

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Audit Internal

2.1.1.1 Pengertian Audit Internal

Faktor utama diperlukannya audit internal karena meluasnya rentang kendali yang dihadapi oleh pimpinan yang mempekerjakan banyak karyawan yang mengelola berbagai kegiatan di perusahaan. Berbagai ketidakwajaran dan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi merupakan masalah besar yang harus dihadapi. Untuk mencegah dan mendeteksi berbagai kecurangan yang terjadi dalam lingkup perusahaan dapat diatasi dengan adanya audit internal.

Audit internal merupakan media yang berfungsi untuk menyampaikan temuan-temuan berikut dengan rekomendasi yang terdapat dalam satu unit kepada manajemen unit tersebut. Temuan-temuan serta rekomendasi tersebut harus dipahami oleh manajemen karena hasil dari pemeriksaan auditor internal tersebut akan sangat berguna untuk pengambilan keputusan oleh manajemen.

Audit internal dijelaskan oleh Hery (2010:93) bahwa: Audit internal merupakan kegiatan memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya, Memeriksa sampai sejauh mana hubungan

para pelaksana terhadap kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditetapkan, Memeriksa sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggungjawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian, Memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan, Menilai prestasi kerja para pejabat/ pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

Menurut Hery (2017), audit internal adalah suatu fungsi penelitian yang dikembangkan secara bebas dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan sebagai wujud pelayanan terhadap organisasi perusahaan.

Menurut Sukrisno Agoes (2014), audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku.

Audit Internal dalam pemerintahan adalah audit yang dilakukan di lingkungan organisasi atau di lembaga yang bergerak di bidang penyediaan barang dan jasa public (*public good and services*). Yaitu barang dan jasa yang dibutuhkan oleh khalayak ramai atau masyarakat pada umumnya seperti jalan raya, rumah, sekolah, rumah sakit, tempat ibadah, pertahanan dan keamanan, penerangan dan sebagainya. Organisasi/ lembaga sector publik tersebut dapat berupa instansi pemerintahan. BUMN/BUMD dan lembaga swasta memperhatikan hal tersebut, pengertian audit internal dapat dipertajam menjadi

kegiatan audit yang dilakukan oleh auditor yang bekerja untuk kepentingan manajemen organisasi/lembaga pemerintahan.

2.1.1.2 Tujuan Audit Internal

Menurut Hiro Tugiman (2014), tujuan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Audit internal mencakup pula usaha mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang wajar.

Sedangkan menurut Hery (2017), audit internal secara umum bertujuan untuk membantu segenap anggota manajemen dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif, dengan memberi mereka analisis, penilaian, saran dan komentar yang objektif mengenai kegiatan atau hal-hal yang diperiksa.

Tujuan dari audit internal adalah untuk membantu seluruh anggota perusahaan dalam menjalankan tanggung jawabnya secara lebih efektif dengan memberikan berbagai analisis penilaian, memberikan rekomendasi yang objektif dan memberikan komentar yang penting dalam aktivitas yang diaudit.

Adapun tujuan lain dari audit internal adalah untuk meningkatkan kemampuan pengendalian internal agar dapat berjalan secara efektif dan wajar.

2.1.1.3 Aktivitas dan Tahapan Audit Internal

Menurut Hery (2017), terdapat dua bentuk aktivitas audit internal, yaitu *financial auditing* dan *operational auditing* yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Financial Auditing.

Kegiatan ini antara lain mencakup pengecekan atas kecermatan dan kebenaran segala data keuangan, mencegah terjadinya kesalahan atau kecurangan dan menjaga kekayaan perusahaan.

b. Operational Auditing.

Pemeriksaan lebih ditujukan pada bidang operasional untuk dapat memberikan untuk dapat memberikan rekomendasi yang berupa perbaikan dalam cara kerja, sistem pengendalian dan sebagainya.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2012), terdapat lima proses atau tahapan audit internal, yaitu sebagai berikut:

1. Audit Planning dan Risk Analysis.

Alam tahap ini proses audit memfokuskan perencanaan bahwa apa yang seharusnya dilakukan, di mana, dan kapan dilakukan. Berdasarkan poin penting dalam tahap ini adalah menganalisis penilaian audit, mengumpulkan fakta tentang wilayah audit, analisis risiko kinerja, mengidentifikasi bukti audit, menuliskan secara detail objek yang diaudit, mengembangkan program kerja audit, menentukan jadwal serta membagi pekerjaan kepada staf.

2. Preliminary survey.

Dalam tahap ini seorang auditor menentukan segala aspek terhadap wilayah audit yang terdiri dari program, fungsi, entitas atau yang diaudit. Poin penting dalam tahap ini yaitu: mengetahui latar belakang informasi, menelusuri wilayah aktivitas, menentukan segala kemungkinan alasan dan dokumentasi, dan menggunakan hasil survei secara efektif.

