

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### 1. *Fraud*

Kecurangan atau *fraud* yang dikemukakan oleh Standar Profesi Akuntansi Publik dalam Nugroho (2015) merupakan suatu tindakan yang menyebabkan timbulnya salah saji dalam pelaporan. Dalam Standar Profesi Akuntansi Publik, terdapat dua jenis salah saji, diantaranya:

- a. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan, merupakan salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan;
- b. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aset (sering kali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan), berkaitan dengan pencurian aset perusahaan yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia.

Kecurangan menurut Nugroho (2015) adalah salah merepresentasikan atau adanya penyembunyian fakta yang material, dengan tujuan untuk memengaruhi pihak lain dalam pengambilan keputusan. IIA (*Institute of Internal Auditors*) juga menyatakan bahwa tindakan kecurangan dapat meliputi tindakan yang ilegal atau tidak wajar yang dengan sengaja dilakukan dengan tujuan untuk menipu.

Dalam laporan ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) (2016) tindakan *fraud* dapat dilakukan dengan tiga cara:

- a. Korupsi, menurut Lou (2005) korupsi merupakan pertukaran sumber daya yang dilakukan secara tidak sah, atau adanya penyalahgunaan tanggung jawab publik atau bahkan kolektif yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan secara pribadi (Schultz dan Harutyunyan, 2015).
- b. Penyalahgunaan aset, merupakan tindakan yang dilakukan dengan cara mengambil aset perusahaan secara ilegal atau tidak sah dan melanggar hukum yang ada.
- c. Kecurangan laporan keuangan, merupakan tindakan yang banyak dilakukan oleh manajemen dengan cara salah saji laporan keuangan yang bersifat material yang tentu akan merugikan investor dan kreditor dalam mengambil keputusan.

Seseorang melakukan tindakan *fraud* bukan tanpa alasan, sehingga untuk mencegah terjadinya kecurangan perlu dilakukan pengeliminasian faktor-faktor yang mendorong terjadinya *fraud* (Dewi dkk., 2017). Berdasarkan teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey (1953) dalam Downida dan Riharjo (2017), menjelaskan bahwa tindakan *fraud* dalam bentuk korupsi disebabkan karena tiga hal utama, diantaranya:

- a. Tekanan, dapat dari diri sendiri atau dari luar, misalnya saja seorang manajemen atau karyawan merasakan ada tekanan yang membuat mereka harus bertindak curang. Tekanan disini dapat berupa

kondisi-kondisi yang dihadapi oleh pelaku, misalnya tuntutan kebutuhan hidup yang tinggi. Berdasarkan hasil Survei ACFE Indonesia (2016) diperoleh 30,4% dari jumlah responden menganggap bahwa pelaku melakukan kecurangan karena tuntutan kebutuhan atau *extravaganza lifestyle*. Tuntutan untuk memiliki gaya hidup mewah, sementara kompensasi yang mereka terima terbatas akan memotivasi mereka untuk mendapatkan keuntungan yang lebih dari instansi dengan cara melakukan tindak korupsi.

- b. Peluang dapat diartikan sebagai adanya celah untuk melakukan kecurangan misalnya ketidakmampuan dalam menilai kualitas kerja, lemahnya akses terhadap informasi, dan kurangnya kedisiplinan dalam jiwa pegawai. Dari hasil Survei ACFE Indonesia (2016), diketahui bahwa tindakan korupsi banyak terjadi pada instansi dengan sistem pengendalian yang lemah, misal kurangnya pengawasan internal dan tidak adanya langkah *review* manajemen. Sehingga diperlukan suatu langkah anti *fraud control* yang efisien, dan yang paling baik menurut Survei ACFE Indonesia adalah diterapkannya *Whistleblowing System* (Survei ACFE Indonesia, 2016).
- c. Rasionalisasi merupakan pola pikiran dari nilai etis yang merasionalisaikan tindakan kecurangan karena pelaku berada dalam kondisi yang penuh tuntutan dan tekanan yang mengharuskan mereka melakukan tindakan kecurangan (Adelin dan Fauzihardani,

2013). Rasionalisasi merupakan hal yang mendukung tindakan kecurangan dalam teori *fraud triangle* ini, karena akan menjadi pembenaran atas tindakan pelaku untuk berbuat menyimpang. Misalnya saja, untuk membuat informasi pada laporan keuangan terlihat baik dimata investor, dilakukan manipulasi laporan keuangan, sehingga para investor tertarik untuk berinvestasi pada perusahaannya (Downida dan Riharjor, 2017).

