

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERAN AUDITOR INTERNAL
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN PELAKSANAAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Empiris Pada BPR Di Sumatera Barat)

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

RIRI ZELMIYANTI
02133/2008

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

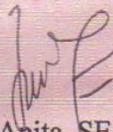
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERAN AUDITOR
INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN
PELAKSANAAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada BPR Sumatera Barat)

Nama : Riri Zelmiyanti
BP/NIM : 2008/02133
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Keuangan
Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret 2012

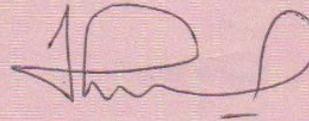
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Lili Anita, SE, M.Si Ak
NIP. 19710302 199802 2 001

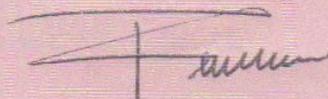
Pembimbing II



Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19771123 200312 1 003

Mengetahui

Ketua Prodi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP.19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi-Kuangan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal
Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan
Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening
(Studi Empiris pada BPR Sumatera Barat)

Nama : Riri Zelmiyanti

BP/NIM : 2008/02133

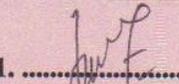
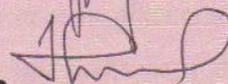
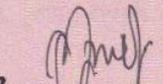
Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Keuangan

Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Lili Anita, SE, M.Si, Ak	1. 
2. Sekretaris	: Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak	2. 
3. Anggota	: Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak	3. 
4. Anggota	: Charoline Cheisviyanny, SE, M.Ak	4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riri Zelmianti

Nim/BP : 02133/2008

Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Keuangan

Fakultas : Ekonomi

Alamat : JL. Cendrawasih, Kakak Tua No. 2 A Air Tawar Barat

No HP : 081370433858

Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Sumatera Barat)**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/ skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/ skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis/ skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasi kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh Tim pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena karya tulis/ skripsi ini.

Padang, 6 Maret 2012



Nim. 02133/08

ABSTRAK

Riri Zelmiyanti. 02133/2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intevening (Studi Empiris Pada BPR Sumatera Barat).

Pembimbing I : Lili Anita, SE, M.Si, Ak

II : Henri Agustin, SE, M.Sc,Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. (2) Pengaruh peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan.(3) Pengaruh pelaksanaan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan. (4) Pengaruh budaya organisasi terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal. (5) Pengaruh peran auditor internal terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal.

Penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Populasi penelitian ini adalah BPR di Sumatera Barat. Sampel ditentukan berdasarkan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner dan via pos kepada responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *partial least squar* (PLS).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa:(1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. (2) Peran auditor internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.(3) Pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. (4) Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal. (5) Peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal. Sehingga penelitian ini membuktikan bahwa pelaksanaan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening.

Dalam penelitian ini disarankan: (1) Bagi direksi disarankan untuk memperhatikan budaya organisasi di dalam BPR, serta peran auditor internal dalam memberikan saran-saran terhadap sistem pengendalianinternal karena akan mempengaruhi pencegahan kecurangan. (2) Bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variabel penelitian seperti: pemberian kompensasi, penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, peran komite audit dan variabel lain yang dapat mencegah kecurangan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening (*Studi Empiris Pada BPR Sumatera Barat*)"**. Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Ibu Lili Anita, SE, M.Si, Ak dan Bapak Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu dan pemikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

4. Ibu Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak dan Ibu Charoline Cheisviyanny ,SE,M.Akpengeji yang telah memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi penulis.
5. Bapak/Ibu Karyawan/i, Auditor Internal dan Direksi BPR Sumatera Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
6. Ibunda Gustina dan ayahanda Zamzami serta segenap keluarga yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman mahasiswa angkatan 2008 pada program studi akuntansi fakultas ekonomi universitas negeri padang serta rekan-rekan yang sama-sama berjuang atas motivasi, saran dan informasi yang sangat berguna.
8. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Perumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	16
1. BPR	16
a. Pengertian BPR	16
b. Pengawasan Bank Indonesia Terhadap BPR	16
2. Kecurangan	17
a. Pengertian Kecurangan.....	17
b. Jenis - Jenis Kecurangan.....	18
c. Penyebab Kecurangan	21
d. Faktor – Faktor yang Dapat Mencegah Kecurangan.....	21
3. Budaya Organisasi.....	24
a. Pengertian Budaya Organisasi	24
b. Fungsi Budaya Organisasi	26
c. Elemen Budaya Organisasi	27
4. Peran Auditor Internal	30

a. Pengertian Auditor Internal	30
b. Prinsip Dasar Audit Internal	31
c. Tujuan Audit Internal	31
d. Peran Auditor Internal dalam Mencegah Kecurangan	32
5. Sistem Pengendalian Internal.....	34
a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal	34
b. Komponen - Komponen Sistem Pengendalian Internal	35
c. Tujuan Pengendalian Internal	39
6. Penelitian Terdahulu.....	40
7. Hubungan Antar Variabel.....	45
a. Hubungan antara budaya organisasi dengan pencegahan kecurangan.....	45
b. Hubungan antara peran auditor internal dengan pencegahan kecurangan.....	46
c. Hubungan antara pelaksanaan sistem pengendalian internal dengan pencegahan kecurangan	48
d. Hubungan antara budaya organisasi dengan sistem pengendalian internal	49
e. Hubungan peran auditor internal dengan sistem pengendalian internal	50
B. Kerangka Konseptual	52
C. Hipotesis	54

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	56
B. Populasi dan Sampel	56
C. JenisData	58
D. Sumber Data	59
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Variabel Penelitian	59
1. Variabel Endogen (Y)	59
2. Variabel Eksogen (X_1, X_2)	59

3. Variabel Intervening (X_3).....	60
G. Instrumen Penelitian	60
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	63
I. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (<i>Pilot Test</i>)	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	65
J. Teknik Analisis Data.....	65
1. Analisis Deskriptif	66
a. Verifikasi data	66
b. Menghitung nilai jawaban	66
c. Analisis data	66
K. Definisi Operasional.....	70
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambara Umum Objek Penelitian.....	71
B. Demografi Responden	72
1. Karakteristik Responden	72
2. Deskripsi Hasil Penelitian	74
3. Analisis Data	80
a. Hasil Pengujian <i>Outer Model</i>	80
b. Hasil Pengujian <i>Inner Model</i>	84
C. Pembahasan	87
1. Pengaruh Peran Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan.....	87
2. Pengaruh Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan	
89	
3. Pengaruh Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan	90

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal.....	91
5. Pengaruh peran Auditor Intenal Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal.....	93
6. Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Melalui Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal	94

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	96
B. Keterbatasan dan Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Nama dan Alamat Bank Perkreditan Rakyat di Sumatera Barat	57
2. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya.....	60
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	60
4. Nilai <i>Corrected Item Total</i>	64
5. Uji Realibilitas data	65
6. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	72
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Keahlian	73
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
11. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	75
12. Distribusi Frekuensi Variabel Peran Auditor Internal	76
13. Distribusi Frekuensi Variabel Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal	77
14. Distribusi Frekuensi Variabel Pencegahan Kecurangan	79
15. Nilai <i>Cross loadings</i>	82
16. Nilai <i>Laten Variabel Correlation</i>	83
17. Nilai AVE dan Akar AVE.....	83
18. Nilai <i>Composite Reliability</i>	84
19. Nilai <i>Results for inner weights (Path Coefficients)</i>	84
20. Nilai <i>R Square</i>	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	54
2. Hasil Output Grafik Smart PLS	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	101
2. Tabulasi Data Pilot Test.....	106
3. Hasil Uji Validitas da Reliabilitas Pilot Test	110
4. Tabulasi Data Penelitian	115
5. Hasil Uji Smart PLS	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan berupa kredit. Salah satu perbankan yang ada di Indonesia yaitu Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Landasan hukum BPR terdapat dalam Undang-Undang No 10/1998 yang menyatakan BPR adalah bank yang melaksanakan kegiatan secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Usaha BPR meliputi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan menyediakan kredit sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Bank Indonesia. Kegiatan utama BPR ditujukan untuk melayani usaha-usaha kecil dan masyarakat di daerah perdesaan. Bentuk hukum BPR dapat berupa perseroan terbatas, perusahaan daerah atau koperasi.

Di daerah Sumatera Barat cikal bakal BPR adalah Lumbung Pitih Nagari (LPN) yaitu lembaga kemasyarakatan yang berfungsi membantu masyarakat dalam bidang permodalan usaha kecil. Perkembangan selanjutnya perantau Sumatera Barat mendirikan BPR yang ditujukan dapat membantu Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang ada di Sumatera Barat. Akhirnya terdapat tiga bentuk BPR di Sumatera Barat berdasarkan kepada inisiator dan kepemilikan BPR. Pertama BPR binaan Yayasan Gebu Minang (BPR YGM), kedua BPR

binaan Bank Nagari Sumatera Barat, terakhir BPR yang lahir dan kepemilikannya di luar karakteristik pertama dan kedua.

Perkembangan BPR yang pesat umumnya disertai dengan semakin kompleksnya kegiatan usaha bank yang mengakibatkan peningkatan *eksposur* risiko bank dan meningkatnya tantangan yang dihadapi oleh industri BPR. Kepercayaan merupakan salah satu dasar pekerjaan dalam dunia perbankan jika terjadi kecurangan akan mengikis tingkat kepercayaan berbagai pihak yang berkaitan langsung ataupun tidak langsung dengan bank. Kecurangan yang terjadi di BPR akan mengganggu fungsi intermediasi bank, sehingga tujuan pencapaian kerjanya akan sulit bisa dicapai.