3. *Audit Field Work.*

Audit kerja lapangan yaitu usaha yang dilakukan oleh auditor internal dalam membentuk suatu opini dan menghadirkan, serta merekomendasikan tentang wilayah audit.

Dalam tahap ini terdapat dua hal utama yaitu: mengevaluasi sistem pengendalian internal, serta mendesain tes audit.

4. *Audit Finding dan Recommendation.*

Audit kerja lapangan yaitu usaha yang dilakukan oleh auditor internal dalam membentuk suatu opini dan menghadirkan, serta merekomendasikan tentang wilayah audit. Dalam tahap ini terdapat dua hal utama yaitu: mengevaluasi sistem pengendalian internal, serta mendesain tes audit.

5. *Reporting.*

Reporting merupakan bagian yang terpenting dalam tahap proses audit internal. Banyak yang mampu menulis sebuah report, tapi tak satupun yang mampu menulisnya dengan benar. Empat poin penting dalam tahap ini: outline report, menulis draf awal, mengedit draf dan menuliskan final report.

6. *Follow Up.*

Dalam tahap ini dilakukan pengoreksian terhadap kontrol yang lemah yang telah diidentifikasi oleh internal audit dan dilaporkan kepada manajemen. Ada dua hal penting pada tahap ini: kebutuhan akan follow up atau tindak lanjut dan melakukan tindak lanjut terhadap audit.

2.1.1.4 Standar Professional Audit Internal (SPAI)

Agar pelaksanaan audit internal berjalan dengan baik maka harus ada suatu standar khusus yang dilengkapi dengan pedoman yang tepat dari suatu istilah yang digunakan untuk memenuhi standar tersebut.

Menurut Hery (2010:73) standar profesional Audit Internal terbagi atas empat macam, diantaranya yaitu:

1. Independensi.
2. Kemampuan Profesional.
3. Lingkup Pekerjaan.
4. Pelaksanaan Kegiatan Pemeriksaan.

Adapun penjelasan dari keempat standar profesional Audit Internal tersebut adalah:

1. Independensi.

Adanya sifat mandiri, dimana audit harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor Internal dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian Audit Internal sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral). Hal ini hanya dapat diperoleh melalui status organisasi dan sikap objektif dari para audit internal. Status organisasi Audit Internal harus dapat memberikan keleluasaan bagi Audit Internal dalam menyelesaikan tanggung jawab pemeriksaan secara maksimal.

2. Kemampuan Profesional.

a. Pengetahuan dan kemampuan.

Kemampuan profesional wajib dimiliki oleh Audit Internal. Dalam setiap pemeriksaan, pimpinan Audit Internal haruslah menugaskan orang-orang yang secara bersama-sama atau keseluruhan memiliki pengetahuan dan kemampuan dari berbagai disiplin ilmu, seperti akuntansi, ekonomi, keuangan, statistik, pemrosesan data elektronik, perpajakan, dan hukum yang memang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.

b. Pengawasan.

Pimpinan Audit Internal bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap segala aktivitas pemeriksaan yang dilakukan oleh para stafnya. Pengawasan yang dilakukan sifatnya berkelanjutan, yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan hasil pemeriksaan yang dilakukan. Pengawasan yang dimaksud mencakup:

- Memberikan instruksi kepada para staf Audit Internal pada awal pemeriksaan dan menyetujui program-program pemeriksaan. Melihat apakah program pemeriksaan yang telah disetujui dilaksanakan, kecuali bila terjadi penyimpangan yang dibenarkan atau disalahkan.

- Menentukan apakah kertas kerja pemeriksaan telah cukup untuk mendukung temuan pemeriksaan, kesimpulan-kesimpulan, dan laporan hasil pemeriksaan.
- Meyakinkan apakah laporan pemeriksaan tersebut akurat, objektif, jelas, ringkas, konstruktif, dan tepat waktu. Menentukan apakah tujuan pemeriksaan telah dicapai.

c. Ketelitian Profesional.

Audit Internal harus bekerja secara teliti dalam melaksanakan pemeriksaan. Audit Internal harus mewaspadaikan berbagai kemungkinan terjadinya pelanggaran yang dilakukan sengaja, kesalahan, kelalaian, ketidakefektifan, pemborosan (ketidakefisienan), dan konflik kepentingan.

3. Lingkup Pekerjaan.

a. Keandalan informasi.

Audit Internal haruslah menguji sistem informasi tersebut, dan menentukan apakah berbagai catatan, laporan finansial, dan laporan operasional perusahaan mengandung informasi yang akurat, dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, lengkap, dan berguna.

b. Kesesuaian dengan kebijakan, rencana, prosedur, dan ketentuan perundang-undangan.