*Fraud* mencakup berbagai tipu daya yang dilakukan manusia yang digunakan untuk mengambil keuntungan dari pihak lain secara pribadi, pelaku penipuan dianggap tidak jujur dan licik (Mangala dan Kumari, 2015). Kecurangan dapat mencakup berbagai macam cara yang dapat dilakukan oleh setiap orang, yang tentu saja tindakan itu dilakukan untuk mendapatkan manfaat dari orang lain meskipun dengan cara yang salah. Pelaku senantiasa memiliki rencana licik dan berbagai cara yang tidak wajar untuk menipu orang lain dan menyebabkan penderitaan (Mangala dan Kumari, 2015). Dengan demikian diperlukan suatu upaya untuk mencegah terjadinya *fraud*, pencegahan *fraud* dilakukan agar tidak terjadi tindakan-tindakan yang menyimpang yang dapat dilakukan oleh pegawai instansi atau karyawan perusahaan, yang tentu saja dapat merugikan berbagai pihak (Nugroho, 2015).

Dalam upaya meningkatkan pencegahan *fraud* dalam sistem manajemen, AICPA menerbitkan *Management Antifraud Programs and*

*Contorls: Guidance to Help Prevent, Deter, and Detect Fraud*, yang mengidentifikasi tiga unsur, yaitu:

- a. Budaya jujur dan etika yang tinggi, dapat dilakukan dengan ditetapkannya *Tone at The Top*, diciptakannya lingkungan kerja yang bernilai positif, memiliki pegawai yang tepat untuk dipekerjakan dan dipromosikan, dilakukan pelatihan, konfirmasi, dan disiplin yang kuat.
- b. Tanggung jawab manajemen dilakukan untuk mengevaluasi risiko penyebab kecurangan, untuk menentukan langkah-langkah dalam mencegah risiko kecurangan yang akan terindikasi, serta untuk memantau pengendalian internal.
- c. Pengawasan oleh komite audit, dapat mencakup laporan dari temuan audit internal kepada komite audit, adanya laporan periodik oleh pejabat etika mengenai *whistleblowing*, dan laporan-laporan lainnya mengenai tindakan yang menyimpang.

## 2. Moralitas Individu

Salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu instansi untuk menghindari kerugian dari tindak kecurangan adalah dengan mengetahui bagaimana moral pegawai atau karyawan, ini bertujuan untuk memberi arahan agar pegawai dapat memiliki nilai moral yang baik, sehingga dapat memperlemah kecenderungan untuk bertindak curang pada perusahaan (Aprila dkk., 2017). Menurut Jusup (2001) dalam Nugroho (2017) moral berasal dari bahasa latin, yang terdiri dari kata *mos* yang

artinya kebiasaan atau adat. Moral terbentuk dari adanya kebiasaan pada suatu masyarakat, mereka yang sudah menjalankan kebiasaan tersebut menganggap bahwa tindakan diluar kebiasaan merupakan tindakan yang menyimpang.

Teori perkembangan moral yang sering digunakan adalah model Kohlberg, yang menyatakan bahwa penalaran moral dapat menjadi landasan dalam berperilaku. Bagi Kohlberg tahapan perkembangan moral didasarkan pada tinggi rendahnya tingkat moral seseorang yang berdasarkan perkembangan dalam pelaran moralnya. Kohlberg melakukan penelitian dengan memberikan kasus dilema moral, kemudian mengamati perbedaan perilaku antar individu dalam menyikapi kasus dilema yang sama. Dari penelitian yang dilakukan diuraikan bahwa terdapat tiga tahapan perkembangan moral, yaitu (Nugroho, 2017):

- a. *Pre-conventional*, merupakan tahapan terendah dimana individu cenderung bertindak sesuai dengan arahan dan lebih takut pada hukum yang berlaku. Pada tahapan ini pula mereka akan bertindak dengan mengutamakan kepentingan pribadinya.
- b. *Conventional*, merupakan tahapan dimana individu telah memiliki dasar dalam mempertimbangkan tindakan yang berkaitan dengan tingkat kepehaman terhadap hukum, aturan sosial, dan keadilan dalam lingkungannya secara sosial.

