

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Secara mendasar suatu perusahaan sudah barang tentu mempunyai kiat-kiat dalam pencapaian tujuannya, seperti dari aspek teknologi, dana atau keuangan, dan satu diantara yang paling penting ialah sumber daya manusianya atau yang disebut dengan karyawan, dimana perlakuan perusahaan mempengaruhi komitmen atau loyalitas mereka dalam bekerja (Harahap, 2010). Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia ialah faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Dalam pandangan Griffin (2015) dinyatakan bahwa “semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia ialah alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah”. 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 (Arifiyani, 2012).

Rangkaian aktivitas organisasi harus memakai strategi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan, suatu perusahaan hendaknya juga berperilaku etis. Perilaku etis menjadi satu diantara tantangan yang cukup sulit. Etika dan

perilaku etis ialah prioritas yang sangat tinggi untuk perusahaan. Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. Semua kualitas individu ini nantinya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam kehidupannya dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor itu ialah pengaruh budaya, pengaruh organisasi tempatnya bekerja dan pengaruh kondisi politik dan perekonomian global dimana dia hidup.

Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan dan pengendalian intern yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011). Perilaku tidak etis dapat terjadi diberbagai tingkatan perusahaan disebabkan adanya tindakan *punishment* dari perusahaan serta motivasi dari dalam diri dan juga disebabkan adanya peluang untuk melakukan tindakan berperilaku tidak etis, tetapi pengendalian intern yang baik dalam perusahaan akan menciptakan perilaku etis karyawan.

Tindakan yang tidak etis dan tindakan curang dapat dipengaruhi oleh adanya sistem pengendalian internal, lemahnya pemberian *punishment* dan monitoring oleh atasan. Untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik, diperlukan pengendalian internal yang efektif. Keefektifan pengendalian internal juga ialah faktor yang mempengaruhi adanya kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Pengendalian internal

memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan. Pengendalian internal yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku yang tidak etis serta kecenderungan untuk berlaku curang dalam akuntansi (Fauwzi, 2011).

Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan, jika adanya pengendalian intern mengenai kinerja sehingga tidak memungkinkan adanya peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan yang memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika pengendalian internal lemah, maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang sudah ditetapkan. Dalam pandangan Ahmadi Abu dan Widodo Supriyono Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis ialah *punishment* / hukuman (Ahmadi, 2013). “Setiap kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang haruslah mendapatkan suatu hukuman dengan maksud agar tidak melakukan kesalahan yang sama serta meningkatkan kehati-hatian dan kewaspadaan dalam menjalankan suatu kewajiban yang diamanahkan.

Hukuman yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada seorang atau sejumlah karyawan disebut *Punishment (Punishment)*”.

*Punishment* ialah suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang sesudah dia melakukan perilaku negative dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif. Dalam pandangan Sardiman (2011) “*Punishment* (hukuman) ialah satu diantara bentuk reinforcement negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman”. Ahmadi Abu dan Widodo Supriyono (2013) “*Punishment* ialah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana”.

Berasaskan pendapat yang disampaikan dapat disimpulkan bahwa *punishment* dalam bidang perbankan ialah satu diantara bentuk alat motivasi yang dipakai pimpinan untuk memperbaiki tingkah laku yang tidak sesuai dengan norma-norma yang diyakini dengan jalan melemahkan perilaku, dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian *punishment* secara tepat dan bijaksana. Pemberian *punishment* yang tepat sasaran dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Untuk mengurangi kesalahan dan rasa khawatir itu, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka agar terhindar dari bentuk *punishment* dari perusahaan yang dimaksud.

Menurut Afriyani (2012) Kesesuaian kompensasi juga ialah satu diantara faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan



akuntansi. Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku tidak etis dan kecenderungan akuntansi diharapkan dapat berkurang. Individu diharapkan sudah mendapatkan kepuasan dari kompensasi dan tidak melakukan perilaku yang tidak etis serta kecenderungan berlaku curang dalam akuntansi demi memaksimalkan keuntungan pribadi.