Manajemen bertanggung jawab untuk menetapkan sistem, yang dibuat dengan tujuan memastikan pemenuhan berbagai persyaratan,

seperti kebijakan, rencana, prosedur, dan peraturan perundangundangan. Audit Internal bertanggung jawab untuk menentukan apakah sistem tersebut telah cukup efektif dan apakah berbagai kegiatan yang diperiksa telah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan.

c. Perlindungan aktiva.

Audit Internal harus meninjau berbagai alat atau cara yang digunakan untuk melindungi aktiva perusahaan terhadap berbagai jenis kerugian, seperti kerugian yang diakibatkan oleh pencurian, dan kegiatan yang ilegal. Pada saat memverifikasi keberadaan suatu aktiva, Audit Internal harus menggunakan prosedur pemeriksaan yang sesuai dan tepat.

d. Penggunaan sumber daya.

Audit Internal harus dapat memastikan keekonomisan dan keefisienan penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Audit Internal bertanggung jawab untuk: Menetapkan suatu standar operasional untuk mengukur keekonomisan dan efisiensi Standar operasional tersebut telah dipahami dan dipenuhi; Berbagai penyimpangan dari standar operasional telah diidentifikasi, dianalisis, dan diberitahukan kepada berbagai pihak yang bertanggungjawab untuk melakukan tindakan perbaikan.

e. Pencapaian tujuan.

Audit Internal harus dapat memberikan kepastian bahwa semua pemeriksaan yang dilakukan sudah mengarah kepada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan.

a. Perencanaan kegiatan pemeriksaan.

Audit Internal harus terlebih dahulu melakukan perencanaan pemeriksaan dengan meliputi:

- Penetapan tujuan pemeriksaan dan lingkup pekerjaan.
- Memperoleh informasi dasar tentang objek yang akan diperiksa.
- Penentuan tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan.
- Pemberitahuan kepada para pihak yang dipandang perlu.
- Melakukan survey secara tepat untuk lebih mengenali bidang atau area yang akan diperiksa.
- Penetapan program pemeriksaan.
- Menentukan bagaimana, kapan, dan kepada siapa hasil pemeriksaan disampaikan.
- Memperoleh persetujuan atas rencana kerja pemeriksaan.

b. Pengujian dan pengevaluasian.

Audit Internal harus melakukan pengujian dan pengevaluasian terhadap semua informasi yang ada guna memastikan ketepatan dari

informasi tersebut yang nantinya akan digunakan untuk pemeriksaan.

c. Pelaporan hasil pemeriksaan.

Audit Internal harus melaporkan hasil pemeriksaan yang dilakukannya. Laporan yang dibuat haruslah objektif, jelas, singkat, konstruktif, dan tepat waktu. Laporan yang objektif adalah laporan yang faktual, tidak berpihak, dan terbebas dari distorsi. Laporan yang jelas adalah laporan yang mudah dimengerti dan logis. Laporan yang singkat adalah laporan yang diringkas langsung membicarakan pokok permasalahan dan menghindari berbagai perincian yang tidak diperlukan. Laporan yang konstruktif adalah laporan yang berdasarkan isi dan sifatnya akan membantu pihak yang diperiksa dan organisasi serta menghasilkan berbagai perbaikan yang diperlukan. Laporan yang tepat waktu adalah laporan yang pemberitannya tidak ditunda dan mempercepat kemungkinan pelaksanaan berbagai tindakan yang koreksi dan efektif. Audit Internal juga harus langsung melaporkan hasil pemeriksaannya kepada pimpinan dan karyawan lain apabila membutuhkan.

d. Tindak lanjut pemeriksaan.

Audit Internal harus secara terus menerus meninjau dan melakukan tindak lanjut untuk memastikan apakah suatu tindakan perbaikan telah dilakukan dan memberikan berbagai hasil yang diharapkan.

Tindak lanjut Audit Internal didefinisikan sebagai suatu proses untuk menentukan kecukupan, keefektifan, dan ketepatan waktu dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh manajemen terhadap berbagai temuan pemeriksaan yang dilaporkan.

Auditor internal akan berhasil apabila auditor internal memiliki kemampuan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin rendah resiko kecurangan yang akan terjadi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Apabila seseorang memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan menghindari melakukan kecurangan akuntansi. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif

maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap penilaian seseorang terhadap pekerjaannya didalam lingkungan pekerjaannya dimana seseorang merasa puas karena apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya sebanding dengan apa yang didapatkannya.

Semakin baik kepuasan kerja seseorang maka akan semakin baik pula kinerjanya, namun apabila kepuasan kerja seseorang rendah maka kinerjanya akan menurun dan akan berakibat pada aktivitas perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Kepuasan kerja

Sampai saat ini tidak ada satu tolok ukur yang mutlak untuk mengukur kepuasan kerja karena setiap individu berbeda-beda tingkat kepuasannya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan.
2. Gaji.
3. Promosi.
4. Pengawas.
5. Rekan Kerja.
6. Komunikasi.
7. *Benefit*.
8. *Contingent Rewards*.
9. Prosedur Pelaksanaan.

