

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan atau yang biasa juga disebut dengan *fraud*, hingga saat ini masih menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan. Masih banyak kasus-kasus *fraud* yang menjadi perhatian di Indonesia maupun dunia. Pada tahun 2015, sebuah perusahaan elektronik Jepang, Toshiba, terlibat dalam kasus kecurangan. Toshiba melakukan kecurangan akuntansi (*accounting fraud*) dengan memanipulasi laporan keuangan sebesar 1,22 milyar dollar Amerika. Setelah investigasi, sejak adanya krisis global tahun 2008, Toshiba sulit untuk mencapai target keuntungan bisnis dan melakukan berbagai cara sehingga menghasilkan laba yang tidak sesuai dengan realitanya. Akibat dari kasus tersebut, CEO serta delapan pimpinan lainnya mengundurkan diri. Nama Toshiba pun dikeluarkan dari indeks saham dan mengalami penurunan penjualan, hingga pada akhir tahun 2015 Toshiba telah merugi 8 milyar dollar Amerika.

Dari kasus tersebut dapat dilihat bahwa kecurangan dapat merugikan perusahaan. Salah satu penyebab terjadinya kecurangan adalah rendahnya pengendalian internal perusahaan. Karyono (2013:17-25) menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif dapat mencegah kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan yang berkaitan dengan komputer. Diperlukan adanya pencegahan kecurangan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, baik kecurangan atas laporan keuangan, penyalahgunaan aset, korupsi, dan sebagainya. Salah satu cara untuk mencegah terjadinya kecurangan adalah dengan memiliki pengendalian internal yang efektif, sehingga dapat membantu mengawasi serta mengendalikan setiap aktivitas yang terjadi di dalam sebuah perusahaan.

Tindakan kecurangan dapat terjadi karena berbagai kondisi. Menurut Arens dkk. (2015:288), terdapat 3 (tiga) kondisi terjadinya kecurangan yang sering dikenal dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*). Kondisi pertama yaitu adanya hadiah atau tekanan (*incentives/pressures*). Hadiah atau tekanan ini dapat

dimotivasi baik dari faktor keuangan maupun non-keuangan, yang dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari pihak luar atau organisasi. Contoh tekanan seperti ekonomi yang buruk dan kebutuhan akan uang, atau menginginkan bonus yang besar dari perusahaan.

Kondisi kedua dalam segitiga kecurangan adalah peluang (*opportunities*). Peluang ini muncul dikarenakan pengendalian internal yang lemah. Peluang yang besar mengakibatkan semakin meningkatnya kecurangan yang terjadi. Untuk itu diperlukan pengawasan yang baik dengan cara meningkatkan pengendalian internal menjadi lebih efektif dan efisien. Kondisi ketiga dalam segitiga kecurangan adalah sikap atau rasionalisasi (*attitudes/rationalization*). Sikap bisa juga diartikan sebagai karakter atau nilai etik yang dimiliki oleh pribadi masing-masing. Dengan memiliki sikap yang jujur dan bertanggungjawab, maka akan mengurangi tindakan kecurangan. Rasionalisasi berarti bahwa individu membenarkan tindakan yang sudah biasa dilakukan oleh orang banyak atau bahkan atasannya sendiri.

Arens dkk. (2015: 286-287) menjelaskan bahwa kecurangan secara umum dibagi menjadi dua bentuk. Pertama, kecurangan terhadap laporan keuangan. Kecurangan ini biasanya dilakukan oleh manajemen tingkat atas dengan nominal yang besar. Terdapat dua jenis yaitu manajemen laba (*earning management*) dan pemerataan laba (*income smoothing*). Bentuk yang kedua adalah penyalahgunaan atau pencurian atas aset. Kecurangan ini memiliki intensitas terjadi lebih tinggi, dengan nominal yang kecil dan biasanya dilakukan oleh karyawan biasa.

Selain efektivitas pengendalian internal, budaya organisasi dapat menjadi penyebab lain dari tindakan kecurangan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem atau perilaku dalam sebuah organisasi yang menunjukkan karakter dari sebuah organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain (Robbins dan Judge, 2017:355). Dengan kata lain, budaya organisasi menunjukkan kekompakan atau kebersamaan setiap individu dalam sebuah organisasi. Indonesia sebagai salah satu negara di Benua Asia, merupakan negara dengan budaya kolektivisme, yang ditandai dengan kehidupan sosial yang lebih dominan dalam kehidupan sehari-hari (Wulandari, 2017).

Salah satu elemen dalam *Theory of Planned Behavior*, yaitu kontrol perilaku yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) dalam lingkungan organisasi ini dapat menyebabkan beberapa individu yang merasa nilai, sifat, dan perilakunya memiliki kemiripan karakter, akan membentuk sebuah kelompok untuk mendapatkan dukungan dari kelompoknya. Kelompok ini memiliki rasa kekeluargaan atau keharmonisan yang dapat dikatakan cukup baik. Rasa kekeluargaan yang tinggi ini bisa berakibat baik maupun buruk. Dengan rasa kekeluargaan yang tinggi, karyawan bisa saling mengingatkan jika rekan kerjanya melakukan kesalahan dan perbuatan yang ilegal, sehingga dapat meningkatkan pencegahan kecurangan. Namun akibat buruknya, dengan memiliki rasa kekeluargaan antar individu pada suatu kelompok tertentu justru dapat meningkatnya tindakan kecurangan. Antar individu dapat bekerjasama untuk melakukan kecurangan, bahkan saling menutupi tindakan tersebut.

