

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rerangka Teori

1. Kecurangan (*Fraud*)

Secara umum kecurangan (*fraud*) diartikan sebagai tindakan penipuan yang dilakukan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi maupun kelompok. Definisi kecurangan menurut *Statement on Auditing Standards* (SAS) no. 99 yaitu suatu tindakan disengaja yang mengakibatkan salah saji material dalam laporan keuangan yang menjadi subjek audit. Materialitas merupakan dasar penerapan standar audit, terutama standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Menurut Mulyadi (2002) materialitas adalah besarnya nilai yang dihilangkan atau salah saji informasi akuntansi yang dilihat dari keadaan yang melingkupinya, dapat mengakibatkan perubahan atas pertimbangan orang yang meletakkan kepercayaan terhadap informasi tersebut karena adanya penghilangan atau salah saji tersebut.

Materialitas mempunyai pengaruh yang mencakup semua aspek audit dalam audit atas laporan keuangan. Menurut SAS no. 107 seksi 312 tentang risiko audit dan materialitas audit dalam pelaksanaan audit mengharuskan auditor untuk mempertimbangkan materialitas dalam perencanaan audit dan penilaian kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum (PABU). Risiko audit adalah risiko dalam hal auditor, tanpa disadari, tidak

memodifikasi pendapatnya sebagaimana mestinya, atas suatu laporan keuangan yang mengandung salah saji material.

Berdasarkan penjelasan mengenai kecurangan di atas, *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE) dalam Amrizal (2004) mengategorikan kecurangan dalam tiga jenis yaitu:

a. Kecurangan Laporan Keuangan

Kecurangan laporan keuangan diartikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material. Kecurangan ini dapat berupa *financial* maupun *non financial*. Kecurangan ini merupakan tindakan yang dilakukan eksekutif dalam organisasi untuk menutupi kondisi laporan keuangan dengan cara melakukan manipulasi dalam penyajian laporan keuangan untuk mendapatkan keuntungan.

b. Penyalahgunaan Aset

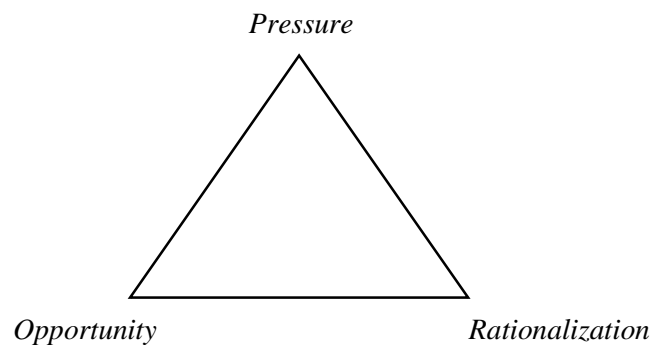
Penyalahgunaan aset digolongkan menjadi kecurangan kas dan kecurangan atas persediaan dan aset lainnya. Kecurangan kas meliputi pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang sedangkan kecurangan atas persediaan dan aset lainnya meliputi pencurian dan pemakaian persediaan atau aset lainnya untuk kepentingan pribadi. Kecurangan ini merupakan kecurangan yang paling mudah untuk dideteksi karena sifatnya yang dapat diukur atau dihitung.

c. Korupsi

Korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan, suap, pemberian ilegal, dan pemerasan. Kecurangan ini merupakan jenis kecurangan yang paling sulit untuk dideteksi karena menyangkut kerjasama dengan pihak lain.

Kecurangan (*fraud*) tidak hanya terjadi dalam sektor privat saja. Menurut Pristiyantri (2012), semua jenis *fraud* dapat terjadi pada sektor pemerintahan, tetapi jenis *fraud* yang paling sering muncul adalah korupsi. Secara umum korupsi adalah perilaku pejabat publik, baik itu politisi maupun pegawai, yang secara tidak wajar memperkaya diri sendiri atau memperkaya kelompok dengan menyalahgunakan kekuasaan yang dipercayakan kepada mereka. Kecurangan jenis ini banyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya masih lemah dan kurangnya kesadaran akan tata kelola yang baik.

