

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

a. *Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior (TPB) dikemukakan oleh Icek Ajzen tahun 1985. Ajzen (1991) dalam Urumsah, dkk (2016) mendefinisikan TPB sebagai teori yang menjelaskan faktor-faktor individu dalam berperilaku. Teori ini mendeskripsikan bahwa sebelum manusia berperilaku ada faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga memunculkan niat (*intention*) dan akhirnya menjadi perilaku (*behavior*).

Terdapat 3 faktor utama yang mendorong individu untuk berperilaku. Pertama, *Attitude Toward Behavior* menjelaskan derajat individu memiliki rasa suka atau tidak suka atau menilai perilaku tersebut. Kedua, *Subjective Norm* menggambarkan bentuk pengaruh dari orang lain atau orang yang menjadi acuannya dalam menimbulkan perilaku. Ketiga, *Perceived Behavioral Control* (PBC) yaitu persepsi kemudahan atau kesulitan individu saat melakukan perilaku yang merupakan gambaran dari pengalaman masa lalunya.

Ajzen (1985) dalam Urumsah, dkk (2016) mengemukakan bahwa hal ini dapat diterapkan untuk menjelaskan bagaimana terbentuknya perilaku yang direncanakan. Namun teori ini tidak untuk menjelaskan perilaku – perilaku lain yang bersifat spontan. Sesuai dengan keterkaitan antara perilaku dengan beberapa komponennya seperti dijelaskan sebelumnya, maka menjadi jelas

alasan sikap dan perilaku seseorang tidak selalu dapat seiring. Sikap seseorang terhadap perilaku tertentu, merupakan konsekuensi yang dihasilkan dari dua faktor, yaitu keyakinan mengenai konsekuensi perilaku tertentu dan penilaian terhadap akibat yang mungkin timbul.

b. *Fraud Triangle Theory*

Fraud triangle theory dikemukakan oleh Donald R. Cressey. Cressey (1953) dalam Mustikasari (2013) membagi 3 kondisi yang menjadi penyebab seseorang melakukan tindakan kecurangan yaitu tekanan, kesempatan dan rasionalisasi.

Cressey menjelaskan ketiga elemen *fraud triangle* yaitu:

1) Tekanan

Tekanan merupakan dorongan dari diri seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan yang disebabkan oleh tekanan baik finansial dan nonfinansial dari individu maupun tekanan dari organisasi.

Hal-hal yang dapat meningkatkan tekanan antara lain:

- a) Faktor finansial, misalnya hidup melebihi kemampuan, hutang yang banyak, tingginya biaya kesehatan, kebutuhan tak terduga.
- b) Faktor nonfinansial, yaitu perilaku buruk seperti berjudi, peminum, pemakai narkoba, tindakan untuk menutupi kinerja yang buruk karena tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik.

2) Kesempatan

Sukirman dan Sari (2013) menyatakan bahwa penyebab adanya peluang atau kesempatan ini karena pelaku yakin aksi mereka tidak akan

diketahui. Bahkan apabila aksi tersebut diketahui, para pejabat kurang tanggap dalam penanganan masalah tersebut. Terbukanya kesempatan karena kondisi lingkungan yang memungkinkan untuk melakukan tindakan kecurangan.

Hal-hal yang dapat meningkatkan kesempatan individu untuk melakukan tindakan kecurangan yaitu:

- a) Lemahnya sistem pengendalian internal.
- b) Ketidakmampuan dalam menilai kualitas kerja karena tidak mempunyai alat atau kriteria pengukur kinerja yang baik.
- c) Kurang atau tidak adanya akses terhadap informasi sehingga tidak memahami keadaan yang sebenarnya.
- d) Gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi kepada pelaku kecurangan.
- e) Lalai, apatis, acuh tak acuh.
- f) Kurang atau tidaknya jejak audit, sehingga tidak dapat melakukan penelusuran data.

3) Rasionalisasi

Rasionalisasi merupakan sikap atau proses berfikir dengan pertimbangan moral dan individu untuk merasionalkan tindakan kecurangan. Sukirman dan Sari (2013) menganggap rasionalisasi sebagai pembenaran atas tindakan yang dilakukan. Seseorang yang melakukan kecurangan akan mencari berbagai alasan yang rasional untuk membenarkan tindakan mereka.

