BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Sunaryo, (2019), melakukan penilitian terkait dengan pengaruh kesesuaian kompensasi, system informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, metode yang digunakan dalam penilitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan uji regresi linear berganda, alat untuk pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistic 22. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan variabel sistem informasi akuntansi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

Nabila, (2022), menguji penilitian tentang pengaruh pengendalian internal dan lingkungan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntasi pada perusahaan startup di DKI Jakarta. Penilitian ini menggunakan metode penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan responden yaitu karyawan bidang keuangan atau akuntansi yang bekerja pada perusahaan startup di DKI Jakarta. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah regresi

berganda dengan bantuan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan lingkungan kerja juga berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kesimpulan penelitian menunjukan bahwa pengendalian internal dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Mayora, (2021), melakukan penlitian terkait dengan pengaruh asimetri informasi, kompensasi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel moderrasi (studi empiris pada BUMN di kota Palembang), Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, Metode analisis data yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama Asimetri Informasi, Kompensasi Dan Moralitas Individu berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.secara parsial, Asimetri Informasi berpengaruh dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, Kompensasi tidak mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, dan Moralitas Individu tidak mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Variabel Perilaku Tidak Etis merupakan prediktor moderator tidak dapat memoderasi variabel asimetri informasi, kompensasi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Rustandy, (2020), melakukan penilitian terkait pencegahan *fraud* melalui budaya organisasi, *good corporate governance* dan pengendalian internal. Metode penilitian yang digunakan Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah

metode studi kasus dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis path, metode sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi ditetapkan menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, good corporate governance dan pengendalian internal secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan Fraud di PT Pos Indonesia (Persero). Hal ini berarti bahwa semakin baik implementasi budaya organisasi, good corporate governance dan pengendalian internal maka akan meningkatkan tingkat pencegahan fraud pada PT Pos Indonesia (Persero).

Biduri, (2022), melakukan penelitian mengenai pencegahan *fraud* dalam pengelolaan alokasi dana desa, Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan menggunakan sumber data primer. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penyajian Laporan Keuangan Desa Berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. Kompetensi yang Mempengaruhi Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa.

Firiani, (2020), melakukan penilitian terkait dengan analisis faktor yang memengaruhi kecurangan (*fraud*) dan moralitas individu sebagai variabel moderating (survei pada desa di kabupaten Jember), jenis penelitian kuantitatif.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecurangan, sedangkan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan. Moralitas individu mampu memoderasi pengaruh SPIP dan komitmen organisasi terhadap kecurangan. Maka dapat disimpulkan bahwa SPIP dan komitmen organisasi dapat mengurangi kecurangan dan moralitas individu dapat memperkuat pengaruh SPIP dan komitmen organisasi dalam mengurangi kecurangan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2.2 Penelitian Terhadulu

Tabel 2.1

Review Penilitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Objek	Variabel	Hasil
1	Sunaryo (2019)	Pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	Perbankan yaitu karyawan yang bekerja pada bagian yang berkaitan dengan akuntansi	Variabel Independen : X1 kesesuaian kompensasi X2 sistem informasi akuntansi X3 efektifitas pengendalian internal Y kecenderungan kecurangan akuntansi	Kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi, efektifitas akuntansi, pengendalian internal secara simulat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2	Nabila (2022)	Pengaruh pengendalian internal dan lingkungan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan startup di dki jakarta	Perusahaan startup	Variabel independen : X1 pengendalian internal X2 lingkungan kerjaY kecenderungan kecurangan akuntansi	Pengendalian internal, berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap fraud secara persial

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

3.	Mayora (2021)	Asimetri Informasi, Kompensasi Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Moderrasi	BUMN di kota Palembang	Variabel Independen : X1 asimetri informasi X2 kompensasi X3 moralitas individu X4 perlakuan tidak etis Y kecenderungan kecurangan akuntansi	Secara bersama-sama (uji F) variabel asimetri informasi, kompensasi dan moralitas individu secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Secara parsial (uji t) variabel asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan moralitas individu tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Secara moderasi (uji MRA) perilaku tidak

					etis merupakan predictor moderasi untuk variabel asimetri informasi, kompensasi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
4	Rustandy, (2020),	pencegahan *fraud* melaluibudaya organisasi, *good corporate governance* dan pengendalian internal	PT Pos Indonesia (Persero).	Variabel Independen : X1 budaya organisasi X2 *Good Corporate Governence* X3 Pengendalian Internal Y pencegaha n *frud*	Hasil dari penltian ini menunjukan bahwa budaya organisasi, good corporate governance dan pengendalian internal secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan Fraud di PT Pos Indonesia (Persero). Hal ini berarti bahwa semakin baik implementasi budaya organisasi, good corporate governance

					dan pengendalian internal maka akan meningkatkan tingkat pencegahan fraud pada PT Pos Indonesia (Persero).
5	Biduri (2022),	Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa	Desa Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo	X1 Penyajian Laporan Keuangan Desa X2 Pengendalian Intern X3 Moralitas Individu X4 Kompetensi Y Pencegahan *Fraud*	Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa Penyajian Laporan Keuangan Desa Berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. Kompetensi Yang Mempengaru Hi Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa.

6	Firiani (2020)	Analisis Faktor yang memengaruhi kecurangan (*fraud*) dan moralitas individu sebagai variabel moderating (survei pada desa di kabupaten Jember),	Desa Di Kabupaten Jember	X1 Kesesuaian Kompensasi X2 Kompetensi X3 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) X4 Komitmen Organisasi X5 Moralitas Individu Y Pencegahan *Fraud*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecurangan, sedangkan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan. Moralitas individu mampu memoderasi pengaruh SPIP dan komitmen organisasi terhadap kecurangan. Maka dapat disimpulkan bahwa SPIP dan komitmen organisasi dapat mengurangi kecurangan dan moralitas individu dapat memperkuat pengaruh SPIP dan

					komitmen organisasi dalam mengurangi kecurangan.