Dasar teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *fraud triangle theory*. *Fraud triangle theory* merupakan gagasan yang mengemukakan penyebab terjadinya kecurangan. Teori ini pertama kali diciptakan oleh Donald R. Cressey. Cressey (1953) dalam Skousen dkk. (2009) menjelaskan tiga faktor yang hadir dalam setiap situasi *fraud*, yaitu:



Gambar 2.1
Fraud Triangle oleh Cressey (1953)

a. Tekanan (*Pressure*)

Menurut Norbarani (2012) tekanan adalah suatu dorongan seseorang dalam melakukan kecurangan. Tekanan dapat berupa macam-macam diantara lain gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain. Tekanan paling sering hadir dengan adanya kebutuhan keuangan. Kebutuhan ini dianggap tidak dapat diselesaikan secara bersama-sama sehingga harus menyelesaikan secara tersembunyi yang akhirnya dapat menyebabkan kecurangan.

b. Kesempatan (*Opportunity*)

Adanya kesempatan memungkinkan terjadinya kecurangan. Kesempatan dapat terjadi karena adanya kelemahan dalam pengendalian internal, kurangnya pengawasan dari manajemen, dan penyalahgunaan kekuasaan. Dari tiga elemen kecurangan, kesempatan merupakan hal dasar yang dapat terjadi kapan saja sehingga memerlukan pengawasan dari manajemen dari paling atas. Organisasi

harus membangun adanya proses, prosedur, dan pengendalian yang efektif agar terjadinya kecurangan dapat diantisipasi.

c. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi merupakan elemen penting dalam kecurangan karena pelaku kecurangan mencari alasan pembenaran atas tindakannya. Pembenaran ini terjadi saat pelaku merasa berhak atas sesuatu yang lebih tinggi berupa posisi, gaji, dan lain-lain karena telah mengabdikan pada organisasi untuk waktu yang lama. Hal lain dalam mencari pembenaran yaitu untuk mencari keuntungan dalam organisasi dikarenakan pelaku telah menghasilkan keuntungan yang besar untuk organisasi.

Pada penelitian ini peneliti mengkaitkan hubungan *pressure* dengan adanya persepsi keadilan organisasi. Konsep keadilan organisasi terdiri dari dua jenis yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Di dalam organisasi adanya suatu ketidakadilan dapat memicu terjadinya kecurangan dikarenakan timbulnya tekanan yang disebabkan ketidakadilan tersebut.

Kemudian peneliti mengkaitkan hubungan *opportunity* dengan sistem pengendalian internal. Peran sistem pengendalian internal dalam organisasi sangat penting karena sistem pengendalian internal melindungi organisasi dari kelemahan-kelemahan serta mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai peraturan. Kecurangan dapat terjadi karena adanya kesempatan. Jika sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi lemah maka dapat menjadi

kesempatan untuk para pelaku kecurangan memanfaatkan kelemahan itu untuk melakukan kecurangan.

Situasi lain yang dapat memengaruhi terjadinya kecurangan yaitu *rationalization*. Peneliti mengkaitkan hubungan *rationalization* dengan budaya etis organisasi. Budaya etis organisasi dapat berarti pola filosofi organisasi. Etika mencakup nilai baik atau buruk dan tanggung jawab dalam berbagai hal. Apabila budaya etis dalam organisasi buruk maka para pelaku kecurangan akan memanfaatkan hal tersebut karena mereka akan beranggapan bahwa perbuatan kecurangan adalah suatu hal yang rasional atau wajar dilakukan di organisasi tersebut.

2. Teori Keagenan

Teori keagenan adalah kontrak antara satu atau lebih individu dengan individu lainnya, dimana satu pihak memiliki peran sebagai *principal* dan pihak lainnya memiliki peran sebagai *agent* (Jensen dan Meckling, 1976). Teori keagenan menjelaskan hubungan antara *agent* dengan *principal*. Menurut Halim dan Abdullah (2006) hubungan *agent* dengan *principal* terjadi saat salah satu pihak (*principal*) membuat suatu kontrak, baik secara implisit maupun eksplisit, dengan pihak lain (*agent*) dengan harapan bahwa *agent* akan bertindak atau melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan oleh *principal*.

