

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengendalian Intern

2.1.1.1. Pengertian pengendalian intern

Dalam pandangan Baridwan (2010) pengendalian intern, yakni meliputi struktur organisasi dan semua cara serta alat-alat dikoordinasikan, yang dipakai di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan membantu dipatuhinya kebijakan manajemen yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Alvin (2015) menjelaskan Pengendalian intern ialah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen mengenai reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pandangan Hermiyetti (2010) Pengendalian intern ialah representasi dari keseluruhan kegiatan didalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan oleh dewan komisaris yang bertujuan memberikan keyakinan terhadap pencapaian tiga tujuan utama yakni kehandalan laporan keuangan, pengendalian operasional yang efektif dan efisien,

serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dalam pandangan I Gusti Agung Rai (2010) pengertian pengendalian intern “Sistem pengendalian intern ialah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya”.

Pengaturan intern ialah suatu mekanisme pengawasan yang ditetapkan oleh manajemen bank secara berkesinambungan yang berguna untuk menjaga harta kekayaan bank, menjamin adanya laporan yang benar dan akurat, meningkatkan kepatuhan akan ketentuan yang berlaku, meminimalisir dampak dari suatu kerugian kecurangan serta penyimpangan, dan yang terakhir ialah meningkatkan efektivitas organisasi (www.bi.go.id).

Pengendalian Intern ialah sistem yang dipakai oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan, kebijakan dan prosedur yang dipakai secara langsung dimaksudkan untuk mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan laporan keuangan yang tepat serta menjamin ditaatinya atau dipatuhinya hukum dan peraturan, atau dengan kata lain bahwa pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dipakai dalam operasi perusahaan untuk menyediakan informasi keuangan yang handal serta menjamin

dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku (www.ojk.go.id).

Dari pengertian di atas sudah jelas bahwa pengendalian internal sangat diperlukan dalam manajemen suatu bank, sebab pengendalian internal sebagai patokan dalam mekanisme kinerja bank. Kita ambil contoh pengendalian internal di bidang keuangan ialah tersedianya laporan keuangan yang benar dan dipertanggung jawabkan. Contoh pengendalian internal di bidang kepatuhan ialah patuh terhadap kebijakan BI misalkan mengenai ketentuan LDR, jadi perbankan dengan pengendalian internalnya akan mematuhi besaran LDR yang ditetapkan BI (78%-92%). Jadi dalam penyaluran kreditnya bank dapat mematuhi ketentuan itu.

2.1.1.2. Pengendalian intern dibagi menjadi 2 golongan

2.1.1.2.1. Pengendalian akuntansi

Pengendalian akuntansi ialah pengendalian intern yang meliputi struktur organisasi metode dan prosedur yang berhubungan langsung dengan pengamanan harta perusahaan serta pengecekan ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pada umumnya pengendalian intern ini meliputi sistem kewenangan dan persetujuan, pemisahan tugas-tugas antara bagian yang berhubungan dengan operasi perusahaan dengan bagian

penyimpangan/pengamanan kekayaan perusahaan serta pengendalian intern.

2.1.1.2.2. Pengendalian administrasi

Pengendalian administrasi ialah pengendalian intern persediaan yang meliputi struktur organisasi, metode dan prosedur yang berhubungan langsung dengan efisiensi operasi ketaatan pada kebijakan manajemen. Pada umumnya pengendalian administrasi meliputi: analisa statistic, penelitian waktu dan gerak (*time dan motion studies*), laporan pelaksanaan program latihan pegawai dan pengendalian kualitas.

2.1.1.3. Tujuan pengendalian intern

Tujuan pengendalian intern dalam kaitannya dengan system akuntansi, dalam pandangan Mulyadi (2010) yaitu:

a. Menjaga Kekayaan dan Catatan Organisasi

Adanya pengendalian intern yang memadai maka akan menjaga agar kekayaan perusahaan secara fisik maupun non fisik tidak rawan untuk dicuri, disalah gunakan atau dihancurkan.

b. Mengecek Ketelitian dan Keandalan Akuntansi

Pengendalian intern dirancang untuk memberikan jaminan proses pengolahan data akuntansi yang akan menghasilkan informasi keuangan yang teliti dan andal. Karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan

maka ketelitian dan keandalan akuntansi merefleksikan pertanggung jawaban pengguna kekayaan perusahaan.

c. Mendorong Efisiensi

Dengan pengendalian intern dapat dicegah terjadinya duplikasi usaha yang tidak perlu dan penggunaan sumber daya perusahaan yang tidak efisiensi.

d. Mendorong Dipatuhinya Kebijakan Manajemen

Sistem pengendalian intern bertujuan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh karyawan perusahaan.