Berikut penjelasan indikator-indikator kepuasan kerja tersebut sebagai berikut:

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah sesuai dengan keahlian, pengalaman dan latar belakang pendidikan.
2. Gaji. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dan layak.
3. Promosi. Kemungkinan peluang dan rasa keadilan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan secara terstruktur dan terencana.
4. Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atas petunjuk dalam pelaksanaan kerja berlaku adil dan sesuai kondisi.
5. Rekan Kerja. Teman-teman yang senantiasa dapat berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan suasana yang harmonis dan penuh kerja sama.
6. Komunikasi. Informasi yang didapatkan dalam organisasi baik verbal maupun nonverbal apakah sudah dirasakan transparan atau tidak.
7. *Benefit*. Bentuk fasilitas perusahaan seperti asuransi, liburan dan yang lainnya apakah dirasakan adil dan memuaskan.
8. *Contingent Rewards*. Pemberian rasa hormat, pengakuan, dan pemberian apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah memuaskan.

9. Prosedur Pelaksanaan. Kebijakan perusahaan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan apakah sudah dirasakan sesuai dengan yang diharapkan.

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawannya ingin tinggi maka pemenuhan kebutuhan indikatornya tersebut harus terpenuhi baik dari sisi aspek psikologis ataupun biologis.

2.1.2.3 Teori- teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya.

Terdapat dua teori kepuasan kerja menurut Wibowo (2011:503), yaitu:

1) Two-Factor Theory.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) terkait langsung dengan pekerjaan seperti prestasi kerja, dan kesempatan promosi. *Dissatisfaction* (ketidakpuasan) dipengaruhi oleh kondisi di lingkungan kerja, seperti gaji yang sesuai, hubungan antar karyawan.

2) Value Theory.

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa

mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang.

Teori kepuasan kerja lain dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:856), antara lain:

1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, apabila kepuasan yang dimiliki oleh seorang pegawai melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang pegawai akan menjadi lebih puas lagi. Hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan yang positif.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa seorang pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidaknya keadilan dalam situasi dalam bekerja, khususnya situasi tempat kerja.

Komponen utama pada teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan tugasnya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawannya yang berupa, gaji atau upah, status, penghargaan.

2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Knicki dalam Wibowo (2011: 504) terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, antara lain adalah:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan).

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan).

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai).

Gagasan atas *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan).

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetic).

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model

menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3 Budaya Etis Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Etis

Budaya dapat tumbuh karena dikembangkan oleh beberapa individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dijadikan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan yang lainnya. Budaya yang terjadi dalam suatu perusahaan diturunkan kepada setiap anggota baru.

Etika merupakan sesuatu di mana dan bagaimana cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standard dan penilaian.

Menurut Danang Sunyoto (2014:39) : “Etika atau *ethics* merupakan peraturan-peraturan yang dirancang untuk mempertahankan suatu profesi pada tingkat yang bermartabat, mengarahkan anggota profesi dalam hubungannya satu dengan yang lain, dan memastikan kepada publik bahwa profesi akan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Secara umum, etika merupakan nilai-nilai prinsip moral”.

AL Haryono Jusup (2014:100) mengemukakan pengertian etika sebagai berikut: “Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu dari kata *ethos* yang berarti “karakter”.

Nama lain dari etika yaitu moralitas yang berasal dari bahasa latin yaitu kata *mores* yang berarti “kebiasaan”. Moralitas berfokus pada “benar” dan “salah” perilaku manusia. Jadi etika berhubungan dengan pertanyaan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lain”.

Menurut Robbins & Coulter (2012:51 Alih bahasa Diana Angelika) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2011) budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat mencegah kecurangan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dilihat bahwa budaya etis organisasi merupakan falsafah, *ideology*, nilai-nilai, anggapan, harapan, sikap, perilaku dan norma-norma yang dimiliki secara bersama dan mengikat yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya etis organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberi perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi.

Budaya organisasi berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bersemangat dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2.1.3.2 Peran Budaya Organisasi

Dibawah ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi (Wirawan, 2007):

1. Identitas organisasi. Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
2. Menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan lem normativ yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi anggota organisasi, para calon anggota organisasi mempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima dan menerapkan budaya organisasi.
3. Reduksi konflik. Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi.
4. Komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi

komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

5. Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.
6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, nasabah, pelanggan, atau klien organisasi.
7. Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut

merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

9. Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja.
10. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

2.1.3.3 Indikator Budaya Etis Organisasi

Indikator Budaya Etis Organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012:80

Alih Bahasa Diana Angelica):

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

- f. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- g. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo”.

2.1.4 Pencegahan Kecurangan Akuntansi

2.1.4.1 Pengertian Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Fraud merupakan istilah yang umum di kalangan para akuntan, auditor, investor, dan masyarakat yang bergerak di bidang ekonomi akuntansi.