Institute of Internal Auditor (IIA) dalam Sawyers (2006:339) menyebutkan kecurangan adalah serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan *illegal* yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang di dalam maupun di luar organisasi. Manajemen bertanggung jawab untuk mengimplementasikan tata kelola korporasi dan prosedur pengendalian untuk meminimalkan kecurangan, yang dapat dikurangi melalui kombinasi antara tindakan mencegah, menghalangi dan mendeteksi. Manajemen dapat mencegah kecurangan dengan mempersempit kesempatan melalui kebijakan pendeteksi kecurangan dan hukuman yang diterapkan terhadap karyawan jika melakukan tindakan kecurangan.

AICPA bersama dan beberapa organisasi profesional menerbitkan manajemen anti *fraud programs and control* untuk membantu manajemen dan dewan direksi dalam upaya mengurangi kecurangan. Pedoman ini

mengidentifikasi tiga unsur untuk mencegah, menghalangi, dan mendeteksi kecurangan. Unsur-unsur tersebut yaitu (1) Budaya yang jujur dan etika yang tinggi, (2) Tanggung jawab manajemen untuk mengevaluasi resiko kecurangan dan (3) Pengawasan oleh komite audit (Arens, 441:2008). Sedangkan menurut Effendi (2004), kecurangan dapat dicegah dengan (1) membangun struktur pengendalian internal yang baik, (2) mengefektifkan aktivitas pengendalian internal, (3) meningkatkan budaya organisasi, dan (4) mengefektifkan fungsi internal audit.

Dalam mencegah kecurangan untuk meningkatkan kinerja bank, melindungi kepentingan *stakeholders* dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundangan-undangan serta nilai-nilai etika (*code of conduct*) yang berlaku secara umum pada industri perbankan, bank wajib melaksanakan peningkatan budaya organisasi. Veizthal (2008) mendefinisikan budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lainnya untuk menentukan apa arti bekerja dalam organisasi. Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lain. Budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua orang yang berada di dalam organisasi diarahkan pada satu pandangan yang sama dan dapat meningkatkan konsistensi sikap.

Bank merupakan salah satu perusahaan yang memberikan jasa pelayanan, sehingga dalam perbankan budaya tersebut sangat penting. Pendapat

Veizhaldidukung oleh pendapat Kusdi (2011:81) budaya adalah pola-pola perilaku, sikap, nilai-nilai dan asumsi yang dimiliki oleh para anggota sebuah organisasi disosialisasikan pada anggota baru, dan sedikit banyaknya bersifat stabil terhadap waktu. Perilaku, sikap dan nilai-nilai karyawan memiliki dua arah yaitu terhadap orang-orang di luar dan di dalam perusahaan. Nasabah atau orang-orang yang di luar perusahaan akan memperhatikan sikap atau pelayanan yang diberikan karyawan. Namun budaya terhadap orang-orang yang di dalam perusahaan lebih mengarahkan kepada kebiasaan yang akan mendukung kinerja organisasi. Budaya dalam pembahasan ini lebih mengarah terhadap budaya yang dapat mencegah kecurangan. Menurut Tunggal (2011:44) budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat mencegah kecurangan dalam suatu organisasi. Pernyataan Tunggal sejalan dengan pendapat Arens yang menyatakan kecurangan dapat dicegah melalui budaya yang jujur dan etika yang tinggi sehingga dalam penelitian ini budaya organisasi yang akan di bahas yaitu budaya yang etis dalam perusahaan.

Selain faktor budaya organisasi, faktor yang akan mengurangi tindakan kecurangan yaitu peran dari auditor internal. Menurut Guy (2003:408) audit internal adalah suatu fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatan dalam organisasi sebagai jasa bagi organisasi. Tujuan auditor internal adalah untuk membantu anggota organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Hal ini didukung oleh pernyataan Sawyer (2005 : 55) kegiatan audit internal haruslah membantu organisasi menerapkan kontrol yang efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi serta mendorong perbaikan yang terus menerus. Auditor

internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Auditor internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan resiko-resiko terkait dalam menjalankan usaha.

Peran auditor internal di perbankan harus dapat mendorong pencapaian tujuan (*goal*) perusahaan dengan tata kelola perbankan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*). Peran auditor internal sebagai konsultan internal (*internal consulting*) perusahaan harus dapat memberikan *early warning* kepada manajemen perbankan untuk mencegah dan meminimalisasi dampak kecurangan yang dapat merugikan perbankan. Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian *fraud* yang terjadi di suatu organisasi (perusahaan). Sesuai Interpretasi Standar Profesional Audit Internal (SPAI) – standar 120.2 tahun 2004, tentang pengetahuan mengenai kecurangan, dinyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk dapat mengenali, meneliti dan menguji adanya indikasi kecurangan. Selain itu, *Statement of Internal Auditing Standards (SIAS) No. 3*, tentang *Deterrence, Detection, Investigation, and Reporting of Fraud* (1985), memberikan pedoman bagi auditor internal tentang bagaimana auditor internal melakukan pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian terhadap *fraud*. SIAS No. 3 tersebut juga menegaskan tanggung jawab auditor internal untuk membuat

laporan audit tentang *fraud*. Menurut Agoes (2000: 227), salah satu kelemahan sistem pengendalian internal disebabkan tidak berfungsinya bagian audit internal. Auditor internal mengemban tanggung jawab utama mengawasi pelaporan keuangan serta proses pengendalian internal dalam perbankan.

Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen (Arens,2008:378). Adanya kebijakan dan prosedur dalam perbankan akan membentuk struktur pengendalian internal perusahaan. Manajemen memiliki tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif, reliabilitas pelaporan keuangan, efisiensi dan efektifitas operasi, serta ketaatan pada hukum dan peraturan. Menurut Arens (2008:370) terdapat lima komponen pengendalian internal yaitu: (1) lingkungan pengendalian (2) penilaian resiko (3) aktivitas pengendalian (4) informasi dan komunikasi serta (5) pengawasan. Lingkungan pengendalian merupakan payung dari sistem pengendalian internal. Lingkungan pengendalian merupakan pengendalian yang mempengaruhi keseluruhan organisasi dan menjadi *atmosfir* individu organisasi di dalam melaksanakan aktivitas dan melaksanakan tanggungjawab atas pengendalian yang menjadi bagiannya. Apabila lingkungan pengendalian menunjukkan kondisi yang baik, maka dapat memberikan pengaruh yang cukup baik bagi organisasi.

Sistem pengendalian internal dalam perbankan erat kaitannya dengan budaya organisasi, menurut Robbins (2002:283) budaya berfungsi sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan. Karyawan yang baru dalam perusahaan

belum langsung bisa menjalankan semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan, tetapi karyawan tersebut akan melihat kebiasaan atau budaya yang ada dalam perusahaan tersebut. Sehingga ketika budaya organisasi tersebut kuat maka penerapan sistem pengendalian internal yang ada akan lebih efektif. Sistem pengendalian internal yang efektif akan menekan tindakan kecurangan dalam suatu perbankan. Auditor internal mengevaluasi dan memberikan saran terhadap sistem pengendalian internal. Auditor internal yang memiliki kompetensi bagus, akan menyebabkan pelaksanaan sistem pengendalian internal efektif, oleh karena itu pengendalian internal perbankan yang efektif akan mengurangi resiko kecurangan.

Sistem pengendalian internal merupakan variabel intervening. Variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiono: 2007). Budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan melalui sistem pengendalian internal yang efektif dan auditor internal dapat mencegah kecurangan melalui sistem pengendalian internal tersebut.

Beberapa tahun terakhir terjadi kasus kecurangan di BPR Sumatera Barat yang mengakibatkan dilikuidasinya beberapa BPR. Pada tahun 2011 dilikuidasi dua BPR, sedangkan tahun 2010 dilikuidasi tiga BPR dari sepuluh BPR yang dilikuidasi di Indonesia. Sehingga tahun 2011 BPR yang ada di Sumatera Barat

sebanyak 100 (Seratus) BPR. Dana yang dikeluarkan LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) untuk meng-*cover* BPR yang dilikuidasi BI mencapai Rp25 miliar untuk tahun 2010. Salah satu penyebab BPR dilikuidasi yaitu adanya *fraud* atau bekinerja buruk. Sebagian besar penyebab BPR berkinerja buruk karena tidak adanya jiwa seorang banker dalam pengelolaan bank itu sehingga manajemen bank tidak terkontrol sebagaimana layaknya perusahaan perbankan (Infobanknews: 2011).

Selain itu tindakan *kecurangan* juga terjadi pada BPR-LPN Sulit Air, diketahui setelah adanya pemeriksaan dari Bank Indonesia sebagai pengawas BPR. Kecurangan yang terjadi dalam bank tersebut yang melibatkan pihak-pihak dalam perusahaan yaitu komisaris, direktur utama dan pegawai. Kasus berawal dari kondisi keuangan perusahaan yang mulai menipis, tersangka membuat pinjaman sementara dalam bentuk kredit. Modus yang dilakukan yaitu dengan mencari nama-nama debitur yang dulunya mengajukan kredit tapi tidak dapat dicairkan, serta pencatatan palsu untuk menutupi pinjaman sementara yang tercatat dalam neraca rupa-rupa. Sehingga seolah-olah keuangan bank stabil karena adanya kredit yang dikucurkan kepada enam debitur sebesar 120 juta (Riau Pos:2010).

