

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Menurut Fitz Heider sebagai pencetus teori atribusi, 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 ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap dan sebagainya ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005)

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan 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 seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan

bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi untuk mengetahui kondisi pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi mempengaruhi atau menimbulkan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi pada instansi, khususnya pada perangkat di Desa-desanya Kecamatan Ulujami.

## **2.1.2 Kecurangan Akuntansi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kecurangan Akuntansi**

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2001) menjelaskan Kecurangan Akuntansi sebagai : 1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau bentuk penghilangan yang dilakukan secara sengaja berkaitan dengan laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan; dan 2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva, yang disebut juga sebagai penyalahgunaan atau penggelapan yaitu kegiatan yang berkaitan dengan pencurian aktiva dari suatu entitas atau lembaga sehingga laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Kecurangan Akuntansi (*fraud*) juga dipandang oleh Shuterland (1939) dalam Theodorus (2010) sebagai kejahatan kerah putih (*white-collar crime*) yaitu suatu tindakan pelanggaran hukum meliputi pemanfaatan kedudukan oleh pelaku yang memiliki kewenangan, pengaruh, dan kepercayaan dalam lembaga–lembaga tertentu, namun telah disalahgunakan untuk keuntungan yang bersifat ilegal atau melakukan kegiatan ilegal demi kepentingan organisasi maupun pribadi. IAI tidak secara eksplisit menyatakan bahwa Kecurangan Akuntansi merupakan kejahatan, namun sebaliknya Sutherland (1939) dalam Theodorus (2010) berpendapat bahwa Kecurangan Akuntansi sebagai kejahatan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa Kecurangan Akuntansi (*fraud*) merupakan suatu tindakan pelanggaran terhadap aturan akuntansi yang berlaku dan dilakukan seseorang yang mempunyai jabatan atau kewenangan dalam suatu entitas untuk keuntungan pribadi maupun organisasi.

#### **2.1.2.2 Bentuk Kecurangan Akuntansi**

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) (2016) menggolongkan kecurangan menjadi tiga, yaitu :

1. Penyalahgunaan Aset ( *Asset Misappropriation*)

Jenis ini meliputi penyalahgunaan / pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat diukur/dihitung (*defined value*).

2. Pernyataan Palsu ( *Fraudulent Statements*)

Meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan

melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan.

### 3. Korupsi (*Corruption*)

Tindakan ini banyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (simbiosis mutualisme). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang / konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah atau ilegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

#### 2.1.2.3 Faktor Pendorong Kecurangan

Terdapat 4 faktor yang mendorong seseorang melakukan kecurangan atau yang di sebut juga *Fraud Diamond Theory* menurut Wolfe & Hermanson (2004), yaitu :

##### 1. *Incentive / Pressure* (Tekanan)

*Incentive* atau tekanan dapat didefinisikan sebagai motif dari perilaku seseorang untuk melakukan penyelewengan karena dipicu oleh adanya dorongan yang dirasakan. Setiap pelaku harus menghadapi beberapa jenis tekanan untuk dapat melakukan penipuan. Tekanan yang dirasakan diartikan sebagai motivasi yang menuntun pelaku untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis. Tekanan semacam ini dapat terjadi pada semua pihak di semua tingkatan organisasi dan dapat terjadi karena berbagai alasan. Alasannya dapat berupa adanya tekanan finansial, tekanan karena adanya dorongan dari kebiasaan yang buruk dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

## 2. *Opportunity* (Peluang/Kesempatan)

Elemen *Opportunity* diartikan sebagai suatu keadaan yang memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan tindakan yang tidak dibenarkan seperti tindakan penyelewengan. Peluang bisa terjadi karena dipengaruhi oleh lemahnya pengendalian internal, pengawasan yang kurang terkontrol, atau karena posisi yang strategis. Dengan memanfaatkan suatu kondisi atau posisi tertentu, seseorang dapat dengan leluasa mengatur kepentingan orang banyak.

## 3. *Rationalization* (Rasionalisasi)

Rasionalisasi memungkinkan penipu memandang tindakan ilegalnya sebagai suatu tindakan yang dapat diterima. Alasan seperti tergoda untuk melakukan *fraud* karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan *fraud* tersebut bisa menjadi pembenaran dari penyelewengan yang terjadi. Pada akhirnya, tindakan rasionalisasi ini hanya akan menghasilkan pemakluman dari tindakan *fraud* yang telah terjadi, apalagi jika tindakan *fraud* dilakukan secara terus-menerus.

## 4. *Capacity / Capability* (Kemampuan)

*Capacity* atau kapabilitas diartikan sebagai suatu kemampuan atau kelebihan seseorang dalam memanfaatkan keadaan yang melingkupinya, yang mana kemampuan ini lebih banyak diarahkan pada situasi untuk mengelabui sistem pengendalian internal dengan tujuan untuk melegalkan hal-hal yang sebenarnya dilarang dalam suatu organisasi.

### 2.1.3 Pengendalian Internal

#### 2.1.3.1 Pengertian Pengendalian Internal

Menurut *Committee of Sponsoring Organizations (COSO)*, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya untuk memberikan keyakinan yang cukup guna mencapai keandalan pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan serta efektivitas dan efisiensi operasi (Zamzami, 2016).

Menurut Luh (2015) pengendalian akuntansi merupakan bagian dari sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi serta mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, sedangkan Boynton dan Johnson (2006) mendefinisikan aktivitas pengendalian sebagai kebijakan organisasi dan prosedur yang membantu memastikan bahwa perintah manajemen telah dilakukan. Aktivitas pengendalian membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan berkenaan dengan risiko yang diambil untuk pencapaian tujuan organisasi. *American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)* mendefinisikan sistem pengendalian internal mencakup susunan organisasi 11 dan semua metode beserta kebijakan peraturan yang terkoordinasi dalam perusahaan, dengan tujuan untuk melindungi:

1. Harta kekayaan perusahaan
2. Memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi
3. Meningkatkan efisiensi operasi usaha
4. Mendorong ke arah ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan instansi yang berkaitan dengan menjaga keandalan penyajian laporan keuangan, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengendalian internal dapat berperan dalam mencegah dan mendeteksi suatu kecurangan akuntansi (fraud) dalam suatu instansi.

### **2.1.3.2 Komponen-Komponen Pengendalian Internal**

Menurut Suharso (2016), komponen-komponen pengendalian internal adalah sebagai berikut :

#### **1. Lingkungan pengendalian**

Lingkungan pengendalian adalah rangkaian standar, proses dan struktur yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan pengendalian internal di seluruh organisasi. Dewan pengawas dan manajemen puncak menciptakan irama pada level tertinggi organisasi mengenai pentingnya pengendalian internal dan standar perilaku yang diharapkan. Subkomponen lingkungan pengendalian mencakup integritas dan nilai etika yang dianut organisasi; parameter-parameter yang menjadikan dewan pengawas mampu melaksanakan tanggung jawab tata kelola; struktur organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab, proses untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang kompeten, serta kejelasan ukuran kinerja, insentif, dan imbalan untuk mendorong akuntabilitas kinerja. Lingkungan pengendalian yang dihasilkan akan berdampak luas terhadap sistem pengendalian internal secara keseluruhan.

## 2. Penilaian resiko

Penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan berulang (*iterative*) untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko terkait pencapaian tujuan. Suharso (2016) merumuskan definisi risiko sebagai kemungkinan suatu peristiwa akan terjadi dan berdampak merugikan bagi pencapaian tujuan. Risiko yang dihadapi organisasi bisa bersifat internal (berasal dari dalam) ataupun eksternal (bersumber dari luar). Risiko yang teridentifikasi akan dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan. Penilaian risiko menjadi dasar bagaimana risiko organisasi akan dikelola. Salah satu prakondisi bagi penilaian risiko adalah penetapan tujuan yang saling terkait pada berbagai tingkatan organisasi. Manajemen harus menetapkan tujuan dalam kategori operasi, pelaporan, dan kepatuhan dengan jelas sehingga risiko-risiko terkait bisa diidentifikasi dan dianalisis. Manajemen juga harus mempertimbangkan kesesuaian tujuan dengan organisasi. Penilaian risiko mengharuskan manajemen untuk memperhatikan dampak perubahan lingkungan eksternal serta perubahan model bisnis organisasi itu sendiri yang berpotensi mengakibatkan ketidakefektifan pengendalian internal yang ada.

## 3. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian dilaksanakan pada semua tingkatan organisasi, pada berbagai tahap proses bisnis, dan pada konteks lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian ada yang

bersifat preventif atau detektif dan ada yang bersifat manual atau otomatis. Contoh kegiatan pengendalian adalah otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, dan revaluasi kinerja. Dalam memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian, biasanya melekat konsep pemisahan fungsi (*segregation of duties*). Jika pemisahan fungsi tersebut dianggap tidak praktis, manajemen harus memilih dan mengembangkan alternatif kegiatan pengendalian sebagai kompensasinya.

#### 4. Informasi dan komunikasi

Organisasi memerlukan informasi demi terselenggaranya fungsi pengendalian internal dalam mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik dari sumber internal maupun eksternal. Hal tersebut diperlukan agar komponen pengendalian internal yang lain berfungsi dengan baik sebagaimana mestinya. Sementara itu, komunikasi merupakan proses berulang (*iterative*) dan berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan dan menyediakan informasi, baik dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, maupun lintas fungsi.

#### 5. Pemantauan

Komponen ini merupakan satu-satunya komponen yang berubah nama. Sebelumnya komponen ini hanya disebut pemantauan (*monitoring*). Perubahan ini dimaksudkan untuk memperluas persepsi pemantauan sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan sendiri dan juga sebagai bagian dari masing-masing empat komponen pengendalian internal lainnya. Kegiatan pemantauan mencakup evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau kombinasi dari keduanya yang digunakan untuk memastikan

masing-masing komponen pengendalian internal ada dan berfungsi sebagaimana mestinya. Evaluasi berkelanjutan dibangun di dalam proses bisnis pada tingkat yang berbeda-beda guna menyajikan informasi tepat waktu. Evaluasi terpisah dilakukan secara periodik, bervariasi lingkup dan frekuensinya tergantung pada hasil penilaian risiko, efektivitas evaluasi berkelanjutan, dan pertimbangan manajemen lainnya.

### **2.1.3.3 Jenis-jenis pengendalian internal**

Ada dua pendekatan sistem pengendalian internal dalam bidang organisasi (Bastian, 2002) yaitu :

#### 1) Pendekatan dari sudut pengolahan transaksi organisasi

Pengolahan transaksi bersumber dari data yang diproses untuk menghasilkan informasi. Pendekatan ini berhubungan dengan kegiatan pengendalian akuntansi berupa pengendalian yang berhubungan dengan transaksi atau aplikasinya dan pengendalian yang bersifat umum.

#### 2) Pendekatan dari sudut aspek manajerial dan pengambilan keputusan

Aspek manajerial dan pengambilan keputusan hendaknya didukung oleh sistem informasi yang akan menciptakan sistem pengendalian. Sistem informasi ini disebut sistem pengendalian manajemen yang meliputi kegiatan membandingkan realisasi dengan kriteria perencanaan sebagai landasan pengambil tindakan koreksi.

### **2.1.4 Kesesuaian Kompensasi**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Veithzal (2006: 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian

kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Menurut Thomas H. Stone dalam Suwatno dan Priansa (2013: 220) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin dalam Suwatno dan Priansa (2013:220) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selai terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

#### **2.1.4.2 Tujuan-tujuan Kompensasi**

Menurut Susanto dan Priansa (2013:222:224) kesesuaian kompensasi harus memberikan dampak positif, baik bagi pekerja maupun instansi. Adapaun tujuan kompensasi dan penjelasannya ialah sebagai berikut :

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana

pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk dimanfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatinya dengan karyawan.

b. Kepuasan kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika di barengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan

memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi

e. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

f. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

g. Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka

bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

#### h. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha (perusahaan) bagi karyawannya.

Keberadaan pemerintah sangat penting, agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Jika program kompensasi suatu organisasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya organisasi tersebut akan mempunyai nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan menyejahterakan masyarakat.

#### **2.1.4.3 Bentuk Kompensasi**

Menurut Zilmy (2013), bentuk kompensasi terhadap karyawan ada 2, yaitu :

- 1) Kompensasi yang bersifat *financial*

- a. Kompensasi langsung, contohnya seperti pembayaran karyawan berupa gaji, upah, bonus dan komisi
  - b. Kompensasi tidak langsung, contohnya seperti liburan, asuransi, kepedulian keagamaan, dan lain sebagainya.
- 2) Kompensasi yang bersifat *non financial*
- contohnya seperti pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja , produktivitas dan kepuasan dari karyawan, pujian, menghargai diri sendiri, dan promosi jabatan

### 2.1.5 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 (Amalia, 2015). 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 prinsipal (Triyuwono, 2018). Menurut Fitri (2016), terdapat tiga asumsi sifat dasar manusia yaitu:

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

Menurut Amalia (2015), di beberapa organisasi, bawahan memiliki informasi yang lebih akurat yang dapat mempengaruhi pengukuran kinerja dibandingkan dengan atasannya.

Baiman dan Evans (1982) menyarankan agar bawahan yang memiliki informasi pribadi 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, 2015).

Teori keagenan berfokus pada persoalan asimetri informasi dimana agen mempunyai informasi lebih banyak tentang kinerja aktual, motivasi dan tujuan, yang berpotensi menciptakan dua aspek masalah (Triyuwono, 2018) yaitu:

1. *Adverse Selection*, yang mengacu pada kondisi di mana prinsipal tidak dapat memastikan kemampuan agen apakah telah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
2. *Moral Hazard*, yang mengacu pada tindakan agen yang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama dengan prinsipal yakni agen lalai dalam pekerjaannya.

Apabila terjadi asimetri informasi maka kesempatan manajemen untuk melakukan manipulasi laporan keuangan akan semakin besar dan manajemen akan menyajikan laporan keuangan yang bermanfaat bagi mereka, demi motivasi untuk memperoleh kompensasi bonus yang tinggi, mempertahankan jabatan dan lainnya.

Akibat dari manipulasi tersebut akan menyebabkan tidak akuratnya laporan keuangan dalam hal ini adalah dalam pembuatan laporan realisasi anggaran sebagai bentuk pertanggungjawaban penggunaan dana desa (Atmadja dan Saputra, 2017).

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Metodelogi Penelitian		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Pengaruh sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi	Variabel kecurangan akuntansi dan variabel pengendalian internal	Variable sumber daya manusia dan sempel penelitian pada PT Pegadaian (PERSERO)	1. Sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi  2. Pengendalian Internal berpengaruh

	Harum Nazra Fazini (2018)		di kota Banda Aceh	negatif terhadap kecurangan akuntansi
2.	<p>Pengaruh pengendalian internal, integritas, asimetri informasi dan kapabilitas pada kecurangan akuntansi</p> <p>Ni Komang Norma Nita dan Ni Luh Supadmi (2019)</p>	<p>variabel kecurangan akuntansi, variabel pengendalian internal dan variabel asimetri informasi</p>	<p>Variabel integritas dan variabel kapabilitas</p>	<p>1. Pengendalian internal berpengaruh negatif pada kecurangan akuntansi</p> <p>2. Integritas berpengaruh negatif pada kecurangan akuntansi</p> <p>3. Asimetri informasi berpengaruh positif pada kecurangan akuntansi</p> <p>4. Kapabilitas berpengaruh positif pada kecurangan akuntansi</p>
3.	<p>Pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>Karsam Sunaryo, Irma Paramita S, Sifra Raissa (2019)</p>	<p>Variabel kecenderungan kecurangan akuntansi, variabel kesesuaian kompensasi dan variabel pengendalian internal</p>	<p>Variabel sistem informasi akuntansi</p>	<p>1. kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>2. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>3. Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p>

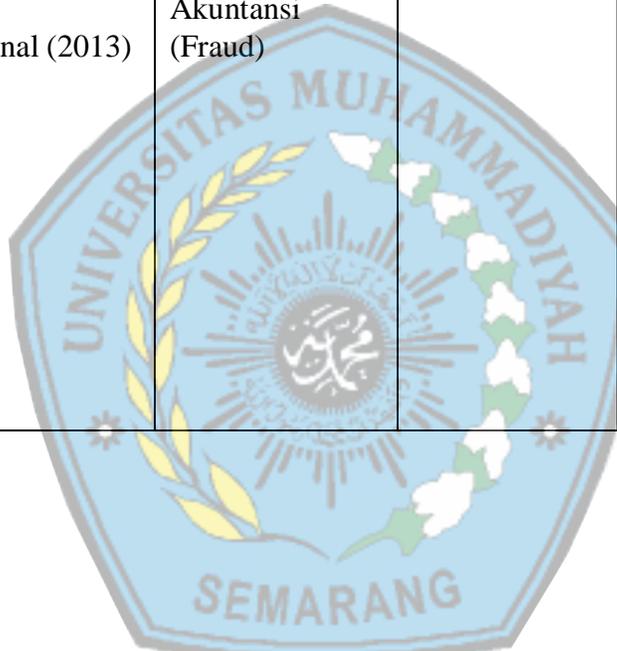
4.	<p>Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Internal Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>Ni Komang Ayu Anita Dewi dan Made Gede Wirakusuma (2019)</p>	<p>Variabel kecenderungan kecurangan akuntansi, dan variabel pengendalian internal</p>	<p>Variabel moralitas individu dan variabel budaya etis organisasi</p>	<p>1. Moralitas Individu berpengaruh negatif pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>2. Pengendalian Intern berpengaruh negatif pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>3. Budaya Etis Organisasi berpengaruh negatif pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p>
5.	<p>Moralitas Aparat, Asimetri Informasi, Kesesuaian Kompensasi Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>Putu Purnama Dewi dan Putu Dian Puspita Rani (2017)</p>	<p>Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, variabel asimetri informasi dan variabel kesesuaian kompensasi</p>	<p>Variabel moralitas aparat</p>	<p>1. Moralitas aparat berpengaruh pada kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>2. Asimetri Informasi berpengaruh pada kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>3. Kesesuaian kompensasi berpengaruh pada kecenderungan kecurangan akuntansi</p>

6.	<p>Pengaruh perilaku oportunitas, Asimetri informasi, Moralitas Manajemen dan Kesesuaian kompensasi pada kecurangan akuntansi</p> <p>Ni Made Dwi Prawitasari dan I Made Pande Dwiana Putra (2019)</p>	<p>Variabel kecurangan akuntansi, variabel asimetri informasi dan kesesuaian kompensasi</p>	<p>Variabel perilaku, variabel oportunitas, variabel moralitas manajemen</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku oportunistik berpengaruh positif pada kecurangan akuntansi</li> <li>2. Asimetri informasi berpengaruh positif pada kecurangan akuntansi</li> <li>3. Moralitas manajemen berpengaruh negatif pada kecurangan akuntansi</li> <li>4. Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif pada kecurangan akuntansi</li> </ol>
7	<p>Pengaruh akuntabilitas, kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap potensi kecurangan dana desa</p> <p>Melisa Eka Sari (2019)</p>	<p>Variabel kesesuaian kompensasi, variabel pengendalian internal dan variabel potensi kecurangan dana desa</p>	<p>Variabel akuntabilitas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. akuntabilitas berpengaruh signifikan positif terhadap potensi kecurangan dana desa</li> <li>2. kesesuaian kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap potensi kecurangan dana desa</li> <li>3. pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap potensi kecurangan dana desa</li> </ol>

8	<p>Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, ketaatan Akuntansi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p>Andrian Bartenpura (2016)</p>	<p>Variabel Kesesuaian Kompensasi, Variabel Asimetri Informasi dan Variabel Kecurangan Akuntansi</p>	<p>Variabel Ketaatan Akuntansi</p>	<p>1. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>2. Ketaatan aturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi</p> <p>3. Asimetri Informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p>
---	---	--	------------------------------------	---