IAI (2001) dalam Valery G. Kumaat (2010) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai:

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan.
2. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Istilah kecurangan yang ditulis Amin Widjaja Tunggal (2012) diartikan sebagai: “penipuan di bidang keuangan yang disengaja yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang maupun pihak lain”.

Kecurangan adalah istilah umum dan mencakup berbagai macam arti di mana kecerdikan manusia dapat digunakan sebagai alat yang dipilih seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan representasi yang salah.

Dari berbagai definisi *fraud* diatas, dapat diketahui bahwa *fraud* merupakan suatu kecurangan yang dilakukan secara sengaja oleh seseorang dan dilakukan dengan melanggar ketentuan yang berlaku untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri. Dari hal ini dapat dibedakan antara *fraud* dan kesalahan, *fraud* merupakan suatu tindak kejahatan/*criminal*.

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:13), pencegahan *fraud* merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Penyebab *Fraud*

Menurut Karyono (2013:8) terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang menjadi penyebab dari *fraud* yaitu:

1. Teori $C = N + K$.
2. Teori Segitiga *Fraud* (*Fraud Triangle Theory*).
3. Teori GONE.
4. Teori Monopoli (*Klinggard Theory*).

Penjelasan dari teori-teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Teori $C = N + K$.

Teori ini dikenal di jajaran kepolisian yang menyatakan bahwa *criminal* (C) sama dengan niat (N) dan kesempatan (K). Teori ini sangat sederhana dan gambling karena meskipun ada niat melakukan

fraud, bila tidak ada kesempatan tidak akan terjadi, demikian pula sebaliknya. Kesempatan ada pada orang atau kelompok orang yang memiliki kewenangan otoritas dan akses atas objek *fraud*. Nilai perbuatan ditentukan oleh moral dan integritas.

2. Teori Segitiga Fraud (*Fraud Triangle Theory*).

Dalam teori ini perilaku *fraud* (kecurangan) didukung oleh tiga unsur yaitu adanya tekanan, kesempatan dan pembenaran.

a. Tekanan (*Pressure*).

Dorongan untuk melakukan *fraud* terjadi pada karyawan (*employee fraud*) dan oleh manajer (*management fraud*) dan dorongan itu terjadi antara lain karena tekanan keuangan, kebiasaan buruk, tekanan lingkungan dan tekanan lainnya seperti tekanan dari istri/suami untuk memiliki barang-barang mewah.

b. Kesempatan (*Opportunity*).

Kesempatan timbul karena lemahnya pengendalian internal dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan. Kesempatan juga dapat terjadi karena lemahnya sanksi dan ketidak mampuan untuk menilai kualitas kinerja.

c. Pembenaran (*Rationalization*).

Pelaku kecurangan mencari pembenaran ketika pelaku menganggap bahwa yang dilakukan sudah merupakan hal yang biasa/wajar dilakukan oleh orang lain pula, pelaku merasa berjasa besar terhadap organisasi dan seharusnya ia menerima lebih

banyak dari yang diterimanya, pelaku menganggap tujuannya baik yaitu untuk mengatasi masalah dan nanti akan dikembalikan.

3. Teori GONE.

Dalam teori ini terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yaitu:

a. *Greed* (Keserakahan).

Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam setiap diri seseorang

b. *Opportunity* (Kesempatan).

Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.

c. *Need* (kebutuhan).

Berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar

d. *Exposure* (Pengungkapan).

Berkaitan dengan kemungkinan dapat diungkapkannya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat diungkap/ditemukan, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan tersebut. Semakin berat hukuman kepada pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan.

4. Teori Monopoli (*Klinggard Theory*).

Menurut teori ini korupsi (C) diartikan sama dengan monopoli (*Monopoly = M*) ditambah kebijakan (*Decretism = D*) dikurangi pertanggungjawaban (*Accountability = A*). *Fraud* (Kecurangan) sangat bergantung pada monopoli kekuasaan yang dipegang oleh yang bersangkutan dan kebijakan yang di buatnya. Namun kedua faktor itu dipengaruhi pula oleh kondisi akuntabilitas. Pertanggungjawaban (*Accountability*) yang baik cenderung akan mempersempit peluang atau kesempatan bagi pelakunya.

2.1.4.3 Metode pencegahan Kecurangan

Pusdiklatwas BPKP (2008:38) menyatakan beberapa metode pencegahan yang lazim ditetapkan oleh manajemen mencakup beberapa langkah berikut:

1. Penetapan kebijakan anti *fraud*.
2. Prosedur pencegahan baku.
3. Organisasi.
4. Teknik pengendalian.
5. Kepekaan terhadap *fraud*.

Adapun penjelasan dari langkah-langkah metode pencegahan kecurangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan anti *fraud*.