Kasus terakhir di BPR Setia Budi kecurangan dilakukan oleh direktur yang menjabat selama empat tahun. Modus kecurangan yang dilakukan yaitu mencatat kredit fiktif dengan memakai nama-nama nasabah, tindakan ini diketahui setelah adanya pengawasan dari BI. Tindakan kecurangan tersebut diperkuat dengan adanya temuan dari auditor internal mengenai kredit fiktif, kasus perekeyasaan

dilakukan dengan menggunakan nama-nama 16 orang nasabah sehingga menimbulkan kerugian BPR Setia Budi sebesar Rp 704 juta. Terdakwa telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana membuat atau mengakibatkan adanya pencatatan palsu, dalam pembukuan ataupun laporan, maupun dalam dokumen ataupun laporan kegiatan usaha ataupun rekening dalam sebuah bank. Perbuatan terdakwa telah melanggar Pasal 49 Ayat 1 huruf a UU Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan sebagaimana dirubah dalam UU Nomor 7 Tahun 1992. Uang dari kredit fiktif yang direkayasa terdakwa itu, digunakan untuk membantu kepentingan kantor dan juga untuk kepentingan pribadi terdakwa (Bisnis Sumatera:2011).

Dalam Laporan Pengawasan Perbankan (2007) menyatakan bahwa adanya praktik-praktik BPR yang tidak sehat antara lain (1) rekayasa pemberian kredit bank kepada pihak terkait maupun pihak tidak terkait untuk menghindari pelayanan BMKP, (2) perselisihan intern baik antar pengurus maupun antara pengurus dengan pihak yang dapat mempengaruhi operasional bank, (3) pelaporan yang disampaikan kepada BI belum sepenuhnya akurat, dan (4) kasus bank dalam bank untuk kepentingan pengurus atau pemilik BPR.

Pengaturan dan pengawasan BPR oleh Bank Indonesia diarahkan untuk mengoptimalkan fungsi BPR sebagai lembaga kepercayaan masyarakat yang ikut berperan dalam membantu pertumbuhan ekonomi terutama di wilayah pedesaan. Dengan demikian pengaturan dan pengawasan BPR yang dilakukan disesuaikan dengan karakteristik operasional BPR namun tetap menerapkan prinsip kehati-hatian bank (*prudential banking*) agar tercipta sistem perbankan yang sehat.

Jika dilihat dari beberapa kasus di atas sebenarnya kecurangan yang terjadi di BPR berawal dari tata kelola perusahaan atau budaya ketidak jujuran perusahaan tersebut karena kecurangan ini berawal dari adanya masalah keuangan internal. Sistem pengendalian interal disini belum berperan secara optimal karena pihak-pihak internal sendiri yang terlibat dalam kasus kecurangan. Namun di sisi lain peran dari auditor internal juga lemah, buktinya kasus tersebut bisa terungkap setelah adanya pemeriksaan dari BI. Sehingga dari kasus-kasus kecurangan yang di temui di beberapa BPR tersebut, akan memberikan kerugian terhadap BPR yaitu kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap BPR, karena pihak-pihak dalam perusahaan terlibat langsung dalam beberapa kasus di atas.

Berdasarkan pernyataan Arens tindakan kecurangan juga dilakukan untuk keuntungan organisasi, kasus kredit fiktif yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait berguna untuk meningkatkan nilai CAR dari BPR, karena salah satu ketentuan BI yaitu BPR diwajibkan untuk memenuhi rasio KPMM (Kewajiban penyediaan Modal Minimum) (CAR) minimal 8% yang dihitung dari perbandingan antara Modal dengan Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR). Dengan adanya pemberian kredit akan meningkatkan nilai akun kredit yang diberikan, sehingga nilai CAR BPR bersangkutan akan meningkat.

Penelitian mengenai kecurangan di perbankan telah dilakukan oleh Murniati (2009) yang menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem pengendalian internal dan peran auditor internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Selain itu Wilopo (2006) juga meneliti mengenai kecurangan yang menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh

yang signifikan dan negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Penelitian mengenai budaya organisasi Rangga (2009) membuktikan faktor budaya organisasi yaitu transaksi dengan pihak yang memiliki hubungan istimewa secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian mengenai pengaruh auditor internal terhadap sistem pengendalian internal dilakukan oleh Neli (2009) yang menyatakan bahwa auditor internal berpengaruh terhadap penerapan sistem pengendalian internal. Sedangkan untuk budaya organisasi terhadap sistem pengendalian internal dilakukan oleh Riba'ati (2003) yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi penerapan pengendalian internal khususnya dalam pengelolaan kas. Penelitian Riba'ati ini dilakukan terhadap BPR yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan *penelitian* di atas menyatakan bahwa faktor budaya organisasi, audit internal dan pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian internal dan adanya peran auditor internal berpengaruh terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal dalam perusahaan tersebut. Namun penelitian yang terdahulu belum pernah menggabungkan pengaruh budaya organisasi, peran auditor internal dan pelaksanaan sistem pengendalian internal. Padahal diperlukan, dan merupakan kesatuan yang perlu diteliti di bank terutama BPR. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitian. Penelitian terdahulu lebih mengarahkan pada perusahaan besar dan Bank umum namun pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu BPR. Hal ini dilakukan karena tujuan

utama BPR yaitu membangun UMKM yang ada di daerah, sehingga jika BPR optimal dalam aktivitasnya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap dana dan kemampuan BPR mencairkan dana pada UMKM. Faktor lain yaitu penelitian mengenai kecurangan di lembaga perbankan masih sedikit dilakukan namun dewasa ini tindakan kecurangan di perbankan semakin banyak.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Sumatera Barat)**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.
2. Pengaruh pelaksanaan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
3. Pengaruh pengawasan komite audit terhadap pencegahan kecurangan.
4. Pengaruh auditor internal terhadap pencegahan kecurangan.
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan melalui komitmen organisasi.
7. Pengaruh peran auditor internal terhadap sistem pengendalian internal.

8. Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan melalui sistem pengendalian internal.
9. Pangaruh auditor internal terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal.

C. Pembatasan Masalah

Dalam Penelitian ini hanya dibatasi permasalahan pada pengaruh budaya organisasi dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening di BPR Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat?
2. Sejauhmana pangaruh pelaksanaan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat?
3. Sejauhmana pengaruh peran audit internal terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat?
4. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal di BPR Sumatera Barat?
5. Sejauhmana pengaruh auditor internal terhadap pelaksanaan sistem pengendalin internal?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur atau mengetahui

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.
2. Pengaruh pelaksanaan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.
3. Pengaruh auditor internal terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal.
5. Pengaruh auditor internal terhadap pelaksanaan sistem pengendalian internal.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan atau menambah pengetahuan tentang sejauhmana pengaruh budaya organisasi dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening.

2. Bagi BPR Sumatera Barat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada BPR Sumatera Barat untuk meningkatkan budaya organisasi, peran auditor internal dan pelaksanaan sistem pengendalian internal yang dapat mencegah kecurangan.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan acuan yang dapat dipakai untuk penelitian yang lebih lanjut serta menjadikan input untuk menambah wawasan dan pengetahuan apabila ada penelitian sejenis berikutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. BPR

a. Pengertian BPR

Landasan Hukum BPR adalah UU No.7/1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No.10/1998. Dalam UU tersebut secara tegas disebutkan bahwa BPR adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan usaha BPR terutama ditujukan untuk melayani usaha-usaha kecil dan masyarakat di daerah pedesaan. Bentuk hukum BPR dapat berupa Perseroan Terbatas, Perusahaan Daerah, atau Koperasi.

b. Pengawasan Bank Indonesia Terhadap BPR

Sebagaimana salah satu jenis bank maka pengaturan dan pengawasan BPR dilakukan oleh Bank Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam UU No.3 tahun 2004 tentang Bank Indonesia. Kewenangan pengaturan dan pengawasan BPR oleh Bank Indonesia meliputi kewenangan memberikan izin (*right to license*), kewenangan untuk mengatur (*right to regulate*), kewenangan untuk mengawasi (*right to control*) dan kewenangan untuk mengenakan sanksi (*right to impose sanction*). Pengaturan dan pengawasan BPR oleh Bank Indonesia diarahkan untuk mengoptimalkan fungsi BPR sebagai

lembaga kepercayaan masyarakat yang ikut berperan dalam membantu pertumbuhan ekonomi terutama di wilayah pedesaan. Dengan demikian pengaturan dan pengawasan BPR yang dilakukan disesuaikan dengan karakteristik koperasional BPR namun tetap menerapkan prinsip kehati-hatian bank (*prudential banking*) agar tercipta sistem perbankan yang sehat.

2. Kecurangan

a. Pengertian Kecurangan

Kecurangan menurut *insititute of internal Auditor (IIA)* adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan *illegal* yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang di dalam maupun diluar organisasi (Sawyer's, 2006:339).

Sedangkan *Black Law Dictionary* dalam Tunggal (2011:44) mendefinisikan kecurangan yaitu:

- 1) Kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara disengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan.
- 2) Penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) yang secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tidak dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat.

- 3) Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), penyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh/tanpa perhitungan yang mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak yang merugikannya.

b. Jenis - Jenis Kecurangan

Dalam konteks audit atas laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Dua kategori yang utama adalah pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aktiva.

- 1) Pelaporan keuangan yang curang adalah salah saji atau pengabaian jumlah atau pengungkapan yang disengaja dengan maksud menipu para pemakai laporan tersebut.
- 2) Penyalahgunaan (*misappropriation*) aktiva adalah kecurangan yang melibatkan pencurian aktiva entitas. Pencurian aktiva perusahaan sering kali mengkhawatirkan manajemen tanpa memperhatikan materialitas jumlah yang terkait, karena pencurian bernilai kecil menggunung seiring dengan berjalannya waktu (Arens, 2008:431).

