

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup *Auditing*

2.1.1.1 Pengertian *Auditing*

Menurut Arens, dkk yang dialihbahasakan oleh Herman Wibowo (2015:2)

auditing adalah:

“*Auditing* adalah pengumpulan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian Antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. *Auditing* harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Messier, dkk yang dialihbahasakan oleh Danies Priantinah dan Linda

Kusumaning Wedari (2015) *Auditing* adalah:

“*Auditing* adalah proses yang sistematis untu memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-aseri tentang kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dengan kriteria yang ditetapkan dan mengomunikasikan hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”

Pengertian *auditing* menurut Soekrisno Agoes (2012:4) adalah sebagai

berikut:

“*Auditing* adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Berdasarkan pengertian *auditing* di atas dapat diinterpretasikan bahwa auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan oleh seseorang yang berkopeten dan independen terhadap informasi-informasi yang terkait beserta bukti-bukti pendukungnya dan melaporkan kesesuaian Antara informasi dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Audit

Menurut Arens, dkk yang dialihbahasakan oleh Herman Wibowo (2015:12-15) jenis-jenis audit dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. “Audit Oprasional (*operational Audit*)
Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Sebagai contoh, auditor mungkin mengevaluasi efisiensi dan akurasi pemrosesan transaksi penggajian dengan sistem komputer yang baru dipasang. Mengevaluasi secara objektif apakah efisiensi dan efektivitas operasi sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan jauh lebih sulit dari pada audit ketaatan dan audit keuangan. Selain itu, penetapan kriteria untuk mengevaluasi informasi dalam audit operasional juga bersifat sangat subjektif.
2. Audit Ketaatan (*Compliance audit*)
Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pengguna luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan. Oleh karena itu sebagian besar pekerjaan jenis ini sering kali dilakukan oleh auditor yang bekerja pada unit organisasi itu.
3. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statemen Audit*)
Audit atas laporan keuangan dilaksanakan untuk menentukan apakah seluruh laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa

dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut. dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang vital atau salah saji lainnya”.

Sedangkan Hery (2016:12), mengungkapkan jenis-jenis audit adalah sebagai berikut:

1. Audit keuangan, dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan telah sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Laporan keuangan yang diaudit biasanya meliputi laporan posisi keuangan dan laporan arus kas termasuk ringkasan kebijakan akuntansi dan informasi penjelasan lainnya.
2. Audit pengendalian internal, untuk memberikan pendapat mengenai efektivitas pengendalian internal yang diterapkan klien. Karena tujuan dan tugas yang ada dalam pelaksanaan audit pengendalian internal dan audit laporan keuangan saling terkait, maka standar audit untuk perusahaan publik mengharuskan audit terpadu atas pengendalian internal dan laporan keuangan.
3. Audit ketaatan, dilakukan untuk menentukan sejauh mana aturan, kebijakan, hukum, perjanjian atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit.
4. Audit operasional, dilakukan untuk mereview (secara sistematis) sebagian atau seluruh kegiatan organisasi dalam rangka mengevaluasi apakah sumber daya yang tersedia telah digunakan secara efektif dan efisien. Hasil akhir dari audit operasional adalah berupa rekomendasi kepada manajemen terkait perbaikan operasi. Jenis audit ini juga sering disebut audit kinerja atau audit manajemen.
5. Audit forensik, dilakukan untuk mendeteksi atau mencegah aktivitas keuangan. Penggunaan auditor untuk melakukan audit forensik telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir.

Dari uraian di atas dapat diinterpretasikan bahwa jenis-jenis audit yang disebutkan di atas pada dasarnya memiliki kegiatan inti yang sama, yaitu untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara fakta yang terjadi dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Pengertian Audit Internal

Hiro Tugiman (2019:11), mengemukakan definisi audit internal adalah:

“Internal Auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan”.

Pengertian audit internal menurut *The Institute of Internal Auditors* (IIA) yang dikutip Zanzami, dkk (2014:1) adalah:

“Internal auditor is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization’s operation. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance process”.

Menurut Menurut Sukrisno Agoes (2012:204) pengertian audit internal adalah sebagai berikut:

“Internal audit (pemeriksaan internal) adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku”.

Dari beberapa pengertian audit internal diatas, dapat diinterpretasikan bahwa audit internal merupakan suatu fungsi di dalam perusahaan yang bekerja secara sistematis, teratur, dan dikelola secara independen untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.1.4 Tujuan Audit Internal

Menurut Hiro Tugiman (2019:99), tujuan dari audit internal adalah sebagai berikut:

“Tujuan pelaksanaan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Tujuan pemeriksaan mencakup usaha mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya wajar.”.