Adanya pengendalian intern serta pengaturan kompensasi dan perlakuan hukum maka sedikit banyak akan mencegah terhadap terjadinya perilaku karyawan yang menyimpang. Berasaskan pernyataan itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan mencari pengaruh antara pengendalian intern, kompensasi, *punishment* terhadap perilaku etis karyawan. Peneliti mengambil lokasi di Bank Arthaya disebabkan adanya kesamaan kejadian dengan judul penelitian yang diangkat. Peneliti berusaha menggali informasi lebih dalam untuk mendapatkan hasil yang maksimal serta dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan mutu kinerja PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo.

Berasaskan ulasan latar belakang di atas, penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Arthaya Ponorogo dengan judul “Pengaruh Pengendalian Intern, Kompensasi dan *Punishment* Terhadap Perilaku Etis Pegawai PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dalam rangka mencari pengaruh dari masing masing variabel bai secara parsial maupun simultan terkait pengendalian intern, kompensasi dan

*punishment* serta pengaruhnya terhadap perilaku etis maka penulis merumuskan 4 rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo?
3. Apakah *Punishment* / Hukuman berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo?
4. Apakah pengendalian intern, dan kompensasi dan *Punishment* / Hukuman berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

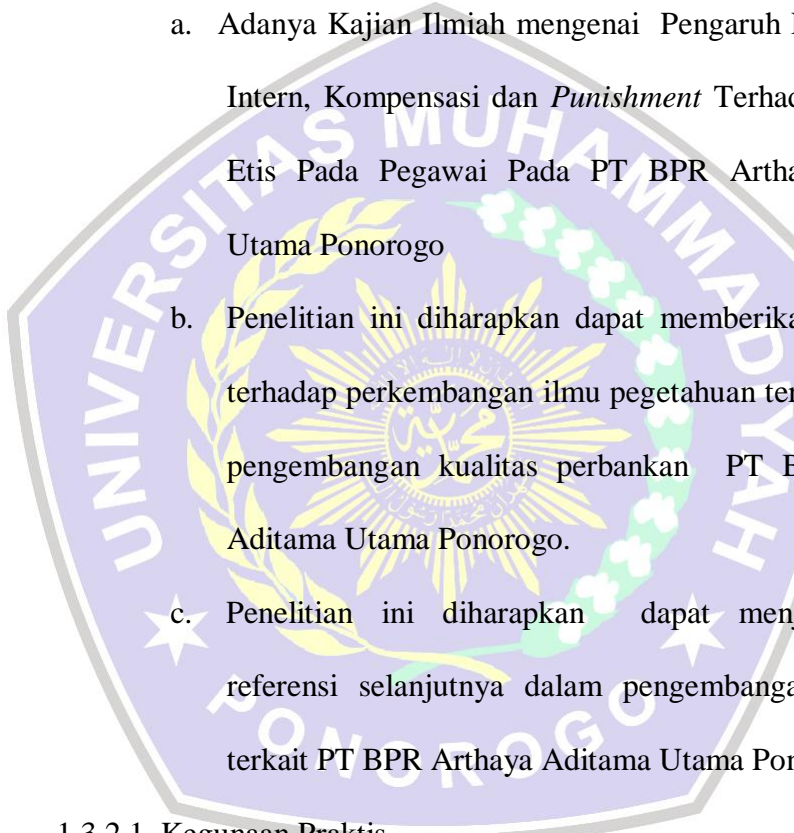
1.3.1. Tujuan dilakukannya penelitian itu antara lain ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis *Punishment* / Hukuman berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo

d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengendalian intern, dan kompensasi dan *Punishment* / Hukuman berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo

1.3.2. Manfaat penelitian yang dilakukan antara lain sebagai berikut:

1.3.2.1. Manfaat Teoritis sebagai berikut:

- 
- a. Adanya Kajian Ilmiah mengenai Pengaruh Pengendalian Intern, Kompensasi dan *Punishment* Terhadap Perilaku Etis Pada Pegawai Pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam pengembangan kualitas perbankan PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo.
  - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi selanjutnya dalam pengembangan penelitian terkait PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo.

1.3.2.1. Kegunaan Praktis

Selain manfaat teoritis, Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberi manfa'at praktis antara lain:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan keilmuan baik bagi para pembaca maupun pada penulis

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan Perbankan untuk dapat lebih baik dari sebelumnya
- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan perbankan di terutama Pengendalian Intern, Kompensasi dan Punishment Terhadap Perilaku Etis

