

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, banyak sekali dari kita sering mendengar kejadian-kejadian tentang kecurangan didalam perusahaan, kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan fraud sering sekali menjadi sasaran empuk bagi tiap-tiap individu yang memiliki kepentingan didalam perusahaan demi untuk mencapai tujuan individu yang digunakan untuk memenuhi kepuasan hasrat atau nafsu tiap-tiap individu tersebut, misalnya saja kebutuhan ekonomi, kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi oleh setiap individu.

Pada tahun 2001 PT Kimia Farma. Tbk., perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia melaporkan adanya laba bersih sebesar Rp 132 milyar, dan laporan tersebut telah diaudit oleh Hans Tuanaotta & Mustofa (HTM). Akan tetapi Kementerian BUMN dan Bapepam menilai bahwa laba bersih tersebut terlalu besar dan mengandung unsur rekayasa. Setelah dilakukan audit ulang, pada 3 Oktober 2002 laporan keuangan Kimia Farma 2001 disajikan kembali (restated), karena telah ditemukan kesalahan yang cukup mendasar, sehingga BAPEPAM melakukan pemeriksaan atau penyidikan baik atas manajemen lama direksi PT Kimia Farma Tbk., ataupun terhadap akuntan publik Hans Tuanakotta dan Mustofa (HTM). Keterkaitan akuntan terhadap skandal PT Kimia Farma Tbk.,

mengidentifikasi dan menilai resiko etika dampak terhadap profesi akuntan.

*Fraud* adalah kegiatan yang berhubungan dengan penipuan dan ataupun kecurangan yang dilakukan secara sadar dan atau dengan kata lain dilakukan dengan sengaja yang menimbulkan dampak kerugian bagi orang-orang yang berkepentingan dalam suatu entitas, dan kegiatan fraud sendiri juga bisa dikategorikan kedalam kegiatan kriminal ataupun tindak pidana. Ada dua tipe kecurangan yang terjadi disuatu entitas, yaitu internal dan eksternal. Kecurangan eksternal adalah kecurangan yang dilakukan oleh pihak luar terhadap perusahaan, sedangkan kecurangan internal adalah tindakan legal dari karyawan, manager dan eksekutif terhadap perusahaan (Widjaja., 2013)

Kecurangan Akuntansi dapat terjadi karena beberapa kondisi yang menyebabkan hal tersebut benar-benar terjadi. Hal ini biasa disebut dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*) yang terdiri dari tekanan, kesempatan dan sikap/rasionalitas. Tekanan yang dimaksud disini adalah tekanan dari pihak manajemen untuk melakukan kecurangan, kemudian, kesempatan memiliki arti dimana situasi di dalam suatu intansi atau entitas bisa disalah gunakan untuk melakukan kecurangan, dan yang terakhir adalah sikap/rasionalitas yaitu, menunjukkan dimana suatu entitas merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur atau berbuat curang.

Dalam penelitian ini kecenderungan *Fraud* dilihat dari keefektifitasan pengendalian internal dan kepuasan kerja. Pengendalian Internal yang lemah ataupun longgar merupakan salah satu faktor yang paling mengakibatkan kecurangan tersebut sering terjadi. Didalam (*Fraud Triangle*) inilah yang dinamakan "Kesempatan". Pengendalian Internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan tertentu suatu entitas akan tercapai (Abdul Halim: 2003).

Pengendalian Internal memerlukan pengawasan untuk memastikan bahwa pengendalian Internal yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan secara efektif. Disinilah tugas dari para auditor yang memiliki posisi lebih penting untuk menerapkan Sistem Pengendalian Internal untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan yang dapat merugikan sebuah entitas, penerapan Sistem Pengendalian Internal yang baik inilah yang diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Kepuasan Kerja merupakan faktor penting didalam suatu entitas untuk menentukan kinerja karyawan. Menurut (Koehler, 1996), kepuasan kebutuhan organisasi memang biasanya diasosiasikan dengan uang, sebab uang dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang untuk membeli sandang, pangan, dan papan. Jika Kepuasan Kerja dilebarkan diberbagai dimensi, maka juga mencakup masalah lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan terkait

dengan masalah tugas yang diberikan dalam pekerjaan, kesesuaian kompensasi yang didapatkan ataupun rekan pekerjaan. Kepuasan Kerja memiliki dampak pada perilaku yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki Kepuasan Kerja tinggi akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan diharapkan karyawan tersebut jauh dari perilaku Kecurangan Akuntansi. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Ananda Aprishella Parasmitha Ayu Putri (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara keefektifan pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akuntansi, kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan keefektifan pengendalian internal dengan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan asset di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga kesimpulan yang bisa diambil adalah semakin tinggi tingkat keefektifan pengendalian internal maka tingkat kecenderungan untuk melakukan fraud semakin rendah dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang berada didalam suatu perusahaan maka semakin rendah tingkat kecenderungan untuk melakukan kecurangan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah keefektifitasan pengendalian internal dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *Fraud* ?
2. Apakah jenis kelamin dan marital status memoderasi keefektifitasan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan terhadap *Fraud* ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah ada pengaruh keefektifitasan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan untuk melakukan *Fraud*
2. Mengetahui apakah jenis kelamin dan marital status memoderasi keefektifitasan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan untuk melakukan *Fraud*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat, manfaat pertama ditujukan untuk akademik dan manfaat kedua ditujukan untuk praktik.

1. Manfaat bagi akademik ditujukan bagi para akademisi agar menambah temuan yang sebelumnya sudah ada dan bisa

bermanfaat untuk mendukung temuan-temuan baru dikemudian hari.

2. Manfaat bagi praktisi yaitu untuk merancang pengendalian internal yang lebih efektif dan membuat sistem kerja yang mendukung untuk pemenuhan kepuasan kerja para pekerjanya.

### **1.5 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Penulisan ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

#### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis dan model analisis penelitian.

#### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi gambaran cara-cara untuk melakukan kegiatan penelitian mulai dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik analisis data dan prosedur pengujian hipotesis.

#### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskriptif dan analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB 5 : SIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai simpulan dan saran-saran yang dapat ditarik dan diberikan dari hasil yang diperoleh selama penelitian.