

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, persaingan bisnis perusahaan-perusahaan sangat ketat. Persaingan yang semakin ketat tersebut dan mengglobal, perusahaan dituntut untuk memberikan produk yang lebih inovatif dan unggul dari para pesaingnya baik berupa barang maupun jasa. Perusahaan melakukan berbagai macam cara dalam memperkenalkan produknya baik barang maupun jasa agar dikenal masyarakat dan dalam meningkatkan penjualannya. Oleh karena itu, kesuksesan usaha suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana perusahaan tersebut dalam menggunakan dan mengintegrasikan kemampuan yang ada dalam perusahaan antara lain seperti sumber daya yang ada dan sistem. (Jayanti&Rasmini 2013).

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan ke arah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. (Arifiyani 2012).

Thoyibatun (2009) mengatakan perilaku tidak etis adalah suatu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perilaku etis merupakan sesuatu yang diterima secara moral sebagai ‘baik’ dan ‘benar’ sebagai lawan dari ‘buruk’ atau ‘salah’ dalam peraturan khususnya (Chen dan Ni, 2010). Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan.

Masalah etika bagi organisasi juga sangat menentukan keberlangsungan organisasi, karena apabila organisasi tidak memperhatikan perilaku etis dalam bisnis maka keberlangsungan usahanya akan terganggu. Hal ini terjadi akibat manajemen dan karyawan cenderung mencari keuntungan sehingga terjadi penyimpangan norma-norma etis yang akan merugikan organisasi itu sendiri, karena hilangnya kepercayaan pelanggan atau konsumen terhadap organisasi tersebut seperti dikemukakan Husein (2008:2).

Terlepas dari kasus praktik yang tidak etis di negara-negara maju, terbukti juga menunjukkan di negara berkembang. Misalnya, Nigeria, salah satu negara berkembang di sub-Sahara Afrika telah menyaksikan peningkatan dalam tingkat kegagalan perusahaan. Ada kasus yang dilaporkan kegagalan perusahaan di Nigeria yang dikaitkan dengan praktik yang tidak etis dari pemimpin perusahaan. Nigeria pada tahun 1997, dua puluh enam bank komersial gagal karena penyimpangan keuangan. Pada tahun 2006, Cadbury Plc Nigeria, salah satu perusahaan Makanan dan Minuman terkemuka di Nigeria dipengaruhi oleh skandal keuangan. Laporan keuangan dan rekening Cadbury Nigeria Plc telah dipalsukan dan merugikan semua pihak. Juga pada Agustus 2011, tiga bank

Nigeria yaitu Afribank Plc, Bank Plc dan Bank PHB gagal karena penyimpangan keuangan manajer perusahaan mereka. Bello (2012 : 228)

Sedangkan fenomena yang terjadi di tahun 2015 adalah adanya perkembangan dalam hal sistem pengendalian internal (SPI) dalam periode pemerintahan ini, Ketua BPK Harry Azhar Aziz menyampaikan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I tahun 2015 kepada Presiden Joko Widodo.

Adanya perkembangan dalam hal SPI yang di rasakan dari data yang telah di sampaikan sebetulnya sudah cukup baik. Tetapi masih ada keraguan apakah pemerintah bisa mempertahankan prestasi ini, karena pemerintahan masih berlanjut empat tahun lagi. Harapannya adalah aset yang dimiliki oleh negara benar-benar dimanfaatkan untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk itu sistem pengendalian internal sangat dibutuhkan di setiap lembaga baik pusat hingga daerah. Sistem Pengendalian Internal (SPI) berfungsi sebagai pengawasan jikalau ada kemungkinan pelanggaran, sebagaimana sistem tim pengendalian harus diisi dengan orang-orang yang memiliki kemampuan. Dan salah satu yang memiliki terobosan adalah Kementerian Dalam Negeri. Kementerian tersebut menerapkan pembinaan yang dilakukan oleh berbagai satuan kerja. Adanya hal yang biasa di lakukan di beberapa daerah yaitu, 'Jumat Bersih' membuat laporan keuangan di hari Senin sampai Kamis itu diselesaikan setiap hari Jumat sehingga laporan tertata dengan rapi. Faktanya, di beberapa negara maju satuan kerja seperti Inspektorat Jenderal bisa melakukan pemeriksaan keuangan. Sedangkan di Indonesia, peran Inspektorat Jenderal masih sebatas melakukan pengawasan

internal. Namun sekarang, Indonesia juga sedang mengupayakan standar seperti di beberapa negara maju. <http://news.detik.com> (12/11/2015).