Hal-hal yang membuat para pelaku kecurangan menjustifikasi atas tindakan mereka yaitu:

- a) Meniru tindakan atasan atau mitra kerja.
- b) Merasa sudah berkontribusi banyak kepada organisasi.
- c) Merasa apa yang diambil tidak seberapa dan tidak akan merugikan organisasi.
- d) Menganggap hanya sekedar meminjam dan akan dikembalikan.

c. Kecenderungan *Fraud* Pengadaan Barang

Daryanto (1997) dalam Thoyibatun (2012) mendefinisikan kecenderungan sebagai “lebih tertarik pada...” namun tidak selalu tertarik pada..., yang disimpulkan karena berbagai perilaku yang diperankan banyak mengandung nilai – nilai yang menuju kearah pada hal – hal yang dia tertarik tersebut. *International Standards on Auditing* (ISA) seksi 240 menjelaskan kecurangan yaitu pembohongan atau penipuan yang dilakukan oleh anggota manajemen, pihak *governance*, pegawai atau pihak ketiga dalam perusahaan untuk mendapatkan keuntungan secara tidak adil atau ilegal serta disengaja. Berdasarkan Perpres 70 (2012) pengadaan barang atau jasa adalah kegiatan untuk memperoleh barang atau jasa oleh Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh barang atau jasa.

Jenis kecurangan yang menjadi topik utama dalam penelitian ini adalah kecurangan dalam kegiatan pengadaan barang di rumah sakit. Hal yang dapat dinyatakan sebagai kecurangan pengadaan barang antara lain:

- 1) Ketidaksihonestan jenis, kualitas dan kuantitas barang antara yang telah ditetapkan dalam perjanjian/kontrak dengan kebutuhan rumah sakit.

- 2) Ketidaksesuaian spesifikasi barang antara yang telah diselesaikan oleh penyedia barang dengan yang telah ditetapkan dalam perjanjian/kontrak.
- 3) Ketidaksesuaian kuantitas barang antara yang telah diselesaikan oleh penyedia barang dengan yang telah ditetapkan dalam perjanjian/kontrak.
- 4) Ketidakwajaran harga barang yang telah ditetapkan dalam perjanjian/kontrak.
- 5) Keterlambatan penyelesaian pekerjaan oleh rekanan dari jadwal waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian/kontrak.

Lingkungan kerja dalam rumah sakit sangat mempengaruhi kemampuan prosedur dan sistem pengadaan barang. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka memungkinkan pegawai untuk berperilaku baik, selanjutnya prosedur dan sistem pengadaan barang akan dijalankan dengan tepat serta sesuai dengan etika yang berlaku. Hal itu akan menurunkan tingkat kecurangan dalam kegiatan pengadaan barang. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja kurang baik maka memungkinkan pegawai untuk berperilaku yang tidak diharapkan karena merasa tertekan akibat kondisi lingkungan kerja tersebut. Sehingga mereka cenderung akan menjalankan prosedur dan sistem pengadaan barang yang tidak sesuai dan akan bertindak curang.

d. Keadilan Distributif

Pristiyanti (2012) menjelaskan keadilan distributif sebagai persepsi pegawai terhadap keadilan manajerial yang berkaitan dengan penggajian di instansi pemerintahan. Teori kewajaran menyatakan bahwa teori keadilan distributif berkaitan dengan persepsi pegawai dan keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan yaitu keahlian yang pegawai berikan dengan gaji dan

kompensasi lain yang pegawai terima. Jika individu-individu dalam suatu organisasi mempersepsikan bahwa rasio usaha yang mereka berikan dengan hasil yang mereka terima seimbang, maka hal itu dianggap wajar. Adapun situasi yang dianggap tidak adil dimana seorang individu harus menerima pekerjaan dan beban yang sangat banyak namun gaji atau kompensasi lain yang diterima tidak layak.

