

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecurangan dapat dilakukan oleh semua jenis tingkatan dalam organisasi tanpa memandang posisi, jadi siapa saja bisa melakukan kecurangan. Kecurangan (*fraud*) adalah tindakan penyimpangan yang sengaja dilakukan oleh individu atau organisasi untuk memperoleh keuntungan pribadi maupun organisasi (Hidayat, 2018). Lembaga Keuangan Syariah seperti Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) tidak lepas dari tindakan curang dari pihak internal maupun eksternal. Lembaga keuangan syariah seharusnya dapat dijadikan sebagai contoh lembaga yang pada prinsipnya menggunakan keadilan dan kejujuran (Afkar, 2016).

Kasus penipuan berkedok BMT terjadi pada BMT Global Insani Cirebon. Salah satu surat kabar menyatakan bahwa sejak tahun 2011 hingga 2017 BMT Global Insani telah merugikan uang korban sebanyak Rp 77.987.045.000 dengan total 4.300 orang. Modus yang ditawarkan BMT Global Insani yaitu menawarkan investasi dalam bentuk jahe dan jabon dengan sistem bagi hasil. Selain itu juga menyediakan jasa pemberangkatan haji dan umroh (Tribunnews.com, 2019).

Untuk menangani masalah kecurangan seperti kasus di atas, diperlukan monitoring yang dapat dilakukan dengan meningkatkan sistem pengendalian internal. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar (Dewi & Ratnadi, 2017). Sebaliknya, jika pengendalian internalnya kuat, maka

kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil Hasil dari penelitian Rodiah et al. (2019) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan, sedangkan hasil dari penelitian Andrianto (2020) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap tindakan kecurangan.

Sikap integritas sangat penting ada pada diri seseorang. Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab. Fenomena skandal keuangan atau kecurangan akuntansi yang terjadi juga dapat menunjukkan suatu bentuk kegagalan integritas laporan keuangan untuk memenuhi kebutuhan informasi pengguna laporan keuangan (Lestari & Supadmi, 2019). Hasil dari penelitian Andrianto (2020) menyatakan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap tindakan kecurangan, sedangkan hasil dari penelitian Chasanah & Yulinda (2018) menyatakan bahwa integritas berpengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan.

Adanya asimetri informasi juga dapat menimbulkan kecurangan. Asimetri informasi mengacu pada ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh prinsipal (pemegang saham) dan agen (manajemen). Menurut Rahmawati & Soetikno (2012), asimetri informasi yang terjadi antara prinsipal dan agen mendorong agen untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya. Hasil dari penelitian Mujianingrum (2019) menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap tindakan kecurangan, sedangkan hasil dari penelitian Chasanah & Yulinda (2018) menyatakan bahwa asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap tindakan kecurangan.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap tindakan kecurangan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk melakukan kecurangan demi memenuhi kebutuhan dan tekanan yang mereka rasakan akibat kompensasi yang tidak sesuai (Muhammad & Ridwan, 2017). Hasil dari penelitian Amalia (2018) dan Egita & Mahfiroh (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan, sedangkan hasil dari penelitian Utami (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan.

Budaya etis organisasi adalah persepsi karyawan mengenai suatu pola tingkah laku, kepercayaan yang telah menjadi suatu panutan bagi semua anggota organisasi. Budaya etis dapat mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika, dan menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi (Pristiyanti, 2012). Hasil dari penelitian Sari (2018) menyatakan bahwa budaya etis tidak berpengaruh terhadap tindakan kecurangan, sedangkan hasil dari penelitian Rodiah et al. (2019) menyatakan bahwa budaya etis berpengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena adanya kasus kecurangan yang pernah terjadi di BMT Global Insani Cirebon, selain itu juga terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap pengendalian internal, integritas, asimetri

informasi, kompensasi, dan budaya etis terhadap tindakan kecurangan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Wilayah Bali”

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap tindakan kecurangan?
2. Apakah integritas berpengaruh terhadap tindakan kecurangan?
3. Apakah asimetri informasi berpengaruh terhadap tindakan kecurangan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap tindakan kecurangan?
5. Apakah budaya etis berpengaruh terhadap tindakan kecurangan?