Hubungan *agent* dengan *principal* dalam sektor pemerintahan dimana pemerintah berperan sebagai *agent* dan masyarakat atau publik sebagai *principal*. *Agent* dalam konteks ini, pemerintah berlaku sebagai manajemen atau pihak yang mengelola organisasi atau pemerintahan. Pemerintah lebih mengetahui tentang keuangan yang ada di dalam pemerintahan, sementara keuangan yang berada dalam pemerintahan adalah milik masyarakat sehingga pemerintah dapat menyusun laporan keuangan yang seolah-olah sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan (SAP) padahal terdapat indikasi kecurangan di dalamnya.

3. Sistem Pengendalian Internal

Berlandaskan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Peran sistem pengendalian internal dalam organisasi sangat penting karena sistem pengendalian internal melindungi organisasi dari kelemahan-kelemahan serta mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai peraturan.

Konsep pengendalian internal yang dikemukakan oleh COSO (2013), sistem pengendalian internal merupakan suatu kerangka terpadu (*integrated framework*). Dewan komisaris, manajemen, serta personel lainnya sangat mempengaruhi proses

sistem pengendalian internal tujuannya adalah untuk menciptakan keyakinan memadai dalam konteks pencapaian keandalan laporan keuangan, memelihara kekayaan dan data organisasi, ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta efektifitas serta efisiensi operasi. COSO (2013) mengenalkan terdapat lima komponen untuk memberikan jaminan bahwa tujuan pengendalian internal dapat dicapai, yaitu:

a. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan memberikan kesadaran kepada setiap personil organisasi tentang pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan suatu pondasi dalam sistem pengendalian internal.

b. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko merupakan kegiatan dalam mengidentifikasi dan menganalisis risiko organisasi yang relevan dalam mencapai tujuannya, serta membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.

c. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian merupakan suatu tindakan-tindakan yang ditentukan melalui kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang memastikan bahwa arahan manajemen untuk mengurangi risiko dalam pencapaian tujuan dapat dilaksanakan. Aktivitas pengendalian meliputi adanya pemisahan fungsi, otorisasi, dan pengolahan informasi.

d. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi dan komunikasi merupakan elemen penting bagi organisasi untuk melaksanakan tanggung jawab pengendalian internal guna mencapai tujuan. Informasi mencakup sistem akuntansi yang terdiri atas metode pencatatan, mengolah, meringkas, dan melaporkan transaksi organisasi dengan tujuan melindungi aset, kewajiban, dan ekuitas organisasi. Komunikasi meliputi pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individu.

e. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan merupakan suatu proses penilaian mutu kinerja penilaian pengendalian internal sepanjang waktu dan memastikan apakah pengendalian telah dijalankan sesuai yang diinginkan.

4. Keadilan Distributif

Keadilan distributif sangat berkorelasi dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai. Selain itu keadilan distributif juga berkorelasi dengan distribusi keadaan dan barang yang tentunya mempengaruhi kesejahteraan dalam hal ini berkaitan dengan beberapa aspek diantaranya adalah aspek fisik, ekonomi, psikologis, serta sosial. Menurut Supardi (2008) dalam Najahningrum (2013). Keadilan distributif bisa diartikan sebagai sebuah persepsi yang berkaitan dengan nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan atas suatu keadaan atau barang yang memungkinkan bisa berpengaruh terhadap individu.

Keseimbangan penerimaan dan pemasukan antar individu dapat dijadikan sebagai tolok ukur ketercapaian keadilan distributif. Menurut Faturochman dalam Najahningrum (2013) keadilan distributif dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu:

a. Nilai

Nilai yang dianut mencerminkan keadilan dalam prinsip kesamarataan. Sebaliknya individu yang tidak menganut nilai tersebut memungkinkan berpendapat bahwa nilai tersebut tidak adil. Perubahan nilai-nilai keadilan selaras dengan tujuan dan kondisi yang ada.

b. Perumusan nilai menjadi peraturan

Untuk kegiatan operasional prinsip dan nilai yang di anut harus dibuat peraturan yang jelas. Contohnya pada pendistribusian gaji pegawai, agar distribusinya adil harus ada pengukur yang jelas dalam menetapkan gaji pegawai.

c. Implementasi peraturan

Penegakan peraturan dapat dijadikan sebagai indikator dalam menilai keadilan suatu distribusi. Jika suatu peraturan yang telah disepakati sama sekali tidak diimplementasikan maka dapat dikatakan penegakan peraturan tersebut belum tercapai. Penerapan peraturan yang tidak konsisten juga dapat membuat nilai distribusi menjadi tidak adil.

5. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi dalam mendistribusikan hasil dan sumber daya organisasi kepada pegawai. Dalam hal ini yang berkaitan dengan keadilan prosedural adalah prosedur pemberian gaji dan lainnya kepada pegawai. Dalam setiap organisasi dapat ditemukan berbagai prosedur namun terdapat aturan yang bersifat umum pada prosedur tersebut. Menurut Colquitt (2001) terdapat tujuh aturan dalam keadilan prosedural yaitu:

- a. Prosedur berdasarkan kriteria yang diinginkan oleh anggota organisasi.
- b. Prosedur yang adil dan konsisten. Prosedur harus adil dan konsisten dikarenakan setiap individu mempunyai hak yang sama atas suatu prosedur yang sama baik dari suatu individu ke individu yang lain atau dari waktu ke waktu.
- c. Aturan untuk meminimalisir bias yang berasal dari dua sumber bias yang sering muncul yaitu kepentingan individu serta keberpihakan doktrin.
- d. Informasi yang dimiliki harus akurat karena informasi yang dibutuhkan untuk menilai keakuratan suatu keadilan sesuai dengan fakta.
- e. Prosedur yang adil harus memiliki aturan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul. Upaya memperbaiki kesalahan merupakan tujuan penting yang harus diterapkan.
- f. Prosedur dapat dikatakan adil apabila sejak awal melibatkan semua pihak yang bersangkutan oleh sebab itu prosedur yang digunakan harus dipastikan memiliki aturan yang mewakili semua pihak.

- g. Prosedur harus memiliki aturan yang sesuai dengan etika dan standar moral yang ada.

6. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai mengenai perilaku atau kebiasaan yang baik, buruk, dapat diterima, dan tidak dapat diterima di lingkungan organisasi. Menurut Pristiyanti (2012) etika lingkungan dapat dinilai dari adanya budaya etis dan komitmen organisasi yang berarti pola sikap dan perilaku individu maupun anggota kelompok organisasi yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan filosofi dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Fungsi dari budaya organisasi menurut Robbins (2008) dalam Noviriantini dkk (2015) diantaranya:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- b. Budaya sebagai suatu identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah membentuk komitmen untuk sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
- d. Budaya mempererat sosial untuk membantu mempersatukan organisasi dengan menerapkan standar-standar yang tepat.
- e. Budaya sebagai mekanisme untuk membentuk dan mengendalikan perilaku pegawai.

B. Penelitian Terdahulu Dan Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecurangan

Kegiatan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien merupakan tujuan dari penerapan sistem pengendalian internal. Ketika sistem pengendalian internal diterapkan, maka tindakan menyimpang yang dilakukan manajemen diharapkan dapat berkurang (Kusumastuti, 2012). Demi mendapatkan keuntungan pribadi, pegawai cenderung akan melakukan tindakan penyimpangan seperti kecurangan.

Otorisasi dari pihak yang berwenang bisa dijadikan sebagai salah satu contoh pengendalian internal karena harus melalui langkah-langkah prosedur yang jelas dalam melakukan transaksi. Kesempatan para pegawai untuk melakukan dan kecurangan bisa terbuka jika pengendalian internal tidak berfungsi dengan efektif karena pegawai akan menggunakan kesempatan tersebut sebagai titik lemah perusahaan atau organisasi untuk melancarkan aksinya dalam melakukan kecurangan.

Penelitian Najahningrum (2013) menunjukkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Obyek dari penelitian ini adalah seluruh Dinas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada sub-bagian keuangan pada dinas tersebut. Hasil penelitian itu juga didukung oleh Setiawan (2015) yang menggunakan obyek penelitian pada bank perkreditan rakyat di Kabupaten Buleleng dan menggunakan pegawai BPR tersebut

sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian Sumbayak (2017) yang menggunakan obyek penelitian pada kantor cabang utama perusahaan leasing di Kota Pekanbaru dan menggunakan seluruh karyawan pada kantor tersebut sebagai populasi penelitian. Bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Adi dkk. (2016) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Adi dkk (2016) menggunakan obyek penelitian pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan dan sampel pada penelitiannya yaitu pegawai pada bagian keuangan di dinas tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti (2012) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Kusumastuti (2012) menggunakan obyek penelitian pada bank umum yang berada di Semarang dan populasi penelitian ini adalah semua pimpinan pada bank umum tersebut. Semakin efektif sistem pengendalian internal maka kecenderungan kecurangan dapat berkurang. Hal itu dikarenakan dengan efektifnya sistem pengendalian internal maka pelaku kecurangan tidak akan menemukan kelemahan yang terdapat dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

2. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecurangan

Keadilan distributif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku individu yang dalam hal ini adalah pegawai. Ketika keadilan distributif diterapkan secara adil diharapkan dapat membuat perilaku pegawai agar tidak menyimpang seperti melakukan kecurangan. Keadilan distributif bisa diartikan sebagai sebuah persepsi yang berkaitan dengan nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan atas suatu keadaan atau barang yang memungkinkan bisa berpengaruh terhadap individu (Supardi, 2008). Keadilan distributif sangat berkorelasi dengan kompensasi yang diterima pegawai. Kompensasi yang diberikan organisasi berupa gaji atau upah dalam bentuk uang maupun barang. Keadilan dapat tercapai apabila gaji atau upah yang di distribusikan kepada pegawai telah sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi maka kecurangan dapat dicegah karena pegawai telah merasa mendapatkan kepuasan dan keadilan di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya jika gaji atau upah tidak di distribusikan sebagaimana mestinya, pegawai cenderung akan melakukan perbuatan menyimpang seperti berbuat curang dikarenakan pegawai akan merasa tidak puas dengan perlakuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) menemukan hasil bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Obyek dari penelitian Najahningrum (2013) adalah seluruh Dinas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada sub-bagian keuangan pada dinas tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Zulkarnain (2013) yang menggunakan obyek penelitian yaitu seluruh dinas di Kota Surakarta, sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di setiap dinas tersebut. Hasil penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Suryaningtyas (2016). Suryaningtyas (2016) menggunakan obyek penelitian pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Temanggung dan sampel pada penelitiannya yaitu karyawan pada bagian akuntansi dan keuangan. Namun penelitian yang dilakukan Pristiyanti (2012) dan Adinda dan Ikhsan (2015) mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Pristiyanti (2012) menggunakan obyek penelitian pada dinas-dinas yang terdapat di Kota Semarang dan sampel pada penelitiannya yaitu pegawai negeri sipil di setiap dinas tersebut. Adinda dan Ikhsan (2015) menggunakan obyek penelitian pada Dinas di Kabupaten Klaten dengan sampelnya yaitu pegawai negeri sipil berdasarkan kriteria yang ditentukan di setiap dinas tersebut.

Semakin tinggi tingkat distributif dalam organisasi maka dapat mengurangi kecenderungan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai karena pegawai dan juga sebaliknya semakin rendah persepsi pegawai terhadap keadilan distributif maka kecenderungan kecurangan yang dilakukan pegawai akan semakin tinggi. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

3. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecurangan

Keadilan prosedural merupakan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi dalam mendistribusikan hasil dan sumber daya organisasi kepada pegawai. Keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur pemberian gaji dan lainnya kepada pegawai. Konsistensi dari implementasi suatu prosedur yang terbebas dari kepentingan pribadi, mengacu pada informasi yang akurat, memiliki kesempatan untuk memperbaiki keputusan, melibatkan semua pihak yang bersangkutan, serta mengikuti moral dan etika yang berlaku dapat merefleksikan keadilan dari suatu prosedur yang bersangkutan. Jika seorang individu merasa prosedur tidak implementasikan secara adil maka akan menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan dalam dirinya yang pada akhirnya seseorang tersebut mulai melakukan tindakan penyimpangan berupa kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) menemukan hasil bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Adinda dan Ikhsan (2015) yang mendapatkan hasil sama. Namun penelitian yang dilakukan oleh Adi dkk. (2016) menemukan hasil keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan dengan arah penelitian negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2012) menemukan hasil bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Implementasi prosedur secara adil dan konsisten maka perilaku menyimpang pegawai dalam melakukan kecurangan dapat berkurang. Hal ini dikarenakan pegawai telah merasa puas atas apa yang telah diberikan organisasi. Sebaliknya jika prosedur tidak diterapkan secara adil dan konsisten maka pegawai akan cenderung melakukan perbuatan menyimpang seperti berbuat curang. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

4. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dalam suatu organisasi. Setiap pegawai cenderung untuk melakukan tindak kecurangan jika dalam suatu organisasi, kecurangan dianggap sebagai hal yang wajar dan biasa terjadi dan mereka akan merasionalisasikan hal tersebut sebagai tindakan yang wajar dilakukan. Etika organisasi akan menjadi tolak ukur seorang pegawai dalam melakukan tindakan, karena seorang pegawai sering mengikuti tindakan yang dilakukan oleh sebagian besar orang yang ada di dalam organisasi, maka pegawai merasa apa yang dilakukannya adalah perbuatan yang benar karena sebagian besar rekannya juga melakukan hal yang sama walaupun yang dilakukannya adalah tindakan kecurangan.

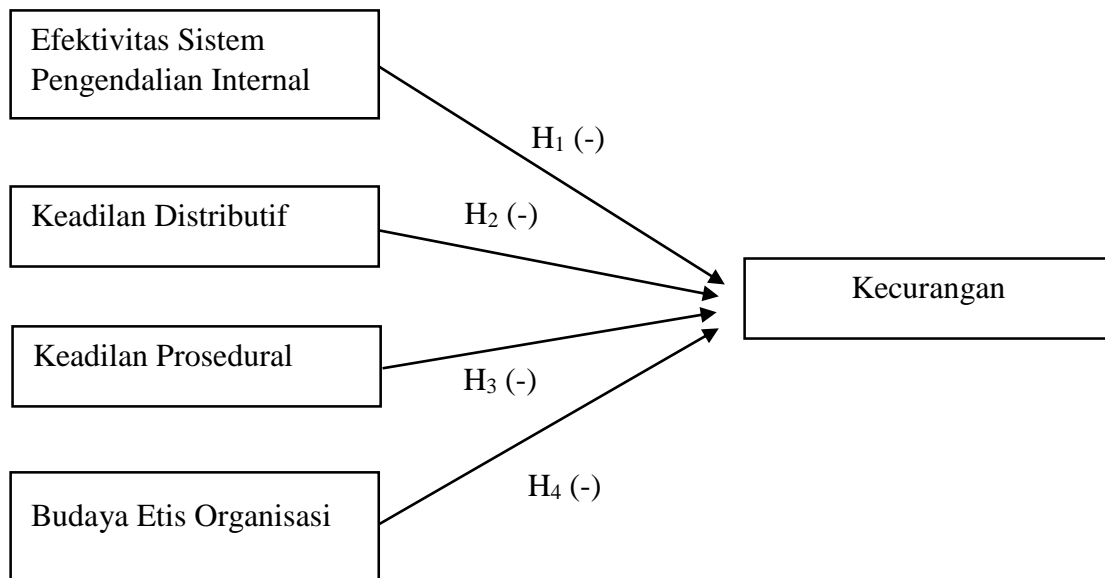
Penelitian yang dilakukan oleh Pristiyantri (2012) menemukan hasil bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Artini dkk. (2014) yang menggunakan obyek

penelitian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana dan yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu pegawai pada bagian keuangan. Penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Adinda dan Ikhsan (2015) yang mendapatkan hasil sama. Namun penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) menemukan hasil yang bertolak belakang bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Ikhsan (2015) menemukan hasil bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan. Chandra dan Ikhsan (2015) pada penelitiannya menggunakan obyek penelitian pada Dinas di Kabupaten Grobogan dan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang menjabat di bagian keuangan setiap dinas di Kabupaten Grobogan.

Semakin baik budaya etis organisasi maka dapat mengurangi kecenderungan kecurangan yang dilakukan pegawai. Hal ini dikarenakan budaya etis yang baik akan membentuk para pegawai memiliki rasa ikut memiliki dan rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi. Sebaliknya jika budaya etis organisasi menyimpang maka akan membuat pegawai cenderung melakukan kecurangan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

C. Model Penelitian



Gambar 2.2
Model Penelitian