Kemudian suatu keadilan dalam hal jabatan akan dinyatakan adil apabila seseorang yang sudah banyak berkontribusi dan sudah lama bekerja kepada perusahaan akan diberi kenaikan jabatan/pangkat sebagai bentuk penghargaan. Hal tersebut mendorong individu memiliki sikap loyalitas dan tidak akan berperilaku yang akan merugikan perusahaan sehingga tindak kecurangan akan berkurang. Sebaliknya, apabila seseorang merasa telah berkontribusi banyak dan telah bekerja kepada perusahaan tertentu dalam waktu yang lama namun tidak mendapat penghargaan kenaikan jabatan/pangkat maka individu tersebut akan merasa adanya ketidakadilan sehingga melakukan berbagai cara agar mendapat jabatan yang lebih tinggi termasuk dengan cara melakukan kecurangan agar mencapai keinginannya tersebut.

e. Keadilan Prosedural

Pristiyanti (2012) menjelaskan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi pegawai mengenai keadilan dimana pihak manajemen menentukan alokasi penggajian berdasarkan prosedur yang digunakan dalam instansi pemerintahan. Ivancevich (2006:161) dalam Mustikasari (2013) juga menjelaskan keadilan prosedural sebagai persepsi karyawan mengenai keadilan pada prosedur yang

digunakan perusahaan untuk proses alokasi dan sumber daya. Keadilan prosedural (*Procedural Justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan. Keadilan prosedural berkaitan dengan tata cara yang digunakan perusahaan dalam pembagian imbalan dan penghargaan kepada pegawainya.

Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012) membagi 6 aturan pokok dalam keadilan prosedural, dimana suatu prosedur dapat dikatakan adil apabila setiap aturan ini dapat dipenuhi. Enam aturan tersebut yaitu:

- 1) Konsistensi. Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.
- 2) Meminimalisasi bias. Munculnya bias disebabkan oleh dua sumber antara lain kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh sebab itu, untuk meminimalisasi bias harus menghindari kedua sumber tersebut.
- 3) Informasi yang akurat. Informasi harus berdasarkan fakta untuk menentukan keadilan yang akurat. Opini harus disampaikan oleh pihak yang benar-benar mengetahui permasalahan dan informasi yang disampaikan lengkap.
- 4) Dapat diperbaiki. Memperbaiki kesalahan yang ada atau yang mungkin muncul adalah salah satu tujuan penting yang harus diupayakan untuk menegakkan keadilan.
- 5) Representatif. Prosedur yang adil yaitu adanya upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.

6) Etis. Prosedur yang adil sesuai dengan etika dan moral yang berlaku.

f. Penegakan Peraturan

Huda (2012) dalam Afsari (2017) mendefinisikan peraturan yaitu sistem yang ditetapkan untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi. Agar proses operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien seluruh anggota harus mematuhi aturan organisasi karena peraturan merupakan ikatan. Mustikasari (2013) menyatakan bahwa penegakan hukum adalah tindakan nyata oleh subjek hukum terhadap hukum yang berlaku di suatu negara. Proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum.

Suatu perusahaan yang menegakkan peraturan akan memiliki lingkungan kerja yang baik tentunya. Penegakan peraturan yang baik yaitu apabila terdapat kasus pelanggaran aturan dalam perusahaan, pejabat perusahaan langsung tanggap menangani kasus tersebut dengan memberi sanksi yang layak dan membuat efek jera bagi pelakunya. Kemudian pegawai lain akan cenderung takut untuk melakukan pelanggaran karena adanya sanksi yang memungkinkan merugikan diri sendiri maka hal tersebut dapat mengurangi tindakan pelanggaran aturan seperti melakukan kecurangan.

g. Keefektifan Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan kebijakan atau prosedur yang dilakukan untuk memberikan jaminan bahwa tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai dan dapat mengurangi kerugian atas kemungkinan terjadinya ancaman keamanan dalam informasi. Begitu juga dengan Mustikasari (2013) menjelaskan keefektifan pengendalian internal sebagai persepsi pegawai tentang keefektifan

proses yang diterapkan dan dijalankan dalam perusahaan atau instansi. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSA No. 69 (IAI, 2001:319.2) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan anggota lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tiga golongan antara lain keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Fungsi pengendalian internal adalah untuk mencegah kesalahan-kesalahan seperti terjadinya kekeliruan atau ketidakberesan, mendeteksi kekeliruan dan tindakan penyimpangan, memperbaiki kesalahan-kesalahan dan penyimpangan yang terdeteksi, mengarahkan agar kegiatan dilakukan secara benar dan menetralkan kelemahan pada aspek kontrol yang lain.