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh pengendalian internal terhadap tindakan kecurangan
2. Menguji pengaruh integritas terhadap tindakan kecurangan
3. Menguji pengaruh asimetri informasi terhadap tindakan kecurangan
4. Menguji pengaruh kompensasi terhadap tindakan kecurangan
5. Menguji pengaruh budaya etis terhadap tindakan kecurangan

4.1 Kegunaan Penelitian

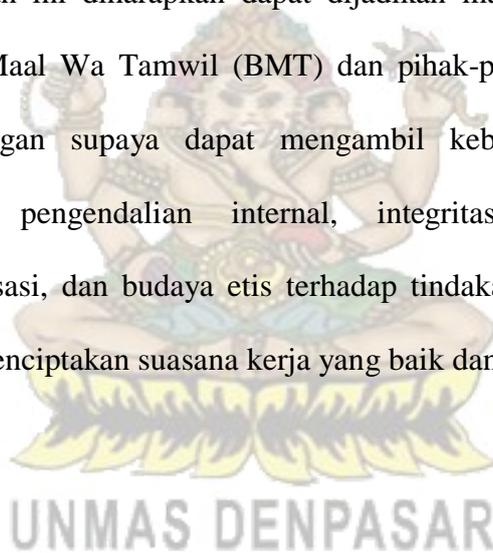
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak-pihak pengguna yang berkepentingan, yaitu:

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman, gambaran, dan wawasan yang lebih luas mengenai pengendalian internal, integritas, asimetri informasi, kompensasi, dan budaya etis terhadap tindakan kecurangan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pertimbangan tindakan kecurangan.

1) Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau saran untuk Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) dan pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan supaya dapat mengambil kebijakan-kebijakan terkait dengan pengendalian internal, integritas, asimetri informasi, kompensasi, dan budaya etis terhadap tindakan kecurangan, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan aman.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Fritz Heider tahun 1958 yang mengargumentasikan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang cara seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami (Heider, 1958)

Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu (Lestari & Supadmi, 2019). Teori ini tidak terlepas dari perilaku orang dalam organisasi, yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam kerja di sebuah organisasi dengan bawahannya atau orang lain. Tindakan atau keputusan

yang diambil oleh pemimpin ataupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab. Termasuk tindakan tidak etis maupun kecurangan yang terjadi. Faktor seperti pengendalian internal, integritas, kompensasi, dan budaya etis merupakan faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya kecurangan tersebut (Dewi & Ratnadi, 2017).

Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori atribusi mampu menjelaskan bagaimana perilaku seseorang dipengaruhi oleh kekuatan internal dan eksternal yang akan mencerminkan perilaku kepemimpinannya. Pengendalian internal yang diharapkan mampu mengurangi perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi tidak lepas dari kebijakan dan prosedur yang diterapkan antara pimpinan dan bawahan. Teori atribusi mendukung sikap integritas menjadi dasar kepercayaan publik dan prinsip moral bagi seseorang untuk mengurangi perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi. Teori ini tidak terlepas dari perilaku seseorang dalam perusahaan, yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Ketidaksesuaian kompensasi yang didapat bawahan juga dapat memberikan tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja seseorang. Teori atribusi dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut, hal ini dapat digunakan untuk menilai sikap orang-orang terdahulu yang bekerja dalam organisasi dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus diikuti, sehingga menjadi pedoman bagi setiap anggota baru ketika berada di lingkungan organisasi tersebut.

2.1.2 Teori Keagenan

Teori keagenan (*agency theory*) menjelaskan bahwa hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Perusahaan dipandang sebagai sekumpulan kontrak antara manajer perusahaan dan pemegang saham. Prinsipal atau pemilik perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan terhadap pihak manajemen (Jensen & Meckling, 1976). Teori keagenan dibangun untuk memahami dan memecahkan masalah yang muncul manakala ada ketidaklengkapan informasi pada saat melakukan kontrak. Kontrak yang dimaksud adalah kontrak antara prinsipal (pemberi kerja, misalnya pemegang saham atau pemimpin perusahaan) dengan agen (penerima perintah, misalnya manajemen atau bawahan) (Amalia, 2018).

Teori keagenan bermaksud memecahkan dua problem yang terjadi dalam hubungan keagenan. Salah satunya adalah problem yang muncul bila keinginan atau tujuan dari prinsipal dan agen bertentangan, dan juga disaat prinsipal merasa kesulitan untuk menelusuri apa yang sebenarnya dilakukan oleh agen. Adanya asimetri informasi memungkinkan terjadinya konflik antara principal dan agen untuk saling mencoba memanfaatkan pihak lain untuk kepentingan sendiri. (Lestari & Supadmi, 2019).