Kebijakan unit organisasi harus memuat *a high ethical tone* dan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencegah

tindakan-tindakan *fraud* dan kejahatan ekonomi lainnya. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan harus mempunyai komitmen yang sama untuk menjalankannya sehingga kebijaksanaan yang ada akan dilaksanakan dengan baik.

2. Prosedur pencegahan baku.

Pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mengatasi *fraud*. Namun demikian, harus pula dilengkapi dengan prosedur penanganan pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung. Secara umum prosedur pencegahan harus memuat:

- a. Pengendalian intern, diantaranya adalah pemisahan fungsi sehingga tercipta kondisi saling cek antar fungsi.
- b. Sistem *review* dan operasi yang memadai bagi sistem komputer, sehingga memungkinkan komputer tersebut untuk mendeteksi *fraud* secara otomatis. Hal-hal yang menunjang terciptanya sistem tersebut adalah:
 - Desain sistem harus mencakup fungsi pengendalian yang memadai.
 - Harus ada prinsip-prinsip pemisah fungsi.
 - Ada *screening* (penelitian khusus) terhadap komputer dan karyawan pada saat rekrutmen dan pelatihan.

- Adanya pengendalian atas akses dalam komputer maupun data.

c. Adanya prosedur mendeteksi *fraud* secara otomatis (*built in*) dalam sistem, mencakup:

- Prosedur yang memadai untuk melaporkan *fraud* yang ditemukan.
- Prosedur yang memadai untuk mendeposisikan setiap individu yang terlibat *fraud*.
- Memproses dan menindak setiap individu yang terlibat *fraud* secara cepat dan konsisten, akan menjadi faktor penangkal (*deterence*) yang efektif bagi individu lainnya. Sebaliknya, jika terhadap individu yang bersangkutan tidak dikenakan sanksi/hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan mendorong individu lain untuk melakukan *fraud*.

3. Organisasi.

- a. Adanya *audit committee* yang independen menjadi nilai plus.
- b. Unit audit internal mempunyai tanggung jawab untuk melakukan evaluasi secara berkala atas aktivitas organisasi secara berkesinambungan. Bagian ini juga berfungsi untuk menganalisis pengendalian intern dan tetap waspada terhadap *fraud* pada saat melaksanakan audit.

- c. Unit audit internal harus mempunyai akses ke *audit committee* maupun manajemen puncak. Walaupun pimpinan auditor internal tidak melapor ke senior manajemen puncak, akan tetapi untuk halhal yang sifatnya khusus, ia harus dapat langsung akses ke pimpinan yang lebih tinggi.
- d. Auditor internal harus mempunyai tanggung jawab yang setara dengan jajaran eksekutif, paling tidak memiliki akses yang independen terhadap unit rawan *fraud*.

4. Teknik Pengendalian.

Sistem yang dirancang dan dilaksanakan secara kurang baik akan menjadi sumber atau peluang terjadinya *fraud*, yang pada gilirannya menimbulkan kerugian finansial bagi organisasi. Berikut ini disajikan teknik-teknik pengendalian dan audit yang efektif untuk mengurangi kemungkinan *fraud*.

- a. Pembagian tugas yang jelas, sehingga tidak ada satu orang pun yang menguasai seluruh aspek dari suatu transaksi.
- b. Pengawasan memadai.
- c. Kontrol yang memadai terhadap akses ke terminal komputer, terhadap data yang ditolak dalam pemrosesan, maupun terhadap program-program serta media pendukung lainnya.
- d. Adanya manual pengendalian terhadap file-file yang dipergunakan dalam pemrosesan komputer ataupun pembuangan file (disposal) yang sudah tidak terpakai.

5. Kepekaan terhadap *fraud*.

Kerugian dan *fraud* dapat dicegah apabila organisasi atau instansi mempunyai staff yang berpengalaman dan mempunyai "SILA" (*Suspicious, Inquisitive, Logikal, and Analytical Mind*), sehingga mereka peka terhadap sinyal-sinyal *fraud*. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menumbuhkembangkan "SILA" adalah:

- a. Kualifikasi calon pegawai harus mendapat perhatian khusus, bila dimungkinkan menggunakan referensi dari pihak-pihak yang pernah bekerja sama dengan mereka.
- b. Implementasikan prosedur curah pendapat yang efektif, sehingga para pegawai yang tidak puas mempunyai jalur untuk mengajukan protesnya. Dengan demikian, para karyawan merasa diperhatikan dan mengurangi kecenderungan mereka untuk berkonfrontasi dengan organisasi.
- c. Setiap pegawai selalu diingatkan dan didorong untuk melaporkan segala transaksi atau kegiatan pegawai lainnya yang mencurigakan. Rasa curiga yang beralasan dan dapat dipertanggung jawabkan harus ditumbuhkan. Untuk itu perlu dijaga kerahasiaan sumber-sumber/orang yang melapor.
- d. Para karyawan hendaknya tidak diperkenankan untuk lembur secara rutin tanpa pengawasan yang memadai. Dengan penjadwalan dan pembagian kerja yang baik, semua pekerjaan dapat diselesaikan pada jam-jam kerja.