- c. *Post-conventional*, merupakan tahapan yang menunjukkan tingkat kematangan moral individu yang lebih baik, dengan mempertimbangan tanggung jawab sosial, seseorang yang memiliki tingkat moral tinggi diharapkan dapat menghindari tindakan curang atau menyimpang.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa moralitas sangat berkaitan dengan baik dan buruknya tingkah laku seseorang, yang didasari pada norma yang berlaku pada masyarakat. Namun setiap tindakan yang manusia lakukan, persepsi baik buruknya tindakan itu akan berbeda antara individu yang satu dan individu yang lain. Kemudian, dapat diartikan bahwa moral adalah kemampuan penalaran setiap individu dalam menghadapi masalah, berbagai situasi yang mereka hadapi akan mendorong mereka untuk menilai terlebih dahulu tentang tindakan yang etis atau tidak etis (Nugroho, 2017).

Moral dapat dibedakan menjadi dua macam, diantaranya (Amalia, 2015):

- a. Moral murni yang terdapat pada setiap individu. Moral murni juga dapat disebut sebagai hati nurani. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu dapat dinilai dari hati nuraninya, sebelum bertindak tiap individu cenderung akan mengikuti hati nuraninya, apakah itu merupakan tindakan yang dikehendaki oleh hati nuraninya atau tidak.

b. Moral terapan, terbentuk dari berbagai ajaran filosofi, agama, serta adat yang kemudian menguasai diri manusia. Said *et al.*, (2018) moralitas sangat berpengaruh terhadap tingkat religiusitas seseorang. Ketika individu itu memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, dia cenderung akan melakukan tindakan sesuai dengan yang diajarkan oleh agama, karena selalu mengingat Tuhan yang menyebabkan adanya filter tindakan yang baik dan buruk.

### 3. Kompensasi

Menurut Veitzhal Rivai (2011) dalam Shintadevi (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusi mereka pada instansi. Kompensasi juga merupakan biaya atas keahlian atau pekerjaan dan loyalitas pegawai pada instansi. Pemberian kompensasi dapat berupa uang atau dalam bentuk lainnya, dan kompensasi yang mereka terima akan menentukan standar hidup serta kedudukan sosial mereka. Sehingga pemberian kompensasi akan memengaruhi perilaku dan kinerja mereka terhadap instansi. Menurut Khadarisman (2012:1-3) dalam Shintadevi (2015) untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, organisasi atau instansi perlu memberikan imbalan (*reward*) karena mereka telah mengorbankan tenaga, waktu, kemampuan, dan keterampilannya sehingga mereka akan merasa puas karena usaha mereka dihargai.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat mengurangi keinginan para pegawai untuk korupsi di lembaga pemerintahan, karena terpenuhinya



kebutuhan fisik pegawai dengan menaikkan gaji mereka (Purnamasari dan Amalia, 2015). Namun dalam penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) pemberian kompensasi tidak terlalu berpengaruh secara signifikan dengan keputusan mereka bertindak tidak etis atau berbuat kecurangan, dikarenakan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan keinginan manajemen dan tidak menciptakan keselarasan tujuan antara manajemen dan pemegang saham, sehingga mereka tetap berperilaku menyimpang.

Selain itu belum adanya sistem kompensasi yang sesuai, baik pada Pemerintah atau perusahaan. Sehingga diperlukan suatu struktur kompensasi yang baik untuk dapat dijadikan sebagai alternatif manajemen dalam menurunkan tingkat kecurangan akuntansi, serta meningkatnya kesadaran untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Thoyibatun, 2012). Dengan demikian pemberian kompensasi yang sesuai pada setiap pegawai diharapkan akan mengurangi tingkat kecenderungan mereka untuk bertindak menyimpang.