Hubungan teori keagenan dengan asimetri informasi yaitu memungkinkan terjadinya konflik antara principal dan agen untuk saling

mencoba memanfaatkan pihak lain untuk kepentingan sendiri. Karena terjadinya asimetri informasi antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi laporan keuangan yang bisa menyebabkan kecurangan. Bila terjadi asimetri informasi, manajemen perusahaan akan menyajikan laporan keuangan yang bermanfaat bagi mereka, demi motivasi untuk memperoleh kompensasi bonus yang tinggi, mempertahankan jabatan dan lain-lain. Apabila terjadi kesenjangan informasi antara pihak pengguna dan pihak pengelola, maka akan membuka peluang bagi pihak pengelola dana untuk melakukan kecurangan (Lestari & Supadmi, 2019).

2.1.3 Tindakan Kecurangan

Kecurangan (*fraud*) adalah salah satu penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan umumnya terjadi karena tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan pelaku kecurangan memiliki kemampuan untuk melakukannya (Ristianingsih, 2017).

Kecurangan merupakan suatu perbuatan dan tindakan yang dilakukan secara sengaja, sadar, tahu dan mau untuk menyalahgunakan segala sesuatu yang dimiliki secara bersama, misalnya : sumber daya perusahaan dan negara demi kenikmatan pribadi dan kemudian menyajikan informasi yang salah untuk menutupi penyalahgunaan tersebut. Dari sejumlah definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa fraud mengandung beberapa unsur, yaitu:

1. Tindakan yang disengaja
 2. Kecurangan
 3. Keuntungan pribadi/ kelompok atau kerugian di pihak lain
- (Ristianingsih, 2017).

Jenis-Jenis Tindakan Kccurangan

1. Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*). Penyimpangan ini meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan dan hal ini merupakan bentuk fraud yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat dihitung.
2. Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*); Jenis ini meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya, dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangan untuk memperoleh keuntungan. Penggelapan aktiva perusahaan yang mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum serta memunculkan nilai laba yang atraktif, sehingga dapat dianalogikan dengan istilah window dressing. Manajemen berkeinginan untuk menampilkan performance yang baik untuk berbagai kepentingan.
3. Korupsi (*Corruption*). Jenis fraud ini paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi. Namun di dalam pengkajian yang lebih mendalam, hal ini terjadi karena adanya kerjasama yang merugikan, termasuk di dalamnya

adalah penyalahgunaan wewenang/ konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*) (Ristianingsih, 2017).

2.1.4 Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Suatu sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya (Hamdani, 2017).

Adapun menurut *Comitee of Sponsoring Organization*, pengendalian internal adalah *Internal Control is a process, effected 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*, artinya bahwa pengendalian internal adalah sebuah proses, yang dilakukan oleh entitas dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan (COSO, 2013).

Ada lima komponen dalam sistem pengendalian internal menurut COSO (2013), yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Lingkungan pengendalian menentukan kualitas entitas dengan mempengaruhi

kesadaran akan pengendalian dari orang-orang disekitarnya. Lingkungan pengendalian merefleksikan keseluruhan sikap, kesadaran, dan tindakan dewan direksi, manajemen, karyawan, serta pihak-pihak lainnya mengenai pentingnya pengendalian tersebut dan penekanan yang diberikannya dalam sebuah entitas. Penilaian risiko adalah identifikasi, analisis, dan pengelolaan risiko entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berterima umum.

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dikembangkan oleh manajemen untuk mengantisipasi risiko yang dapat menghalangi entitas mencapai tujuannya. Informasi dan komunikasi dalam sistem pengendalian internal merupakan sistem informasi yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan dan bagaimana mengkomunikasikan informasi tersebut. Komponen terakhir dalam sistem pengendalian internal yaitu pemantauan. Pemantauan merupakan proses penilaian kinerja sistem pengendalian internal dari waktu ke waktu karena untuk berbagai alasan entitas dapat memperluas atau memperkecil operasinya, personel baru dapat bergabung dengan entitas, atau keefektifan pelatihan dan pengawasan mungkin bervariasi (Sulistia, 2013). Dalam tindakan kecurangan, pengendalian internal yang efektif dapat memonitoring keadaan di dalam perusahaan. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internalnya kuat, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil (Dewi & Ratnadi, 2017)

2.1.5 Integritas

Integritas berasal dari bahasa Latin *integer; incorruptibility, firm adherence to a code of especially moral a acristic values*, yaitu sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral. Integritas bukan hanya sekedar bicara, pemanis retorika, tetapi juga sebuah tindakan (Hasanuddin, 2020).