Pada umumnya tujuan pengendalian intern itu ialah tujuan ideal yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, tercapai tidaknya tujuan itu tergantung pada kelengkapan unsur-unsur yang ada dalam struktur pengendalian intern yang dilaksanakan perusahaan serta hubungan yang saling berkaitan antara masing-masing unsur itu.

2.1.1.4. Komponen komponen pengendalian intern

Dalam pandangan Sukrisno (2012), pengendalian intern terdiri dari lima komponen yang saling terkait berikut ini:

- a. Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian ialah dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

- b. Penaksiran risiko ialah identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.
- c. Aktivitas pengendalian ialah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.
- d. Informasi dan komunikasi ialah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.
- e. Pemantauan ialah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

2.1.1.5. Keterbatasan pengendalian intern

Walaupun banyak manfaat yang didapat dari penerapan pengendalian intern, namun pengendalian intern itu sendiri pastilah mempunyai kelemahan atau keterbatasan. Sukrisno (2012) menyatakan bahwa “terlepas dari bagaimana bagusnya desain operasinya, pengendalian intern hanya dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian intern entitas. Kemungkinan pencapaian itu dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern”. Hal ini mencakup kenyataan bahwa pengendalian intern dapat rusak sebab kegagalan yang bersifat manusiawi itu, seperti kekeliruan

atau kesalahan yang sifatnya sederhana. Disamping itu pengendalian dapat tidak efektif sebab adanya kolusi di antara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern.

Faktor lain yang membatasi pengendalian intern ialah biaya pengendalian intern entitas tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian itu. Meskipun hubungan manfaat biaya ialah kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesainan pengendalian intern, pengukuran secara tepat biaya dan manfaat umum tidak mungkin dapat dilakukan. Oleh sebab itu, manajemen melakukan estimasi kualitatif dan kuantitatif serta pertimbangan dalam menilai hubungan biaya manfaat.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian kompensasi

Dalam pandangan Nawawi (2011) kompensasi ialah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang sudah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima langsung oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam pandangan Irianto dalam Arifiyani (2012) pemberian batasan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau reward.

Dengan memberi penghargaan atas hasil yang sudah dicapai, kebijakan dan praktek organisasi dapat pula memberi penguatan perilaku pekerja yang sudah memberi kontribusi positif bagi organisasi. Dua komponen kompensasi, yakni: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi ialah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk financial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

2.1.2.2 Jenis jenis kompensasi

Terdapat beberapa pendapat yang menyatakan mengenai jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan.

a. Dalam pandangan Riva'I (2012) kompensasi terbagi menjadi dua, yakni:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a) Kompensasi financial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan

pembayaran tertangguh (tabungan hari tuaserta saham komulatif).

b) Kompensai financial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berasaskan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya disebabkan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi disebabkan lingkungan kerja meliputi mandat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

b. Dalam pandangan Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa jenis kompensasi ialah:

1) Kompensasi Langsung

a) Gaji, yakni imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji ialah jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b) Upah, yakni imbalan financial yang langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif, yakni imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan sebab kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat dipakai untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung ialah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagai contoh asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2.1.2.3. Fungsi pemberian kompensasi

Dalam pandangan Saladin (2012) pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan memakai tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.2.4. Tujuan pemberian kompensasi

Berikut ini tujuan pemberian kompensasi dalam pandangan Abdus Salam (2014):

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya ialah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti, pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang

harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

Dalam pandangan Hasibuan (2017), secara umum kompensasi *financial* dapat dibagi menjadi dua yakni:

a) *Direct compensation*

Ialah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yakni dalam bentuk gaji, upah dan upah insentif.

b) *Indirect compensation*

Ialah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaan antara lain asuransi kesehatan, bantuan peminanan, pembayaran selama cuti atau sakit.