Menurut Mathis (2002) dalam Fauzya (2017) komponen kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi langsung merupakan kompensasi utama yang diterima oleh pegawai atau karyawan, yang berupa gaji atau upah. Kompensasi langsung akan berkaitan secara langsung dengan kinerja individu, suatu kelompok, bahkan kinerja organisasi.

- b. Kompensasi tidak langsung, dapat berupa tunjangan karyawan dapat berupa tunjangan asuransi, pemberian uang cuti, atau uang pensiun sebagai bagian dari keanggotaan mereka pada organisasi.

#### 4. Ketaatan Aturan

Ketaatan dapat diartikan sebagai sikap patuh terhadap aturan dan Pemerintah, sedangkan aturan sendiri merupakan cara yang telah ditetapkan dan diharuskan untuk dijalani. Pada setiap instansi, terdapat pedoman dan aturan yang digunakan dalam memajemen instansi, dalam penentuan tujuan atau prosedur kegiatan yang dilakukan dalam organisasi (Ade, 2017). Dalam pelaksanaan di kantor pemerintahan seperti Dirjen Pajak dan instansi lainnya, tentu telah ditetapkan aturan yang mendasari kegiatan yang mereka lakukan. Menurut Shintadevi (2015), aturan akuntansi yang telah dibuat sedemikian rupa haruslah menjadi dasar dalam operasional suatu instansi atau entitas. Pada kantor pelayanan pajak sendiri, mereka tidak memiliki aturan tersendiri atau aturan khusus di tiap-tiap kantor, semua aturan yang digunakan berhubungan dengan operasional dan kinerja pegawai ditetapkan oleh Ditjen Pajak dan Kementerian Keuangan.

Ketaatan aturan sendiri merupakan suatu kewajiban dalam organisasi dimana mereka harus menaati atau mematuhi segala ketentuan atau aturan dalam melaksanakan kegiatan atau operasional pada instansi dan diharapkan akan menciptakan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan laporan kinerja. Adanya aturan diharapkan dapat

mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi. Aturan akuntansi yang berkualitas dan baik akan menjadi faktor penting untuk mewujudkan transparansi dalam bidang keuangan di dalam suatu instansi, sehingga ketaatan aturan perlu dipandang sebagai sesuatu yang penting dalam operasional instansi. Jika seseorang memiliki tingkat ketaatan yang tinggi terhadap aturan yang ada, akan semakin kecil keinginan mereka untuk melakukan kecurangan atau melakukan tindakan yang melanggar aturan instansi. Sebaliknya jika mereka memiliki tingkat ketaatan yang rendah, maka besar kemungkinan mereka melakukan tindakan menyimpang, karena mereka merasa hal itu tidak masalah untuk dilakukan (Chandra dan Ikhsan, 2015).

Pada penelitian yang dilakukan Bhasin' (2016), menunjukkan bahwa kecurangan yang terjadi pada Satyam disebabkan karena masih lemahnya aturan terhadap CG, disisi lain sangat penting untuk menjunjung tinggi hukum dan aturan dalam organisasi. Negara-negara berkembang seperti India diharuskan untuk menciptakan lingkungan peraturan untuk mendorong penerapan CG yang semakin efektif. Dari apa yang terjadi pada Satyam, Pemerintah India kemudian melakukan perombakan terhadap aturan CG serta memperketat pengawasan terhadap aturan yang ada, sehingga seluruh pihak yang terlibat dapat menaati aturan yang ada dalam organisasi.

## 5. *Whistleblowing System*

Menurut KNKG (2008) *Whistleblowing* adalah suatu tindakan pengaduan atas perbuatan yang melanggar hukum, tindakan tidak etis, atau tindakan ilegal yang akan merugikan instansi dan pihak lain yang berkepentingan, tindakan pengungkapan yang dapat dilakukan oleh semua pihak, baik karyawan, pimpinan organisasi, maupun lembaga lain. Pengungkapan dilakukan secara rahasia, dan dengan niat baik bukan karena masalah pribadi yang menyangkut kebijakan organisasi hingga pengungkapan yang dilakukan karena hendak memfitnah atau membalas dendam (Nugroho, 2015).