Menurut Tuanakotta (2010) *Fraud* dalam hubungan kerja (*occupational fraud*) mempunyai tiga cabang utama yakni:

1) *Corruption*

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) korupsi merupakan penyelewengan atau penyalahgunaan uang negara (perusahaan, organisasi, yayasan dan sebagainya) untuk keuntungan pribadi atau orang lain.

Korupsi disini digambarkan dalam ranting-ranting yaitu :

- a) *Conflicts of interest* atau benturan kepentingan seperti keluarga atau kroni mereka yang menjadi pemasok atau rekan di lembaga pemerintahan.
 - b) *Bribery* atau penyuapan.
 - c) *Illegal gratuities* adalah pemberian atau hadiah yang merupakan bentuk terselubung dari penyuapan.
 - d) *Economic extortion* adalah ancaman yang merupakan pemerasan.
- 2) *Asset Misappropriation* (pengambilan aset secara ilegal)
- a) *Skimming* uang dijarah sebelum masuk perusahaan
 - b) *Larceny* yaitu uang dijarah setelah ada perusahaan.
 - c) *Fraudulent disbursements* atau pengelapan.
- 3) *Fraudulent Statements*
- a) *Fraud* dalam menyusun laporan keuangan
 - b) *Fraud dalam* menyusun laporan non keuangan atau penyampaian laporan non keuangan secara menyesatkan.

Sedangkan Delf (2004) dalam Tunggal (2011:57) menambah satu lagi tipologi *fraud* yaitu *cybercrime*. Kecurangan ini merupakan kecurangan yang paling canggih dan dilakukan oleh pihak-pihak yang mempunyai keahlian khusus dan tidak selalu dimiliki oleh pihak lain. *Cybercrime* akan menjadi jenis *fraud* yang paling ditakuti di masa depan di mana teknologi berkembang dengan pesat dan canggih.

Tiga faktor yang berhubungan dengan kecurangan atau penggelapan. Tiga faktor bersifat kolektif dan dapat terjadi dengan kondisi tingkatan yang berbeda-beda, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Situasi akan kebutuhan, situasi ini dapat disebabkan oleh alasan keuangan karena pengeluaran atau kerugian uang lainnya yang tidak dapat ditutupi oleh sumber daya keuangan yang normal dari individu tersebut.
- 2) Lingkungan yang mengundang terjadi penggelapan, hal ini biasanya merupakan dimana situasi tidak terdapat kontrol atau dimana kontrolnya lemah atau dimana terdapat kontrol namun tidak berfungsi.
- 3) Karakteristik perilaku seseorang, kedua kondisi diatas dapat terjadi, namun jika individu tersebut memiliki sifat jujur yang tinggi kecurangan tidak akan dilakukan (Sawyer's, 2006:357)

Tiga kondisi kecurangan yang berasal dari pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aktiva diuraikan dalam SAS 99 (AU 316). Ketiga kondisi ini disebut sebagai segitiga kecurangan (*fraud triangle*)

- 1) Insentif/tekanan, manajemen atau pegawai lain merasa insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan.
- 2) Kesempatan, situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan.
- 3) Sikap/rasionalisasi, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan

yang membuat mereka merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur (Arens,2008:432).

c. Penyebab Kecurangan

Bank For International Settlements (BIS), menyebutkan penyebab terjadinya *fraud* (kecurangan), kerugian dan permasalahan bank, terutama disebabkan :

- 1) Kurang memadainya pengawasan dan akuntabilitas dari pengurus bank serta kegagalan mengembangkan budaya pengendalian yang kuat.
- 2) Tidak memadainya identifikasi risiko dan penilaian atas risiko dari kegiatan bank, baik “*on*” maupun “*off*” *balance sheet*.
- 3) Tidak ada atau gagalnya fungsi struktur dan kunci pengendalian, serta pemisahan fungsi, pengesahan/otorsasi, verifikasi dan kaji ulang atas kinerja bank.
- 4) Tidak berjalannya komunikasi/arus informasi kepada pengurus mengenai permasalahan yang terjadi.
- 5) Tidak memadainya atau tidak efektifnya program audit dan kegiatan pemantauan terutama dalam identifikasi dan pelaporan kelemahan dalam pengendalian permasalahan bank (Tjukria:2010).

d. Faktor-Faktor yang Dapat Mencegah Kecurangan

Menurut Tunggal (2010:231), pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Membangun struktur pengendalian intern yang baik.
- 2) Mengefektifkan aktifitas pengendalian.

- 3) Meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
- 4) Mengefektifkan fungsi internal audit.
- 5) Menciptakan struktur penggajian yang wajar dan pantas.
- 6) Mengadakan rotasi dan kewajiban bagi pegawai untuk mengambil hak cuti.
- 7) Memberikan sanksi yang tegas kepada mereka yang melakukan kecurangan dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
- 8) membuat program bantuan kepada pegawai yang mendapatkan kesulitan baik dalam hal keuangan maupun nonkeuangan.
- 9) menetapkan kebijakan perusahaan terhadap pemberian-pemberian dari luar harus diinformasikan dan dijelaskan kepada orang-orang yang dianggap perlu agar jelas mana yang hadiah dan mana yang berupa sogokan dan mana yang resmi
- 10) menyediakan sumber-sumber tertentu dalam rangka mendeteksi kecurangan karena kecurangan sulit ditemukan dalam pemeriksaan yang biasa-biasa saja.
- 11) menyediakan saluran-saluran untuk melaporkan telah terjadinya kecurangan hendaknya diketahui oleh staf agar dapat diproses pada jalur yang benar.

Manajemen bertanggung jawab untuk mengimplementasikan tata kelola korporasi dan prosedur pengendalian untuk meminimalkan resiko kecurangan, yaitu melalui kombinasi antara tindakan mencegah, menghalangi dan mendeteksi. Karena kolusi dan dokumen palsu dapat menyulitkan pendeteksi kecurangan, sering kali lebih efektif dan hemat bagi perusahaan jika berfokus pada pencegahan dan penghalang kecurangan. Manajemen dapat mencegah kecurangan dengan

mempersempit kesempatan melalui komunikasi kebijakan pendeteksi kecurangan dan hukuman bagi tindakan pelanggaran.

Untuk membantu manajemen dan dewan direksi dalam upaya memerangi kecurangan, AICPA bersama dengan beberapa organisasi profesional, menerbitkan *Management Antifraud Programs and Controls: Guidance, to help prevent, deter and detect fraud* (program pengendalian anti kecurangan: pedoman untuk membantu, mencegah, menghalangi, dan mendeteksi kecurangan) pedoman ini mengidentifikasi tiga unsur untuk mencegah, menghalangi, dan mendeteksi kecurangan:

- 1) Budaya jujur dan etika yang tinggi
- 2) Tanggung jawab manajemen untuk mengevaluasi resiko kecurangan
- 3) Pengawasan oleh komite audit (Arens, 2008:441).

Menurut Amrizal dalam Effendi (2004), beberapa cara untuk pencegahan kecurangan antara lain :

- 1) Membangun struktur pengendalian intern yang baik.
- 2) Mengefektifkan aktivitas pengendalian.
- 3) Meningkatkan budaya organisasi.
- 4) Mengefektifkan fungsi internal audit.

Sedangkan menurut Tuanakotta (2010) pencegahan kecurangan dapat dilakukan dengan :

- 1) Pengendalian internal
- 2) Menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud*
- 3) Menilai risiko mengenai adanya *fraud*

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2002:279), dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi menyebut bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi orang lain. Sistem makna merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Kusdi (2011:81) budaya adalah pola-pola perilaku, sikap, nilai-nilai dan asumsi yang dimiliki oleh para anggota sebuah organisasi disosialisasikan pada anggota baru, dan sedikit banyaknya bersifat stabil terhadap waktu.

Sedangkan menurut Tossi budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar : 2001).

Veithzal (2008) mendefinisikan budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan pengabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lainnya untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Jadi budaya organisasi adalah nilai-nilai norma atau kebiasaan yang akan mengarahkan individu atau pihak-pihak dalam organisasi untuk menjalankan peraturan yang telah ditetapkan. Sehingga budaya organisasi merupakan faktor fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2008:256):

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko, sejauhmana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci sejauhmana karyawan diharapkan menjalankan presesi analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil sejauhmana manajemen berfokus pada hasil ketimbang pada teknik dan proses digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang, sejauhmana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi tersebut.
- 5) Orientasi pada tim, sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu.
- 6) Keagresifan sejauhmana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitassejauhmana kegiatan-kegiatan organisasimenekankan diperhatikannya sturktur *quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya tersebut. Budaya organisasi memiliki sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi, dari budaya organisasi berharap bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada ditingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Namun walaupun budaya memiliki pandangan yang sama namun masih ada budaya yang dominan dan sub budaya.

Didalam organisasi terdapat budaya yang kuat dan budaya yang lemah. Budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap perilaku karyawan dan lebih terkait langsung dengan menurunnya perputaran karyawan. dalam budaya organisasi yang kuat nilai-nilai organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap berbagai nilai itu, semakin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena kadar kebersamaan dan integritas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi. Budaya yang kuat akan membangun kekompakan, loyalitas dan komitmen organisasi, sifat-sifat tersebut akan menimbulkan sikap untuk memajukan organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Veitzhal (2004), menjelaskan fungsi-fungsi budaya dalam organisasi antara lain:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tamal batas artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya memberikan rasa identitas keanggota-anggota organisasi. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi.

- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendalian yang memadai dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

c. Elemen Budaya Organisasi

Isi dan kekuatan suatu budaya mempengaruhi suasana etis sebuah organisasi dan perilaku etis anggotanya. Budaya sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar etika tinggi adalah budaya yang tinggi toleransinya terhadap resiko yang tinggi, rendah sampai sedang dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain pada hasil. Para manajer dalam budaya seperti ini didorong untuk mengambil risiko dan berani berinovasi, dilarang terlibat dalam persaingan yang tak terkendali, dan akan memberikan perhatian pada bagaimana tujuan dicapai dan juga pada tujuan apa yang dicapai.

Budaya yang kuat akan lebih mempengaruhi karyawan dari pada budaya yang lemah. Jika budaya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi ia pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. sebaliknya budaya yang kuat mendorong sikap yang sangat agresif bisa menjadi faktor yang dominan dalam membentuk perilaku tidak etis. Menurut Robbins (2008:277) ada beberapa tindakan yang dapat dilakukan manajemen untuk menciptakan budaya yang lebih baik dalam organisasi:

1) Menerapkan model peran yang visibel

Maksudnya bagaimana karyawan melihat perilaku manajemen puncak sebagai acuan standar untuk menentukan perilaku yang semestinya mereka ambil. Ketika manajemen puncak dianggap mengambil jalan yang etis hal ini memberikan pesan positif terhadap semua karyawan. Dengan kata lain sejauhmana pimpinan menjadi contoh atau acuan yang akan diikuti oleh karyawan.

2) Komunikasikan harapan-harapan yang etis

Ambiguitas etika dapat diminimalkan dengan menciptakan dan mengkomunikasikan kode etik organisasi. Kode etik ini harus menyatakan nilai-nilai utama organisasi dan berbagai aturan etis yang diharapkan akan dipatuhi para karyawan. Maksudnya disini manajemen puncak atau atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan kritikan-kritikan terhadap etika atau perilaku yang kurang tepat dalam perusahaan selama ini.

3) Berikan pelatihan etis

Pelatihan etis dilakukan dengan menyelenggarakan seminar, lokakarya, dan program-program pelatihan etis. Gunakan sesi-sesi pelatihan untuk memperkuat standar tuntutan organisasi, menjelaskan praktik-praktik diperbolehkan dan yang tidak dan menangani dilema etika yang mungkin muncul.

4) Sarana nyata, berikan penghargaan atas tindakan etis dan beri hukuman terhadap tindakan yang tidak etis

Penilaian kinerja terhadap para pimpinan harus mencakup evaluasi semua hal bagaimana keputusan-keputusan yang cukup baik menurut kode etik

organisasi. Penilaian harus mencakup sarana yang dipakai untuk mencapai sasaran dan juga mencapai tujuan itu sendiri. Orang-orang yang bertindak etis harus diberi penghargaan yang jelas atas perilaku mereka. Begitu juga halnya jika terjadi tindakan yang tidak etis harus diberi hukuman.

5) Berikan mekanisme perlindungan

Organisasi perlu memiliki mekanisme formal sehingga karyawan dapat mendiskusikan dilema-dilema etika dan melaporkan perilaku tidak etis tanpa takut. Cara ini bisa melibatkan pembentukan konselor etis, badan pengawas, atau petugas etika. Sehingga tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran etika dalam suatu perusahaan.

Menurut Bank Indonesia dalam model bisnis Bank Perkreditan Indonesia (2011:13) menyatakan bahwa BPR harus mendorong pegawai/karyawan BPR untuk meningkatkan kompetensi dan integritas melalui berbagai program kegiatan seperti:

- 1) Pelatihan secara berkala untuk membangun keterampilan teknis agar terus meningkat disertai dengan program pengembangan diri secara terus menerus untuk memperkuat integritas karyawan.
- 2) Komunikasi terbuka antara pemilik, manajemen dan karyawan untuk membangun nilai-nilai kebersamaan dan kekeluargaan.

4. Peran Auditor internal

a. Pengertian Auditor Internal

IIA (*insititute of internal Auditor*) menyatakan bahwa audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan objektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit tersebut membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko, kecukupan kontrol, dan pengelolaan organisasi.

Gambaran audit internal adalah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan apakah (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan, (2) risiko dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi, (3) peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti (4) kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi, (5) sumber daya telah digunakan secara efektif semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif (Sawyers, 2005:10).

Menurut Guy (2003:408) Audit internal adalah suatu fungsi penilaian indenpenden yang dibentuk dalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatannya sebagai jasa bagi organisasi. Tujuan audit intenal adalah untuk membantu anggota organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

Auditor internal tidak hanya memeriksa kegiatan akuntansi keuangan, tetapi juga jenis program lain dalam entitas. Auditor internal sering kali fokus pada ketaatan terhadap kebijakan dan peraturan serta upaya untuk meningkatkan efisiensi operasi. Berbagai jenis audit dilakukan untuk memastikan bahwa proses operasi di dalam perusahaan telah berjalan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku serta pengelolaan terhadap sumber daya dalam proses tersebut berjalan secara efektif dan efisien.

b. Prinsip Dasar Audit Internal

Menurut Bayangkara (2008:5) beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan auditor agar dapat mencapai tujuannya dengan baik:

- 1) Audit dititikberatkan pada objek audit yang mempunyai peluang untuk diperbaiki.
- 2) Prasyarat penilaian terhadap kegiatan objek audit.
- 3) Pengungkapan dalam laporan tentang adanya temuan-temuan yang bersifat positif.
- 4) Identifikasi individu yang bertanggung jawab terhadap kekurangan-kekurangan yang terjadi.
- 5) Penentuan tindakan terhadap petugas yang seharusnya bertanggung jawab.
- 6) Pelanggaran hukum.
- 7) Penyidikan dan pencegahan kecurangan.

c. Tujuan Audit Internal

Tujuan audit internal adalah untuk membantu anggota organisasi melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk mencapai tujuannya staf

audit internal diharapkan dapat melengkapi organisasi dengan analisis penilaian, rekomendasi, konsultasi, dan informasi tentang kegiatan yang ditelaah. Selain itu tujuan audit internal juga meliputi peningkatan pengendalian yang efektif pada biaya yang wajar (Guy, 2003:411).

Ruang lingkup audit internal meliputi tugas-tugas berikut:

- 1) Menelaah realibilitas dan integritas informasi keuangan dan operasi serta perangkat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi semacam itu.
- 2) Menelaah sistem yang ditetapkan untuk memastikan ketaatan terhadap kebijakan, perencanaan, prosedur, hukum dan peraturan yang dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap operasi dan laporan serta menentukan apakah organisasi telah mematuhi.
- 3) Menelaah perangkat perlindungan aktiva dan secara tepat memverifikasi keberadaan aktiva tersebut.
- 4) Menilai keekonomian dan efisiensi sumber daya yang dipergunakan.
- 5) Menelaah operasi atau program untuk memastikan apakah hasilnya konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta apakah operasi atau program itu telah dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.

d. Peran Auditor Internal dalam Mencegah Kecurangan

Pratice Advistory 1210.A2-1 Identification of fraud dalam Sawyer,s (2006:378), menyarankan agar auditor intern bertanggungjawab untuk membantu mencegah kecurangan melalui pemeriksaan dan pengevaluasian kecukupan dan

efektivitas sistem kontrol intern, setara dengan tingkat potensi resiko dibarbagai segmen operasi organisasi.

Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian *fraud* yang terjadi di suatu organisasi atau perbankan. Sesuai Interpretasi Standar Profesional Audit Internal (SPAI) – standar 120.2 tahun 2004, tentang pengetahuan mengenai kecurangan, dinyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk dapat mengenali, meneliti dan menguji adanya indikasi kecurangan. Selain itu, *Statement on Internal Auditing Standards* (SIAS) No. 3, tentang *Deterrence, Detection, Investigation, and Reporting of Fraud* (1985), memberikan pedoman bagi auditor internal tentang bagaimana auditor internal melakukan pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian terhadap *fraud*. SIAS No. 3 tersebut juga menegaskan tanggung jawab auditor internal untuk membuat laporan audit tentang *fraud* (Effendi:2010).

Dalam melaksanakan tanggung jawab ini auditor intern melakukan audit untuk menentukan apakah:

- 1) Lingkungan organisasi menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kontrol.
- 2) Sasaran dan tujuan organisasi yang realitas telah dibuat
- 3) Kebijakan tertulis dibuat
- 4) Kebijakan persetujuan transaksi yang tepat telah dibuat dan dipelihara
- 5) Kebijakan, praktik-praktik, prosedur, laporan dan mekanisme lainnya dikembangkan untuk mengawasi aktivitas dan melindungi aktiva, terutama dibidang yang berisiko tinggi.

- 6) Saluran-saluran komunikasi memberikan informasi yang memadai dan dapat diandalkan kepada manajemen.
- 7) Rekomendasi perlu dibuat untuk penetapan atau peningkatan kontrol yang efektif dari segi biaya agar dapat membantu pencegahan kecurangan.