Sedangkan Hery (2016:281), mengungkapkan tujuan utama pemeriksaan internal adalah sebagai berikut:

1. Untuk meyakinkan keandalan informasi
2. Untuk memastikan kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur, dan peraturan perundang-undangan
3. Untuk meyakinkan perlindungan terhadap harta
4. Untuk meyakinkan penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien
5. Untuk meyakinkan pencapaian tujuan.

Dari pernyataan para ahli di atas, dapat diinterpretasikan bahwa tujuan dari audit internal adalah membantu organisasi dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko signifikan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan risiko dan sistem manajemen mutu.

2.1.1.5 Fungsi dan Ruang Lingkup Audit Internal

Menurut Sawyer yang dialih bahasakan oleh Desi Adharini (2009), audit internal memiliki fungsi penilaian yang bebas dalam suatu organisasi, guna menelaah atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan untuk

memberikan saran-saran kepada manajemen. Tujuannya adalah untuk membantu tingkatan manajemen agar tanggung jawab dilaksanakan secara efektif.

Fungsi audit internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. “Membahas menilai kebaikan dan ketepatan pelaksanaan pengendalian akuntansi, keuangan serta operasi.
2. Meyakinkan apakah pelaksanaan sesuai dengan kebijaksanaan rencana dan prosedur yang ditetapkan.
3. Meyakinkan apakah kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dengan baik dan dijaga dengan aman terhadap segala kemungkinan risiko kerugian.
4. Meyakinkan tingkat kepercayaan akuntansi dan cara lainnya yang dikembangkan dalam organisasi.
5. Menilai kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.”

Sedangkan menurut Mulyadi (2010:211) fungsi audit internal adalah sebagai berikut:

1. “Menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi sebagai tugas organisasi. Dengan demikian fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.
2. Kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam organisasi dan dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Hal ini dilakukan dengan cara menyajikan analisis, penilaian rekomendasi, dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.”

Menurut Hiro Tugiman (2019:99) ruang lingkup pemeriksaan internal adalah sebagai berikut:

- a. "Mereview keandalan (reliabilitas dan integritas) informasi finansial dan operasional serta cara digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi tersebut.
- b. Mereview berbagai sistem yang telah ditetapkan untuk memastikan kesesuaiannya sesuai dengan kebijaksanaan, rencana prosedur, hukum, dan peraturan yang dapat berakibat penting terhadap kegiatan organisasi, serta harus menentukan apakah organisasi telah mencapai kesesuaian dengan hal-hal tersebut.
- c. Mereview berbagai cara yang dipergunakan untuk melindungi harta dan, bila dipandang perlu memverifikasi harta tersebut.
- d. Menilai keekonomisan dan keefisienan penggunaan berbagai sumber daya.
- e. Mereview berbagai operasi atau program untuk menilai apakah hasilnya akan konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan apakah kegiatan atau program tersebut disesuaikan dengan yang direncanakan".

2.1.1.6 Kode Etik Profesi Audit Internal

Kode etik profesi audit internal memuat standar perilaku, sebagai pedoman bagi seluruh auditor internal. Menurut Hery (2016:57), mengemukakan isi dari kode etik profesi audit internal yaitu:

1. "Auditor harus menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya.
2. Auditor internal harus menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani, namun secara standar tidak boleh terlihat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum.
3. Auditor internal secara sadar tidak boleh terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau mendiskreditkan organisasinya.
4. Auditor internal harus menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya, atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka, yang meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesi secara objektif.
5. Auditor internal tidak boleh menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun dari karyawan, klien, pelanggan, pemasok, atau mitra bisnis organisasinya, yang patut diduga dapat mempengaruhi pertimbangan profesionalnya.

6. Auditor internal hanya melakukan jasa-jasa yang dapat diselesaikan dengan menggunakan kompetensi profesional yang dimilikinya.
7. Auditor internal harus bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya (tidak boleh menggunakan informasi rahasia yang dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasinya untuk mendapatkan keuntungan pribadi).
8. Auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahuinya dalam melaporkan hasil pekerjaannya, karena fakta yang tidak diungkap dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang direview atau dengan kata lain tidak berusaha menutupi adanya praktek-praktek yang melanggar umum/aturan.
9. Auditor internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan efektivitas serta kualitas pelaksanaan tugasnya (dengan kata lain wajib mengikuti pendidikan profesional secara berkelanjutan”.

2.1.1.7 Standar Profesi Audit Internal

Dalam buku Standar Profesional Audit Internal oleh Hiro Tugiman dikatakan bahwa kegiatan audit internal dilaksanakan dalam berbagai lingkungan yang berbeda, ketentuan dan kebiasaan yang tidak sama akan mempengaruhi pelaksanaan audit internal setiap perusahaan, oleh karena itu penerapan suatu standar profesi sangat penting.