2.1.3. Pengertian Punishment

Secara umum *punishment* dalam hukum ialah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Tangkuman (2015) *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Sedangkan dalam pandangan Siagian, (2010) *punishment* ialah kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Mangkunegara (2011) menjelaskan *Punishment* ialah ancaman

hukuman yang bertujuan untuk membuat perilaku disiplin sehingga seperti itu akan memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pandangan Rumiris (2013) Punishment mengajarkan mengenai apa yang tidak boleh dilakukan. *Punishment* bisa disebut sebagai suatu konsekuensi yang tidak diinginkan terhadap suatu respon perilaku dengan tujuan untuk memperlemah perilaku menyimpang. Pada beberapa, kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yakni dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Dalam pandangan Siagian (2010) terdapat beberapa indikator *punishment* yakni usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan sesudah terbukti adanya penyimpangan.

Dalam pandangan Rivai (2012) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

- a. Hukuman ringan meliputi: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang meliputi: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya sudah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya,

penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

- c. Hukuman berat meliputi: Penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Penerapan *Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting dalam pandangan Rumiris (2013), sebab akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi itu adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- a. Membatasi perilaku
- b. Penerapan *punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan .
- c. Bersifat mendidik.
- d. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.1.4. Perilaku Etis

2.1.4.1. Pengertian perilaku etis

Dalam pandangan Griffin dan Ronald (2015), etika ialah keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau

tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Perilaku Etis ialah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik.

Perilaku dalam pandangan Thoha (2015) “ialah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya”. Ini berarti bahwa seorang individu dengan lingkungannya, yang dalam hal ini ialah perusahaan, menentukan perilaku keduanya secara langsung. Keduanya mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik berinteraksi maka dapat menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Etika (*ethics*) secara luas dapat diartikan sebagai serangkaian prinsip nilai atau moral. Dalam pandangan Daft (2012) “Etika ialah prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang mengatur perilaku seseorang atau sebuah kelompok dalam hubungannya dengan apa yang benar atau yang salah”. Etika ialah kata lain dari bahasa arab, “*khulq*”, jamaknya akhlaq yang artinya penciptaan. Secara istilah etika berarti perilaku yang berasal dari dalam hati seseorang atau masyarakat. Etika ialah satu bagian yang ialah penjelasan-penjelasan dalam filsafat yang membicarakan masalah predikat baik dan buruk. Yang berarti perilaku etis dalam islam ialah sikap dan tindakan seseorang

yang sesuai dengan ajaran agama islam, dan sesuai dengan qur'an dan hadis.

Dari masing-masing pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa Perilaku Etis Karyawan ialah interaksi karyawan terhadap perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang berlaku. Perilaku etis sangat diperlukan dalam masyarakat, tidak lain halnya dalam perusahaan. Perilaku ini menjaga agar baik manajemen maupun karyawan-karyawan di dalamnya berkomunikasi secara efektif. Agar kebutuhan akan perilaku etis terpenuhi, maka dibuatlah serangkaian prinsip atau nilai moral yang sudah ditentukan dalam undang-undang dan peraturan. Akan tetapi, prinsip-prinsip etis harus dapat di definisikan dengan baik sebab bila tidak, dapat menjadi tidak berguna.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku Etis menurut Nugraha (2015)

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan seperti itu budaya organisasi ialah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang di wujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

b. Kondisi Politik

Kondisi politik ialah rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Pencapaian itu dipengaruhi oleh perilaku-perilaku individu atau kelompok guna memenuhi hak dan kewajibannya.

c. Perekonomian Global

Perekonomian global ialah kajian mengenai pengurusan sumber daya materian individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pengendalian Intern, Kompensasi dan *Punishment* ialah hal yang sangat penting bagi perbankan dalam kaitannya peningkatan kualitas produktifitas dan pelayanan publik dalam menciptakan suasana harmonis dan kebersamaan yang kondusif.

Pengendalian intern ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai, ketaatan terhadap undang-undang yang berlaku.

Kompensasi ialah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang sudah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi ialah semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima langsung oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Punishment ialah suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang sesudah dia melakukan perilaku negative dengan tujuan memperbaiki perilaku negative itu. Sedangkan perilaku Etis ialah keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Perilaku Etis ialah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik.