Fenomena di Nigeria yang mengalami peningkatan dalam tingkat kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan praktik yang tidak etis dari pemimpin perusahaan yang dinilai memiliki sistem pengendalian internal yang buruk. Dan fenomena yang terjadi di Indonesia pada tahun 2015 yang sedang mengupayakan peningkatan terhadap sistem pengendalian internal membuktikan seberapa pentingnya pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku etis. Tetapi ternyata tidak hanya pengendalian internal, faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi. Kompensasi adalah berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang telah dikontribusikannya kepada organisasi. (Arifiyani 2012)

Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adanya sistem kompensasi dalam perusahaan bertujuan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan kepuasan terhadap prestasi kerja. Namun ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang diberikan oleh karyawan dapat membuat karyawan untuk berperilaku tidak etis dan memicu karyawan untuk melakukan kecurangan.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di tahun 2015 adalah masih kurang baiknya kompensasi atau sistem pemberian upah yang tidak adil, baik di

pemerintahan maupun di swasta. Faktanya, gaji Deputy Kepala Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sekitar Rp 150 juta per bulan. Sementara gaji presiden hanya sekitar Rp. 50 juta per bulan. Tapi ini adalah kenyataan. Hal ini jugalah yang mungkin menyebabkan Wagub Jabar Deddy Mizwar tetap menjadi bintang iklan atau bermain sinetron walaupun sudah menjadi wagub karena hasilnya lebih besar dari pada gaji seorang wakil gubernur. Keganjilan lainnya adalah gaji wakil menteri sekarang sekitar Rp 50 juta per bulan dan masih diperbolehkan untuk menjadi komisaris perusahaan yang juga dapat meningkatkan penghasilannya, sementara menterinya sendiri hanya mendapat gaji sebesar Rp 19 juta per bulan dan tidak boleh menjadi komisaris.

Salah satu akar persoalan penting dalam penanggulangan masalah korupsi dan harus diselesaikan segera adalah sistem pemberian upah atau gaji yang tidak adil, baik di pemerintahan maupun di swasta. Indonesia harus mengaturnya dengan baik agar godaan untuk melakukan korupsi semakin kecil. Jika gaji orang yang bekerja tidak mencukupi untuk membiayai dirinya, pasangannya, anak-anaknya yang merupakan tanggung jawabnya maka peluang untuk melakukan korupsi akan lebih besar ketimbang kalau gajinya sudah mencukupi. Sistem penggajian di Indonesia harus diakui masih sangat buruk dan sangat mendukung terjadinya praktek korupsi, baik di swasta maupun di pemerintahan. Karena belum ada aturan, penggajian pegawai swasta di Indonesia masih sangat rendah dan tidak layak, walaupun ada juga yang sangat besar. Penggajian pekerja publik dan swasta harus dibuat adil dan wajar.

Demikian juga halnya dengan pegawai pemerintahan. Walaupun aturannya sudah ada, tetapi aturan itu memang menunjukkan bahwa sistem penggajian pegawai pemerintah belum kondusif untuk mencegah pegawai melakukan tindakan korupsi. Rata-rata gaji PNS di Indonesia hanya Rp.2,6 juta/bulan. Gaji pegawai pemerintah di Indonesia sudah berkali-kali diperbaiki dan terakhir diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 Tahun 2011 di mana disebutkan gaji tertinggi pegawai (golongan IVe dan masa kerja paling lama) hanya Rp.4.100.000; kurang dari sepuluh persen dari gaji rata-rata pegawai pemerintah di negara maju. Kalau seorang pegawai sudah mencapai golongan tertinggi (IVe) namun masa kerjanya masih kurang setahun, gajinya lebih kecil lagi hanya Rp. 2.649.900. Sementara pegawai terendah (golongan Ia) mendapatkan gaji bulanan sebesar Rp. 1.175.000. Dengan penggajian yang wajar, baik di lingkungan swasta maupun sektor publik, upaya penghilangan korupsi di Indonesia akan lebih mudah dilakukan. Sebaliknya kalau ada perasaan ketidakadilan dalam sistem penggajian hal itu akan dapat memicu praktek korupsi. [http://www.kompasiana.com\(18/06/15\)](http://www.kompasiana.com(18/06/15))

Fenomena ini sesuai dengan Arifiyani (2012) bahwa kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dengan adanya kesesuaian pemberian kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat berkurang dan meminimalisir karyawan untuk tetap berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan (perilaku etis). Seluruh fenomena yang ada membuktikan seberapa pentingnya pengaruh pengendalian internal serta kompensasi terhadap perilaku etis.

Fenomena ini terjadi juga sama halnya pada Universitas Kristen Maranatha, dalam perusahaan ini sering terjadi tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh karyawan yaitu absensi karyawan masih menggunakan kartu hadir. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan kecurangan atas keterlambatan karyawan dengan adanya sistem mesin dengan kartu hadir.

Pada intinya, pengaruh pengendalian internal dan kompensasi dibutuhkan oleh semua perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tata Usaha di Universitas Kristen Maranatha)”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Perilaku Etis Karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Akademisi, Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan pengendalian internal dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan.
- b. Bagi Praktisi Bisnis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen Universitas Kristen Maranatha terkait dengan pengendalian internal dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan.
- c. Bagi Penelitian Selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti lainnya khususnya bagi para mahasiswa perguruan tinggi yang akan melakukan penelitian dalam bidang sistem pengendalian manajemen.