2.3 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.3.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider yang berisi tentang proses seseorang menginterprestasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Peristiwa tersebut bukan peristiwa yang aktual terjadi, individu dapat menginterprestasikan peristiwa yang terjadi disekitar mereka disebabkan oleh lingkungan mereka yang relatif stabil.Fritz Heider mengatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal . kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti usaha atau kemampuan yang dimiliki seseorang. Kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar orang tersebut, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.(Dunning, 2020)

Setiap tindakan seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor ekternal. bahkan seseorang akan membentuk sebuah ide dan keadaan disekitanya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispontional attributions* dan *situational attributions. Dispositional attributions* atau bisa disebut dengan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku

individual yang ada dalam diri setiap orang seperti sifat, kemampuan, motivasi. Sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yaitu aspek yang disebabkan oleh dilingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi setiap perilaku seseorang seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.(Palessang, 2022)

Penulis pada penelitian ini, membatasi pembahasan mengenai faktor-faktor baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi persepsi seseorang dalam memberikan pendapat terhadap suatu objek yaitu tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi. Penulis memproksikan proses atribusi terutama faktor internal yaitu moralitas perangkat dan lingkungan kerja. Faktor eksternal yaitu pada variabel kesesuaian kompensasi.

Lingkungan kerja merupakan bagian internal dari teori atribusi. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri yang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebannkan.

Faktor eksternal pada teori atribusi dipersepsikan pada variabel kesesuaian kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Balas jasa tersebut dapat bersifat finansial atau non finasial. Bagi karyawan kompensasi adalah faktor yang menentukan kesejahteraan dan bagi organisasi kompensasi adalah komponen biaya yang menentukan tingkay profitabilitas. Pentingnya kompensasi bagi karyawan dan organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Kompensasi yang semakin sesuai

diharapkan dapat mencegah dan meminimalisir tindakan kecurangan akuntansi di dalam instansi.

Berdasarkan teori atribusi bahwa perilaku manusia dipengaruhi persepsi dari dalam dan luar seseorang. Ketaatan aturan akuntansi merupakan salah satu faktor internal yang dapat sebagai kontrol diri untuk mengerjakan laporan keuangan sesuai dengan aturan yang berlaku. Ketaatan aturan akuntansi yang kuat disuatu organisasi maka akan menunjukkan bahwa keyakinan, harapan, dan nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan yang baik juga akan kuat. Sebaliknya bila para anggota organisasi tidak memiliki komitmen organisasi dan mengabaikan aturan akuntansi maka akan dengan mudah melakukan perilaku-perilaku negatif dalam organisasi tersebut.(Muliana, 2022)

Moralitas merupakan teori atribusi yang berasal dari kekuatan internal seseorang. bahwa moralitas dapat diartikan sebagai kualitas yang menunjukkan sikap baik atau buruk seseorang dalam berperilaku. (Muliana, 2022), Individu dengan level penalaran moral tinggi dalam melakukan sesuatu akan memperhatikan kepentingan orang-orang di sekitarnya dan mendasarkan tindakannya pada prinsip-prinsip moral sehingga tidak akan membuatnya melakukan kecurangan akuntansi yang merugikan banyak orang baik di dalam organisasi atau masyarakat. Berbeda dengan seseorang yang bermoral tidak baik maka besar kemungkinan orang tersebut akan melakukan kecurangan.

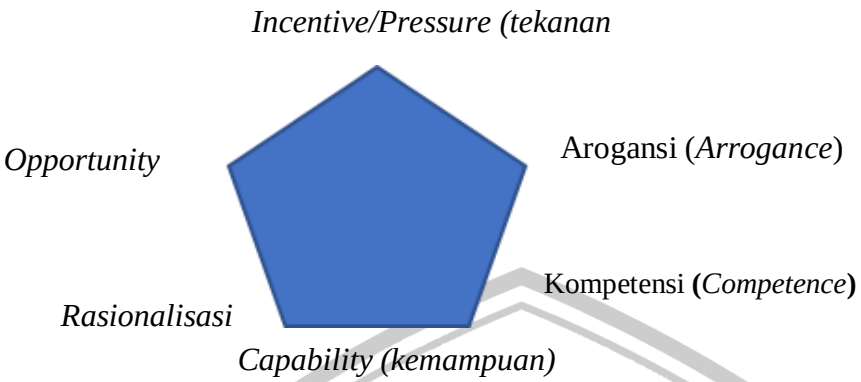
2.3.2 Teori Fraud Pentagon

Kecurangan atau fraud didefinisikan oleh *G. Jack Bologna, Robert J. Lindquist* dan Joseph T. Wells sebagai berikut: "*Fraud is criminal deception*

intended to financially benefit the deceiver". Kecurangan adalah penipuan kriminal yang bermaksud untuk memberi manfaat keuangan kepada si orang yang melakukan kecurangan.(Agustina, 2019) Kriminal disini berarti setiap tindakan kesalahan serius yang dilakukan dengan maksud jahat. Tindakan jahat tersebut ia memperoleh manfaat dan merugikan korbannya secara finansial. *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* yang merupakan organisasi *anti-fraud* terbesar di dunia dan penyedia utama pendidikan dan pelatihan *anti-fraud* mendefinisikan kecurangan *(fraud)* sebagai tindakan penipuan atau kekeliruan yang dibuat oleh seseorang atau badan yang mengetahui bahwa kekeliruan tersebut dapat mengakibatkan beberapa manfaat yang tidak baik kepada individu atau entitas atau pihak lain. (Novita, 2019)

Sejumlah definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *fraud* mengandung beberapa unsur, yaitu: tindakan yang disengaja, kecurangan, keuntungan pribadi/ kelompok atau kerugian di pihak lain. Fraud diamond merupakan sebuah pandangan baru tentang fenomena fraud yang dikemukakan oleh *Wolfe dan Hermanson.* Fraud diamond merupakan suatu bentuk penyempurnaan dari teori *Fraud Triangle oleh Cressey*. Selain *fraud* elemen tekanan *(pressure)*, kesempatan *(opportunity)*, dan rasionalisasi, *Wolfe* dan *Hermanson* menambahkan satu elemen kualitatif yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap yakni kemampuan *(capability)* sehingga menjadi empat elemen yang dikenal dengan *Fraud Diamond*.