Berikut akan di paparkan penelitian sejenis yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya sebagai bahan literasi atas pengambilan judul penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|
| 1 | Arifiyani (2012), yang berjudul Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta) | variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku etis karyawan. Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.. |
| 2 | Syafrizal (2011) yang berjudul Analisis Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi pada hotel horizon semarang). | pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan, sebab kurangnya pengelolaan manajemen sehingga tidak semua karyawan memulai dan menyelesaikan tugas dengan baik. |
| 3 | Fauwzi (2011), dengan judul Pengaruh | faktor keefektifan |

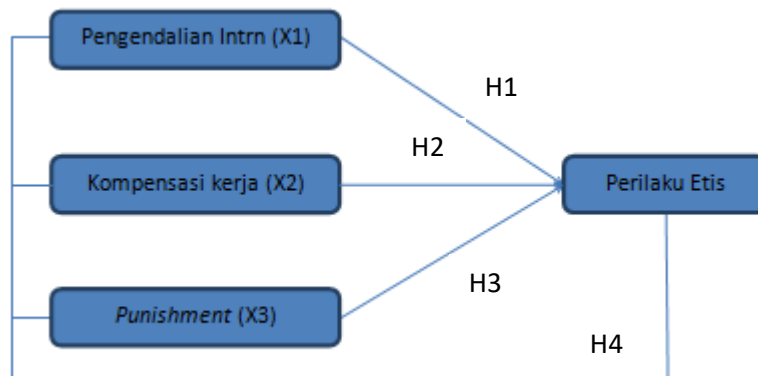
| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|
| | Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Biro Keuangan di provinsi Jawa Tengah | pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Untuk meminimalisir kecurangan dan menutup peluang perilaku tidak etis dalam suatu organisasi, dapat dilakukan dengan cara pengendalian intern yang efektif. Semakin efektif pengendalian intern dalam suatu perusahaan, maka dapat menciptakan atau meningkatkan perilaku etis konsultan dalam perusahaan |
| 4 | Nababan (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating | Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. |
| 5 | Jayanti dan Rasmini (2013) yang berjudul Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Dan Reward Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan | Motivasi berpengaruh secara parsial dan positif pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. |
| 6 | Fauwzi (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi | kompensasi manajemen berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh kompensasi/reward dari manajemen, dan ada hubungan antara kompensasi terhadap kedisiplinan waktu, kedisiplinan waktu termasuk dari perilaku etika yang baik. |

2.3. Kerangka Pemikiran

Rencana penelitian yang akan peneliti lakukan terfokus pada Pengaruh Pengendalian Intern, Kompensasi Kerja dan *Punishment/* Hukuman

Terhadap Perilaku Etis Pada Pegawai Pada PT BPR Arthaya Aditama Utama Ponorogo. Terdapat 3 variabel Independen yakni Pengendalian Intern (X1), dan Kompensasi (X2) dan *Punishment* / Hukuman (X3) dan 1 variabel Dependen yakni Perilaku Etis (Y.) Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya ialah sama sama terfokus pada Perilaku etis sebagai variabel dependen. Adapun perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada Variabel Independennya. Hal itu disebabkan sebab adanya perbedaan dalam tujuan penelitian yang dilakukan. Setiap penelitian selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu hal itu dipengaruhi oleh faktor waktu dan tempat penelitian serta variabel penelitian yang dipakai dalam penelitian sesuai rumusan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Berasaskan kerangka pemikiran dan juga didasari oleh penelitian sebelumnya, penelitian bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hubungan antara variable terikat yakni pengaruh Pengendalian Intern, Kompensasi, *Punishment* sebagai variabel independent dan Perilaku etis sebagai Variabel Dependennya. Penelitian ini akan dilakukan analisis untuk memperoleh hasil pengaruhnya baik secara parsial maupun secara simultan. Kerangka pemikiran yang dipakai untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian

2.4. Hipotesis

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa pengertian hipotesis ialah, “hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini, rumusan hipotesis penelitian yang diajukan penulis ialah sebagai berikut :

1. H1 : Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan
2. H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan
3. H3 : *Punishment* berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan
4. H4 : Pengendalian Intern, Kompensasi, *Punishment* berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan