturan-peraturan yang dirancang untuk mempertahankan suatu profesi pada tingkat yang bermartabat, mengarahkan anggota profesi dalam hubungannya satu dengan yang lain, dan memastikan kepada publik bahwa profesi akan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Secara umum, etika merupakan nilai-nilai prinsip moral.”

AL Haryono Jusup (2014:100) mengemukakan pengertian etika sebagai berikut:

“Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu dari kata *ethos* yang berarti “karakter”. Nama lain dari etika yaitu moralitas yang berasal dari bahasa Latin yaitu kata *mores* yang berarti “kebiasaan”. Moralitas berfokus pada “benar” dan “salah” perilaku manusia. Jadi etika berhubungan dengan pertanyaan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lain.”

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa etika pada intinya merupakan seperangkat dari prinsip atau nilai moral. Etika berkaitan erat dengan perilaku manusia berhubungan dengan manusia lainnya.

2.1.4.2 Budaya Organisasi

2.1.4.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya hakekatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupannya manusia dipengaruhi oleh budaya dimana mereka berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2013:37) menyatakan bahwa:

“Sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.”

Adapun menurut Mangkunegara (2010:113) menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.”

Sedangkan Stoner dan Gilbert (2012:54) menjelaskan bahwa:

“Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak.”

Pendapat lain dikemukakan oleh (Kusumastuti 2012) menyatakan bahwa:

“Budaya etis organisasi adalah sistem nilai, norma dan kepercayaan yang bersama-sama dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika, dan menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi”

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap, perilaku serta norma-norma dan nilai-nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi yang lainnya.

2.1.4.2.2 Pembentukan dan Tujuan Budaya Organisasi

Sikap terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sukar bagi para manajer untuk mengubahnya, namun dalam proses pembentukannya memerlukan tahapan dalam proses yang lama. Menurut Agung (2007:52), ada tiga macam proses pembentukan budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya diciptakan oleh pendirinya.
2. Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.
3. Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja lembaga secara sistematis.

Adapun menurut Robbins (2003), peran atau fungsi dari budaya di dalam suatu organisasi adalah:

1. Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
2. Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas dari pada kepentingan individu.
4. Mendorong stabilitas sistem sosial, merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Tujuan penerapan budaya organisasi menurut Mangkunegara (2010:114) adalah agar seluruh individu dalam lembaga atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada norma-norma yang berlaku dalam lembaga atau organisasi tersebut.

2.1.4.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Pada dasarnya setiap organisasi pasti mempunyai budaya yang mencirikan adanya nilai-nilai dan norma-norma. Robbins dan Judge dalam Diana Angelica (2008:256), menyebutkan ada tujuan dimensi utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan mengambil risiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi anggota organisasi
 - c. Pertimbangan anggota organisasi dalam mengambil resiko
 - d. Tanggung jawab anggota organisasi
2. Perhatian dan rincian
 - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b. Evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil
 - a. Pencapaian Target
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja

4. Orientasi manusia
 - a. Perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja
 - b. Perhatian organisasi terhadap rekreasi
 - c. Perhatian organisasi terhadap keperluan pribadi
5. Orientasi tim
 - a. Kerja sama yang terjadi antara anggota organisasi
 - b. Toleransi antara anggota organisasi
6. Agresifitas
 - a. Kebebasan untuk memberikan kritik
 - b. Iklim bersaing dalam organisasi
 - c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
7. Stabilitas
 - a. Dukungan organisasi dalam mempertahankan status quo
 - b. Mempertahankan stabilitas kerja

Berdasarkan indikator diatas menggambarkan basis bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya. Budaya organisasi adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja..

Robert Kreitner dan Angelo Kinichi (2000) dalam Riyanto (2009) menyarankan tindakan-tindakan berikut ini untuk mengembangkan iklim etika dalam organisasi:

- a. Bertingkah laku etis

Manajer hendaknya berlaku etis, karena manajer merupakan model peran yang jelas.

- b. Penyaringan karyawan yang potensial

Untuk mengembangkan perilaku etis harus dilakukan sejak awal yaitu sejak seleksi karyawan dilakukan. Penyaringan yang lebih teliti di

bidang ini dapat menyaring mereka untuk tidak berbuat kesalahan di kemudian hari. Mengembangkan kode etik yang lebih berarti. Kode etik dapat menghasilkan dampak yang positif bila mereka memenuhi empat kriteria :

- Kode etik harus mencakup atau berlaku kepada setiap karyawan
- Kode etik sungguh-sungguh didukung oleh top manajemen
- Kode etik harus mengacu kepada praktik spesifik
- Mereka (karyawan) hendaknya didorong dengan penghargaan atas prestasinya dan hukuman yang berat bagi ketidakpatuhan.

c. Menyediakan pelatihan etika

Para karyawan dapat dilatih untuk mengidentifikasi dan berhadapan dengan isu etis selama masa orientasi dan melalui sesi seminar dan pelatihan menggunakan video.

d. Meningkatkan perilaku etis

Perilaku etis harus didukung, dibiasakan, diulangi kembali, sedangkan perilaku yang tidak etis harus diberikan hukuman sementara perilaku etis hendaknya dihargai.

e. Membentuk posisi, unit, dan mekanisme struktural lain yang menggunakan etika. Etika harus menjadi kegiatan sehari-hari, bukan kegiatan yang sekali dilakukan kemudian disimpan dan dilupakan.

2.1.5 Pencegahan Kecurangan

2.1.5.1 Pengertian Pencegahan Kecurangan

Menurut W. Steve Albrecht dan Chad D. dalam Karyono (2013:3) definisi *fraud* adalah:

“a generic term, embracing all multi various means which human ingenuity can device and which are resorted to by one individual to get an advantage over another by false representation no divine an invariable rule can be laid down as a general proposition in defining fraud, as it included surprise trickery, cunning an unfair ways by which another is cheated. Theory boundaries defining is are those which limit human knaver.”