Gambar 2.1 Teori Fraud Pentagon



Enam elemen yang dimaksud dari wolfe dan Hermanson 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. (Setiawan, 2022)

Alasannya dapat berupa adanya tekanan finansial, tekanan karena adanya dorongan dari kebiasaan yang buruk dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. *Opportunity*

Elemen *Opportunity* dalam kaitannya dengan *fraud* diartikan sebagai suatu keadaan yang memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan tindakan yang tidak dibenarkan seperti tindakan penyelewengan. (Muliana, 2022). 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. *Rasionalisasi*

Konsep rasionalisasi menunjukkan bahwa pelaku harus bisa merumuskan beberapa bentuk rasionalisasi yang dapat diterima secara moral sebelum terlibat dalam perilaku yang tidak etis. Rasionalisasi memungkinkan penipu memandang tindakan ilegalnya sebagai suatu tindakan yang dapat diterima. (Setya Nugraha, 2019) 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. *Capability (kemampuan)*

Capability 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. menjelaskan karakteristik fraud terkait dengan kemampuan yang sangat penting dari para pelaku penipu dan penjahat, yang dapat memahami kelemahan pengendalian internal dan menggunakannya untuk kegiatan kecurangan. (Alik, 2021)

Memiliki ego dan tahu bahwa tindakan mereka tidak akan diperhatikan, sehingga mereka dapat mempengaruhi partisipasi orang lain. Serta kegiatan kecurangan dan pelaku dapat menangani stres dengan baik

5. Kompetensi **(***Competence***)**

Merupakan kemampuan karyawan untuk mengabaikan kontrol internal, mengembangkan strategi penyembunyian, dan mengontrol situasi sosial untuk keuntungan pribadinya, Posisi dan fungsi seseorang dalam sebuah organisasi dapat menyediakan kemampuan untuk membuat atau mengambil keuntungan dari kesempatan melakukan *fraud*.(Nani, 2021)

6. Arogansi (*Arrogance*)

Menurut Horwath, penelitian yang dilakukan oleh *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* menemukan bahwa 70% pelaku fraud memiliki profil yang berupa kombinasi tekanan (*pressure*) dengan arogansi (*arrogance*) dan keserakahan (*greed*).(Himawan, 2020) Horwath juga menyatakan bahwa arogansi merupakan sikap yang mendemonstrasikan superioritas dan kurangnya kesadaran yang disebabkan oleh keserakahan dan pemikiran bahwa pengawasan internal perusahaan tidak berlaku secara personal kepada mereka. Crowe menjelaskan bahwa ada 5 (lima) elemen arogansi dari perspektif CEO, yaitu:

1. Ego yang besar dimana CEO lebih dipandang sebagai selebriti daripada pengusaha
2. Mereka dapat menembus pengawasan internal perusahaan dan tidak tertangkap
3. Mereka memiliki sikap menekan
4. Mereka menerapkan gaya manajemen otokratis
5. Mereka takut kehilangan posisi atau status.(Himawan, 2020)

Elemen-elemen *arrogance* ini dapat berkembang menjadi arogansi ekstrim dari *Hubris factor*, yang menyembunyikan dampak *negative* di bawahnya sehingga dapat menghancurkan karier atau perusahaan. Fenomena ini paling baik digambarkan sebagai '*ice-berg',* yang terlihat kecil dan tidak mengintimidasi dari

jauh, tetapi dapat menyebabkan kehancuran besar ketika bertabrakan dengan sesuatu.

2.4 Kajian Variabel Penelitian

2.4.1 Fraud Intention

2.4.1.1 Pengertian *Fraud Intention*

Statement of Auditing Standard mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit. menjelaskan bahwa *fraud* merupakan perbuatan yang disengaja oleh satu orang atau beberapa orang dalam suatu organisasi atau tim dengan cara menipu untuk memperoleh keuntungan dengan melanggar hukum. bahwa kecurangan merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas akuntansi. (Nafsiah, 2019)

Fraud bermakna negatif, *fraud* yaitu tindakan kesengajaan untuk melakukan kejahatan atau penyalahgunaan untuk kepentingan pribadi atau kelompok dengan merugikan orang lain. kecurangan yaitu bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian untuk banyak pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut.*Statement of Auditing Standard* mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit. bahwa *fraud* merupakan perbuatan yang disengaja oleh satu orang atau beberapa orang dalam suatu organisasi atau tim dengan cara menipu untuk memperoleh keuntungan dengan melanggar hukum. (Mangoting, 2021)

Kecurangan merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas akuntansi. *Fraud* bermakna negatif, *fraud* yaitu tindakan kesengajaan untuk melakukan kejahatan atau penyalahgunaan untuk kepentingan pribadi atau kelompok dengan merugikan orang lain. menjelaskan bahwa kecurangan yaitu bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian untuk banyak pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut.(Muliana, 2022)

Kecurangan akuntansi yaitu salah saji yang dilakukan dengan sengaja berkaitan dengan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan dan salah saji yang timbul dari perlakukan tidak semestinya terhadap aset berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tersebut tidak dilaporakan sesuai dengan prinsip pelaporan yang semestinya yang berlaku (Himawan, 2020)

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi yaitu sebuah tindakan negatif yang dilakukan seseorang dengan sengaja dalam melakukannya berupa suatu penyalahgunaan dalam laporankeuangan yang merugikan orang lain. Dikatakan kecurangan akuntansi jika terdapat kesengajaan atau salah pernyataan terhadap suatu kebenaran yang disembunyikan dari sebuah fakta material dan dapat memberikan dampak merugikan orang lain. Kerugian tersebut dapat timbul akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah, penyajian yang ceroboh tanpa perhitungan dan lainnya.