Perusahaan yang menganut budaya kekeluargaan yang tinggi inilah yang memungkinkan setiap individu dalam organisasi melakukan tindakan untuk mengurangi resiko kecurangan. Dalam segitiga kecurangan, budaya organisasi masuk dalam kategori rasionalisasi (Softian, 2017). Rasionalisasi berarti pembenaran terhadap suatu perilaku atau budaya, walaupun tindakan tersebut salah. Namun dengan adanya rasionalisasi, jika dalam suatu instansi telah ditanamkan budaya bahwa suatu kecurangan merupakan tindakan yang tidak baik dan merugikan banyak pihak, maka pegawai cenderung tidak akan melakukan kecurangan. Di sebuah perusahaan, akan sangat baik bila memiliki pengendalian internal yang ketat dan telah dijalankan dengan sebagaimana mestinya oleh para anggotanya. Dalam praktiknya, masih ada perusahaan yang belum memiliki pengendalian yang baik, atau sudah memiliki pengendalian internal namun tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurani dan Octavia (2016) memberikan hasil bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian yang dilakukan oleh Cendikia dkk. (2016) memberikan hasil yang sama bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Penelitian tentang budaya organisasi

pernah dilakukan oleh Hartidah dan Ludigdo (2010) untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Zelmiyanti dan Anita (2015) mengenai budaya organisasi dan peran auditor internal memberikan pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Latar belakang tersebut memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian tentang efektivitas pengendalian internal dan budaya organisasi (kolektivisme versus individualisme) terhadap pencegahan kecurangan, pada beberapa perusahaan manufaktur. Perusahaan-perusahaan tersebut belum terdaftar dalam BEI sehingga pelaporan tahunan masih berifat tertutup sehingga dapat memicu terjadinya kecurangan. Perusahaan juga telah berdiri dalam waktu yang cukup lama, yaitu melebihi 20 tahun bahkan hingga lebih dari 50 tahun. Banyak dari karyawan yang telah bekerja cukup lama, yang dapat menjadi penyebab adanya *groupthink* dan kelompok-kelompok individu, sehingga apakah pengendalian internal dan budaya organisasi di perusahaan-perusahaan tersebut sudah cukup efektif dan berpengaruh untuk mencegah adanya kecurangan. Dari hasil observasi peneliti, tidak ditemukan adanya kasus atau fenomena terjadinya kecurangan pada perusahaan yang diteliti, yang sebagian besar adalah perusahaan milik keluarga. Perusahaan ini bergerak dalam sector kosmetik, clay, ban dalam, dan benang yang memiliki karakteristik kekeluargaan. Perbedaan antar perusahaan hanya terletak pada skala perusahaan, meskipun semua sudah berstatus sebagai perseroan terbatas.

Walaupun ada sebagian yang bukan merupakan perusahaan keluarga, dari hasil pengamat dapat dilihat bahwa perusahaan ini memiliki rasa kekeluargaan cukup tinggi, yang ditandai dengan beberapa hal seperti saling membantu jika ada yang memiliki kendala, tidak memarahi rekan jika berbuat salah, dan memiliki komunikasi yang sangat baik antar sesama rekan kerja. Rasa kekeluargaan yang tinggi pada perusahaan menjadi alasan untuk menggunakan salah satu dari kelima dimensi budaya menurut Hofstede (dalam Robbins dan Judge, 2017:98-99), yaitu

dimensi kolektivisme versus individualisme. Penelitian terkait dengan budaya organisasi (kolektivisme versus individualisme) terhadap pencegahan kecurangan yang masih minim, juga menjadi salah satu alasan untuk memasukan variabel budaya organisasi ke dalam penelitian ini.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah efektivitas pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada perusahaan manufaktur di Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efektivitas pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada perusahaan manufaktur di Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang lain yang melakukan penelitian serupa, terutama mengenai pengaruh efektivitas pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menjadi masukan bagi manajemen agar semakin meningkatkan pengendalian internal untuk meminimalkan terjadinya kecurangan, serta memahami dan mengetahui pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap pencegahan kecurangan di dalam perusahaan.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan terdiri dari 5 bab yang disusun secara sistematis sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, yaitu fenomena yang terjadi terkait penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat akademik dan praktis, serta sistematika penulisan skripsi.

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

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang definisi serta komponen-komponen yang berkaitan dengan pengendalian internal dan pencegahan kecurangan. Dalam bab ini juga berisi tentang penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi peneliti, pengembangan hipotesis, serta rerangka penelitian.

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

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian yang digunakan, identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, serta analisis data.

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

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian yang dapat berupa gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi, deskripsi data, hasil analisis data yang berisi hasil-hasil uji menggunakan SPSS, serta pembahasan dari hasil penelitian.

### **BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dalam melakukan penelitian, serta saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi objek penelitian.