5. Sistem Pengendalian Internal

a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

SAS No. 55 Mendefinisikan pengendalian internal (*internal control*) sebagai sebuah proses yang dihasilkan oleh dewan direksi entitas, manajemen, dan personal lainnya, yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan tersebut yaitu:

- 1) Keandalan (*reliabilitas*) laporan keuangan
- 2) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- 3) Efektivitas dan efisiensi operasi

Sedangkan menurut Arens (2008:370), sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut dengan pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut. Tujuan utama manajemen merancang sistem pengendalian internal: (1) reliabilitas pelaporan keuangan, (2) efisiensi dan efektivitas operasi serta, (3) ketaatan pada hukum dan peraturan. Menurut IIA dalam Sawyer (2005:59), pengendalian internal adalah

setiap tindakan yang diambil manajemen untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Pengendalian intern bersifat *preventif* (untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan), *detektif* (untuk mendeteksi dan memperbaiki hal-hal yang tidak diinginkan yang telah terjadi), dan *derektif* (untuk menyebabkan atau megarahkan terjadinya hal-hal yang diinginkan).

b. Komponen-Komponen Sistem Pengendalian Internal

Menurut Arens (2008:375) pengendalian internal sebuah entitas terdiri dari lima komponen:

1) Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian berfungsi sebagai payung bagi empat komponen lainnya. Tanpa lingkungan pengendalian yang efektif keempat komponen lainnya mungkin tidak akan menghasilkan pengendalian internal yang efektif, tanpa menghiraukan kualitasnya. Lingkungan pengendalian terdiri atas tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur, dan pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian internal serta arti pentingnya bagi entitas itu. Jika manajemen puncak percaya bahwa pengendalian memang penting, anggota organisasi lainnya akan merasakan hal itu dan menanggapi dengan mengamati secara hati-hati pengendalian yang ditetapkan. Untuk memahami dan menilai lingkungan pengendalian, auditor harus mempertimbangkan sub komponen pengendalian yang paling penting:

a) Integritas dan nilai-nilai etis

Integritas dan nilai-nilai etis adalah produk dari standar tingkah laku dan etis suatu entitas dan bagaimana mereka mengkomunikasikan dan diperkuat dalam praktik. Manajemen harus memberi contoh bagaimana berperilaku etis dan beretika.

b) Komitmen terhadap kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyesuaikan tugas yang mendefinisikan pekerjaan individual. Komitmen untuk kompetensi meliputi pertimbangan manajemen akan tingkat kompetensi untuk pekerjaan khusus dan bagaimana tingkat tersebut diterjemahkan ke dalam keterampilan dan pengetahuan diperlukan.

c) Partisipasi dewan direksi dan komite audit

Dewan direksi yang efektif adalah tidak terkait pada manajemen, dan anggota dilibatkan dalam meneliti aktivitas manajemen. Dewan direksi mendelegasikan tanggung jawab untuk pengendalian internal kepada manajemen dan dibebankan untuk penyediaan penilaian independen secara teratur dari pengendalian internal yang dibuat manajemen.

d) Gaya operasi dan filosofi manajemen

Manajemen melalui aktivitasnya menyediakan isyarat yang jelas kepada karyawan tentang pentingnya pengendalian internal. Filosofi dan gaya operasi manajemen mempengaruhi cara pengelolaan perusahaan, termasuk jenis resiko bisnis yang diterima. Perusahaan yang dikelola secara informal mungkin mengendalikan operasi banyak dengan tatap muka langsung. Perusahaan yang

mengelola perusahaan formal mungkin lebih mengandalkan kebijakan tertulis, indikator kinerja dan laporan khusus.

e) Struktur organisasi

Struktur organisasi entitas menggambarkan bentuk tanggung jawab dan otorisasi yang ada. Entitas membuat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

f) Penugasan dari otorisasi dan tanggung jawab

Pemberian otorisasi dan tanggung jawab untuk kegiatan operasi, dan pelaksanaan hubungan pelaporan dan pemberian wewenang dari manajemen kepada bawahannya.

g) Kebijakan praktik sumber daya manusia dan aplikasinya.

Aspek yang paling penting dari pengendalian internal adalah personil. Jika karyawan yang kompeten dan bisa dipercaya maka laporan keuangan dapat diandalkan. Untuk itu perusahaan memiliki kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan perekrutan, orientasi, motivasi, promosi, kompetensi, pemberhentian dan perlindungan karyawan.

Lingkungan pengendalian merupakan pengendalian yang mempengaruhi keseluruhan organisasi dan menjadi *atmosfir* individu organisasi di dalam melakukan aktivitas dan melaksanakan tanggung jawab atas pengendalian yang menjadi bagiannya. Lingkungan pengendalian merupakan pondasi dasar yang mendasari suatu sistem pengendalian internal perbankan.

2) Penilaian resiko

Penilaian resiko adalah identifikasi manajemen dan analisis risiko yang relevan dengan persiapan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi diterima umum. Perusahaan menetapkan penilaian resiko terkait produk, penetapan metode pengukuran risiko, penentuan batas dan teloransi risiko, menetapkan pengendalian internal, serta mengidentifikasi dan menganalisis risiko.

3) Aktivitas pengendalian

Ada lima aktivitas pengendalian yaitu :

- a) Pemisahan kewajiban yang memadai
- b) Otorisasi yang sesuai dengan transaksi dan aktivitas
- c) Dokumen dan catatan yang memadai
- d) Pengendalian fisik atas aset dan catatan
- e) Pemeriksaan independen atas penampilan
- f) Pemrosesan informasi dan komunikasi

Tujuan informasi dan komunikasi akuntansi suatu entitas adalah untuk memulai mencatat, memproses dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas untuk aset yang terkait. Informasi diidentifikasi dan dikomunikasikan dengan tepat, cukup dan tepat waktu agar informasi tersebut dapat dipergunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. Agar informasi tersebut tepat dan tepat pada waktu perusahaan harus memiliki sistem informasi yang berfungsi dengan baik. Informasi yang ada juga dilaporkan dalam laporan keuangan.

4) Informasi dan Komunikasi

Tujuan informasi dan komunikasi akuntansi suatu entitas adalah untuk memulai, mencatat, memproses dan melaporkan transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas terhadap aset yang terkait. Informasi diidentifikasi dan dikomunikasikan dengan tepat, cukup dan tepat waktu agar informasi tersebut dapat dipergunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. Agar informasi tersebut tepat dan tepat waktu perusahaan harus memiliki sistem informasi yang berfungsi dengan baik dan informasi yang ada juga dilaporkan dalam laporan keuangan.

5) Pemantauan (*monitoring*)

Pengawasan terkait dengan penilaian berkala atau berkelanjutan dari mutu penampilan atau presiasi pengendalian internal oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian itu beroperasi seperti diharapkan dan mereka dimodifikasi sesuai dengan perubahan dalam kondisi-kondisi tertentu.

c. Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Menurut Arens (2008:370) tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif:

- a) Realibilitas laporan keuangan
- b) Efisiensi dan efektivitas operasi
- c) Ketaatan pada hukum dan peraturan.

Cara yang efektif untuk mencegah timbulnya *fraud* adalah melalui peningkatan sistem pengendalian internal (*internal control system*) selain melalui struktur/mechanisme pengendalian internal. Menurut Hidayat (2010) tanggungjawab sistem pengendalian internal:

- 1) Memastikan adanya data dan informasi yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai keperluan baik intern maupun laporan ekstern.
- 2) Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, hukum dan peraturan.
- 3) Melindungi asset dan atau kepentingan BPR.
- 4) Penggunaan modal perusahaan secara ekonomis dan efisien.
- 5) Pencapaian tujuan dan sasaran untuk operasi dan program yang telah disusun oleh BPR.

6. Peneliti Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan oleh para peneliti lain untuk menguji pengaruh pengendalian internal dan auditor internal terhadap pencegahan kecurangan di lembaga perbankan, antara lain Murniati (2009), Soselisa (2009), Wilopo (2006), Sumiati (2010), Gusvi (2010), Richardi (2009), Astusti (2010), Robiyanto (2009), Hermiyetti (2009) dan Ribaati (2003).

Peneliti Murniati (2009) menguji tentang pengaruh pelaksanaan pengendalian internal dan auditor internal terhadap pencegahan kecurangan di lembaga perbankan yang ada di kota Padang. Dalam penelitian ini ia menguji pengaruh pelaksanaan sistem pengendalian internal dan peran auditor internal

terhadap pencegahan kecurangan. Hasil penelitian ini menunjukkan pelaksanaan pengendalian internal dan auditor internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Pada penelitian Sosalisa (2009) menguji tentang pengaruh faktor budaya organisasi, manajemen, strategik, keuangan, dan auditor terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi pada perusahaan publik di Indonesia. Penelitian ini menggunakan data skunder budaya organisasi diukur dengan: (1) transaksi dengan pihak yang memiliki hubungan istimewa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transaksi dengan pihak yang memiliki hubungan istimewa secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. (2) Pendiri Perusahaan dengan hasil penelitian persentase pendiri dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan yang ke (3) hubungan antara jumlah akuntan dalam dewan direksi dengan hasil penelitian menunjukkan jumlah akuntan dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian Wilopo (2006) menganalisis mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi pada perusahaan publik dan BUMN di Indonesia. Penelitian ini menguji mengenai pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, moralitas manajemen, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil dari penelitian ini yaitu perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas

manajemen serta menghilangkan asimetri informasi. Namun kompensasi yang sesuai tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini disebabkan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak sesuai dengan keinginan manajemen.

Sumiati (2010) menguji mengenai pengaruh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) pada BUMN kota Padang. Hasil dari penelitian ini yaitu semakin tinggi ketaatan akuntansi, pelaksanaan SPI yang optimal dan kompensasi yang sesuai pada perusahaan maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi.