2.4.1.2 Macam-macam Kecurangan

Berdasarkan IAPI dalam SPAP menjelaskan bahwa kecurangan yang dilakukan yaitu terdapat salah saji. Salah saji yang pertama disebabkan oleh kecurangan dalam pelaporan keuangan yang merupakan salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan untuk mengelabuhi pemakai laporan keuangan. Salah saji yang kedua timbul dari perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva, berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai prinsip yang berlaku(Steve, 2020)

Berdasarkan IAPI dalam SPAP menjelaskan bahwa kecurangan yang dilakukan yaitu terdapat salah saji. Salah saji yang pertama disebabkan oleh kecurangan dalam pelaporan keuangan yang merupakan salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan untuk mengelabuhi pemakai laporan keuangan. Salah saji yang kedua timbul dari perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva, berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai prinsip yang berlaku.(Setya Nugraha, 2019)

Association of Certified Fraud Examiners, menggambarkan kecurangan yang berhubungan dengan pekerjaan *(occupational fraud)* dalam tiga bentuk yaitu:

1) Penyalahgunaan aset *(asset misappropriation)* Penyalahgunaan aset (asset misappropriation) adalah penyalahgunaan, pengambilan asset atau harta perusahaan atau pihak lain.
2) Pelaporan keuangan yang curang *(fraudulent statment)* Pernyataan palsu atau salah pernyataan *(fraudulent statements)* yaitu tindakan yang dilakukan oleh pejabat suatu perusahaan atau instansi pemerintah dengan tujuan menutupi kondisi keuangan dalam penyajian laporan keuangan untuk memperoleh keuntungan baik finansial atau non finansial.
3) Korupsi *(Corruption)*

Kecurangan dalam bentuk korupsi ini sulit dideteksi dan sering terjadi di sektor Pemerintah. Kecurangan dalam bentuk korupsi sulit dideteksi karena biasanya kecurangan ini dilakukan beberapa orang.(Sudarmanto, 2020)

***2.4.1.3* Faktor-Faktor niat kecurangan**

Terdapat enam faktor utama yang dapat meningkatkan kesempatan atau peluang yang dimiliki seseorang untuk melakukan kecurangan dalam sebuah organisasi yaitu:

1) Pengendalian internal yang lemah karena pengawasan yang kurang dalam mencegah dan mendeteksi perilaku kecurangan dan aparatur desa yang mengabaikan pengendalian internal.
2) Ketidakmampuan dalam menilai kualitas kinerja.
3) Kegagalan mendisiplinkan pelaku kecurangan akibat tidak ada sanksi yang tegas.

4) Akses terhadap informasi yang kurang.

5) Ketidaktahuan, apatis, dan ketidakmampuan.

6) Pemeriksaan serta upaya untuk melakukan jejak audit yang kurang efektif.

Berdasarkan buku "Strategi Pemberantasan Koruspsi Nasional (SKPN)" yang diterbitkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) pada tahun 1999, telah diidentifikasi faktor-faktor penyebab kecurangan korupsi di Indonesia terdiri atas empat aspek, yaitu:

a. Aspek perilaku individu, seperti sifat moral yang kurang tepat menghadapi godaan, tamak, penghasilan yang tidak mencukupi, kebutuhan hidup yang mendesak, gaya hidup konsumtif, malas/tidak mau bekerja keras, serta tidak mengamalkan ajaran agama secara benar.

b. Aspek organisasi, yaitu kurang ada keteladanan dari pimpinan, kultur organisasi, sistem akuntabilitas yang tidak memadai, niat manajemen menutupi perbuatan korupsi yang terjadi dalam perusahaannya, dan perusahaan memiliki sejarah/tradisi kecurangan, kelemahan sistem pengendalian manajemen.

c. Aspek masyarakat, berkaitan dengan lingkungan di mana individu/organisasi berada, seperti nilai-nilai yang berlaku yang kondusif untuk terjadinya korupsi, kesadaran yang kurang dari aparatur desa yang melakukan kecurangan bahwa yang dirugikan dari kecurangan adalah masyarakat sendiri.

d. Aspek peraturan perundang-undangan, yaitu terbitnya peraturan perundang-undangan yang bersifat monopolistik yang hanya mengutungkan penguasa negara, kualitas peraturan perundang-undangan kurang memadai, penjatuhan sanksi yang ringan, penerapan sanksi tidak konsisten dan pandang bulu, serta lemahnya bidang evalusi dan revisi peraturan perundang-undangan.

2.4.1.4 Indikator Niat Kecurangan

Indikator pengukuran variabel niat kecurangan akuntansi berdasarkan Wilopo menyebutkan beberapa indikator pengukuran niat kecurangan akuntansi sebagai berikut:

1) Niat untuk melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya.
2) Niat untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan.
3) Niat untuk melakukan salah menerapkan prinsip akuntansi secara sengaja.
4) Niat untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian (penyalahgunaan/penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima.
5) Niat untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumentasi palsu dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga.(Wulandari, 2019)

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator-indikator tersebut, indikator niat kecurangan akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator berdasar pada bentuk kecurangan laporan keuangan berdasarkan Wilopo. Indikator tersebut dipilih karena dianggap paling sesuai dengan kondisi penelitian ini. Baik kondisi lingkungan dalam objek penelitian dan variabel yang dipakai dalam penelitian ini. (Wulandari, 2019)

2.4.2 Kesesuain Kompensasi

2.4.2.1 Pengertian Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja yang dilakukan seorang pegawai. Menurut Arthana mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi adalah balas jasa dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan kepada pegawainya sebagai akibat dari pelaksanaan di organisasi. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.(Fitria, 2019)

Kesesuaian kompensasi sangat penting bagi kinerja karyawan. Kompensasi harus sesuai dengan kontribusi yang dilakukan karyawan. Kesesuaian kompensasi akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja dan selalu ingin berusaha bekerja yang baik untuk organisasinya. Sebaliknya jika kompenasi tidak sesuai maka karyawan akan sangat mungkin meninggalkan perusahaan, mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja, dan mengarah kepada tindakan-tindakan yang negatif seperti ketidakhadiran dan kecurangan.

