

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fraud adalah perbuatan melanggar hukum dan pelanggaran lainnya dilakukan dengan niat untuk berbuat curang demi keuntungan atau kerugian suatu organisasi (Pristiyanti, 2012). Kecurangan didefinisikan sebagai konsep legal yang luas, kecurangan menggambarkan setiap upaya penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang atau pihak lain. Dalam konteks audit atau laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Dua kategori yang utama adalah pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aset (Tunggal, 2011:1).

Pengendalian internal lebih menekankan pada pengendalian terhadap otorisasi atas transaksi dan mengamankan aktiva perusahaan dengan melakukan pencatatan akuntansi yang baik. Dari uraian ini sangat kuat dugaan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap perilaku *fraud* (Cendikia, 2016). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Wardana (2017) dan Pratiwi (2021) yang menemukan bahwa penerapan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan penelitian yang dilakukan Permatasari (2017) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap pencegahan kecurangan.

Komitmen organisasi dengan pencegahan *fraud* sangat berkaitan. Dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dapat

bermanfaat dalam hal membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya *fraud*. Pada dasarnya, komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi atau organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mendeteksi *fraud* (Purwitasari, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2021) dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan Purwitasari (2017) meneliti bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut menunjukkan apabila komitmen organisasi terhadap suatu perusahaan tinggi maka, dapat memperkecil adanya tindakan penyimpangan dan pencegahan *fraud* pada perusahaan meningkat.

Kesesuaian kompensasi dengan pencegahan *fraud* sangat berkaitan. kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang merugikan instansi atau pemerintah termasuk melakukan kecurangan. Kompensasi yang sesuai dapat mengurangi tekanan untuk melakukan kecenderungan kecurangan (Shintadevi, 2015). Penelitian yang dilakukan Permatasari (2017) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan Cendikia (2016) dan Pramesti (2020) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya kompensasi yang sesuai yang diterima oleh karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan pencegahan *fraud* pada perusahaan itu sendiri.

Keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan pada entitas atau instansi yang

berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Setiawan, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herman (2013) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*), sedangkan Anggraeni (2021) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kecurangan (*fraud*). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan yang dirasakan karyawan dalam organisasi maka dapat mengurangi motivasi untuk melakukan *fraud*.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya (Djunaedi, 2018). Pada peneliti terdahulu yang menyelidiki dampak gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* seperti yang dikemukakan oleh Setiawan (2015) dan Wahyuni (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang tepat di suatu organisasi dapat memberikan motivasi kerja sehingga meningkatkan tingkat pencegahan *fraud*.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Depkes RI, 2016). Rumah Sakit Umum Daerah Bangli sebagai salah satu rumah sakit pelayanan umum di Kabupaten Bangli yang bagus dan ramah. Melihat

dari kompleknya tugas pelayanan yang dilakukan tidak menutup kemungkinan akan terjadi *fraud* baik dikalangan petugas medis seperti penggelembungan tagihan obat, melakukan tindakan yang tidak perlu, dan juga pada petugas administrasi berupa manipulasi lamanya perawatan dan memanipulasi kelas perawatan. Seperti yang dilansir dalam tribunbali.com, ditengah pandemi covid-19 pendapatan RSUD Bangli tahun 2021 justru mengalami peningkatan sebesar 71 miliar. Namun Direktur RSUD Bangli belum dapat memberikan keterangan atas berapa biaya jasa yang diterima dokter atau petugas dan pihak rumah sakit. Maka dari itu tidak menutup kemungkinan terjadinya *fraud* atau kecurangan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas masih ada perbedaan hasil penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu, maka dari itu, peneliti tertarik untuk diadakan penelitian kembali yang berjudul pengaruh pengendalian internal komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, keadilan organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* pada rumah sakit umum daerah (RSUD) Bangli.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli?

3. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli.
4. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan informasi atau masukan bagi penelitian yang akan meneliti kembali

mengenai pengaruh pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian organisasi, keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi pencegahan *fraud* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangli.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah informasi kepada pembaca dalam mendeteksi *fraud* dan memberi wawasan kepada manajemen ataupun pengguna laporan keuangan untuk mencegah *fraud*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kontijensi

Teori kontijensi adalah teori kesesuaian pemimpin yang berarti menyesuaikan pemimpin dengan kondisi yang tepat. Teori yang dikemukakan oleh Fiedler's (1967) berpendapat bahwa kinerja pemimpin ditentukan dari pemahamannya terhadap situasi dimana mereka memimpin. Teori kontinjensi menyatakan bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen yang dapat diterapkan secara universal. Keefektifan penerapan sebuah sistem bergantung kepada kesesuaian antara sistem tersebut dengan lingkungan dimana sistem tersebut diterapkan (Pristiyanti, 2012). Menurut Zulkarnain (2013) bahwa desain sistem pengendalian dan perencanaan adalah keadaan khusus yang tidak ada ketentuan umum mengenai apa yang seharusnya dilakukan dalam situasi khusus tersebut, dan ada ketidakpastian atau kontijensi (*contingency*) dari aktivitas dan teknik yang membangun sistem pengendalian dan sistem perencanaan suatu organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah menguji sejumlah faktor kontijensi yang dapat mempengaruhi pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan dalam manajemen perusahaan (Hermiyetti, 2011). Riset-riset terdahulu menunjukkan bahwa pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi dan gaya kepemimpinan secara efektif akan memberi dampak yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Namun, hubungan tersebut tidak secara langsung demikian, tetapi terdapat faktor konstektual, misalnya lingkungan yang mempunyai dampak kuat terhadap pencegahan *fraud*. Terminologi kontijensi dinyatakan bahwa efektivitas organisasi merupakan fungsi dari kesesuaian antara struktur organisasi dan lingkungan dimana organisasi tersebut beroperasi (Hermiyetti, 2011). Dari penjelasan tersebut diharapkan manajemen perusahaan mempunyai peran serta dan kontribusi dalam upaya meminimalisir resiko terjadinya *fraud*. Sehingga proposisi umum dalam teori ini adalah bahwa kinerja organisasi merupakan konsekuensi hubungan antara dua atau lebih faktor-faktor. Faktor-faktor ini meliputi faktor eksternal (lingkungan), faktor struktur organisasi, faktor budaya perusahaan, dan faktor teknologi. Semakin baik hubungan pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan pada manajemen dengan faktor konstektual, semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi (Pramesti, 2020).

2.1.2 Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan diantaranya efektivitas dan efisiensi operasi, kehandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan serta perundangan yang berlaku. Sehingga dapat merencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan

andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan (Dewi, 2017). Pengendalian internal yang terdapat dalam perusahaan tidak hanya mencakup kegiatan akuntansi dan keuangan saja tetapi meliputi segala aspek kegiatan perusahaan. Pengendalian internal dapat digunakan untuk :

- a) Menjaga keamanan harta milik perusahaan.
- b) Memberikan keyakinan bahwa laporan-laporan yang disampaikan kepada pemimpin adalah benar.
- c) Meningkatkan efisiensi di dalam operasi.
- d) Memastikan bahwa kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan telah dijalankan dengan baik.

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa pengendalian internal mengalami perubahan baik dalam konsep maupun komponen-komponen sesuai dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin kompleks (Ariani, 2017).

Menurut Tungal (2011:232) komponen pengendalian internal yang saling berhubungan adalah :

- a) Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan pengaruh gabungan dari berbagai faktor dalam membentuk, memperkuat, atau memperlemah efektivitas kebijakan dan prosedur tertentu.

- b) Penilaian Risiko

Penilaian Risiko adalah identifikasi manajemen dan analisis risiko yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU).

c) **Aktivitas Pengendalian**

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen telah dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menganggulangi resiko dalam pencapaian tujuan entitas sudah dilaksanakan.

d) **Informasi dan Komunikasi**

Informasi yang dihasilkan dari sistem tersebut berdampak terhadap kemampuan manajemen untuk membuat keputusan semestinya dalam mengendalikan aktivitas entitas dan menyiapkan laporan keuangan yang handal. Komunikasi mencakup penyediaa suatu pemahaman tentang peran dan tanggungjawab individual berkaitan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan.

e) **Pemantauan**

Pementauan adalah proses penelitian kualitas kinerja struktur pengendalian intern sepanjang waktu.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Yuliana, 2016). Menurut Meyer dan Allen (2018) Lebih memilih untuk

menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi. Komponen itu dapat membuat variasi antara karyawan dengan organisasinya. Tiga komponen atau dimensi komitmen organisasi tersebut yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Kontinuans

Komitmen kontinuans berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori (Steers dan Porters, 2017) yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

2.1.4 Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan, seseorang cenderung akan berperilaku tidak etis dan berlaku curang untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Biasanya karyawan akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasaan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan (Shintadevi, 2015). Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi

yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya (Pramudita, 2013).