- e. Karyawan diwajibkan cuti tahunan setiap tahun. Biasanya pelaku *fraud* memanipulasi sistem tertentu untuk menutupi perbuatannya. Hal ini dapat terungkap pada saat yang bersangkutan mengambil cuti tahunannya, dan tugas-tugasnya diambil alih oleh karyawan lain. Bila mungkin, lakukan rotasi pegawai periodik untuk tujuan yang sama.

2.2 Kerangka Pemikiran

Audit internal dijelaskan oleh Hery (2010:93) bahwa: Audit internal merupakan kegiatan memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya, memeriksa sampai sejauh mana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditetapkan, memeriksa sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggungjawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian, memeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan, menilai prestasi kerja para pejabat/ pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.

Indikator audit internal yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan standar professional audit internal. Diantaranya yaitu: Independensi, Kemampuan Profesional, Lingkup Pekerjaan, Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan.

Audit internal memainkan peranan penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program pengendalian anti *fraud* telah berjalan efektif. Aktivitas audit internal dapat mencegah sekaligus mendeteksi kecurangan yang terjadi (Amin Widjaja Tunggal 2012). Internal Audit perusahaan sangat memiliki

peran yang besar di dalam perusahaan untuk mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas kegiatan perusahaan terutama dalam pencegahan fraud (Suginam 2017).

Melihat dari beberapa teori yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Semakin baik audit internal dilakukan dalam suatu perusahaan, maka pencegahan kecurangan akuntansi akan semakin baik. Audit internal akan berhasil apabila auditor telah mencakup independensi, kemampuan profesional, lingkungan pekerjaan, dan pelaksanaan kegiatan pemeriksaan yang baik. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, yaitu :

Audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (Ali Kadhim Hussein Al-Fatlawi 2018).

Audit internal, forensik dan audit eksternal secara signifikan mempengaruhi pengendalian kecurangan (Agnes Lawrence Okute, Iwowo Simeon Enah 2019).

Pengendalian internal, integritas, independensi, dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (Dewi Novita Wulandari, Muhammad Nuryanto 2018).

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro, Endang Suandono Heru (2011) dengan hasil penelitian Audit Internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi.

Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Indikator-indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah Pekerjaan, Gaji,

Promosi, Pengawas, Rekan Kerja, Komunikasi, *Benefit, Contingent Rewards*, Prosedur Pelaksanaan. Robbins dan Judge (2016 alih bahasa Ratna Saraswati dan Febriella Sirait) menyebutkan dampak lain dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja yaitu munculnya perilaku penyimpangan di tempat kerja.

Masalah lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan terkait dengan masalah tugas yang diberikan dalam pekerjaan, kesesuaian kompensasi yang didapatkan, gaji, rekan pekerjaan yang saling memberikan dukungan satu sama lain. Kemudian adanya berbagai kebijakan dari perusahaan yang meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap pencegahan kecurangan, dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan maka pencegahan kecurangan akuntansi juga akan semakin baik dan kecil kemungkinan karyawan dalam melakukan tindak kecurangan.

Seorang karyawan yang memiliki Kepuasan Kerja tinggi akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan diharapkan karyawan tersebut jauh dari perilaku Kecurangan Akuntansi (Ananda Aprishella Parasmitha Ayu Putri 2014).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan Akuntansi. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di sebuah instansi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan dan pencegahan kecurangan semakin baik. (Natalia Paranoan, Edmondus Sadesto Tandungan, Afian Dezi Sanda Sipi 2018).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian diri dalam melakukan kecurangan, kondisi ini dimungkinkan karena kepuasan kerja pada karyawan terukur tidak hanya dari pekerjaan dan lingkungan tempat mereka

bekerja, tetapi juga dari fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Arifia Yasmin 2018).

Ananda Aprishella Parasmita Ayu Putri (2014) melakukan penelitian yang hasilnya Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Julyana (2015) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Menurut Robbins & Coulter (2012:51 Alih Bahasa Diana Angelica) Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Indikator Budaya Organisasi yang digunakan adalah Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke hal yang rinci atau detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan/stabilitas.

Budaya etis organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menekan terjadinya kecurangan. Dengan adanya perilaku etis karyawan maka perusahaan akan terhindar dari tindakan kecurangan akuntansi. Budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Semakin baik budaya etis organisasi yang ditetapkan pada suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula pencegahan kecurangan dilakukan. Dengan ditetapkannya budaya etis organisasi yang baik, maka karyawan akan melakukan tindakan yang wajar.