Kesimpulan dari pengertian-pengertian tersebut, kesesuaian kompensasi yaitu kesesuaian dari seseorang atas apa yang diterima berupa *reward* yang diberikan suatu instansi karena seseorang telah melakukan kinerja dengan lebih baik. Kompensasi seharusnya diberikan sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan masing-masing pegawai. Kesesuaian kompensasi diharapkan dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.4.2.2 Macam-Macam Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi dapat dikatakan menjadi dua jenis yaitu:

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu berupa kompensasi, upah,dan upah insentif.
2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation atau employee welfare*). Kompensasi dilihat dari segi bentuknya ada beberapa jenis juga yaitu :
   a. Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, melainkan seperti fasilitas
   b. Parkir, ruang kantor yang nyaman, telepon, dan lainnya.
   c. Sosial.
   d. Aktivitas.

Berdasarkan kompensasi yang diterima seseorang dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Imbalan finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.
2. Imbalan nonfinansial adalah Imbalan ini biasanya bersifat jangka panjang yang biasanya diselenggarakan dengan tujuan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafeteria, dan tempat beribadah.(Himawan, 2020)

2.4.2.3 Tujuan Kesesuaian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi, sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan/pengusaha dan bawahan/karyawan. Pengusaha harus membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati dan karyawan harus mengerjakan pekerjaan dengan baik.
2. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kewajiban dengan baik yang berakibat adanya kepuasan kerja.
3. Pengadaan karyawan yang *qualified* akan mudah/efektif didapatkan jika kompensasi diterapkan cukup besar.
4. Kompensasi yang diberikan karyawan cukup besar, akan menjadikan karyawan semakin temotivasi untuk bekerja.
5. Stabilitas karyawan lebih terjamin jika kompensasi yang diberikan karyawan cukup adil.

6. Kompensasi yang cukup besar dan adil akan menjadikan karyawan akan semakin sadar dengan peraturan-peraturan yang ada atau disiplin.
7. Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjannya.
8. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.(Dinus, 2019)

2.4.2.4 Indikator Kesesuaian Kompensasi

Indikator kesesuaian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi keuangan.

2) Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

3) Promosi.

4) Penyelesaian tugas.

5) Pencapaian sasaran.

6) Pengembangan pribadi.

Indikator kesesuaian kompensasi berdasarkan penelitian terdaulu sebagai berikut:

1) Upah dan gaji.

2) Insentif.

3) Tunjangan.

4) Fasilitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kesesuaian kompensasi yaitu indikator berdasarkan penelitian Wilopo (2006) . Alasan memilih indikator ini yaitu kesesuaian kondisi dan varibel yang digunakan. Diharapkan indikator ini dapat memiliki peran dalam mengukur variabel ini secara benar dan efektif.

2.4.3 Lingkungan kerja

2.4.3.1 Pengertian Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan.

Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Pengertian Lingkungan Kerja menurut Alex S. Nitisemito (1997 :183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau

pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan.

Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah Haris Budiyono (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau peruasahaan itu berada.

2.4.3.2 Faktor – Faktor lingkungan Kerja

1) Faktor Lingkungan Internal

   Apabila kita meneliti susunan atau faktor-faktor yang penting dalam kondisi kerja pada kantor terdiri :

   a) Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas kantor karena banyak ketidak beresan pekerjaan kantor disebabkan penerangan yang kurang baik.

b) Warna, warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam melakukan pekerjaan kantor itu dan manusia dipengaruhi sebagian oleh adanya warna-warna. Kombinasi warna yang serasi akan menimbulkan keindahan, semangat dan kegairahan kerja.

c) Musik, secara physicologis musik penting untuk meringankan kelelahan fisik dan penglihatan, mengurangi ketegangan syaraf serta menjadikan karyawan merasa lebih santai.

d) Udara, udara dalam suatu kantor juga merupakan faktor penting, karena pada umumnya kantor-kantor sekarang ini lebih banyak menggunakan *Air Conditioning* yang mengatur keadaan udara.

e) Suara, kantor yang mempunyai peredam suara merupakan kantor yang efesien, suara yang tidak gaduh akan menyenangkan dan menimbulkan gairah kerja yang baik. Karena suara yang gaduh akan mengggganggu kesehatan dan mental seseorang, sedangkan efeknya terhadap pekerjaan adalah gangguan pada konsentrasi dan mengurangi ketelitiaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

f) Keamanan, dalam sebuah kantor harus memiliki fasilitas-fasilitas keamanan untuk berjaga-jaga seperti alat pemadam kebakaran, sirene, kran air dan pintu-pintu darurat. Selain itu, harus pula mempunyai tenaga keamanan kantor.

g) Kebersihan, pada sebuah perkantoran harus diutamakan, baik didalam ruangan maupun disekeliling gedung. Untuk senantiasa kantor menjadi

bersih, maka alat-alat pembersih harus cukup, harus menyediakan tenaga-tenaga pembersih (*Cleaning Service*).

2. Faktor Lingkungan Eksternal

Lingkungan Eksternal adalah Lingkungan yang berada di luar organisasi saling mempertukarkan sumber dayanya dengan organisasi tersebut dan tergantung satu sama lain, perusahaan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal meliputi variabel- variabel di luar organisasi yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan social ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industri) organisasi.

Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Organisasi mendapatkan masukan- masukan yang dibutuhkan, seperti bahan baku, dana tenaga kerja dan energi dari lingkungan eksternal, mentransformasikan menjadi produk dan jasa, kemudian memberikan sebagai keluaran-keluaran kepada lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi :

a. Lingkungan eksternal makro, adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan usaha. Contoh :

1) Keadaan alam: SDA, lingkungan.

2) Politik dan hankam: kehidupan operasional perusahaan sangat terpengaruh oleh politik dan hankam negara dimana perusahaan berada menciptakan.

3) Hukum

4) Perekonomian

5) Pendidikan dan kebudayaan

6) Sosial dan budaya

7) Kependudukan

8) Hubungan internasional.

b. Lingkungan eksternal mikro, adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh langsung terhadap kegiatan usaha. Contoh :

1) Pemasok / supplier : yang menunjang kelangsungan operasi perusahaan.