Gusvi (2010) meneliti mengenai pengaruh pelaksanaan SPI dan peran inspektorat terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) pada instansi pemerintahan kota Padang. Metode yang digunakan adalah analisis jalur sehingga hasil dari penelitian ini yaitu peran inspektorat berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan SPI. Pelaksanaan SPI dan peran inspektorat berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Richardi (2009) meneliti pengaruh auditor internal terhadap penerapan sistem pengendalian internal pada kantor cabang bank pemerintahan dan swasta kota Padang. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebar pada seluruh kantor cabang bank pemerintahan dan swasta di kota Padang, yang mana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran auditor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan sistem pengendalian internal. Hasil penelitian ini didukung

oleh penelitian Iva (2009) yang meneliti pengaruh auditor internal terhadap efektivitas struktur pengendalian internal pada BUMN di kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan auditor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas struktur pengendalian internal.

Pada penelitian Astuti (2010) menganalisis mengenai pengaruh faktor kultur organisasi, manajemen strategi, akuisisi, keuangan, auditor dan pemerintah terhadap kecurangan akuntansi. Dengan populasi penelitian yaitu seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa internal auditor berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi, komposisi aset berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan akuntansi, ukuran perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi, opini audit berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan akuntansi, sedangkan kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Penelitian Robiyanto (2009) menguji persepsi auditor mengenai metode pendeteksi dan pencegah tindakan kecurangan pada bank umum di Jakarta. Penelitian tersebut bertujuan menganalisis secara deskriptif seberapa pengetahuan auditor tentang tindakan kecurangan dan persepsi mereka mengenai efektivitas metode pendeteksian dan pencegahan tindakan kecurangan. Dalam penelitian tersebut membandingkan mengenai adanya perbedaan persepsi antara auditor internal bersertifikasi, auditor internal bersertifikasi, auditor eksternal bersertifikasi dan auditor eksternal tidak bersertifikasi. Hasil penelitian menunjukkan persepsi auditor internal bersertifikasi yang paling baik diantara

keempat kelompok auditor tersebut dalam mendeteksi dan mencegah tindakan kecurangan.

Penelitian Hermiyetti (2009) menguji pengaruh penerapan pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang. Penelitian tersebut menganalisis dampak pengendalian internal dalam pencegahan kemungkinan penyimpangan dalam proses pelelangan. Penelitian survai tersebut menggunakan 23 responden yaitu direktur dari beberapa rumah sakit umum dan swasta di kota Bandung. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner, dengan analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini antara lain bahwa terdapat dampak dari pengendalian internal dalam pencegahan penyimpangan pada proses pelelangan. Artinya resiko penyimpangan dalam proses pelelangan dapat ditekan dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik.

Sedangkan penelitian terdahulu yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap sistem pengendalian internal dilakukan oleh Ribaati (2003). Penelitian ini berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap hubungan antara unsur-unsur sistem pengendalian internal pada kas dan efektivitas pengelolaan kas (studi pada BPR di Daerah Istimewa Yogyakarta). Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi penerapan sistem pengendalian internal khususnya dalam pengelolaan kas.

Jika dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu, hal yang penulis uji dalam penelitian ini berbeda dengan sebelumnya. Ini terlihat dari variabel-variabel yang penulis gunakan. Selama ini penelitian terdahulu belum ada mengkombinasikan ketiga variabel yang penulis uji. Selain itu objek yang penulis uji dalam penelitian

ini yaitu BPR di seluruh Sumatera Barat yang sesuai dengan kriteria yang penulis tetapkan.

7. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan antara budaya organisasi dengan pencegahan kecurangan

Salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan menurut Arens (441:2008) adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Teori Arens diperkuat oleh Tunggal (2010:231) menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Perbankan bertanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik dalam perusahaan agar tindakan kecurangan bisa diminimalkan. Setiap perusahaan memiliki budaya atau kebiasaan masing-masing karena sesuai dengan pendapat Kusdi budaya adalah pembeda suatu organisasi dengan organisasi lain. Dalam penelitian ini budaya yang akan dibahas yaitu budaya etis dalam perusahaan karena sesuai dengan pendapat Arens kecurangan dapat dicegah melalui budaya yang jujur dan etika yang tinggi.

Penelitian Wilopo (2006) membuktikan bahwa perilaku tidak etis memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada perusahaan. Semakin rendah perilaku tidak etis dari manajemen pada perusahaan terbuka dan BUMN di Indonesia maka semakin rendah kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah tindakan kecurangan. Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik. Hal tersebut juga akan menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran, adanya integritas penghargaan, kualitas kerja serta pelayanan yang prima, penghormatan atas keterbukaan dan transparansi. Salah satu tujuan BPR adalah meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap lembaga tersebut, sehingga dengan adanya antisipasi kecurangan akan meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap BPR. Sehingga dapat diambil kesimpulan semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat pencegahan kecurangan.

b. Hubungan antara peran auditor internal dengan pencegahan kecurangan

Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian *fraud* yang terjadi di suatu organisasi (perusahaan). Sesuai Interpretasi Standar Profesional Audit Internal (SPAI) – standar 120.2 tahun 2004, tentang pengetahuan mengenai kecurangan, dinyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk dapat mengenali, meneliti dan menguji adanya indikasi kecurangan. Selain itu, *Statement on Internal Auditing Standards* (SIAS) No. 3, tentang *Deterrence, Detection, Investigation, and Reporting of Fraud* (1985), memberikan pedoman bagi auditor internal tentang bagaimana auditor internal melakukan pencegahan,

pendeteksian dan penginvestigasian terhadap *fraud*. SIAS No. 3 tersebut juga menegaskan tanggung jawab auditor internal untuk membuat laporan audit tentang *fraud* (Effendi:2010).

Murniati (2009) meneliti mengenai pengaruh auditor internal terhadap pencegahan kecurangan di bank pemerintahan dan swasta di kota Padang. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. Hasil penelitian Ihsan (2008) juga membuktikan bahwa pencegahan kecurangan dapat dilakukan melalui peran auditor internal, dalam penelitian tersebut membuktikan audit internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. Dua hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Robiyanto (2009) pada bank umum di Jakarta, bahwa pengaruh auditor internal dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan lebih baik dari auditor eksternal.

*Walaupun auditor internal tidak dapat menjamin bahwa kecurangan tidak akan terjadi, namun ia harus menggunakan kemahiran jabatannya dengan seksama sehingga diharapkan mampu mendeteksi terjadinya kecurangan dan dapat memberikan saran-saran yang bermanfaat kepada manajemen untuk mencegah terjadinya kecurangan. Resiko yang dihadapi perusahaan diantaranya adalah *integrity risk*, yaitu resiko adanya kecurangan oleh manajemen atau pegawai perusahaan, tindakan *illegal*, atau tindak penyimpangan lainnya yang dapat mengurangi nama baik/reputasi perusahaan di dunia usaha, atau dapat mengurangi kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Adanya resiko tersebut mengharuskan auditor internal untuk menyusun tindakan*

pencegahan/*prevention* untuk menangkal terjadinya kecurangan. Sehingga dapat diambil kesimpulan semakin baik peran auditor internal maka semakin meningkat pencegahan kecurangan.

c. Hubungan antara sistem pengendalian internal dengan pencegahan kecurangan

Menurut Tunggal (2010:231) pencegahan kecurangan dapat dilakukan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal. Hal ini sejalan dengan pernyataan Arens (2008:441) bahwa manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi risiko kecurangan. Manajemen mengimplementasikan tata kelola korporasi dan prosedur pengendalian untuk meminimalkan resiko kecurangan yang dapat dikurangi melalui kombinasi antara tindakan mencegah, menghalangi dan mendeteksi. Manajemen dapat mencegah kecurangan dengan mempersempit kesempatan, dengan mengkomunikasikan pendeteksi kecurangan dan pemberian hukuman bagi pelaku kecurangan.

Pelaksanaan pengendalian internal yang cukup efektif dapat memperkecil tindakan kecurangan. Arens (370: 2008) menjelaskan tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif: (1) realibilitas laporan keuangan (2) efisiensi dan efektivitas operasi (3) ketaatan pada hukum dan peraturan.

Sumiati (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecendrungan kecurangan akuntansi pada BUMN kota Padang. Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem pengendalian internal

berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hermiyetti (2009) melakukan penelitian di rumah sakit umum dan swasta Bandung dengan menganalisis dampak pengendalian internal dalam mencegah kemungkinan penyimpangan dalam proses pelelangan. Hasil penelitian tersebut membuktikan terdapat dampak dari pengendalian internal dalam pencegahan penyimpangan pada proses pelelangan. Artinya bahwa risiko penyimpangan dalam proses pelelangan dapat ditekan dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik.

Sistem pengendalian internal yang ada di BPR bertujuan untuk mengawasi BPR dalam melaksanakan operasionalnya, walaupun BI melakukan pengawasan terhadap perjalanan BPR agar berkembang dengan sehat, efisien dan dipercaya masyarakat namun sistem pengendalian di BPR tersebut sangat penting. Karena sistem pengendalian internal ini merupakan kebijakan atau aturan-aturan yang dirancang oleh orang-orang yang umumnya terlibat langsung dalam menjalankan perusahaan. Aturan-aturan tersebut biasanya ditetapkan pada awal periode pelaksanaan tugas, dengan adanya aturan-aturan maka tindakan kecurangan dapat dicegah. Sehingga dapat diambil kesimpulan semakin baik sistem pengendalian internal maka semakin baik pencegahan kecurangan.

d. Hubungan budaya organisasi dengan sistem pengendalian internal

Budaya organisasi bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan perilaku serta sikap karyawan (Robbins,2002:283). Pegawai baru dalam perusahaan belum bisa menjalankan

semua peraturan-peraturan yang diterapkan perusahaan secara langsung, tetapi budaya organisasi yang kuat akan mengarahkan pegawai tersebut untuk menjalankan peraturan yang ada. Hal itu juga akan terjadi pada karyawan yang sudah lama, ketika peraturan tersebut sudah membudaya dalam perusahaan, jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka karyawan tersebut akan mendapat sanksi yang tegas.