Definisi yang dikemukakan oleh W. Steve Albrecht dan Chad D. Menjelaskan bahwa *fraud* merupakan suatu pengertian umum dan mencakup beragam cara yang dapat digunakan dengan cara kekerasan oleh seorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar. Tidak terdapat definisi atau aturan yang dapat digunakan sebagai suatu pengertian umum dalam mengartikan kecurangan yang meliputi cara yang mengandung sifat mendadak, menipu, cerdik dan tidak jujur yang digunakan untuk mengelabui seseorang. Satu-satunya batasan untuk mengetahui pengertian diatas adalah yang membatasi sifat ketidakjujuran manusia.

Menurut Association of Certified *Fraud Examiner* (ACFE) dalam *Fraud Examiners Manual* 2006 yang dikutip oleh karyono (2013:3) definisi *fraud* adalah:

“fraud is intentional untruth or dishonest scheme used to take deliberate an unfair advantage of another person or group of person it included any mean, such cheats another”

Definisi yang dijelaskan oleh *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) tersebut menjelaskan bahwa *fraud* (kecurangan) berkenaan dengan adanya keuntungan yang diperoleh seseorang dengan menghadirkan sesuatu yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Di dalam termasuk unsur-unsur surprise/tak terduga, tipu daya, licik dan tidak jujur yang merugikan orang lain.

Menurut Theodorus M. Tuanakotta (2010:194) dalam kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) terdapat beberapa pasal yang mencakup pengertian *fraud* seperti:

1. Pasal 362 tentang pencurian (definisi KUHP: “mengambil barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk dimiliki secara melawan hukum”)
2. Pasal 368 tentang pemerasan dan pengancaman (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seseorang dengan kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain atau supaya membuat hutang maupun menghapuskan piutang”)
3. Pasal 372 tentang penggelapan (definisi KUHP: “dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan”)
4. Pasal 378 tentang perbuatan curang (definisi KUHP: “dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang atau penghapusan piutang”)
5. Pasal 396 tentang merugikan pemberi piutang dalam keadaan pailit
6. Pasal 406 tentang menghancurkan atau merusakkan barang (definisi KUHP: “dengan sengaja atau melawan hukum menghancurkan, merusakkan, membikin tak dapat dipakai atau menghilangkan barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian milik orang lain”)
6. Pasal 209, 210, 387, 388, 415, 417, 418, 419, 420, 423, 425, dan 435 yang secara khusus diatur dalam Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999).”

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:13), pencegahan *fraud* merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*. Pusdiklatwas BPKP (2008:38) menyatakan beberapa metode pencegahan yang lazim ditetapkan oleh manajemen mencakup beberapa langkah berikut:

1. Penetapan kebijakan *anti fraud*
2. Prosedur pencegahan baku
3. Organisasi
4. Teknik pengendalian
5. Kepekaan terhadap *fraud*

Adapun penjelasan dari langkah-langkah metode pencegahan *fraud* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan anti *fraud*

Kebijakan unit organisasi harus mematuhi *a high ethical tone* dan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah tindakan-tindakan *fraud* dan kejahatan ekonomi lainnya. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan harus mempunyai komitmen yang sama untuk menjalankannya sehingga kebijaksanaan yang ada akan dilaksanakan dengan baik.

2. Prosedur Pencegahan baku

Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu perusahaan merupakan kunci utama dalam mencegah dan mengatasi *fraud*. Namun demikian, harus pula dilengkapi dengan prosedur pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung. Secara umum prosedur pencegahan harus memuat:

- a. Pengendalian internal, diantaranya adalah pemisahan fungsi sehingga tercipta kondisi saling cek antar fungsi.
- b. Sistem *review* dan operasi yang memadai bagi sistem komputer, sehingga memungkinkan computer tersebut untuk mendeteksi *fraud* secara otomatis. Hal-hal yang menunjang terjadinya sistem tersebut adalah:
- c. Adanya prosedur mendeteksi fraud secara otomatis (*built in*) dalam sistem, mencakup:
 - Prosedur yang memadai untuk melaporkan fraud yang ditemukan.
 - Prosedur yang memadai untuk mendeposisikan setiap individu yang terlibat fraud.

Memproses dan menindak setiap individu yang terlibat fraud secara cepat dan konsisten, akan menjadi faktor penangkal (*deterrence*) yang efektif bagi individu lainnya. Sebaliknya, jika terhadap individu yang bersangkutan tidak dikenakan saksi/hukuman sesuai peraturan yang berlaku, maka akan mendorong individu lain untuk melakukan fraud.

3. Organisasi

- a. Adanya audit committee yang independen menjadi nilai plus.
- b. Unit audit internal mempunyai tanggungjawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan. Bagian ini juga berfungsi untk menganalisis

pengendalian *intern* dan tetap waspada terhadap *fraud* pada saat melaksanakan audit.

- c. Unit audit internal harus mempunyai akses ke audit committee maupun manajemen puncak, akan tetapi untuk hal-hal yang sifatnya khusus, ia harus dapat langsung akses ke pimpinan yang lebih tinggi.
- d. Auditor internal harus mempunyai tanggung jawab yang setara dengan jajaran eksekutif, paling tidak memiliki akses yang independen terhadap unit rawan *fraud*.

4. Teknik Pengendalian

Sistem yang dirancang dan dilaksanakan secara kurang baik akan menjadi sumber atau peluang terjadinya *fraud*, yang pada gilirannya menimbulkan kerugian financial bagi organisasi. Berikut ini disajikan teknik-teknik pengendalian dan audit yang efektif untuk mengurangi kemungkinan *fraud*.

- a. Pembagian tugas yang jelas, sehingga tidak ada satu orang pun menguasai seluruh aspek dari suatu transaksi.
- b. Pengawasan memadai
- c. Kontrol yang memadai terhadap akses ke terminal computer, terhadap data yang ditolak dalam pemrosesan, maupun terhadap program-program serta media pendukung lainnya.
- d. Adanya manual pengendalian terhadap file-file yang dipergunakan dalam pemrosesan computer ataupun pembuangan file (*disposal*) yang sudah tidak terpakai.

5. Kepekaan terhadap *fraud*

Kerugian dapat dicegah apabila perusahaan mempunyai staf yang berpengalaman dan mempunyai “SILA” (*Suspicious, Inquisitive, Logikal, and Analytical Mind*), sehingga mereka peka terhadap sinyal-sinyal *fraud*. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menumbuh kembangkan “SILA” adalah:

- a. Kualifikasi calon pegawai harus mendapat perhatian khusus, bila dimungkinkan menggunakan referensi dari pihak-pihak yang pernah bekerja sama dengan mereka.
- b. Implementasi prosedur curah pendapat yang efektif, sehingga para pegawai yang tidak puas mempunyai jalur untuk menganjurkan protesnya. Dengan demikian, para karyawan merasa diperhatikan dan mengurangi kecenderungan mereka untuk berkonfrontasi dengan organisasi.
- c. Setiap pegawai selalu diingatkan dan didorong untuk melaporkan segala transaksi atau kerugian pegawai lainnya yang mencurigakan. Rasa curiga yang beralasan dan dapat dipertanggung jawabkan harus ditimbulkan. Untuk itu perlu dijaga kerahasiaan sumber-sumber/orang yang melaporkan. Dari pengalaman yang ada terlibat bahwa *fraud* biasanya diketahui berdasarkan laporan informasi dan kecurigaan sesama kolega.
- d. Para karyawan hendaknya tidak diperkenankan untuk lembur secara rutin tanpa pengawasan yang memadai. Bahkan di beberapa

- perusahaan Amerika Serikat, lembur dianggap sebagai indikasi ketidakefisienan kerja sebanyak mungkin harus dikurangi/dihindari. Dengan penjadwalan dan pembagian kerja yang baik, semua pekerjaan dapat diselesaikan pada jam-jam kerja.
- e. Karyawan diwajibkan cuti tahunan setiap tahun, Biasanya pelaku fraud memanipulasi sistem tertentu untuk menutupi perbuatannya. Hal ini dapat terungkap pada saat yang bersangkutan mengambil cuti tahunannya, dan tugas-tugasnya diambil alih oleh karyawan lain. Bila mungkin, lakukan rotasi pegawai periodik untuk tujuan yang sama.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:37), pencegahan fraud merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud* (*fraud triangle*), yaitu:

1. Memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan.
2. Menurunkan tekanan kepada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya.
3. Mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindakan *fraud* yang dilakukan.”

Dengan adanya upaya pencegahan yang diterapkan oleh perusahaan dapat memperkecil peluang terjadinya fraud, karena setiap tindakan fraud dapat terdeteksi secara cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan. Setiap

karyawan tidak merasa tertekan lagi dan melakukan pembenaran terhadap tindakan *fraud* yang dapat merugikan banyak pihak.

2.1.5.2 Bentuk-bentuk *Fraud*

Menurut Examination Manual 2006 dari Association of Certified Fraud Examiner yang dikutip oleh Karyono (2013:17) *fraud* terdiri atas empat kelompok besar yaitu:

1. Kecurangan Laporan (*Fraudulent Statemen*)
2. Penyalahgunaan aset (*Aset Misappropriation*)
3. Korupsi (*Corruption*)
4. Kecurangan yang berkaitan dengan computer

Bentuk-bentuk kecurangan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kecurangan Laporan Keuangan

Kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial statement*) yang terdiri atas kecurangan laporan keuangan (*Financial Statement*) dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya (*over statement*) dan lebih buruk dari sebenarnya (*under statement*) dan kecurangan laporan lain (*Non Financial Statement*)

2. Kecurangan Penyalahgunaan Aset

Kecurangan penyalahgunaan aset (*aset misappropriation*) yang terdiri atas kecurangan kas (*Cash*) dan kecurangan persediaan dan aset lain (*Inventory and other assets*).

- a. Kecurangan Kas, terdiri atas kecurangan penerimaan kas sebelum dicatat (*skimming*), kecurangan kas setelah dicatat (*larceny*), dan

kecurangan pengeluaran kas (*fraudulent disbursement*) termasuk kecurangan penggantian biaya (*expense disbursement scheme*).

- b. Penyalahgunaan persediaan dan aset lain (*inventory and other assets misappropriation*), yang terdiri dari pencurian (*larceny*) dan penyalahgunaan (*misuse*). *Larceny scheme* dimaksudkan sebagai pengambilan persediaan atau barang di gudang karena penjualan atau pemakaian untuk perusahaan tanpa ada upaya untuk menutupi pengambilan tersebut dalam akuntansi atau catatan gudang. Diantaranya yaitu penjualan fiktif (*fictitious sell*), aset *requisition* dan *transfer scheme*, kecurangan pembelian dan penerimaan, membuat jurnal palsu, menghapus persediaan (*inventory write off*). Kecurangan persediaan barang dan aset lainnya yang berupa penyalahgunaan (*misuse*) aset pada umumnya sulit untuk dikuantifikasikan akibatnya. Sebagai contoh kasus ini misalkan pelaku menggunakan peralatan kantor saat jam kerja untuk kegiatan usaha sampingan pelaku. Hal itu berakibat pula hilangnya peluang bisnis bila kegiatannya merupakan usaha sejenis. Selain itu peralatannya akan lebih cepat rusak.

3. Korupsi

Kata korupsi berarti kebusukan, kejahatan, ketidakjujuran, tidak bermoral, dan penyimpangan dari kesucian. Secara umum dapat didefinisikan dengan perbuatan yang merugikan kepentingan umum/publik atau masyarakat luas untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu,

korupsi terjadi pada organisasi korporasi swasta dan pada sektor publik/pemerintah.

Adapun bentuk korupsi yaitu:

- a. Pertentangan kepentingan (*Conflict of Interest*)
 - b. Suap (*Bribery*)
 - c. Pemberian tidak sah (*Illegal Grativies*)
 - d. Pemerasan ekonomi (*Economic Exortion*)
4. Kecurangan yang Berkaitan dengan Komputer

Terjadi perkembangan kejahatan di bidang komputer dan contoh tindak kejahatan yang dilakukan sekarang antara lain:

- a. Menambah, menghilangkan atau mengubah masukan atau memasukan data palsu
- b. Salah mem-posting atau mem-posting sebagian transaksi saja
- c. Memproduksi keluaran palsu, menahan, menghancurkan, mencuri keluaran.
- d. Merusak program misalnya mengambil uang dari banyak rekening dalam jumlah kecil-kecil.
- e. Mengubah dan menghilangkan master file
- f. Mengabaikan pengendalian intern untuk memperoleh akses ke informasi rahasia
- g. Melakukan sabotase
- h. Mencuri waktu penggunaan computer
- i. Melakukan pengamatan elektronik dari data saat dikirim.

2.1.5.3 Faktor-faktor penyebab *Fraud*

Menurut Kayono (2013:8) terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang menjadi penyebab dari *fraud* yaitu:

1. Teori $C = N + K$
2. Teori Segitiga *Fraud* (*Fraud Triangle Theory*)
3. Teori GONE
4. Teori Monopoli (*Klinggard Theory*)

Penjelasan dari teori-teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Teori $C = N + K$

Teori ini dikenal di jajaran kepolisian yang menyatakan bahwa criminal (C) sama dengan niat (N) dan kesempatan (K). Teori ini sangat sederhana dan gambling karena meskipun ada niat melakukan *fraud*, bila tidak ada kesempatan tidak akan terjadi, demikian pula sebaliknya. Kesempatan ada pada orang atau kelompok orang yang memiliki kewenangan otoritas dan akses atas objek *fraud*. Nilai perbuatan ditentukan oleh moral dan integritas.

2. Teori Segitiga *Fraud* (*Fraud Triangle Theory*)

Dalam teori ini perilaku *fraud* (kecurangan) didukung oleh tiga unsur yaitu adanya tekanan, kesempatan dan pembenaran.

- a. Tekanan (*Pressure*)

Dorongan untuk melakukan *fraud* terjadi pada karyawan (employee fraud) dan oleh manajer (*management fraud*) dan dorongan itu terjadi antara lain karena tekanan keuangan, kebiasaan buruk, tekanan lingkungan dan tekanan lainnya seperti tekanan dari istri/suami untuk memiliki barang-barang mewah.

b. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan timbul karena lemahnya pengendalian internal dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan. Kesempatan juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi dan ketidak mampuan untuk menilai kualitas kinerja.

c. Pembenaan (*Rationalization*)

Pelaku kecurangan mencari pembenaan ketika pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal yang biasa/wajar dilakukan oleh orang lain pula, pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan seharusnya ia menerima lebih banyak dari yang diterimanya, pelaku menganggap tujuannya baik yaitu untuk mengatasi masalah dan nanti akan dikembalikan.

3. Teori GONE

Dalam teori ini terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yaitu:

a. *Greed* (Keserakahan)

Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam setiap diri seseorang

b. *Opportunity* (Kesempatan)

Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya

c. *Need* (kebutuhan)

Berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar

d. *Exposure* (Pengungkapan)

Berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapkannya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkap/ditemukan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan tersebut. Semakin berat hukuman kepada pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan.

4. Teori Monopoli (*Klinggard Theory*)

Menurut teori ini korupsi (C) diartikan sama dengan monopoli (*Monopoly* = M) ditambah kebijakan (*DeCRETism* = D) dikurangi pertanggungjawaban (*Accountability* = A). *Fraud* (Kecurangan) sangat bergantung pada monopoli kekuasaan yang dipegang oleh yang bersangkutan dan kebijakan yang di buatnya. Namun kedua faktor itu dipengaruhi pula oleh kondisi akuntabilitas. Pertanggungjawaban (*Accountability*) yang baik cenderung akan mempersempit peluang atau kesempatan bagi pelakunya.

2.1.5.4 Tujuan Pencegahan *Fraud*

Fraud merupakan masalah yang ada didalam lingkungan perusahaan, dan harus dicegah sedini mungkin. Pencegahan *fraud* yang efektif memiliki lima tujuan, menurut Diaz Priantara (2013:183) adalah sebagai berikut:

1. *Prevention*- mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi
2. *Deterrence*- menangkal pelaku potensial bahkan tindakan yang bersifat coba-coba karena pelaku potensial melihat sistem pengendalian risiko *fraud* efektif berjalan dan telah memberi sanksi tegas dan tuntas sehingga membantu jera (takut) pelaku potensial.
3. *Disruption*- mempersulit gerak langkah pelaku *fraud* sejauh mungkin
4. *Identification*- mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian.
5. *Civil action prosecution*- melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atau perbuatan curang kepada pelakunya.