Menurut Nugroho (2015) *Whistleblowing* merupakan cara yang tepat dalam mencegah kecurangan dan penyalahgunaan, karena *whistleblowing* dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk mengungkapkan dan melaporkan tindakan pelanggaran serta tindakan kecurangan yang tentu saja melawan hukum yang ada dalam organisasi. *Whistleblowing* dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal). *Whistleblowing* yang dilakukan secara internal dapat berupa pengaduan terhadap tindakan kecurangan kepada pimpinan organisasi atau pihak lain yang berwenang dalam *whistleblowing system*. Sedangkan dari eksternal terjadi jika seorang karyawan mengetahui ada karyawan lain yang melakukan kecurangan, kemudian melaporkan kecurangan tersebut pada masyarakat karena tindakan tersebut dapat merugikan masyarakat (Wardanah dkk., 2017).

Seseorang yang melaporkan tindakan kecurangan atau mereka yang melakukan *whistleblowing* ini disebut sebagai *whistleblower*. *Whistleblower* ketika melakukan pelaporan mereka harus memiliki bukti dan data yang cukup yang berkaitan dengan tindakan yang melawan hukum atau tindakan kecurangan. Peran mereka tentu sangat penting dalam mengungkapkan perilaku yang melanggar ketentuan dalam instansi. Setiap orang yang mengetahui adanya tindakan kecurangan atau perbuatan menyimpang dapat menjalankan peran sebagai *whistleblower* sebagai upaya untuk mengatasi *fraud* tersebut (Nugroho, 2015). Namun pada kenyataannya masih banyak yang takut melaporkan tindakan kecurangan karena banyak risiko yang akan mereka temui, sehingga mereka lebih memilih untuk diam. Risiko yang biasanya mereka hadapi berupa pemecatan dari pihak organisasi, hingga ancaman terlapor pada diri pelapor dan keluarganya. Sehingga perlunya sistem keamanan dan perlindungan dari hukum terhadap *whistleblower*. Pemerintah Indonesia mengeluarkan UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban pada tahun 2006.

Selain dari peraturan yang dikeluarkan Pemerintah, keberhasilan penerapan *whistleblowing* juga perlu dukungan yang kuat dari organisasi yang bersangkutan. Tentu saja ada banyak sekali yang perlu diperhatikan sebelum merasakan keefektifan penerapan *whistleblowing* ini, maka setiap organisasi atau instansi perlu menerapkan suatu sistem yang baik untuk *whistleblowing*. *Whistleblowing system* merupakan sistem yang

dibentuk berdasarkan kriteria kecurangan yang dilaporkan, dilakukan tindak lanjut terhadap laporan yang diterima, adanya pemberian perlindungan serta penghargaan atas laporan yang dilakukan, selain itu ada hukuman yang diberikan untuk pihak terlapor (Nugroho, 2015). *Whistleblowing system* dibentuk oleh *Sarbanex-Oxley Act of Company Audit Commite* mengharuskan Komite Audit suatu organisasi untuk menerima setiap laporan, kemudian memproses laporan, dan melakukan tindak lanjut terhadap laporan pengaduan yang tentu saja berkaitan dengan masalah akuntansi, pengendalian internal, atau bahkan *auditing*, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Menurut Mark Zimbelman (2006) dalam Nugroho (2015) bahwa program *whistleblowing* dapat bekerja dengan baik, jika memenuhi 4 elemen, diantaranya Anonimitas, Independensi, Akses yang mudah, dan Tindak lanjut.

Dalam KNKG (2008), *Whistleblowing system* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

- a. Aspek Sturktural, merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu: Pernyataan Komitmen, Kebijakan perlindungan Pelapor, Struktur Pengelolaan *whistleblowing System*, dan Sumber daya.
- b. Aspek Operasional, adalah aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Harus adanya mekanisme yang jelas untuk penyampaian laporan

pelanggaran sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyampaikan tindak kecurangan. Setiap organisasi baik instansi pemerintah ataupun perusahaan swasta haruslah menyediakan wadah khusus yang independen yang akan digunakan untuk menyampaikan laporan pelanggaran, baik berupa alamat *email* khusus yang tidak dapat dimasuki pihak lain, hingga telepon khusus yang akan ditangani oleh petugas khusus.