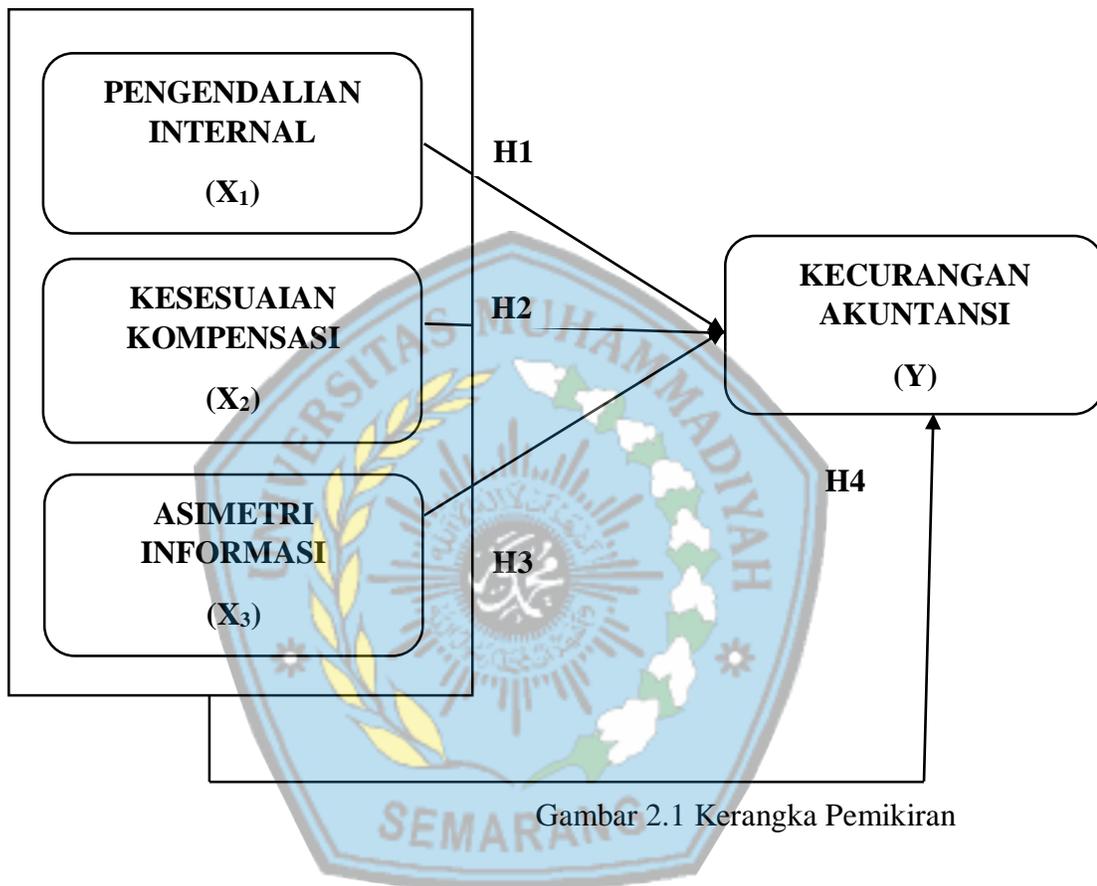


9	<p>Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud)</p> <p>Rizki Zainal (2013)</p>	<p>Variabel Pengendalian Internal, Variabel Asimetri Informasi, Variabel Kesesuaian Kompensasi dan Variabel Kecurangan Akuntansi (Fraud)</p>	<p>1. Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Fraud)</p> <p>2. Asimetri Informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p> <p>3. kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderunngan kecurangan akuntansi</p>
---	--	--	--



### 2.3. Kerangka Konsep

Gambar 2.1  
Hubungan antar variabel Y dan X



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Berdasarkan kerangka konsep diatas dapat diilustraasikan bahwa keempat variabel bebas (X) yaitu pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi memberikan pengaruh simultan dan parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi.

## 2.4. Hipotesis

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berikut merupakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian :

### 2.4.1 Hubungan pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi

Pengendalian internal merupakan sumber perencanaan suatu instansi yang mana diterapkan guna menjadikan kegiatan di suatu instansi tersebut berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan. Pengendalian yang dijalankan dengan ketat dan baik akan mengontrol bahkan menghambat kemungkinan seseorang melakukan tindakan kecurangan. Jika pengendalian tidak berjalan dengan baik dan prosedur tidak dilakukan sebagaimana mestinya akan membuka peluang bagi para karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi akan melakukan kecurangan.

Hasil penelitian Fazini (2018) dan Nita (2019) menyebutkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Pengendalian internal (X1) berpengaruh Negatif terhadap kecurangan akuntansi (Y)**

### 2.4.2 Hubungan kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan akuntansi

Seseorang pekerja yang menerima kompensasi sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, atau bahkan lebih akan merasa puas. Kepuasan inilah yang membuat mereka akan terus bekerja dengan baik tanpa memikirkan untuk melakukan tindakan

kecurangan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kesesuaian kompensasi maka semakin rendah tingkat kecurangan yang terjadi.

Dalam penelitian Prawitasari dan Putra (2019) menyebutkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Kesesuaian kompensasi (X2) berpengaruh Negatif terhadap kecurangan akuntansi (Y)**

#### **2.4.3 Hubungan asimetri informasi terhadap kecurangan akuntansi**

Menurut Lestari dan Supadmi (2017), adanya asimetri informasi memungkinkan terjadinya konflik antara prinsipal dan agen, sehingga menyebabkan masing-masing pihak mencoba memanfaatkan orang lain untuk kepentingan sendiri. Karena terjadinya asimetri informasi antara atasan dan bawahan akan dapat mempengaruhi laporan keuangan yang dapat menimbulkan kecurangan.

Keselarasan informasi menekan adanya kemungkinan tindak kecurangan pada suatu instansi, dikarenakan baik agen maupun prinsipal sama-sama mengetahui informasi yang sama. Hasil penelitian kamang (2019) dan Dwi (2019) menyatakan bahwa asimetri berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Asimetri Informasi (X3) berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi (Y)**

#### **2.4.4 Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi terhadap kecurangan akuntansi**

Dari hipotesis-hipotesis yang diuraikan beserta dukungan dari penelitian-penelitian terdahulu diatas secara parsial masing-masing variabel menunjukkan bahwa pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri memiliki pengaruh bagi seseorang melakukan kecurangan akuntansi dalam suatu instansi, dan hipotesis keempat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

**H4 : Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi**