Integritas adalah sesuatu yang terkait langsung dengan individu, bukan dengan kelompok atau organisasi. Kepemilikan integritas hanya bisa dikatakan kepada individu, bukan kepada keluarga, orang tua atau saudara. Integritas seorang ayah tidak serta merta menjadi integritas anaknya. Integritas diri berkaitan dengan sikap selalu mengedepankan tanggung jawab, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap janji. Integritas berkaitan dengan kemampuan menahan dan mengendalikan diri dari berbagai godaan yang akan menghancurkan harkat dan martabat mulia diri sendiri. Orang yang memiliki integritas adalah orang yang bisa diandalkan, dipercaya, dan diteladani (Gea, 2014).

Semakin tinggi integritas seseorang menyebabkan semakin rendah tindakan kecenderungan kecurangan. Jika seseorang memiliki komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen, hal tersebut akan menjauhkan seseorang untuk melakukan kecurangan (Dewi & Ratnadi, 2017).

2.1.6 Asimetri Informasi

Asimetri informasi adalah situasi di mana terjadi kesenjangan informasi antara pihak yang memiliki atau pihak yang menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Asimetri informasi merupakan bentuk agency problem yang terjadi dalam hubungan agensi. Akibatnya, agen yang memiliki informasi lebih daripada prinsipal akan berupaya untuk memaksimalkan kepentingan dirinya sendiri dibandingkan kepentingan principal. Terdapat tiga asumsi sifat dasar manusia yaitu:

1. Manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*).
2. Manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*).
3. Manusia selalu menghindari resiko (*risk adverse*) (Mujianingrum, 2019).

Dalam beberapa organisasi, bawahan memiliki informasi yang lebih akurat yang dapat mempengaruhi pengukuran kinerja dibandingkan dengan atasannya. Bawahan yang memiliki informasi pribadi diharapkan ikut berpartisipasi sesuai dengan sistem pengendalian internal manajemen dengan menyampaikan atau menyertakan informasi pribadinya untuk dipadukan dengan standar anggaran pemerintahan dalam rangka penetapan kinerja pemerintah. Bentuk-bentuk asimetri informasi adalah:

1. Asimetri Informasi Vertikal, yaitu informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik dengan meminta atau memberi informasi kepada atasan.

2. Asimetri Informasi Horizontal, yaitu informasi yang mengalir dari orang ke orang dengan jabatan yang sama tingkat otoritasnya atau informasi yang bergerak diantara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bidang fungsional yang berbeda dalam organisasi tapi dalam level yang sama (Amalia, 2018).

Tindakan kecurangan dapat terjadi saat semakin tinggi asimetri informasi, maka tingkat kecurangan juga semakin tinggi. Kesenjangan informasi dikarenakan kurangnya keterbukaan dan transparansi antara pembuat laporan keuangan dan pengguna laporan keuangan sehingga dapat memunculkan informasi yang berlebihan yang dapat mengakibatkan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi. Dengan demikian, pemberian informasi harus dilakukan secara seimbang untuk menghindari terjadinya tindakan kecurangan.

2.1.7 Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh instansi dengan harapan bahwa instansi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Delfi et al., 2016). Tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan-tujuan berikut ini (Amalia, 2018):

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi dalam Delfi et al., (2016) yaitu:

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
3. Standar Biaya Hidup Pegawai
4. Ukuran Perbandingan Upah
5. Permintaan dan Persediaan
6. Kemampuan Membayar

Kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat memberikan kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini juga dapat meminimalkan tindakan karyawan untuk melakukan kecurangan akuntansi melalui pencurian aset atau penipuan lainnya karena kesejahteraan karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan adil (Amalia, 2018).

2.1.8 Budaya Etis

Budaya dapat berkembang sebagaimana yang dikembangkan oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus diikuti, sehingga pedoman bagi setiap anggota baru ketika berada di lingkungan organisasi tersebut, juga dapat dianggap sebagai pembeda organisasi dari yang lain. Budaya organisasi adalah suatu

persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dan makna bersama (Sawitri, 2011).

Budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi-asumsi dasar yang dianut bersama, yang dipelajari oleh kelompok pada saat menyelesaikan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berfungsi cukup baik sedemikian rupa sehingga bisa dipandang valid, kemudian diajarkan kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang tepat untuk membentuk persepsi, pikiran dan perasaan yang terkait dengan masalah-masalah tersebut (Sari, 2018). Budaya etis organisasi merupakan 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 yang dapat merugikan organisasi. Ketika budaya etis organisasi semakin kuat maka para anggota organisasi tidak akan berperilaku, berfikir dan bersikap diluar budaya organisasinya sehingga kecurangan yang akan terjadi pada organisasi akan berkurang (Hidayat, 2018).