- c. Aspek Perawatan, adalah aspek yang akan memastikan apakah sistem pengaduan ini bekerja dengan baik, dan dapat berlanjut, serta apakah dimasa depan dapat semakin lebih efektif dari sebelumnya. Organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pengaduan yang diterapkan, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system* selain itu organisasi perlu melakukan komunikasi secara berkala mengenai penerapan sistem ini kepada karyawan. Cara lain yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mendorong karyawan melakukan *whistleblowing* adalah dengan pemberian insentif atau penghargaan kepada pelapor.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pencegahan *fraud* telah banyak dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) yang melihat pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Mufidah dan Sari (2018) yang hasilnya juga menunjukkan

pengaruh antara ketaatan aturan dan pencegahan *fraud*. Untuk pengaruh pemberian kompensasi terhadap upaya mencegah *fraud*, belum banyak yang melakukan, sehingga penelitian ini berpatokan pada penelitian Shintadevi (2015) namun dengan variabel dependen kecenderungan kecurangan, dianggap sama, menurunnya kecenderungan kecurangan menunjukkan berhasilnya suatu organisasi meningkatkan upaya untuk mencegah *fraud*. Dan untuk variabel moralitas individu didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wardanah dkk., (2017).

### **C. Hipotesis**

#### **1. Moralitas Individu dan Pencegahan *Fraud***

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa salah satu cara yang perlu dilakukan oleh organisasi dalam upaya mengurangi kecurangan akuntansi adalah dengan mengetahui bagaimana moral pegawai atau karyawannya, dengan tujuan akan diberi pengarahan agar mereka dapat memiliki nilai moral yang tinggi (Aprila dkk., 2017). Said *et al.*, (2018) berpendapat bahwa moral identik dengan tingkat religius, semakin individu memegang teguh agamanya, semakin kecil kemungkinannya bertindak curang, karena baginya agama merupakan pilar dalam setiap perilakunya. Kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa jika nilai moral yang dimiliki oleh setiap individu baik, maka upaya untuk mencegah tindakan *fraud* juga semakin berjalan.



Penelitian yang dilakukan Wardana dkk., (2017) menunjukkan hasil bahwa moralitas aparat berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian mengenai pengaruh moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan juga dilakukan oleh Aprila dkk., (2017) yang menunjukkan hasil bahwa moralitas berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk., (2016) dengan hasil bahwa moralitas individu tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Dari hasil penelitian sebelumnya, maka diturunkan hipotesis berikut:

H<sub>1</sub>: Moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai KPP Pratama Sukabumi.

## 2. Kompensasi dan Pencegahan *Fraud*

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai akan membuat mereka merasa diperlakukan adil, sehingga tidak ada niat untuk melakukan tindakan menyimpang pada organisasi. Menurut Purnamasari dan Amalia (2015) pemberian kompensasi yang cukup atau menaikkan gaji pegawai dapat mencegah *fraud*, karena kebutuhan fisik mereka akan tercukupi sehingga mereka tidak akan memiliki niat untuk melakukan korupsi, penyelewengan dana dan lain sebagainya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprila dkk., (2017) serta penelitian Wijaya dkk., (2017) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, ini berarti pemberian kompensasi efektif untuk mengurangi dan

mencegah *fraud* pada organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cendekia dkk., (2016) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan pencegahan *fraud*, ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Fauzya (2017) yang hasilnya tidak ada pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan *fraud*. Dari beberapa penelitian yang ada, maka diajukan hipotesis berikut:

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai KPP Pratama Sukabumi.