Menurut Hiro Tugiman (2019:16) Standar Profesi Audit internal meliputi:

1. “Independensi
Audit internal harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksanya.
2. Kemampuan profesional
Audit internal harus mencerminkan keahlian dan ketelitian profesional.
3. Lingkup pekerjaan.
Lingkup pekerjaan pemeriksa internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan serta efektivitas sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.
4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan
Kegiatan pemeriksaan harus meliputi perencanaan pemerikaan, pengujian serta mengevaluasi hasil dan menindaklanjuti (*follow up*).

5. Manajemen bagian audit internal.

Pimpinan audit internal harus mengelola bagaian audit internal secara tepat”.

2.1.2 Pengendalian internal

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal

Menurut *Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) dalam Amin Wdijaja Tunggal (2013:3) mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut:

”Internal control is a process, affected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance”.

Menurut Hery (2014:11) pengertian pengendalian internal sebagai beriku:

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

Menurut Mulyadi (2013:163) pengertian pengendalian internal sebagai berikut:

“Pengendalian internal dalam arti luas adalah meliputi struktur-struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efesiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajemen.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur yang dipengaruhi oleh dewan

direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Arens, dkk (2015:40) yang dialih bahasakan oleh Herman Wibowo, sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut. Biasanya manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif yaitu:

1. Reliabilitas pelaporan keuangan. Manajemen memiliki tanggung jawab dalam menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun professional untuk memastikan bahwa informasi disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan kerangka kerjaakuntansi seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP) dan IFRS. Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.
2. Efisiensi dan efektivitas operasi. Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efektif dan efisien agar mengoptimalkan tujuan perusahaan. Tujuan penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi, baik keuangan maupun non keuangan yang akurat berkaitan dengan operasi perusahaan untuk pengambilan keputusan.
3. Kepatuhan pada hukum dan peraturan. Section 404 mengharuskan semua perusahaan publik mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Selain mematuhi ketentuan hukum dalam section 404, organisasi-organisasi publik, nonpublik, dan nirlaba wajib menaati berbagai hukum dan peraturan. Beberapa hanya berhubungan secara tidak langsung dengan akuntansi, seperti UU perlindungan lingkungan dan hak sipil,

sementara yang lain berkaitan erat dengan akuntansi seperti peraturan pajak penghasilan dan provinsi legal anti kecurangan.

Menurut Warren, dkk (2017:392) tujuan pengendalian internal adalah menyediakan keyakinan yang memadai bahwa:

1. “Aset telah dilindungi dan digunakan untuk kepentingan bisnis
2. Informasi bisnis akurat
3. Karyawan dan manajer mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.”

Berdasarkan beberapa tujuan pengendalian internal yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan dari pengendalian internal untuk mengarahkan, mengawasi sumber daya suatu perusahaan/ entitas. Selain itu pengendalian internal dapat mencegah kerugian atau pemborosan pengolahan sumber daya perusahaan/ entitas.

2.1.2.3 Komponen Pengendalian Internal

Menurut *Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) dalam Amin Wdijaja Tunggal (2013:90), pengendalian internal terdiri dari lima komponen yang berkaitan yakni:

1. “Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)
Merupakan suatu suasana organisasi, yang mempengaruhi kesadaran akan suatu pengendalian dari sikap orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan suatu fondasi dari semua komponen pengendalian internal lainnya yang bersifat disiplin dan berstruktur. Mengidentifikasi 7 faktor penting untuk sebuah lingkungan pengendalian antara lain:
 - a. Komitmen kepada integritas dan nilai etika
 - b. Filosofi dan gaya operasi manajemen
 - c. Struktur organisasi
 - d. Komite auditor

- e. Metode penerapan wewenang dan tanggung jawab
 - f. Praktik dan kebijakan tentang sumber daya manusia
 - g. Pengaruh eksternal
2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)
Merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan.
 3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)
Merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan.
 4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)
Merupakan pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan kerangka waktu yang membuat orang mampu melaksanakan tanggung jawabnya.
 5. Pemantauan (Monitoring)
Merupakan suatu proses yang menilai kualitas kerja pengendalian internal pada suatu waktu. Pemantauan melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.”

2.1.2.4 Pelaporan Pengendalian Internal

Berdasarkan Undang-Undang Sarbanes-Oxley yang dikutip oleh Hery (2016:151) auditor diharuskan untuk menyusun laporan audit mengenai pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Laporan pengendalian internal berisi:

1. “Pendapat auditor mengenai apakah penilaian manajemen terhadap keefektifan pengendalian internal atas pelaporan keuangan per akhir periode pembukuan telah dinyatakan secara wajar dalam semua hal yang material.
2. Pendapat auditor mengenai apakah perusahaan telah menyelenggarakan dalam dalam hal yang material pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan per tanggal yang disebutkan”.