Menurut Efendi (2009) penerapan budaya perusahaan khususnya pada unit SPI (Sistem Pengendalian Internal) bermanfaat untuk meningkatkan keefektifan perusahaan, mengelola perubahan budaya serta meningkatkan kinerja perusahaan. Teori Robbins dan Effendi diperkuat oleh hasil penelitian Riba'ati (2003) budaya organisasi mempengaruhi penerapan pengendalian internal khususnya dalam pengelolaan kas. Penelitian Riba'ati ini dilakukan terhadap BPR yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sistem pengendalian internal dijalankan oleh karyawan-karyawan perbankan, ketika individu-individu tersebut sudah diarahkan oleh budaya yang kuat maka peraturan-peraturan yang ada mudah dijalankan. Dengan demikian dapat disimpulkan budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas penerapan sistem pengendalian internal dalam perbankan sehingga mengurangi tindakan kecurangan dalam perbankan.

e. Hubungan peran auditor internal dengan sistem pengendalian internal

Audit internal memainkan peranan yang penting dalam memantau aktivitas untuk memastikan bahwa program dan pengendalian anti kecurangan telah

berjalan efektif. Aktivitas auditor internal dapat menghalangi sekaligus mendeteksi kecurangan. Auditor internal akan membantu menghalangi kecurangan dengan memeriksa dan mengevaluasi pengendalian internal yang mengurangi resiko kecurangan. Audit internal membantu mendeteksi kecurangan dengan melaksanakan prosedur audit yang dapat mengungkapkan pelaporan keuangan yang curang serta penyalahgunaan aktiva (Arens, 2008:445).

Pencegahan kecurangan akan lebih mudah dilakukan dari pada mendeteksi kecurangan itu terjadi. Auditor internal bertanggung jawab untuk membantu mencegah kecurangan melalui pemeriksaan dan pengevaluasian kecukupan efektivitas pengendalian internal. Jika sistem pengendalian internal sudah ditempatkan dan berjalan dengan baik, peluang adanya kecurangan yang tak terdeteksi akan banyak berkurang. Pemeriksaan kecurangan harus mengenal dan memahami dengan baik setiap elemen dalam struktur pengendalian internal agar dapat melakukan evaluasi dan mencari kelemahannya. Kecurangan yang dicegah dan dideteksi dengan baik, akan mengurangi bahkan memberantas tindakan kecurangan (Sudaryanti:2011).

Penelitian Simbolan (2009) pada PT Nindya Karya (Persero) cabang Medan membuktikan bahwa peran auditor internal berfungsi sebagai pengawas perusahaan dan membantu direktur utama untuk menilai sistem pengendalian internal serta memberikan saran-saran perbaikan terhadap manajemen perusahaan.

Pratice Advistory 1210.A2-1 Identification of fraud dalam Sawyer (2006:378), menyarankan agar auditor intern bertanggungjawab untuk membantu mencegah kecurangan melalui pemeriksaan dan pengevaluasian kecukupan dan

efektivitas sistem kontrol intern, setara dengan tingkat potensi resiko diberbagai segmen operasi organisasi. Auditor internal merupakan pihak dalam perusahaan yang akan mengevaluasi semua aktivitas perusahaan. Jika auditor internal bekerja secara objektif maka kekurangan-kekurangan dalam perusahaan bisa diminimalisir, sehingga sistem pengendalian dalam perusahaan akan lebih baik ketika dievaluasi oleh auditor internal. Sehingga dapat diambil kesimpulan semakin baik auditor internal mengevaluasi dan memberikan saran terhadap manajemen perusahaan maka semakin meningkat pencegahan kecurangan.

B. Kerangka Konseptual

Pencegahan kecurangan di lembaga perbankan merupakan hal yang sangat penting, pencegahan ini berguna untuk meminimalisir tindakan-tindakan yang akan merugikan perusahaan. Dimana jika terjadi kecurangan dalam lembaga perbankan akan mengurangi tingkat kepercayaan nasabah.

Salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan di suatu lembaga yaitu budaya dalam perbankan. Dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai moral yang nantinya akan mendukung operasional dalam lembaga perbankan. Kejujuran yang dimiliki karyawan merupakan salah satu elemen dalam budaya organisasi. Jika karyawan memiliki kejujuran maka tindakan kecurangan dapat dihindari. Selain nilai kejujuran contoh dari manajer atau atasan akan mendukung terlaksananya budaya organisasi karena karyawan akan melihat tindakan-tindakan yang dilakukan oleh atasannya. Disiplin juga akan mendukung terciptanya pencegahan

karyawan karena dengan sikap yang disiplin akan terhindar dari penyimpangan – penyimpangan.

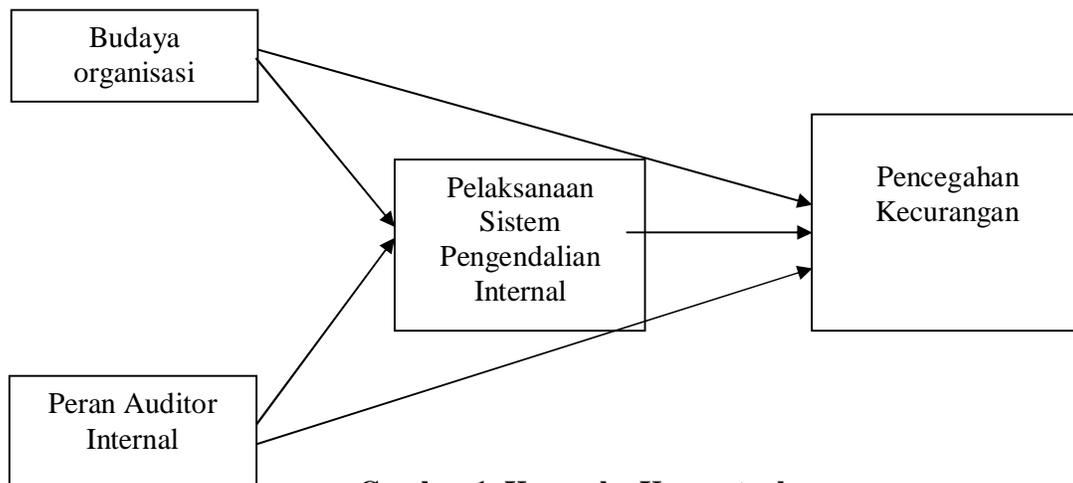
Auditor internal merupakan pihak internal perusahaan yang akan mengevaluasi dan memberikan saran untuk meningkatkan operasi organisasi. Dalam mengevaluasi perusahaan audit internal harus bersifat objektif karena penilaian yang objektif akan mengabarkan keadaan operasi perusahaan yang sesungguhnya. Audit internal dapat mencegah kecurangan karena adanya indikasi-indikasi kecurangan dapat ditemukan ketika pelaksanaan audit. Audit internal mengevaluasi sistem pengendalian internal yang ada dalam perbankan.

Sistem pengendalian internal adalah suatu sistem yang dibuat pihak perusahaan untuk memberikan kepastian yang layak dalam mencapai tujuan. Sistem pengendalian internal bertujuan untuk meningkatkan tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Sistem pengendalian internal harus dapat mendeteksi dan memperbaiki hal-hal yang tidak diinginkan serta menemukan indikasi-indikasi kecurangan.

Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap perilaku anggotanya. Sehingga budaya organisasi menjadi pedoman dalam pelaksanaan sistem pengendalian internal karena jika budaya organisasi kuat akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal yang efektif akan menekan tindakan kecurangan dalam suatu perbankan. Sehingga akan terlihat budaya organisasi dapat mencegah kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal. Selain itu auditor internal berfungsi sebagai pihak yang mengevaluasi

dan memberikan saran terhadap sistem pengendalian internal. Sehingga peran auditor internal dapat mencegah kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal yang efektif.

Hubungan budaya organisasi, auditor internal dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan sebagai berikut:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.

H2 : Peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.

- H3 : Pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat
- H4: Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal di BPR Sumatera Barat.
- H5: Peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal di BPR Sumatera Barat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis budaya organisasi, peran auditor internal dan pelaksanaan sistem pengendalian internal serta pengaruhnya terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.
2. Peran auditor internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.
3. Pelaksanaan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal di BPR Sumatera Barat.
5. Peran auditor internal berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal di BPR Sumatera Barat.

B. Keterbatasan dan Saran

Seperti kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan:

1. Data penelitian yang berasal dari responden yang disampaikan secara tertulis dengan bentuk kuesioner mungkin akan mempengaruhi hasil penelitian.

Karena persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya (subjektif) dan akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara.

2. Dalam penelitian ini pengukuran untuk instrumen budaya organisasi dikembangkan sendiri, pengukuran yang dikembangkan dalam budaya dan bahasa yang berbeda dengan aslinya, sehingga kemungkinan menyebabkan adanya kelemahan dalam menterjemahkan instrumen yang menyebabkan terjadinya perubahan dalam arti yang sebenarnya yang berakibat responden salah menangkap maksud yang sebenarnya diinginkan peneliti.

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi direksi disarankan untuk memperhatikan budaya organisasi, peran auditor internal dalam memberikan saran-saran terhadap sistem pengendalian internal karena akan mempengaruhi pencegahan kecurangan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel penelitian seperti: pemberian kompensasi, penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan variabel lain yang dapat mencegah kecurangan.