2) Perantara, misalnya distributur, pengecer yang berperan dalam pendistribusian hasil-hasil produksi ke konsumen.

3) Teknologi: yang berkaitan dengan perkembangan proses kerja, peralatan metode, dll.

4) Pasar, sebagai sasaran dari produk yang dihasilkan perusahaan.

Lingkungan internal adalah faktor-faktor yang berada dalam kegiatan produksi dan langsung mempengaruhi hasil produksi. Yaitu:

a. Tenaga kerja

b. Peralatan dan mesin

c. Permodalan (pemilik, investor, pengelolaan dana)

d. Bahan mentah, bahan setengah jadi, pergudangan

e. Sistem informasi dan administrasi sebagai acuan pengambilan keputusan.

Dari uraian di atas, kita dapat mengetahui betapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai ataupun karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya karena lingkungan kerja adalah lingkungan yang erat dan langsung mempengaruhi diri kita dan merupakan kenyataan yang pertama dijumpai oleh pegawai atau karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bersih, tenang, nyaman pegawai ataupun karyawan akan merasa legah dan betah dalam melaksanakan pekerjaan dan akan menyenangi tempat dimana dia bekerja.

2.4.3.3 Unsur – Unsur Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja diatas dapat diperoleh tiga unsure yang dapat memangun lingkungan kerja anatara lain.

a. Tempat perusahaan

Tempat perusahaan adalah kantor pusat perusahaan tersebut. Tempat kedudukan perusahaan pada umumnya di pengaruhi *factor* kelancaran hubungan dengan lembaga – lembaga lain, seperti lembaga pemerintah, lembaga keuangan, pelanggan dan sebagainya.

b. Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan yang cakap,

mampu, dan terampil belum menjamin efisiensi kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, jika mereka berkeinginan berprestasi.

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya seefektif dan seefesien mungkin menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keterampilannya, sehingga gairah kerja akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuanperusahaan.

Pengertian karyawan menurut Basir Barthos (1998 : 13) karyawan adalah bagian penduduk suatu Negara atau bangsa yang sanggup menghasilkan pekerjaan yang mempunyai nilai ekonomi. Adapun pengertian karyawan menurut Malayu Hasibuan (2006 : 12) karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat dikemukakan bahwa karyawan adalah merupakan salah satu faktor penentu dalam proses produksi bahkan karyawan adalah merupakan faktor paling dominan dari seluruh faktor produksi lainnya karena manusia merupakan motor penggerak bagi semua kegiatan produksi

.

3. Sistem Kepemimpinan

Sistem kepemimpinan yang dimaksud pada bahagian ini adalah Struktur Organisasi/Perusahaan, Fungsi kedudukan dalam organisasi/perusahaan dan penempatan tenaga kerja.

a. Struktur

Struktur yaitu varibel ketentuan dalam organisasi yang pada umumnya adalah deretan jajaran pengelola organisasi/perusahaan.

b. Fungsi kedudukan

Fungsi kedudukan yaitu pembagian Job Deskription (tugas kerja) dalam organisasi/perusahan yang berarti selain dari ketentuan tugas kerja masing-masing memiliki tugas sesuai proporsinya.

c. Penempatan tenaga kerja

Penempatan tenaga kerja dalam hal ini adalah tiap potensi kepemimpinan karyawan memiliki kapasitas dan skill/kemampuan masing-masing dan belum tentu sama, berangkat dari hal itu diperlukan penempatan yang benar selektif agar kelangsungan organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Sistem Kepemimpinan merupakan hal yang sangat urgent dalam menjalankan organisasi/perusahaan ditiap variabel dalam perusahaan yang sedang dijalankan. Sistem Kepemimpinan kerap kali menjadi alasan kegagalan dan kesuksesan dalam perusahaan maka dari itu perludiadakannya pelatihan-pelatihan untuk menunjang keprofesionalan tenaga kerja dalam fungsi sistem perusahaan.

2.4.4 Moralitas

2.4.4.1 Pengertian moralitas

Moral secara etimologi diartikan sebagai keselutuhan kaidah-kaidah kesesuaian dan kebiasaan yang berlaku pada kelompok tertentu, ajaran kesusilaan dengan kata lain ajaran tentang azas dan kidah kesesuaian yang dipelajari secara sistematis dalam etika (Mushl)

Moralitas yang secara leksikal dapat dipahami sebagai suatu tata aturan yang mengatur pengertian baik atau buruk perbuatan kemanusiaan, yang mana manusia dapat membedakan baik dan buruknya yang boleh dilakukan dan larangan sekalipun dapat mewujudkannya atau suatu azas dan kaidah sesuai dalam hidup masyaraat (Mushlihin: 2012)

Menurut Franz Magnis Suseno moralitas adalah keseluruhan norma-norma, nilai-nilai dan sikap seseorang atau sebuah masyarakat, dimana moralitas adalah sikap hati yang terungkap dalam perbuatan lahiriah dan terdapat dari pengambilan sikap yang baik karena ia sadar akan kewajiban dan tanggungjawab. Jadi, moralitas adalah perbuatan atau tingkah laku yang menunjukkan bahwa benar atau salah perbuatan yang dilakukan atau sebagai tolak ukur dari pengambilan keputusan yang sesuai dengan norma-norma yang ada.

Moralitas individu adalah nilai keabsolutan dalam kehidupan masyarakat secara utuh, dimana moral dapat dilihat dari perbuatan/tingkah laku dan ucapan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama. Apabila yang dilakukan seseorang itu sesuai dengan nilai yang berlaku di masyarakat maka dapat diterima dan dinilai memiliki moral yang baik begitupun sebaliknya. Moral juga dapat diartikan sikap,

tindakan, perbuatan yang dilakukan seseorang pada saat mencoba melakukan sesuatu berdasarkan pengalaman, tafsiran, suara hati serta nasihat.