2.1.2.5 Keterbatasan Pengendalian Internal

COSO (2013:9) yang dikutip Latifah (2021:15-16) menjelaskan mengenai keterbatasan-keterbatasan pengendalian internal sebagaimana yang dirumuskan dalam *Internal Control-Integrated Framework* sebagai berikut:

“The Framework recognizes that while internal control provides reasonable assurance of achieving the entity’s objectives, 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 result 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 controls through collusion.*
- 6. External events beyond the organization’s control”.*

Keterbatasan bawaan yang melekat dalam setiap pengendalian intern sebagaimana dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal (2013:26) yaitu:

1. “Manajemen mengesampingkan pengendalian intern, pengendalian suatu entitas mungkin dikesampingkan oleh manajemen.
2. Kesalahan yang tidak disengaja oleh personil, sistem pengendalian intern hanya efektif apabila personil yang menerapkan dan melaksanakan pengendalian jga efektif.
3. Kolusi, efektivitas pemisahan fungsi terletak pada pelaksanaan individual sendiri atas tugas-tugas yang diberikan kepada mereka atau pelaksanaan pekerjaan seseorang diperiksa oleh orang lain. Sering terdapat suatu resiko bahwa kolusi antara individual akan merusak efektivitas pemisahaan tugas”.

Berdasarkan uraian COSO diatas, karena adanya keterbatasan pengendalian internal maka pengendalian internal tidak bisa menjamin secara mutlak bahwa kecurangan dapat dicegah, mencegah penilaian buruk atau

keputusan, atau kejadian eksternal yang dapat menyebabkan sebuah organisasi gagal untuk mencapai tujuan operasionalnya.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256) berpendapat bahwa:

“Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.”

Menurut Edy Sutrisno (2018:2) pengertian budaya organisasi sebagai berikut:

“Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.”

Budaya organisasi merupakan bagian dari salah satu komponen pengendalian internal, yakni bagian dari komponen lingkungan pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan dasar dari semua komponen pengendalian internal lainnya mencakup suasana yang membuat organisasi menjadi disiplin dan terstruktur. Lingkungan pengendalian mencakup suasana organisasi dan sikap manajemen serta karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada dalam organisasi. Di dalam komponen lingkungan pengendalian salah satu di antaranya ada sub komponen filosofi dan gaya operasi manajemen yang istilahnya setara

dengan budaya organisasi perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian kecil dan tidak bisa dilepaskan dari pelaksanaan pengendalian internal perusahaan.

2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Judge dalam Sulaksono (2020:7) mengemukakan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. “Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi,
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan”.

2.1.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi organisasi sendiri dapat memberikan batasan-batasan kepada setiap operasi yang dijalankan dalam suatu organisasi sehingga akan memberikan suatu

organisasi menjadi lebih stabil. Robbins & Judge, (2013:516) dalam Tewel, dkk (2017:22) mengemukakan lima fungsi budaya dalam organisasi, yaitu:

1. “Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem social. Budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan”.

2.1.4 Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

2.1.4.1 Pengertian Kecurangan

Arens, dkk. (2014) menyatakan definisi kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut.

“the intentional use of deceit, a trick or some dishonest means to deprive another of his money, property or legal right, either as a cause of action or as fatal elemen in the action itself”

(suatu kegiatan yang sengaja dilakukan untuk menipu atau membohongi, sebuah metode atau cara yang tidak dilakukan secara jujur untuk mengambil atau menghilangkan uang, harta, hak kepemilikan orang lain yang sah, baik karena suatu perbuatan atau akibat yang fatal dari perbuatan itu sendiri).

Tunggal (2012:1) menyatakan definisi kecurangan (*fraud*) adalah sebagai berikut:

“Kecurangan didefinisikan sebagai suatu pengertian umum dan mencakup beragam cara yang dapat digunakan oleh kecerdikan manusia, yang digunakan dengan cara kekerasan oleh seseorang, untuk mendapatkan suatu keuntungan dari orang lain melalui perbuatan yang tidak benar”.

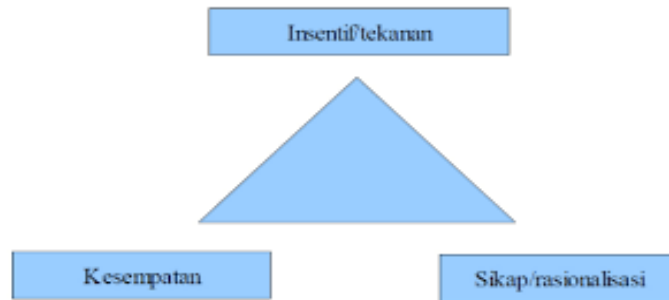
Hery (2016:1) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai berikut:

“Kecurangan menggambarkan setiap penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang atau pihak lain. Dalam konteks audit atas laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Dua kategori yang utama adalah pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aset.”