### 3. Ketaatan Aturan dan Pencegahan *Fraud*

Perbuatan dan tingkah laku seorang individu juga tergantung dari tingkat ketaatannya terhadap aturan (Junia, 2016). Ketika seorang individu taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasinya, dia akan bertindak sesuai dengan prosedur yang ada, dia tidak akan melakukan penyimpangan, serta ada rasa takut akan hukuman dan sanksi apabila melanggar aturan tersebut. Membangun perilaku yang taat terhadap aturan dapat mencegah pegawai untuk melakukan tindak kecurangan (Junia, 2016).

Menurut Junia (2016) ada pengaruh yang signifikan antara ketaatan aturan dan kecenderungan kecurangan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2016) dan Mufidah dan Sari (2018). Menurut Mufidah dan Sari (2018) bahwa membangun persepsi untuk taat terhadap aturan dan takut terhadap sanksi yang ada akan mencegah terjadinya *fraud*. Oleh karena itu, diajukan hipotesis berikut:

H<sub>3</sub> : Pengaruh ketaatan aturan terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai KPP Pratama Sukabumi.

#### 4. *Whistleblowing System* dan Pencegahan *Fraud*

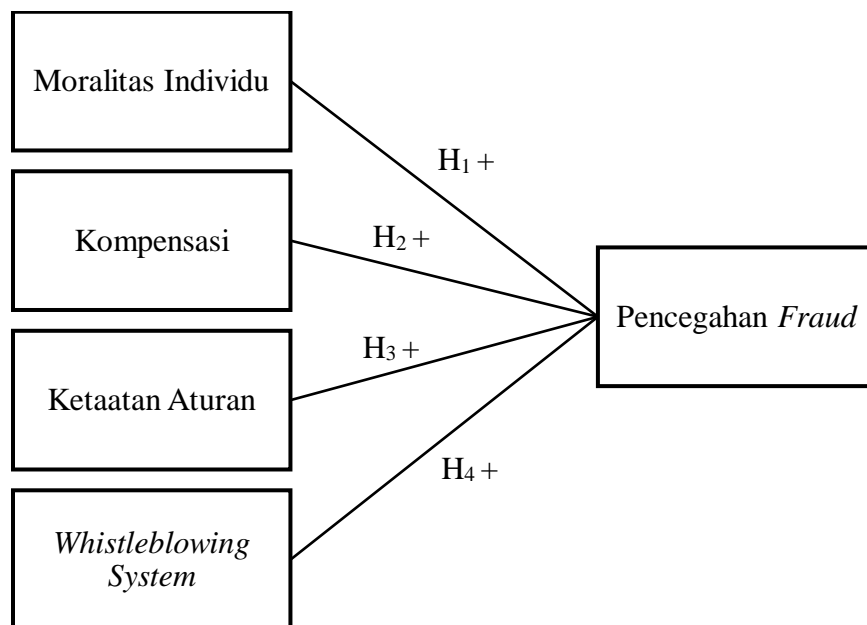
Menurut Wijaya dkk., (2017) salah satu manfaat diselenggarakannya *whistleblowing system* adalah untuk menimbulkan keengganan untuk melakukan pelanggaran karena merasa diawasi oleh sistem pelaporan yang efektif. *Whistleblowing system* merupakan pengungkapan, atau pengaduan yang dilakukan oleh pegawai terhadap tindakan yang dirasa mencurigakan, melanggar aturan dan pedoman serta dapat merugikan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Wardanah dkk., (2017) menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*, yang artinya jika suatu organisasi dapat menerapkan sistem pengaduan dengan efektif maka dapat mencegah terjadinya kecurangan dalam organisasi. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) yang menjelaskan pengaruh secara positif antara *whistleblowing system* dan pencegahan *fraud* yang artinya semakin efektif penerapan sistem ini dalam organisasi, semakin pegawai akan menghindari kecurangan karena merasa takut diadukan dan akan merasa diawasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Schutlz dan Harutyunyan (2015), mereka mengatakan bahwa penerapan *whistleblowing* belum dapat dijadikan salah satu cara pencegahan, karena

masih banyak hal yang menjadi kendala. Dari beberapa penelitian kemudian diturunkan hipotesis berikut:

H<sub>4</sub>: *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada pegawai KPP Pratama Sukabumi.

#### D. Model Penelitian



GAMBAR 2.1  
Model Penelitian