h. Asimetri Informasi

Kurniawati (2012) mengartikan asimetri informasi yaitu terjadinya ketidakseimbangan antara agen dengan prinsipal karena distribusi informasi yang tidak sama diantara kedua belah pihak. Sujana (2010) juga menjelaskan asimetri informasi sebagai perbedaan informasi relevan yang digunakan dalam pengambilan keputusan antara manajer tingkat atas dengan manajer tingkat bawah. Apabila agen memiliki informasi lebih baik daripada prinsipal maka dapat mengakibatkan agen tersebut melakukan kecurangan seperti memanipulasi laporan keuangan dengan tujuan memperbaiki kompensasi atau reputasi dan ratio-ratio keuangan untuk kepentingan agen tersebut. Pihak agen dapat juga membuat laporan keuangan yang memberi keuntungan bagi prinsipal

dengan alasan dapat memperoleh imbalan yang tinggi, mempertahankan jabatan atau bahkan untuk kepentingan kenaikan jabatan.

i. Budaya Etis Organisasi

Najahningrum (2013) menyatakan bahwa budaya etis organisasi adalah suatu sistem tidak tertulis yang telah menjadi kebiasaan dari dulu sehingga sudah sepantasnya dipatuhi dan dipercayai oleh seluruh anggota organisasi. Untuk membangun suatu budaya organisasi yang kuat harus memiliki budaya yang memberikan teladan baik bagi organisasi yang dipimpinnya karena akan mendorong tegaknya etika perilaku dalam organisasi dan dijadikan contoh bagi seluruh anggotanya. Lingkungan tempat kerja yang baik akan membentuk moral yang baik juga bagi anggota di dalam organisasi karena para anggota cenderung mengikuti peraturan yang ada. Budaya etis organisasi yang baik akan membentuk para anggota mempunyai perasaan ikut memiliki dan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

j. Komitmen Organisasi

Mustikasari (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kepercayaan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Secara umum komitmen organisasi mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dan dikaitkan dengan nilai-nilai serta cara perusahaan itu melakukan berbagai hal termasuk sikap karyawan jika melakukan kecurangan. Apabila karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka tingkat kecurangan akan semakin rendah di suatu organisasi.

Utaminingsih dan Nugroho (2013) dalam Akhsan dan Utaminingsih (2014) menjelaskan komitmen organisasi sebagai tindakan yang berhubungan dengan keyakinan seorang individu terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan yang tinggi untuk bekerja dan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di organisasi. Komitmen organisasi seorang individu dapat diperlihatkan dengan kerja keras yang gigih meskipun sedang mendapat tekanan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi dalam dirinya akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik daripada seseorang yang tidak memiliki komitmen. Komitmen organisasi memiliki sudut pemikiran yang berbeda antara individu dengan organisasi.

2. Penurunan Hipotesis

a. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecenderungan *Fraud* Pengadaan Barang

Najahningrum (2013) menyatakan bahwa keadilan distributif merupakan kesesuaian gaji atau kompensasi lain yang diterima oleh karyawan atas usahanya dalam pekerjaan yang dilakukan untuk organisasi. Seseorang akan melakukan kecurangan apabila terdapat ketidakadilan pada gaji atau kompensasi yang diterimanya. Akan muncul tekanan individu yang berhubungan dengan ketidakadilan sehingga mendorong individu tersebut untuk melakukan kecurangan.

Keadilan distributif juga dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam proses pengadaan barang di perusahaan. Apabila pegawai merasa mendapat imbalan yang layak atas pekerjaannya maka mendorong

pegawai tersebut untuk melaksanakan proses kegiatan pengadaan barang dengan cara yang baik dan sesuai dengan ketentuan pada perjanjian/kontrak. Sebaliknya, apabila pegawai merasa imbalan yang diterima kurang layak atas usahanya dalam pekerjaan maka muncul perasaan tidak puas akan hasil yang diterima. Hal tersebut mendorong pegawai untuk melakukan berbagai cara agar mendapat keuntungan termasuk dengan melakukan kecurangan sehingga akan muncul ketidaksesuaian dan ketidakwajaran dalam proses pengadaan barang yang dapat merugikan semua pihak di perusahaan. Afsari (2016) mengemukakan bahwa pernyataan tersebut didukung oleh teori *fraud triangle* yaitu seorang pegawai yang merasa imbalan-imbalan yang diterima tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, maka akan menimbulkan adanya tekanan (*pressure*) bagi pegawai untuk melakukan tindak kecurangan.