Menurut Hasibuan (2016:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggungjawab dan jabatan.
2. Asas layak dan wajar suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Menurut Laura, (2012) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung terdiri atas asuransi, pesangon, pensiun.

2.1.5 Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi merupakan istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan pada entitas atau instansi yang berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Setiawan, 2015).

Teori keadilan menurut Robbins dan Judge (2015:144) adalah suatu teori yang menyatakan bahwa perbandingan individual mengenai input dan hasil pekerjaan mereka dan merespons untuk menghilangkan ketidakadilan. Jenis-jenis keadilan organisasi dibedakan ke dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Keadilan distributive

Keadilan distributive adalah keadilan mengenai jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu. Keadilan distributive mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dengan imbalan dan hasil yang bernilainya di distribusikan dalam organisasi. Persepsi keadilan distributive mempengaruhi kepuasan individu dengan berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan hasil seperti gaji, tugas kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk kemajuan.

2. Keadilan prosedural

Keadilan procedural adalah keadilan yang berfokus pada proses yang digunakan untuk membuat keputusan. Ketika karyawan menganggap keadilan procedural tinggi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan, mengikuti aturan, dan menganggap hasil yang relevan adalah adil. Tetapi jika para pekerja

merasakan kurangnya keadilan procedural mereka cenderung menarik diri dari kesempatan untuk berpartisipasi, dan menganggap hasil yang relevan adalah tidak adil.

3. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional adalah nilai keadilan yang dirasakan karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lain dalam organisasi baik dari pimpinan maupun rekan sekerja.

2.1.6 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya (Djunaedi, 2018). Selaras dengan pendapat Yukl (2016) bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi dan membuat seluruh karyawan ikut turut serta memberikan kontribusinya kepada perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa sikap pemimpin tidak hanya mempengaruhi tetapi ikut serta dalam memajukan perusahaan.

Menurut Subdibyo (2016) jenis-jenis gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Merupakan kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf. Menggunakan kekuatan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi diberikan seluas-luasnya dan terbuka.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Merupakan kepemimpinan yang memberikan kepercayaan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

2.1.7 Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *fraud* merupakan upaya atau cara yang dilakukan untuk meminimalisir atau menghilangkan sebab timbulnya *fraud*. *Fraud* harus dicegah sedini mungkin, apabila menunggu hingga terjadinya *fraud* kemudian kasus baru ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugian (Setiawan, 2015). *Fraud* adalah sebagai perbuatan melanggar hukum dan pelanggaran lainnya dilakukan dengan niat untuk berbuat curang demi keuntungan atau kerugian suatu organisasi (Pristiyanti, 2012). Menurut Tunggal (2011:1) kecurangan merupakan upaya penipuan yang disengaja untuk mengambil aset dan hak orang atau pihak lain. Dalam konteks audit atau laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Dari beberapa uraian di atas

dapat disimpulkan bahwa kecurangan (*fraud*) memiliki arti suatu tindakan penyimpangan yang sengaja dilakukan untuk mengelabui, menipu sehingga mengakibatkan oranglain/kelompok menderita kerugian dan/atau pelaku *fraud* memperoleh keuntungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Statement Auditing Standar (SAS) No.82 memberikan penekanan terhadap pengertian kecurangan, yaitu dengan mengelompokkan kecurangan ke dalam dua kelompok. Pertama, kecurangan untuk perusahaan, yaitu salah saji yang timbul berkaitan dengan kecurangan dalam pelaporan keuangan. Kecurangan berkaitan dengan salah saji dalam laporan keuangan dilakukan akibat adanya proses penilaian prestasi kerja, sehingga manajemen terpaksa melakukan kecurangan, mialnya untuk memperbaiki kondisi keuangan perusahaan. Kecurangan seperti ini disebut kecurangan manajemen. Sedangkan kedua, kecurangan karyawan. Umumnya kecurangan ini dapat dilakukan oleh karyawan yang memiliki wewenang yang lebih tinggi dari pada karyawan bawahan.

Menurut Sumbayak (2017) *Fraud* digolongkan dalam tiga jenis yaitu:

1. Kecurangan dalam laporan keuangan adalah kecurangan dengan cara menyembunyikan informasi keuangan, mengatur laporan keuangan dan mengubah laporan keuangan dengan tujuan mengelabui pembaca laporan keuangan untuk keuntungan pribadi atau kelompok.
2. Penyalahgunaan asset adalah kecurangan dengan cara menggunakan atau mengambil aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.