Sedangkan pencegahan *fraud* menurut Amin Widjaja Tunggal (2005: 33), yaitu:

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu
2. Proses rekrutmen yang jujur
3. Pelatihan *fraud awareness*
4. Lingkup kerja yang positif
5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti, dan ditaati
6. Program batuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan
7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi yang setimpal.

Adapun penjelasan dari tata kelola pencegahan *fraud* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu

Riset menunjukkan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi *fraud* adalah mengimplementasikan program serta pengendalian *anti fraud*, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang

mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai itu membantu menciptakan budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu antar sesama anggota organisasi atau perusahaan.

2. Proses Rekrutmen yang jujur

Dalam upaya membangun lingkungan pengendalian yang positif, penerimaan pegawai merupakan awal dari masuknya orang-orang yang terpilih melalui seleksi yang ketat dan efektif untuk mengurangi kemungkinan mempekerjakan dan mempromosikan orang-orang yang tingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu mungkin mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggung jawab. Pengecekan latar belakang memverifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas. Pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai mengenai nilai-nilai perusahaan dan aturan perilaku, dalam review kinerja regular termasuk diantaranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, dan selalu melakukan evaluasi obyektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku, dan setiap pelanggaran ditangani segera.

3. Pelatihan *fraud awereness*

Semua pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberi tahu tentang tugasnya untuk menyampaikan *fraud* aktual atau yang dicurigai serta cara yang tepat untuk menyampaikannya. Selain itu pelatihan kewaspadaan terhadap kecurangan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan khusus pegawai itu. Keahlian yang diberikan dalam organisasi untuk pelatihan keterampilan dan pengembangan karir karyawannya, termasuk semua tingkatan karyawan, baik sumber daya internal maupun eksternal. Pelatihan tersebut bermaksud untuk membantu meningkatkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tidak terjadi banyak kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Berikut merupakan serangkaian pelatihan yang perlu diperhatikan dan diterapkan pada setiap karyawan di perusahaan secara eksplisit agar dapat mengadopsi harapan-harapan yang baik untuk perusahaan, diantaranya:

- a. Kewajiban-kewajiban mengkomunikasikan masalah-masalah tertentu yang dihadapi.
- b. Membuat daftar jenis-jenis masalah.
- c. Bagaimana mengkomunikasikan masalah-masalah tersebut dan adanya kepastian dari manajemen mengenai harapan tersebut.

4. Lingkungan kerja yang positif

Dari beberapa riset yang telah dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan

mereka ketimbang bila mereka merasa diperalat, diancam, atau diabaikan. Pengakuan dan sistem penghargaan (*reward*) sesuai dengan sasaran dan hasil kinerja, kesempatan yang sama bagi semua pegawai, program kompensasi secara profesional, pelatihan secara profesional dan prioritas organisasi dalam pengembangan karir akan menciptakan tempat kerja yang nyaman dan positif. Tempat kerja yang positif dapat mendongkrak semangat kerja pegawai, yang dapat mengurangi kemungkinan pegawai melakukan tindakan curang terhadap perusahaan.

5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati

Kode etik pada umumnya selalu sejalan dengan moral manusia dan merupakan perluasan dari prinsip-prinsip moral tertentu untuk diterapkan dalam suatu kegiatan. Membangun budaya jujur, keterbukaan dan memberikan program bantuan tidak dapat diciptakan tanpa memberlakukan aturan perilaku dan kode etik di lingkungan pegawai. Harus dibuat kriteria apa saja yang dimaksud dengan perilaku yang jujur dan tidak jujur, perbuatan yang diperbolehkan dan yang dilarang. Semua ketentuan ini dibuat secara tertulis dan diinternalisasikan (disosialisasikan) ke seluruh karyawan dan harus mereka setujui dengan membubuhkan tanda tangannya. Pelanggaran atas aturan perilaku kode etik harus dikenakan sanksi.

6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan

Masalah ataupun kesulitan pasti akan dialami oleh setiap pegawai atau karyawan pada setiap perusahaan, sehingga tidak sedikit dari mereka yang

melakukan berbagai macam kecurangan guna keluar dari masalah yang dihadapinya dalam masalah keuangan akibat desakan ekonomi yang ada, penyimpangan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Bentuk perhatian dan bantuan tersebut sebaiknya dapat diberikan kepada pegawai guna mencegah adanya kecurangan serta penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga dapat meminimalisir kerugian perusahaan terhadap kecurangan.

7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi yang setimpal

Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir yaitu dengan menanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, maksudnya membuat dan menjalankan suatu peraturan terhadap setiap tindak kecurangan yang ada sehingga, perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir, dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun yang sudah melakukan tindakan curang. Pencegahan kecurangan lebih baik dari pada mengatasi kecurangan, oleh karena itu perlu kerjasama yang baik bersama-sama pada setiap anggota organisasi perusahaan guna mensejahterakan suatu perusahaan, karena apabila suatu perusahaan dapat berkembang dan maju kearah lebih baik, maka sejahtera pula seluruh karyawan yang ada dalam

perusahaan. Serta apabila seluruh bagian karyawan dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin, maka dapat melatih pula moral, etika, serta teladan yang baik pada jiwa setiap karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, penulis membuat daftar penelitian terdahulu yang menjadi review dan referensi bagi penulis dalam pengembangan penelitian yang akan dilakukan. Daftar penelitian terdahulu merupakan penelitian-penelitian yang sama dengan variabel-variabel yang penulis ambil, diantaranya ialah variabel kompetensi, etika, skeptisisme profesional, independensi, dan ketepatan pemberian opini auditor dan akan diringkas ke dalam sebuah tabel.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