Amin Widjaja Tunggal (2011) memiliki pendapat yaitu budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat mencegah kecurangan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang

diterapkan maka tindakan kecurangan bisa diminimalkan (Christi Novita Lorensa, Syaikhul Fallah, Mariolin A. Sanggenafa 2018).

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (Priscillia Sumendap, Willy Hidayat, Anggun Prabowo, Hartono, Sartika, Ratih Kumala Sari, Febryanti Wahyuningrum, Haryono Umar 2019).

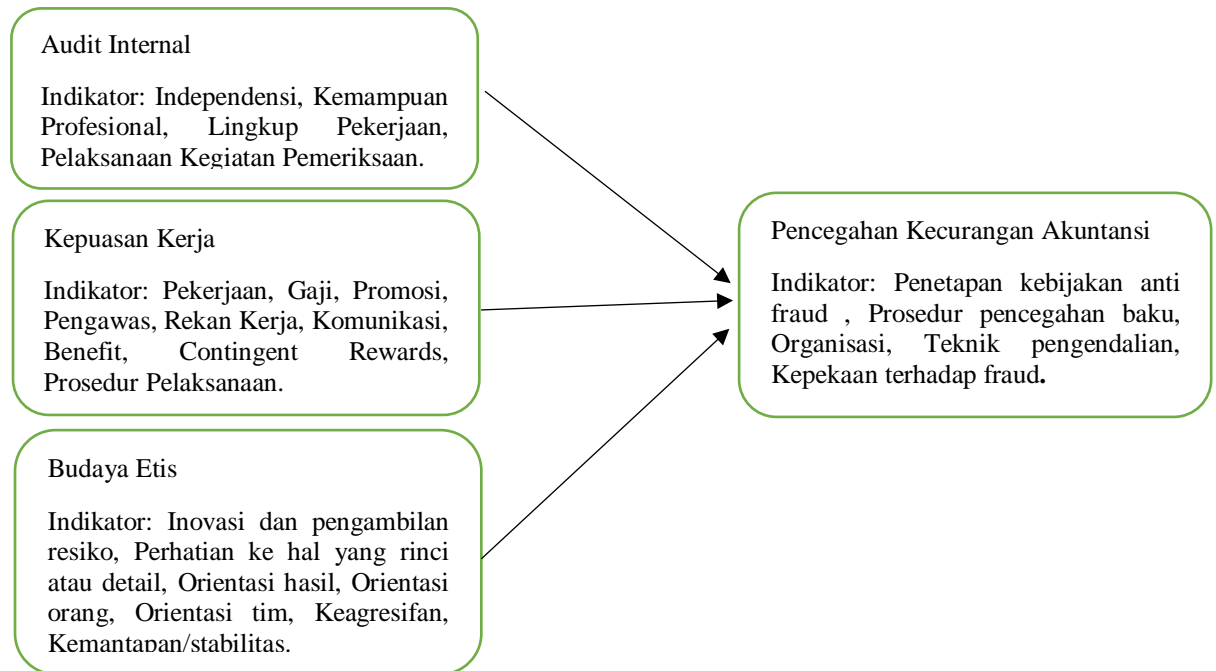
Personal Culture berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecurangan akuntansi (Nur Lazimatul Hilma Sholehah, Syamsuri Rahim, Muslim 2018).

Ni Luh Eka Ari Artini, I Made Pradana Ade Putra, Nyoman Trisna Herawati (2014) meneliti dengan hasil penelitiannya Budaya Etis Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Jamaliah Said, Mahmudul Alam, Masitah Ramli, Marhamah Rafidi (2017) Nilai-nilai etika berhubungan negatif dengan penipuan/kecurangan.

Pencegahan kecurangan merupakan suatu cara yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kecurangan akuntansi dalam suatu instansi/pemerintahan. Dengan adanya audit internal yang baik, kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan, dan budaya etis organisasi yang ditetapkan akan meningkatkan pencegahan kecurangan akuntansi. Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:13), pencegahan *fraud* merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*. Pusdiklatwas BPKP (2008:38) menyatakan beberapa metode pencegahan yang lazim ditetapkan oleh manajemen mencakup beberapa langkah diantaranya: Penetapan kebijakan anti *fraud*, Prosedur pencegahan baku, Organisasi, Teknik Pengendalian, Kepekaan terhadap *fraud*.

Julyana (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa: “Jika pengendalian internal dalam perusahaan berjalan dengan baik, kepuasan kerja karyawan tinggi, moralitas manajemen dan budaya etis organisasi diterapkan di perusahaan maka kecenderungan kecurangan akan berkurang”.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis mencoba untuk mengemukakan sebuah hipotesis mengenai masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:83) mendefinisikan hipotesis sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Audit internal, Kepuasan Kerja dan Budaya Etis Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan Akuntansi.
2. Audit internal, Kepuasan Kerja dan Budaya Etis Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan Akuntansi.