3. Korupsi adalah kecurangan dengan menyalahgunakan jabatan atau kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Jadi dapat disimpulkan segala perbuatan yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi demi keuntungan pribadi atau kelompok dapat dikatakan sebagai *fraud*. Pada kondisi integritas rendah, kontrol yang lemah, akuntabilitas yang rendah dan tekanan yang tinggi menjadi peluang seseorang untuk tidak jujur. *Fraud* yang terjadi tentu akan merusak nama baik pemerintah pusat yang menjadi wadah induk pertanggungjawaban maupun nama baik pemerintah daerah yang terindikasi melakukan kecurangan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Ahriati (2015) meneliti mengenai Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Perilaku Tidak Etis, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Daerah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling* dengan jumlah 73 responden. Tempat penelitian ini adalah SKPD di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah pengaruh sistem pengendalian internal, asimetri informasi, perilaku tidak etis, dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Setiawan (2015) meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Mutu Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan: Efektivitas Pengendalian Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Perbankan Bumn Di Pekanbaru). Sampel

penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang diambil sebagai sampel adalah karyawan yang sudah bekerja pada bagiannya lebih dari 2 tahun. Tempat Penelitian ini dilakukan pada Bank BUMN di Kota Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* sedangkan efektivitas sistem pengendalian internal memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pencegahan kecurangan dan tidak dapat memoderasi pengaruh pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan pada perbankan bumh di kota pekanbaru.

Cendikia (2016) Meneliti Mengenai Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Pada Pdam Tirta Siak Pekanbaru. Sampel Sebanyak 96 Responden. Tempat Penelitian Ini Dilakukan Di PDAM Tirta Siak Pekanbaru Jalan Jendral Sudirman No. 146 Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini adalah efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Ariani (2017) meneliti mengenai Pengaruh Pengendalian Intern Kas, Asimetris Informasi, Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada LPD di Kecamatan Kintamani. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Tempat penelitian ini adalah Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Kintamani.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pengendalian internal dan ketaatan pada aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Dewi (2017) meneliti mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi Pada SKPD Kabupaten Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala bagian keuangan dan staf bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Bengkulu yang berjumlah 70 orang. Tempat penelitian pada SKPD Kabupaten Bengkulu. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan sedangkan kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap terjadinya kecurangan.

Permatasari, (2017) meneliti mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan di Sektor Pemerintah. Sampel dalam peneliitian ini menggunakan metode purposive sampling berdasarkan beberapa kriteria pegawai keuangan minimal bekerja selama 5 tahun dan yang menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan, Pejabat Pembuat Komitmen, dan Bendahara. Tempat penelitian di Sektor Pemerintah (Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian ini adalah ketaatan aturan akuntansi, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Wardana (2017) meneliti mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan *Fraud* Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sampling dengan jumlah 69 orang. Tempat penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah pengendalian internal, whistleblowing system, dan moralitas aparat berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

Wahyuni (2017) meneliti Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada PTP. Nusantara III (PERSERO) Dlabi (Kebun, Unit) Kecamatan Torgamba Labuhanbatu Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random sampling* dengan jumlah 120 responden. Tempat penelitian ini adalah PTP. Nusantara III (PERSERO) Dlabi (Kebun, Unit) Kecamatan Torgamba Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Efektifitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi.

Pramesti (2020) meneliti mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Dalam Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang Pada RSUD Kabupaten Badung Mangusada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampel* dengan jumlah 40 responden. Tempat penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Badung, Mangusada yang berlokasi di Jalan Raya Kapal, Mangupura, Mengwi, Kabupaten Badung. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh pengendalian internal, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang.

Pratiwi (2021) meneliti mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang Pada Rumah Sakit Di Kota Denpasar. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* jenuh responden dengan jumlah 43 responden. Tempat penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit yang Terdapat di Kota Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang pada Rumah Sakit di Kota Denpasar.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian tahun sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan dan pencegahan *fraud*. Teknik analisis sama-sama menggunakan analisis

regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian tahun sebelumnya yaitu selain menggunakan variabel tersebut penelitian sebelumnya menggunakan variabel budaya etis organisasi, kultur organisasi, asimetri informasi, perilaku tidak etis, dan pengembangan mutu karyawan. Selain itu dilihat dari lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