Penelitian Rachmanta dan Ikhsan (2014) menunjukkan keadilan distributif berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan. Hak-hak harus diberikan sesuai dengan tingkat kontribusi individual terhadap organisasi agar individu akan merasa diapresiasi oleh atasan melalui pemberian imbalan-imbalan. Artinya semakin tinggi persepsi individu tentang keadilan distributif maka dapat meminimalisir tindakan kecurangan (*fraud*). Herman (2013) menyimpulkan keadilan organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan dan Najahningrum (2013) menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Persepsi mengenai keadilan distributif yang telah dijelaskan sebelumnya mendorong organisasi untuk berlaku adil dalam pendistribusian gaji dan kompensasi sehingga dapat

menghilangkan motivasi pegawai untuk bertindak curang. Kemudian Adinda dan Ikhsan (2015) juga menunjukkan keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Keadilan dalam distribusi imbalan sangat mempengaruhi kesejahteraan pegawai sehingga apabila terdapat keadilan dalam penggajian maka tercapai kesejahteraan pegawai dan meminimalisasi tindakan *fraud*. Berdasarkan penjelasan di atas dan penelitian–penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H₁: Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* pengadaan barang.

b. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecenderungan *Fraud* Pengadaan Barang

Pristiyanti (2012) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi pegawai mengenai keadilan berdasarkan prosedur yang digunakan pihak manajemen untuk menentukan alokasi penggajian di dalam instansi pemerintahan. Thibaut & Walker (1978) dalam Kadaruddin, dkk (2012) menjelaskan keadilan prosedural sebagai kesetaraan prosedur, artinya keadilan yang terjadi apabila seseorang melaksanakan perbuatannya sesuai dengan tata cara yang diharapkan. Prosedur dinilai adil apabila diimplementasikan secara konsisten, tidak ada kepentingan pribadi, informasi yang akurat, ada upaya untuk memperbaiki keputusan, kepentingan semua pihak dapat diwakili dan berdasarkan standar etika.

Pernyataan ini didukung oleh teori *fraud triangle* bahwa ketika pegawai menganggap adanya ketidakadilan dalam prosedur pemberian gaji atau

kompensasi lainnya, maka muncul tekanan dalam dirinya. Pegawai akan merasa tidak puas sehingga terdorong untuk melakukan berbagai tindakan karena merasa tertekan termasuk dengan melakukan tindakan kecurangan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keadilan prosedural pada suatu organisasi maka akan semakin rendah terjadinya tindak kecurangan.

Najahningrum (2013) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *fraud* dan Mustikasari juga (2013) menjelaskan keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan yang disimpulkan bahwa semakin adil keadilan prosedural dalam suatu instansi, maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan yang mungkin terjadi. Selanjutnya Adinda dan Ikhsan (2015) menunjukkan keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Apabila tingkat keadilan dalam prosedur penggajian tinggi maka kecenderungan kecurangan dapat ditekan karena pegawai merasa prosedur penggajian sesuai dengan kriteria dan dapat diterima. Berdasarkan penjelasan di atas dan penelitian–penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H₂: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* pengadaan barang.

c. Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan *Fraud* Pengadaan Barang

Afsari (2016) menjelaskan bahwa penegakan peraturan dimaksudkan sebagai pedoman bagi seseorang dalam melakukan tindakan ataupun sebagai