Moralitas terjadi apabila orang mengambil yang baik karena ia sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya dan bukan karena ia mencari keuntungan. Hal ini dapat diartikan bahwa moralitas individu merupakan sikap atau prilaku yang baik, dimana dengan seseorang tidak meminta balasan atau melalukan tanpa pamrih (Budiningsih, Udayani dan Sari: 2017)

Moralitas berkaitan dengan sikap dan perilaku seseorang, semakin tinggi level penalaran moral seseorang akan semakin mungkin melakukan hal yang benar. Sebaliknya semakin rendah level penalaran seseorang maka kemungkinan terjadi perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akan semakin besar. Moralitas juga dapat diartikan sebagai sopan santun yang dapat berasal dari sumber tradisi atau adat, agama atau sebuah anutan yang dipegang atau dipercayai.

2.4.4.2 Klasifikasi Moralitas Individu

Klasifikasi moral menurut Sumaryono (1995) ada 2 golongan yaitu:

1. Moralitas objektif

Merupakan jenis moralitas yang dapat terlihat pada perbuatan sebagaimana mestinya, terlepas dari bentuk modifikasi kehendak bebas pelakunya. Moralitas objektif sebagai suatu norma yang berhubungan dengan segala sesuatu perbuatan yang berhakikat baik atau jahat serta benar atau salah dan moralitas juga dapat diartikan sebagai upaya untuk mempertahankan hak untuk hidup (hak asasi) apabila dalam situasi tertentu dan membahayakan.

2. Moralitas subjektif

Merupakan jenis moral yang melihat perbuatan yang dipengaruhi oleh suatu perbuatan dan perhatian pada pelakunya, latar belakang, stabilitas emosional dan perlakuan personal lainnya. Moralitas seperti ini sebagai norma berhubungan dengan segala sesuatu perbuatan yang diwarnai dengan niat pelakunya niat baik ataupun niat buruk.

2.4.4.4 Indikator Moralitas Individu

Menurut Ritzet dan Goodman (2008) dalam Indriastuti (2016) moralitas individu dapat diukur dengan:

1. Disiplin, dapat terbentuk dengan konsistensi dan otoritas organisasi
2. Keterikatan dengan masyarakat
3. Otonomi yang bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan.

Ada beberapa tahapan dalam perkembangan moral oleh Lawrence Kohlberg (1995:50) dapat menjadi indikator dalam pengukuran moralitas individu, ada tiga tahapan pengembangan moral, yaitu:

1. Pre-conventoinal, individu akan bertindak dan melakukan sesuatu karena rasa takut akan hukuman yang ada, ini termasuk tahapan yang paling rendah.

2. Conventional, individu dapat menentukan dirinya sendiri bagaimana bertindak dan menjalankan sesuatu sesuai dengan moral yang berkaitan terhadap pemahaman hukum, aturan sosial dimasyarakat, kewajiban dan keadilan bagi orang disekitanya.

3. Post-conventional, individu pada tahap ini mempunyai kematangan moral dalam bertindak (mengambil keputusan) dan juga dapat mempertanggungjawabkan prilaku sosial pada orang lain yang berkaitan dengan isu-isu etis.

2.4.5 Pengembangan Hipotesis

2.4.5.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud Itention*

Salah satu faktor yang menyebabkan niat kecurangan pada teori atribusi yang dikembangkan Heidar (1958) yaitu berasal dari faktor eksternal. Faktor eksternal tersebut adalah kesesuian kompensasi. Kesesuaian kompensasi sangat penting baik dari segi aparatur desa atau dari segi organisasi. Kompensasi harus didapatkan secara adil sesuai dengan yang telah dilakukan setiap individu terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan. Keadilan tersebut berkaitan dengan seseorang yang mendapatkan penghargaan atau *reward* berupa gaji atau kompensasi lain atas pekerjaan yang dilakukan. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka karyawan akan bekerja lebih baik sesuai peraturan yangada dan sebaliknya apabila kompensasi diberikan secara tidak adil maka akan mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dan lebih rentan menyebabkan kecenderungan kecurangan. Sehingga menimbulkannya niat kecurangan yang akan dilakukan oleh aperatur desa karena imbalan yang mereka dapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Penelitian yully noviksari(2017) selaras Djuniar,betri,mayora & afrida yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh posotif kecenderungan kecurangan. Niat kecurangan dimotivasi oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Motivasi tindakan niat kecurangan tersebut karena terdapat ketidakpuasan aparatur desa atas imbalan yang

mereka peroleh dari pekerjaan yang dikerjakan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh seseorang diharapkan mampu mengurangi motivasi mereka berkeinginan untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya semakin rendah kesesuaian kompensasi maka akan menyebabkan kenaikan kecurangan. Setiap aparatur desa diharapkan telah mendapatkan kepuasaan pribadi dari kompensasi yang didapat dan tidak melakukan perilaku curang dalam pengelolaan dana desa. **H1 : Kesesuaian Kompensasi berpengaruhpositif terhadap *fraud itention***

2.4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Fraud Itention

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan membuat karyawan merasa nyaman dalam beraktivitas, hal ini mampu memberikan motivasi dan semangat tersendiri bagi karyawan dalam bekerja, dan karyawan akan merasa betah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan sehingga dapat memberikan hasil yang optimal. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. .

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kondisi lingkungan yang baik akan menunjang performa kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan akan merangsang munculnya ide-ide kreatif yang dapat digunakan untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktavianeu (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadapat kecenderungan kecurangan akuntansi, didukung oleh

penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh *fraud* secara persial **H2: Lingkungan kerja bengaruh negatif terhadap *fraud itention***

2.4.5.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Fraud Itention Dengan Moralitas Individu Sebagai Moderasi

Berdasarkan teori atribusi yang dikembangkan oleh Heidar (1958) moralitas merupakan bagian dari kekuatan internal seseorang. Tarigan (2016) menjelaskan bahwa moralitas dapat diartikan sebagai kualitas yang menunjukkan sikap baik atau buruk seseorang dalam berperilaku. Individu dengan level penalaran moral tinggi dalam melakukan sesuatu akan memperhatikan kepentingan orang-orang di sekitarnya danmendasarkan tindakannya pada prinsip-prinsip moral sehingga tidak ada motivasi untuk melakukan kecurangan akuntansi yang merugikan banyak orang, baik di dalam organisasiatau masyarakat. Berbeda dengan seseorang yang bermoral tidak baik maka besar kemungkinan orang tersebut akan melakukan kecurangan. Seseorang dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas. Hal ini dapat diartikan bahwa orang tersebut dapat membedakan mana hal baik dan buruk.