Berdasarkan beberapa definisi kecurangan (*fraud*) menurut para ahli yang telah diuraikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kecurangan pada dasarnya adalah perbuatan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja dengan cara menipu atau memberikan yang keliru untuk mengambil aset atau hak orang lain demi keuntungan pribadi atau kelompok, baik secara langsung maupun tidak langsung dapan merugikan orang lain.

2.1.4.2 Faktor Penyebab Kecurangan

Tiga kondisi kecurangan yang berasal dari pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aset diuraikan dalam SAS 99 (AU 316).



Sumber: Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2015:398)
 Gambar 2. 1
 Segitiga Kecurangan

Seperti yang diperhatikan dalam gambar 2.2. Ketiga kondisi ini disebut sebagai segitiga kecurangan (*fraud triangle*)

1. “Insentif/Tekanan. Manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan.
2. Kesempatan. Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan.
3. Sikap/rasionalisasi. Ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur”.

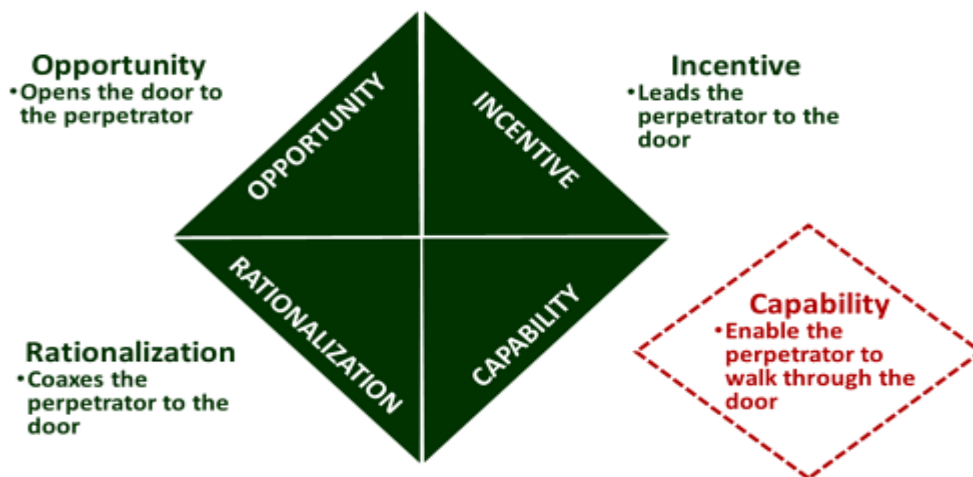
Sedangkan menurut diamond theory terdapat 4 elemen yang menyebabkan kecurangan (fraud) yaitu:

- a. “Insentif (tekanan): kebutuhan dan motivasi untuk berbuat fraud.
- b. Kesempatan: lemahnya sistem yang bias dimanfaatkan.
- c. Rasionalisasi: risiko yang ada sebanding dengan fraud yang dilakukan.
- d. Kemampuan: kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan fraud.”

Competence memberi pelaku kesempatan untuk mengubah keinginan menjadi kenyataan. Ada enam sifat umum kompetensi pribadi untuk melakukan

kecurangan, terutama untuk jumlah besar atau jangka waktu yang panjang. (Wolfe dan Hermanson, 2004) di antara sifat tersebut sebagai berikut.

- 1) “Otoritas fungsional dalam organisasi (position/function)
- 2) Menguasai kecerdasan untuk memahami dan mengeksploitasi suatu situasi (brains).
- 3) Ego yang kuat dan kepercayaan diri (confidence/ego).
- 4) Keterampilan koersif yang kuat (coercion skills).
- 5) Efektif menipu (effective lying).
- 6) Toleransi tinggi untuk stress (immunity to stress).”



Sumber: Rahmatika (2020:24)

Gambar 2. 2

Diamond Theory

Gambar yang ada dalam diamond theory adalah adanya keterkaitan antara keempat elemen tersebut dan kemampuan (*capability*) merupakan elemen utama yang memberikan pengaruh penyebab terjadinya fraud sehingga perlu dijadikan penilaian secara dalam dan tersendiri.

2.1.4.3 Jenis-jenis Kecurangan

Untuk melakukan pencegahan kecurangan, maka kita harus mengetahui jenis-jenis kecurangan. Salah satunya menurut Karyono (2013:24). Kecurangan terdiri dari empat kelompok besar, yaitu:

1. “Kecurangan laporan (*fraud statement*), yaitu terdiri atas kecurangan laporan keuangan (*financial statement*) dan kecurangan laporan lain (*non financial statement*). Kecurangan laporan keuangan dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan lebih baik dari sebenarnya dan lebih buruk dari sebenarnya.
2. Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) yang terdiri atas kecurangan kas dan kecurangan persediaan dan aset lain.
3. Korupsi (*corruption*) terdiri atas pertentangan kepentingan, penyuapan, hadiah tak sah, dan pemerasan ekonomi.
4. Kecurangan yang berkaitan dengan computer, dapat berupa menambah, menghilangkan, atau mengubah masukan atau memasukan data palsu.”