alat pengendali dalam bertindak. Jika seseorang memiliki tingkatan moral yang tinggi, maka individu tersebut dapat memahami dan melaksanakan peraturan yang berlaku di dalam kehidupannya seperti peraturan di dalam masyarakat maupun peraturan di dalam tempat kerja. Ketentuan pengadaan barang di suatu perusahaan tentunya sudah ditetapkan secara tertulis dalam suatu perjanjian/kontrak dan sepantasnya harus ditaati. Apabila perusahaan menegakkan suatu aturan termasuk dalam proses pengadaan barang dengan baik maka tindakan kecurangan dapat dihindarkan karena pegawai cenderung lebih taat terhadap aturan-aturan di perusahaan. Sebaliknya, apabila penegakan peraturan di perusahaan kurang baik maka tindakan-tindakan penyimpangan dapat terjadi. Pegawai akan mencari kesempatan untuk mencari keuntungan dengan cara yang salah sehingga proses pengadaan barang menjadi tidak sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh teori *fraud triangle* bahwa seseorang memiliki kecenderungan untuk melakukan tindak kecurangan salah satunya dapat disebabkan karena faktor lingkungan. Apabila penegakan peraturan di suatu perusahaan tinggi maka lingkungan tersebut dapat dinilai baik, sehingga hal tersebut mampu mendorong individu dalam memahami serta melaksanakan peraturan yang berlaku. Sebaliknya apabila penegakan peraturan di suatu perusahaan rendah maka lingkungan tersebut dapat dinilai kurang baik, sehingga individu lebih memiliki banyak kesempatan untuk melakukan tindak kecurangan.

Penelitian Mustikasari (2013) menunjukkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan Najahningrum (2013) juga menyatakan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Artinya, penegakan peraturan yang dinilai baik dalam suatu perusahaan dapat menghindarkan dari tindakan kecurangan dan penegakan peraturan yang dinilai lemah dalam suatu perusahaan akan membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan kecurangan. Selanjutnya Zulkarnain (2013) menjelaskan terdapat pengaruh negatif penegakan hukum terhadap kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan. Penelitian Chandra dan Ikhsan (2015) menyimpulkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan. Jadi apabila terdapat kesadaran tentang hukum atau peraturan yang mendorong pegawai untuk mentaatinya maka kecenderungan kecurangan dapat berkurang. Berdasarkan penjelasan di atas dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H₃: Penegakan Peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* pengadaan barang.

d. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan *Fraud* Pengadaan Barang

Afsari (2016) berpendapat bahwa semakin tinggi pengendalian internal suatu pemerintahan maka dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan akuntansi. Dalam aktivitas pengadaan barang dari proses perencanaan hingga selesai harus menggunakan sistem pengendalian internal yang baik sehingga

dapat menghindarkan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan seperti melakukan kecurangan pengadaan barang. Sedangkan apabila suatu perusahaan tidak memiliki pengendalian internal yang memadai maka tidak ada pengawasan dan otorisasi terhadap aktivitas pengadaan barang yang dilakukan sehingga membuka kesempatan bagi pegawai untuk berbuat curang demi kepentingan pribadi. Hal ini sesuai dengan teori *fraud triangle* yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesempatan individu untuk melakukan kecurangan adalah sistem pengendalian internal yang rendah dan kurang efektif.

Penelitian Zainal (2013) menunjukkan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Pengendalian internal yang tidak efektif akan mengganggu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan karena kondisi tersebut membuka banyak peluang bagi pegawai untuk melakukan kecurangan sehingga dapat merugikan perusahaan. Selanjutnya Artini, dkk (2014) menjelaskan keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana dan Herman (2013) menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan. Jika sistem pengendalian internal dalam instansi sudah berjalan efektif, maka kemungkinan kecurangan (*fraud*) yang terjadi juga akan semakin kecil. Lestari, dkk (2015) juga menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Begitu juga dengan Prawira, dkk

(2014) menyimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. Berdasarkan penjelasan di atas dan penelitian – penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H₄: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* pengadaan barang.

e. Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan *Fraud* Pengadaan Barang

Najahningrum (2013) berpendapat bahwa jika terdapat kesenjangan informasi antara pihak prinsipal dan agen, maka dapat membuka kesempatan bagi pihak agen untuk melakukan kecurangan. Asimetri informasi menyebabkan pihak pengelola dana dapat memanipulasi laporan keuangan, misalnya memperbaiki kompensasi dan reputasinya, serta rasio–rasio keuangan. Jika pengelola informasi lebih banyak memahami tentang proses pencatatan, transaksi perusahaan, isi dan angka laporan keuangan pengadaan barang daripada pihak pengguna maka membuka peluang bagi pihak pengelola untuk melakukan korupsi pengadaan barang dengan sangat mudah karena mengetahui isi informasi yang sebenarnya. Hal itu sesuai dengan teori *fraud triangle* yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kesenjangan informasi antara pihak pengelola dengan pengguna informasi maka semakin tinggi peluang untuk melakukan kecurangan.