Moralitas individu dapat mempengaruhi fraud itention . Hal tersebut didasari dengan penelitian Tarigan (2016) yang menemukan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 37,8%. Hasil tersebut didukung dalam penelitian Novriantini, et al (2015) dan Wijayanti& Hanafi (2018) menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi masing-masing berpengaruh sebesar 32,7% dan 45,5%.

Dapat diartikan bahwa dengan moralitas perangkat desa baik dapat menekan niat kecurangan yang akan dilakukan karena penalaran moral yang tinggi yang dimiliki seseorang, maka akan semakin menjadikan orang tersebut melakukan hal-hal yang benar. Seseorang dikatakan bermoral jika tindakan orang tersebut mencerminkan moralitas dengan mengetahui hal baik dan buruk. Seorang aparatur desa yang memiliki penalaran moral yang kurang, maka akan rentan melakukan kecurangan Semakin tinggi moralitas individu akan berdampak semakin rendah niat kecurangan. Semakin tinggi level moral individu akan membuat individu tersebut semakin sensitif terhadap isu-isu etika. Etika yang baik maka akan menyebabkan seseorang untuk tidak melakukan tindakan negatif termasuk niat kecurangan. Selain itu, dapat dikaitkan dengan kesesuaian kompensasi yang didapatkan dari perangkat desa atas hasil yang dikerjakannya bisa berupa gaji, bonus dan tunjanagan dapat menekan niat kecurangan yang dilakukan karena dengan moralitas perangkat desa yang baik dapat lebih mengetahui tindakan yang dilakukan berdampak baik atau buruk buat diri sendiri.

Niat kecurangan dimotivasi oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Motivasi tindakan niat kecurangan tersebut karena terdapat ketidakpuasan aparatur desa atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang dikerjakan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh seseorang diharapkan mampu mengurangi motivasi mereka berkeinginan untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya semakin rendah kesesuaian kompensasi maka akan menyebabkan kenaikan kecurangan. Setiap aparatur desa diharapkan telah mendapatkan kepuasaan pribadi dari kompensasi yang didapat dan tidak melakukan perilaku curang dalam pengelolaan dana desa.

H3:Morarlitas perangkat desa mampu memoderasi kesesuaian kompensasi terhadap fraud itention

2.4.5.4 **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Fraud Intention* Dengan Moralitas Perangkat Desa**

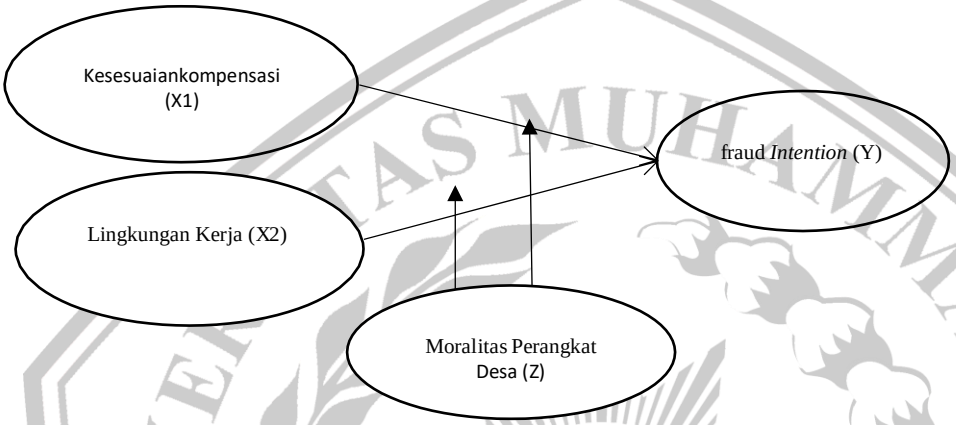
Penelitian ini konsisten dengan teori menurut Amrizal (2004) dalam Djuniar,betri,mayora & afrida (2021), moralitas dapat diartikan sebagai kualitas yang menunjukkan sikap baik atau buruk seseorang dalam berperilaku karena ia sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya dan bukan karena ia mencari keuntungan, jadi moralitas adalah sikap dan perbuatan baik yang betul-betul tanpa pamrih. Kepedulian positif dari lingkungan kerja sangat diperlukan dalam membangun suatu etika perilaku dan kultur organisasi yang kuat. Rendahnya kepedulian dan rendahnya moral menyuburkan tindakan kecurangan yang pada akhirnya dapat merusak bahkan menghancurkan organisasi, sehingga dapat ditarik kesimpulan semakin tinggi moralitas seseorang maka semakin kecil kecenderungannya untuk melakukan kecuranganakuntansi.

Konsisten dengan penelitian yuli noviksari (2017), djuniar,betri, mayora &afrida (2021) moralitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi Jika suatu instansi melalui pimpinan menerapkan moralitas yang baik kepada para staf, dengan memberi contoh yang baik kepada para staf tentang bagaimana cara bersikap dalam menjalankan tugas dalam sebuah instansi, menjunjung tinggi kejujuran dan mencintai pekerjaan, serta menghormati pimpinan dan saling menghargai sesama staf. Kecurangan juga dapat dihindari dengan selalu bersikap terbuka satu sama lain dalam batas-batas kerahasiaan instansi. Jika moralitas terjaga dengan baik, maka

kecurangan pun dapat dihindari. **H4: Moralitas perangkat desa mampu memoderasilingkungan kerja terhadap fraud intention**

2.6 Model Penelitian *Empiris*

Gambar 2.2 Penelitian *Empiris*



Keterangan:

X1: Kesesuaian Kompensasi

X2: Lingkungn Kerja

Z: Moralitas Perangkat Desa

Y: *Fraud Intention*