| Nomor | Nama Peneliti/Tahun | Variabel | Judul | Perbedaan |
|--------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Julyana (2015) | <ul style="list-style-type: none"> - Pengendalian Internal - Kepuasan Kerja - Moralitas Manajemen - Budaya Etis Organisasi - Kecenderungan Kecurangan Akuntansi | Pengaruh Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Moralitas Manajemen dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada DPPKA Kota Surakarta | Variabel Y yaitu Pencegahan kecurangan tidak digunakan dalam penelitian ini. |

| | | | | |
|---|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Wilopo (2006) | <ul style="list-style-type: none"> - Keefektifan Pengendalian Internal - Kesesuaian Kompensasi - Ketaatan Aturan Akuntansi - Asimetri Informasi - Moralitas Manajemen - Perilaku Tidak Etis - Kecenderungan Kecurangan Akuntansi | Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia | Variabel X ₂ Kepuasan Kerja, Variabel X ₄ Budaya Etis Organisasi dan Variabel Y Pencegahan kecurangan tidak digunakan pada penelitian ini |
| 3 | Ananda Aprishella Parasmita Ayu Putri (2014) | <ul style="list-style-type: none"> - Keefektifan Pengendalian Internal - Kepuasan Kerja - Kecenderungan Kecurangan Akuntansi | Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta | Variabel X ₃ Moralitas Manajemen, Variabel X ₄ Budaya Etis Organisasi dan Variabel Y pencegahan kecurangan tidak digunakan di penelitian ini |
| 4 | Rio Sempana Karo Karo (2015) | <ul style="list-style-type: none"> - Audit Internal - Pengendalian Internal - Pencegahan Kecurangan | Pengaruh audit internal dan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan pada pemerintah kabupaten bandung | Variabel X ₂ Kepuasan kerja, Variabel X ₃ Moralitas manajemen dan Variabel X ₄ Budaya etis organisasi tidak digunakan dalam penelitian ini |

Sumber: berbagai penelitian yang (diolah)

Ada beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan tersebut terletak pada variabel yang digunakan penulis. Selain perbedaan pada variabel yang digunakan, objek penelitian serta periode yang penulis lakukan juga berbeda. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas manajemen dan budaya etis organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Objek penelitian yang akan diteliti adalah PT Kereta Api Indonesia.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Salah satu faktor yang dapat mencegah terjadinya kecurangan adalah pengendalian internal. Karyono (2013:47) menjelaskan tentang hubungan pengendalian internal dengan pencegahan kecurangan sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan pada bab ini, yang utama ialah dengan menetapkan sistem pengendalian intern dalam setiap aktivitas organisasi. Pengendalian intern itu agar dapat efektif mencegah *fraud* harus andal dalam rancangan struktur pengendaliannya dan praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

Karyono (2013:85) menjelaskan mengenai hubungan pengendalian internal dengan pencegahan kecurangan yaitu:

“tindakan utama untuk pencegahan *fraud* adalah menciptakan dan menerapkan sistem pengendalian intern yang andal pada aktivitas organisasi. Selain masalah moral dan etika, kegagalan pencegahan *fraud* juga disebabkan oleh lemahnya pengendalian intern.”

Menurut Hermiyetti (2012) juga menyatakan bahwa:

“Pengendalian internal yang baik memungkinkan manajemen siap menghadapi perubahan ekonomi yang cepat, persaingan, pergeseran permintaan pelanggan dan *fraud* serta restrukturisasi untuk kemajuan yang akan datang”

Dalam penelitiannya Eka Arizky Arfah (2011) juga menyatakan bahwa:

“Pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan *fraud* sangat besar, sebaliknya pengendalian internal yang kuat maka terjadinya kesalahan dan *fraud* dapat diperkecil”

Ananda Aprishela Parasmita Ayu Putri (2014) menjelaskan hubungan”

pengendalian internal dengan *fraud* sebagai berikut:

“Pengamanan aset negara merupakan isu yang penting yang harus mendapatkan perhatian dari pemerintah, jika terdapat kelalaian dalam pengamanan aset negara akan berakibat pada mudahnya terjadi penggelapan, pencurian dan bentuk manipulasi lainnya. Upaya pengamanan aset ini antara lain dapat dilakukan melalui pengendalian internal yang efektif dan efisien. Pengendalian internal yang lemah ataupun longgar merupakan salah satu faktor yang paling mengakibatkan kecurangan tersebut sering terjadi.”

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan

Menurut Rivai (2008:741) Menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kecurangan, akibat ketidakpuasan kerja akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja dan mengarah kepada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan kecurangan.”

Menurut Wibowo (2011: 502) Menyatakan bahwa:

“*Two-Factors Theory* bahwa *satisfication* (kepuasan) dipengaruhi oleh faktor yang terkait langsung dengan pekerjaan, seperti prestasi kerja,

kesempatan untuk mengembangkan diri, kesempatan promosi dan sifat pekerjaan, sedangkan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) dipengaruhi oleh kondisi di lingkungan kerja, seperti kualitas pengawasan, penggajian, kondisi kerja, hubungan antar pekerja dan lain-lain.”

Kholida Atiyatul Maula (2017) menyatakan bahwa:

“Apabila penghasilan sesuai maka individu diharapkan mendapatkan kepuasan kerja sehingga tidak melakukan perilaku tidak etis dan berlaku curang dalam akuntansi”

Ananda Aprishella Parasmita Ayu Putri (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa:

“Kepuasan Kerja memiliki dampak pada perilaku yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki Kepuasan Kerja tinggi akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan diharapkan karyawan tersebut jauh dari perilaku Kecurangan Akuntansi”

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif kepada pekerjaannya, sedangkan pegawai yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja, maka ia akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Ketika seorang pegawai tidak memiliki kepuasan kerja, ia akan melakukan kecurangan akuntansi. Oleh karena itu, instansi disarankan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar kecurangan instansi dapat dihilangkan.