Virmayani, dkk (2017) menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) artinya semakin tinggi

asimetri informasi maka semakin tinggi juga kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. Penelitian Mustikasari (2013) juga menunjukkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan dan Prawira, dkk (2014) menjelaskan bahwa asimetri informasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada BUMD di Kabupaten Buleleng. Zainal (2013) berpendapat bahwa untuk meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan pengadaan barang maka harus meningkatkan pengendalian internal, jika pengendalian internal sudah baik, terjadinya kesenjangan informasi akan dapat dikurangi sehingga tindakan kecurangan dapat dihentikan. Jika sistem pengendalian internal buruk maka akan semakin tinggi terjadinya asimetri informasi dan semakin tinggi pula peluang untuk melakukan kecurangan untuk kepentingan pribadi. Adapun penelitian Aranta (2013) menyimpulkan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi serta Chandra dan Ikhsan (2015) menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan. Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H₅: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud* pengadaan barang.

f. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan *Fraud* Pengadaan Barang

Afsari (2016) menyatakan bahwa budaya adalah nilai-nilai yang dianut dalam suatu organisasi. Sistem budaya yang baik akan menciptakan etika dan moral yang baik pula kepada setiap orang yang berada dalam organisasi. Apabila bagi suatu organisasi kecurangan merupakan hal yang wajar atau biasa terjadi setiap orang dalam organisasi tersebut akan cenderung melakukan kecurangan karena pegawai tersebut menganggap tindakan kecurangan sebagai tindakan yang rasional. Pernyataan tersebut didukung oleh teori *fraud triangle* bahwa pada kondisi organisasi yang kebanyakan pegawainya melakukan kecurangan dan tindakan itu dianggap wajar, pegawai yang lain juga akan melakukan kecurangan dikarenakan pembenaran akan tindakan tersebut sebagai sesuatu yang biasa terjadi dalam organisasi tersebut. Demikian juga sebaliknya, apabila dalam suatu organisasi telah ditanamkan nilai-nilai bahwa tindakan kecurangan adalah tindakan yang tidak patut dilakukan karena akan merugikan berbagai pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan.

Adinda dan Ikhsan (2015) menyimpulkan bahwa kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Penelitian ini sejalan dengan Artini, dkk (2014) yang menyatakan budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana dan Zulkarnain (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif kultur organisasi terhadap kecurangan akuntansi di sektor pemerintahan. Dengan diterapkannya suatu

budaya etis dalam organisasi maka akan dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan yang beretika sehingga kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dihindarkan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya etis organisasi dapat meminimalisasi atau mencegah terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. Selanjutnya penelitian Lestari, dkk (2015) menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan Pristiyanti (2012) menjelaskan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian–penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H₆: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* pengadaan barang.

g. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan *Fraud* Pengadaan Barang

Najahningrum (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan individu terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi dibangun berdasarkan kepercayaan karyawan terhadap nilai–nilai organisasi, kerelaan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya Afsari (2016) menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi berarti telah memahami bahwa ketika bekerja, tujuannya adalah untuk kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi. Kecurangan merupakan penyimpangan yang dilakukan seorang individu untuk kepentingannya diri sendiri. Oleh karena

itu, komitmen organisasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan di dalam organisasi.

Hal itu sesuai dengan teori *fraud triangle* yang menyatakan bahwa apabila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan mendorong pegawai tersebut memiliki sikap peduli kepada organisasi dan tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasinya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya maka kecenderungan tindakan yang merugikan organisasi dapat terjadi seperti melakukan kecurangan untuk kepentingan pribadi.

Rachmanta dan Ikhsan (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*) persepsi pegawai dinas pendidikan yang berarti bahwa semakin baik komitmen seseorang terhadap suatu organisasi maka dapat mengurangi terjadinya kecurangan. Najahningrum (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* dan Mustikasari (2013) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin rendah kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi. Adapun penelitian Adinda dan Ikhsan (2015) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Selanjutnya Virmayani, dkk (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi di koperasi simpan pinjam.

Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian–penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H7: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* pengadaan barang.

B. MODEL PENELITIAN

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1. Model Penelitian