2.1.4.4 Unsur-unsur Kecurangan

Menurut Karyono (2013:5) kecurangan memiliki beberapa unsur diantaranya:

1. “Adanya perbuatan yang melanggar hukum.
2. Dilakukan oleh orang dari dalam dan dari luar organisasi.
3. Untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan kelompok.
4. Langsung atau tidak langsung merugikan orang lain”.

2.1.4.5 Pencegahan Kecurangan (*fraud*)

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:59), pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah:

“Pencegahan kecurangan (*Fraud*) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*.”

Definisi pencegahan kecurangan menurut Karyono (2013:47) sebagai berikut:

“Mencegah kecurangan (fraud) merupakan segala upaya untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak, dan mengidentifikasi kegiatan yang beresiko tinggi terjadinya kecurangan (fraud)”.

Sedangkan menurut Muhammad Iqbal (2010), pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

“Pencegahan kecurangan adalah suatu sistem dan prosedur yang bertujuan khusus dirancang dan dilaksanakan untuk tujuan utama, kalau bukan satu-satunya tujuan untuk mencegah dan menghalangi (dapat membuat jera) terjadinya fraud.”

Menurut Karyono (2013:61) dalam melakukan pencegahan kecurangan meliputi:

1. “Mengurangi “Tekanan” situasional yang menimbulkan kecurangan
 - a. Hindari tekanan eksternal yang menggoda pegawai akunting untuk menyusun laporan keuangan yang menyesatkan.
 - b. Hilangkan hambatan operasional yang menahan kinerja keuangan yang efektif seperti pembahasan modal kerja, pembatasan persediaan.
 - c. Tetapkan prosedur akuntansi yang jelas dan seragam.
 - d. Hilangkan tekanan keuangan dengan penggajian memadai
 - e. Ciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menghargai prestasi kerja.
2. Mengurangi “Kesempatan” melakukan kecurangan.
 - a. Peningkatan pengendalian baik dalam rancangan struktur pengendalian maupun dalam pelaksanaannya.
 - b. Ciptakan catatan akuntansi yang akurat dan jelas dan berfungsi secara kendali.
 - c. Pantau secara hati-hati transaksi bisnis dan hubungan pribadi.
 - d. Tetapkan pengamanan fisik terhadap aset dan inventarisasi fisik secara berkala dan pengamanan lokasi/tempat penyimpanan.
 - e. Lakukan pemisah fungsi diantara pegawai sehingga ada pemisahan otorisasi penyimpanan dan pencatatan.
 - f. Peliara catatan personalia yang akurat dan lakukan pengujian latar belakang pegawai baru.

- g. Penetapan sanksi tegas dan tanpa pandang bulu terhadap pelaku kecurangan.
 - h. Tetapkan sistem penilaian prestasi kerja yang adil.
3. Mengurangi “Pembenaran” melakukan kecurangan dengan memperkuat integritas pribadi pegawai.
- a. Ada aturan perilaku jujur dan tidak jujur harus diidentifikasi dalam kebijakan organisasi.
 - b. Ada contoh perilaku jujur dari para manajer dan berperilaku seperti apa yang mereka inginkan.
 - c. Ada aturan sanksi tugas dan jelas bila ada penyimpangan aturan bagi pelakunya”.

2.1.4.6 Tujuan Pencegahan Kecurangan

Sedangkan tujuan pencegahan kecurangan menurut Amin Widjaja

Tunggal (2012:33), yaitu:

1. “Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu. Riset menunjukkan bahwa cara paling efektif untuk mencegah 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. Sebagai makhluk sosial, orang-orang tersebut terkait dalam lingkungan masyarakat dan berarti mereka saling berhubungan, saling mempengaruhi, dan saling membantu sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya.
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 ingkat kejujurannya rendah. Hanya orang-orang yang dapat memenuhi syarat tertentu yang dapat diterima. Kebijakan semacam itu mencakup pengecekan latar belakang orang-orang yang dipertimbangkan akan dipekerjakan atau dipromosikan menduduki jabatan yang bertanggungjawab. Pengecekan latar belakang, verifikasi pendidikan, riwayat pekerjaan, serta referensi pribadi calon karyawan, termasuk referensi tentang karakter dan integritas selalu dilakukan. Selain itu, pelatihan secara rutin untuk seluruh pegawai mengenai nilai-nilai

perusahaan dan aturan perilaku pun harus selalu diterapkan. Dalam review kinerja, termasuk diantaranya evaluasi kontribusi pegawai/individu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, selalu melakukan evaluasi objektif atas kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan dan standar perilaku, serta setiap pelanggaran ditangani segera.

3. Pelatihan fraud awareness.

Semua pegawai harus dilatih tentang ekspektasi perusahaan menyangkut perilaku etis pegawai. Pegawai harus diberitahu 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. Pelatihan keterampilan dan pengembangan karir tersebut bertujuan 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 adalah sebagai berikut:

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

4. Lingkup kerja yang positif.

Dari beberapa riset yang telah dilakukan terlihat bahwa pelanggaran lebih jarang terjadi bila karyawan mempunyai perasaan positif tentang atasan mereka daripada karyawan diperlakukan tidak baik, seperti 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 nyaman dan positif dapat mendorong semangat kerja pegawai dan 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. Dalam hal ini, harus dibuat kriteria yang termasuk perilaku jujur dan tidak jujur serta perbuatan yang diperbolehkan dan dilarang. Semua kriteria ini dibuat secara tertulis dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan harus mereka setuju 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 agar keluar dari masalah yang dihadapinya. Bentuk bantuan perusahaan seharusnya dapat diberikan agar dapat mencegah terjadinya kecurangan atau penyelewengan terhadap keuangan perusahaan, serta menjadi dukungan dan solusi dalam menghadapi permasalahan dan desakan ekonomi yang dimiliki para pegawai sehingga meminimalisir kerugian perusahaan akibat kecurangan.
7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi setimpal
Strategi pencegahan kecurangan yang terakhir adalah menanamkan kesan bahwa setiap tindak kecurangan akan mendapatkan sanksi. Pihak perusahaan, khususnya pihak manajemen perusahaan harus benar-benar menanamkan sanksi, yaitu dengan membuat dan menjalankan peraturan terhadap setiap tindak kecurangan sehingga perbuatan menyimpang dalam perusahaan dapat diminimalisir dan memberikan efek jera terhadap oknum yang akan ataupun sudah melakukan tindakan kecurangan”.

Mencegah lebih baik daripada diobati. Oleh karena itu, perlu kerjasama yang baik bersama-sama pada setiap anggota organisasi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mensejahterakan suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan berkembang dan maju lebih baik, maka seluruh karyawan dalam perusahaan akan sejahtera. Jika seluruh karyawan sejahtera, maka mereka akan menjalankan tugasnya sebaik mungkin. Jika seperti itu, maka moral dan etika mereka akan lebih baik.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Audit internal merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mencegah kecurangan dalam suatu organisasi agar dapat membantu tujuan perusahaan. Audit internal mempunyai peran yang penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program-program pengendalian yang telah berjalan efektif.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:65) Audit Internal memainkan peranan penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program dan pengendalian anti fraud telah berjalan efektif. Aktivitas fungsi audit internal dapat mencegah sekaligus mengatasi *fraud*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Dwika Maliawan, dkk (2017) mengungkapkan audit internal yang dimiliki oleh suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan yang bias saja muncul dalam suatu perusahaan. Audit internal ini dilakukan secara berkalam, melakukan pemeriksaan terhadap transaksi maupun berkas-berkas perusahaan. Jika terdapat hal-hal yang sedikit diluar ketentuan, maka resiko kecurangan yang direncanakan akan dengan mudah diketahui oleh manajemen perusahaan. Dengan minimnya tingkat kecurangan suatu perusahaan maka keuntungan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan tersebut menjadi lebih maksimal.

2.2.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Pengendalian Internal berhubungan sangat erat terhadap masalah kecurangan yang sering dialami suatu instansi/perusahaan. Dengan adanya

pengendalian internal dalam sebuah perusahaan dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya fraud. Pengendalian internal merupakan pihak yang memiliki kewajiban yang paling besar dalam masalah pencegahan kecurangan.

Amin Widjaja Tunggal (2016:33), mengemukakan bahwa pencegahan fraud dapat dilakukan dengan mengurangi atau meminimalisasikan kesempatan berbuat fraud dengan mengimplementasikan pengendalian internal yang baik.

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

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

Hasil penelitian Indra Firmansyah (2020) pengendalian internal dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik, dimana memiliki lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi serta pemantauan yang baik dan teratur, maka akan sangat berpengaruh pada pencegahan kecurangan (*fraud*).

Agar pencegahan fraud berjalan dengan baik maka pelaksanaan pengendalian internal harus dilakukan dengan baik sesuai dengan komponen pengendalian internal menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:90) yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)
2. Penilaian Risiko (Risk Assessment)
3. Aktivitas Pengendalian (Control Activities)

4. Informasi dan Komunikasi (Information and Communication)
5. Pemantauan (Monitoring)

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Budaya dalam perusahaan dapat mencegah tindakan fraud sesuai dengan teori Tunggal (2012:59), budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat mencegah kecurangan dalam suatu organisasi.

Kaitannya antara budaya organisasi dengan pencegahan fraud sangat erat, menurut Sulistiyowati (2007), budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan fraud, karena budaya yang baik akan membentuk orang-orang yang ada didalam organisasi mempunyai rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut (*sense of identity*). Berdasarkan hal tersebut, dengan adanya budaya organisasi yang baik maka dapat mengurangi atau mencegah kemungkinan terjadinya *fraud* didalam organisasi.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Audit Internal, dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Pengendalian internal merupakan bagian integral dari budaya organisasi. Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi (Wibowo, 2013:3).

Menurut Robbins (2010) budaya berfungsi sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Karyawan yang baru dalam perusahaan belum langsung bisa menjalankan semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan, tetapi karyawan tersebut akan melihat kebiasaan atau budaya yang ada dalam perusahaan tersebut. Sehingga ketika budaya organisasi tersebut kuat maka penerapan sistem pengendalian internal yang ada akan lebih efektif. Budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan melalui sistem pengendalian internal yang efektif dan auditor internal dapat mencegah kecurangan melalui sistem pengendalian internal tersebut (Riri dan Lili, 2015).

Gambar 2. 3

Bagan Kerangka Pemikiran



2.2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam menulis skripsi, peneliti melihat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan untuk penulis. Penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Riri Zelmianti, Lili Anita (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal	Budaya Organisasi, Peran Auditor Internal, Pencegahan Kecurangan, Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal	Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F menyatakan adanya pengaruh secara serentak Antara audit internal dan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
Sugiman (2016)	Pengaruh peran audit internal terhadap pencegahan fraud (Studi Kasus Pada PT. Tolan Tiga Indonesia)	peran audit internal, pencegahan fraud	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diterima maka internal audit perusahaan sangat memiliki peran yang besar di dalam perusahaan untuk mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas kegiatan perusahaan terutama dalam pencegahan <i>fraud</i> .
Ida Bagus Dwika Meliawan, Edy Sujana, I Putu Gede Diatmika (2017)	Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Interen Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) (studi empiris pada Bank	Audit Internal, Efektivitas Pengendalian Interen, Pencegahan Kecurangan	pengaruh audit internal dan efektivitas pengendalian interen terhadap pencegahan kecurangan (fraud). Pencegahan

	Mandiri Kantor Cabang Area Denpasar)		kecurangan (fraud), (2) efektivitas pengendalian interen berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud), (3) audit internal dan efektivitas pengendalian interen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud).
Indra Firmansyah (2020)	Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) di PT Perkebunan Nusantara VIII	Audit Internal, Pengendalian Internal, Pencegahan Kecurangan	Berdasarkan Hasil Penelitian bahwa audit internal dan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan
Rezcha Setiawan, Andreas, Nasrizal (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan: Efektivitas pengendalian Internal sebagai variable Moderasi	Gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan, budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan, Efektivitas pengendalian Internal sebagai variable Moderasi	Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan
Nyoria Anggraeni Mersa, Sailawati, Niken Elok Larasatining Malini (2021)	Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	Berdasarkan hasil penelitian Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan

			terhadap pencegahan kecurangan.
--	--	--	---------------------------------

Tabel 2.2
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penulis

Peneliti	Tahun	Audit Internal	Pengendalian Internal	Budaya Organisasi	Whistleblowing System	Gaya Kepemimpinan	Pengembangan Mutu Karyawan	Efektivitas Pengendalian Interen	Keadilan Organisasi	Peran Auditor Internal	Pencegahan Kecurangan
Riri Zelmiyanti, Lili Anita	2015	x	√	√	x	x	X	x	x	√	√
Sugiman	2016	√	x	x	x	x	X	x	x	x	√
Ida Bagus Dwika Meliawan, Edy Sujana, I Putu Gede Diatmika	2017	√	x	x	x	x	X	√	x	x	√
Indra Firmansyah	2020	√	√	x	x	x	X	x	x	x	√
Rezcha Setiawan, Andreas, Nasrizal	2020	x	x	√	x	√	√	√	x	x	√
Nyoria Anggraeni Mersa, Sailawati, Niken Elok Larasatining Malini	2021	x	√	√	√	x	X	x	√	x	√
Maulana	2022	√	√	√	x	x	X	x	x	x	√

Berdasarkan table-tabel penelitian terdahulu di atas, terdapat perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

Persamaan: penulis menggunakan variabel-variabel yang sama yaitu audit internal, pengendalian internal, budaya organisasi dan pencegahan kecurangan.

Perbedaan: perbedaan itu terletak pada variable yang digunakan peneliti, tempat penelitian, periode waktu penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh audit internal terhadap pencegahan kecurangan.
- H2: Terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
- H3: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.
- H4: Terdapat pengaruh audit internal, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