2.3.3 Pengaruh Moralitas Manajemen Terhadap Pencegahan Kecurangan

Faktor pencegah *fraud* lainnya yaitu moralitas manajemen. Pihak manajemen yang berada dalam internal sebuah organisasi berpengaruh dalam faktor pencegah terjadinya *fraud*.

Karyono (2013:86) menyatakan bahwa:

“Kegagalan pencegahan kecurangan (*fraud*) terjadi pula karena faktor moral dan etika pada pihak intern organisasi dan luar organisasi. Kondisi lingkungan yang kondusif terjadinya (*fraud*) akan sangat berpengaruh terhadap kegagalan pencegahan *fraud*. Pada kondisi seperti ini, pencegahan *fraud* tidak bergantung pada sistem pengendalian intern. Pengendalian yang rancangan strukturnya cukup baik tidak akan berfungsi efektif untuk pencegahan *fraud*. Oleh karena itu, perlu diatur sanksi yang tegas pada pelakunya dan disusun etika organisasi dan dengan pengendalian langsung yang ketat.”

Wilopo (2006) berpendapat tentang hubungan moralitas dengan kecurangan akuntansi (*fraud*) yaitu:

“Moralitas manajemen mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya, semakin tinggi tahapan moralitas manajemen (tahapan postkonvensional), semakin manajemen memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya. Oleh karenanya, semakin tinggi moralitas manajemen, semakin manajemen berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan kecurangan akuntansi.”

M. Glifandi Hari Fauwzi (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa:

“Semakin buruk moralitas dari manajemen maka kemungkinan terjadi perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi akan semakin 4 besar pula. Moral yang buruk dari manajemen diasumsikan dapat mendorong manajemen bertindak tidak etis dan berlaku curang dalam akuntansi.”

Gusnardi Kurniawan (2013) juga berpendapat bahwa:

“Moralitas manajemen memberikan pengaruh pada kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan, semakin tinggi moralitas manajemen maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi.”

2.3.4 Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Tunggal (2011:44) menyatakan bahwa:

“Budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat mencegah kecurangan dalam suatu organisasi”

Budaya organisasi perusahaan juga harus diperhatikan agar budaya organisasi yang etis dapat tercipta. Dalam penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007), mengatakan bahwa

“Budaya organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparat pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai sense of belonging (rasa ikut memiliki) dan sense of identity (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi).

Moh. Risqi Kurnia Adi, Komala Ardiyani, Arum Ardianingsih (2016)

dalam penelitiannya berpendapat bahwa:

“Ada pengaruh kultur organisasi terhadap kecurangan (*fraud*). Penerapan budaya atau kebiasaan manajemen yang sesuai dengan etika yang ditetapkan akan menurunkan tingkat tindakan kecurangan.”

Ni Luh Eka Ari Artini, I Made Pradana Adiputra, Nyoman Trisna Herawati (2014) berpendapat bahwa:

“Budaya Etis Organisasi adalah sistem nilai, norma dan kepercayaan yang bersama-sama dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika, dan menghindari tindakantindakan yang dapat merugikan organisasi.”

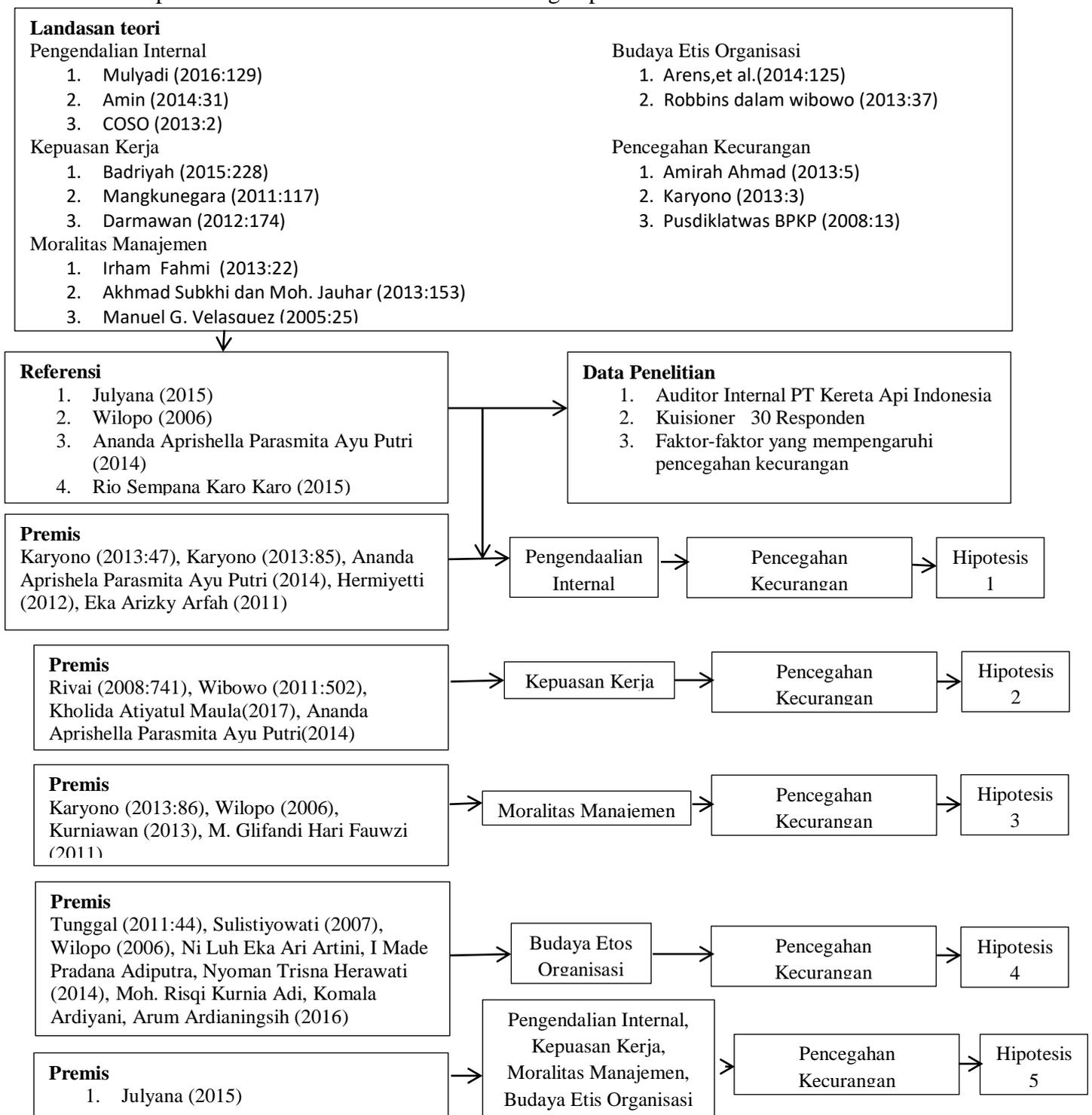
2.3.5 Pengaruh Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Moralitas Manajemen dan Budaya Etis Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan

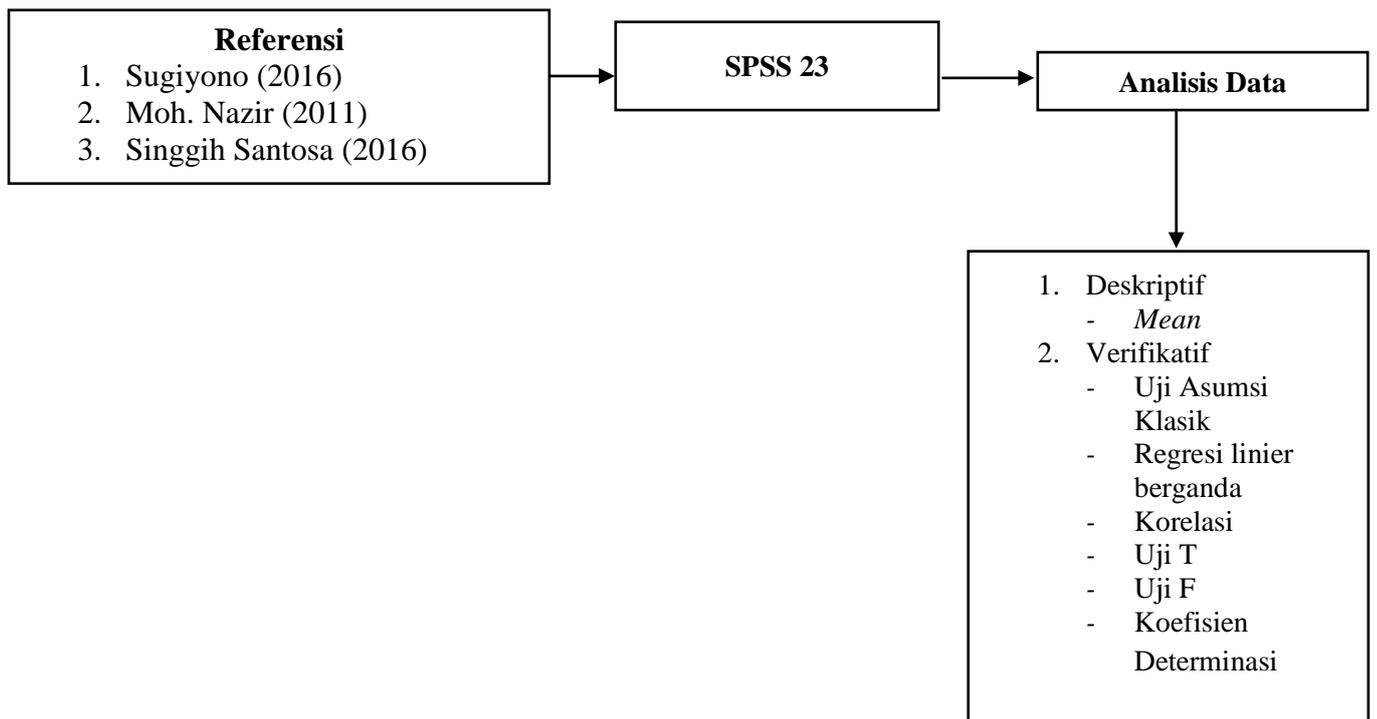
Pencegahan kecurangan berguna untuk mencegah tindak kecurangan agar tidak terjadi di perusahaan, kecurangan dapat merugikan perusahaan. Setelah penjelasan yang telah dijabarkan sebelumnya ada beberapa hal yang mempengaruhi pencegahan kecurangan yakni diantaranya ialah pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas manajemen dan budaya etis organisasi maka akan meningkatkan pencegahan kecurangan di perusahaan

Julyana (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa:

“Jika pengendalian internal dalam perusahaan berjalan dengan baik, kepuasan kerja karyawan tinggi, moralitas manajemen dan budaya etis organisasi diterapkan di perusahaan maka kecenderungan kecurangan akan berkurang”

Pada bab ini, penulis akan merangkum landasan teori dan kerangka pemikiran ke dalam sebuah model kerangka pemikiran.





2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka langkah selanjutnya penulis mencoba mengemukakan sebuah hipotesis.

Menurut Sugiyono (2016:83) mendefinisikan hipotesis sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Maka, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H_3 : Moralitas manajemen berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H_4 : Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

H_5 : Pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas manajemen dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.