2.1.9 Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) atau padanan kata dari Balai-usaha Mandiri Terpadu. Kegiatan BMT adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang kegiatan ekonominya. Kegiatan BMT adalah menerima dari

dana zakat, infaq dan shadaqah, dan menjalankannya sesuai dengan peraturan dan amanahnya (Ismanto, 2015)

Dalam rangka mencapai tujuannya, BMT berfungsi dan berperan diantaranya sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisir, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat dan daerah kerjanya.
2. Meningkatkan kualitas SDI (Sumber Daya Insani) anggota menjadi lebih profesional dan Islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
3. Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
4. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara aghniya sebagai shohibul maal dengan duaafa sebagai mudharib, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf dan hibah.

Menurut Ismanto (2015) BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah, memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan lembaga keuangan yang sejenis. Namun demikian secara khusus memiliki ciri sebagai berikut:

1. Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan masyarakat.
2. Bukan lembaga sosial, tetapi bermanfaat untuk mengefektifkan pengumpulan dan pentasyarufan dana zakat, infaq dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.

3. Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat di sekitarnya.

2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Andrianto (2020) meneliti tentang pengaruh pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi dan integritas terhadap kecurangan akuntansi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi dan integritas, variabel dependen adalah kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada OPD Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal, asimetri informasi, dan integritas tidak berpengaruh pada kecurangan akuntansi, variabel ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

Rodiah et al. (2019) meneliti tentang pengaruh pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen dan budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen dan budaya Organisasi, variabel dependen adalah kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Sedangkan variabel moralitas manajemen tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi

Nisrinanisa (2019) meneliti tentang pengaruh pengendalian internal, asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen. terhadap kecurangan akuntansi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen, variabel dependen adalah kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada BUMD Kabupaten Temanggung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi. Sementara itu, pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Mujianingrum (2019) meneliti tentang pengaruh pengendalian internal, integritas, dan asimetri informasi pada kecurangan akuntansi: studi pada desa- desa di Kecamatan Miri Kabupaten Sragen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, integritas, dan asimetri informasi, variabel dependen adalah kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada Desa- Desa di Kecamatan Miri Kabupaten Sragen. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa variabel pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi (*fraud*). Sedangkan variabel integritas berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi (*fraud*), variabel asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi (*fraud*).

Lestari & Supadmi (2019) meneliti tentang pengaruh pengendalian internal, integritas dan asimetri informasi pada kecurangan akuntansi.

variabel bebas dalam penelitian yaitu, pengendalian internal, integritas dan asimetri informasi, serta variabel terikat yaitu kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klungkung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan integritas berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi, sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi.

Utami (2018) meneliti tentang pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi, serta variabel terikat adalah kecenderungan kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada CV Chandra Perdana Abadi Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian informasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Egita & Mahfiroh (2018) meneliti tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, reward and punishment dan religiusitas terhadap *fraud*. Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu pengaruh kesesuaian kompensasi, reward and punishment dan religiusitas, serta variabel terikat adalah *fraud*. Lokasi penelitian dilakukan pada Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kesesuaian kompensasi, reward and punishment dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Secara parsial variabel kesesuaian

kompensasi, reward and punishment dan religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap fraud.

Chasanah & Yulinda (2018) meneliti tentang pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi, asimetri informasi, dan integritas terhadap kecurangan akuntansi. Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi, asimetri informasi, dan integritas, serta variabel terikat adalah kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat di Magelang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dan integritas berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Sementara itu, pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Amalia (2018) meneliti tentang pengaruh asimetri informasi, moralitas pimpinan, kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal, *good governance*, dan keadilan organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu asimetri informasi, moralitas pimpinan, kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal, *good governance*, dan keadilan organisasi, serta variabel terikat adalah kecenderungan kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Magelang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, moralitas pimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan

kecurangan akuntansi. Kesesuaian kompensasi, efektivitas pengendalian internal, *good governance*, dan keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Sari (2018) meneliti tentang pengaruh budaya etis organisasi, penegakan hukum, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu budaya etis organisasi, penegakan hukum, dan asimetri informasi, serta variabel terikat adalah kecenderungan kecurangan akuntansi. Lokasi penelitian dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Padang Panjang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penegakan hukum berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hamdani (2017) meneliti tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap *fraud*. Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu kesesuaian kompensasi, keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi, serta variabel terikat adalah *fraud*. Lokasi penelitian dilakukan pada satuan kerja vertikal kementerian keuangan Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Sedangkan kesesuaian kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas pengendalian internal, integritas, asimetri informasi, kompensasi, dan budaya etis, serta variabel terikat yaitu tindakan kecurangan. Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian yaitu pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Wilayah Bali.

