



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penetapan suatu keputusan dalam bisnis, bagi para pengambil keputusan harus memperhatikan aspek-aspek perilaku yang terkait untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga apabila terjadi kesalahan prosedur pada saat rencana tersebut dilaksanakan, maka para pengambil keputusan dapat melakukan evaluasi kinerja dengan sesegera mungkin terhadap unit atau bagian yang bersangkutan yang terdapat dalam operasi tertentu dilingkungan organisasi.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki beberapa aspek untuk mencapai tujuannya, antara lain dari segi teknologi, dana atau keuangan, dan salah satu yang paling penting adalah 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 merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Griffin (2003) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan 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 menggunakan strategi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan, suatu perusahaan hendaknya juga berperilaku etis. Perilaku etis menjadi salah satu tantangan yang cukup sulit. Etika dan perilaku etis merupakan prioritas yang sangat tinggi untuk perusahaan. Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan.

Menurut Irwin (2001), perilaku etika seseorang dalam suatu organisasi akan sangat dipengaruhi nilai-nilai, norma-norma moral dan prinsip yang dianutnya dalam menjalankan kehidupannya, yang kemudian bisa dianggap sebagai penentu kualitas individu tersebut. 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 tersebut adalah 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



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

terjadinya perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011). Perilaku tidak etis dapat terjadi diberbagai tingkatan perusahaan dikarenakan adanya motivasi dari dalam diri dan juga dikarenakan 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 dan monitoring oleh atasan. Untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik, diperlukan pengendalian internal yang efektif. Keefektifan pengendalian internal juga merupakan factor 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 (Green and Mitchell; Waworuntu, 2003 dalam 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



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

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 telah ditetapkan.

Selain pengendalian intern, integritas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan. Integritas memiliki arti yaitu sebuah kualitas, watak, atau karakter yang menentukan adanya sebuah wujud sehingga memiliki bakat besar didalamnya dan adanya bakat yang menunjukkan wewenang dan adanya sebuah kebenaran. Kebenaran yang dapat diartikan juga dengan sebuah kejujuran merupakan bagian yang tidak dapat dilepas dari kaitan mengenai pengertian dari sebuah integritas. Integritas paling sering dikaitkan dengan kejujuran individu dalam literatur yang membahas tentang organisasi dan sumber daya. Integritas menjadi alasan penting untuk meningkatkan etika di dalam sebuah bisnis yang akan selalu dibicarakan bahkan digunakan penerapannya dalam organisasi. Integritas sangat erat kaitannya dengan moralitas. Sehingga dari pengertian tersebut banyak organisasi memasukkan syarat integritas dalam kode etik yang nantinya akan menjadi pedoman setiap anggotanya bahkan hingga tingkat manajemen puncak dan tingkat pelaksana lapangan dalam melakukan tindakan.

Integritas manajemen telah menyatu pada sebuah organisasi dan terciptalah nilai budaya pada organisasi tersebut, dimana terdapat komunikasi sehingga komitmen setiap individu dapat menerapkan etika. Biasanya seseorang yang memiliki kewibawaan dan kejujuran yang akan menunjukkan sikap



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

kearah perilaku etis. Seseorang akan tampil sesuai dengan karakter pribadinya dan merasa nyaman dengan karakter tersebut atau dengan kata lain percaya diri bahkan membuat seseorang tersebut menjadi lebih tenang dan tidak cepat dipengaruhi terhadap sesuatu yang bersifat hanya untung mengutamakan kepentingan dirinya saja artinya seseorang tersebut telah memiliki integritas pribadi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis adalah *reward* manajemen. Menurut Nugroho (2006) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* itu sendiri adalah hasil dari sebuah kerja keras dalam mencapai suatu tujuan. Perusahaan sebaiknya membuat kebijakan- kebijakan tertentu agar penghargaan tersebut memberikan manfaat bagi penerimanya. Sejumlah syarat harus dipenuhi dalam menetapkan *reward* yaitu terbuka, dan adil, serta *reward* yang diberikan tidak berdampak pada hak karyawan lain agar terjadi perilaku yang etis. Sistem pemberian *reward* yang baik dapat memicu tindakan karyawan untuk berperilaku etis dalam mendapatkan *reward* dan sebaliknya jika sistem pemberian *reward* yang tidak baik dapat memicu tindakan karyawan untuk berperilaku tidak etis dalam mendapatkan *reward*.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Intern, Integritas dan Reward Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada Perbankan Tembilahan”**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada Perbankan Tembilahan ?
2. Apakah Integritas berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada Perbankan Tembilahan ?
3. Apakah pengendalian *reward* manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada Perbankan Tembilahan ?
4. Apakah pengendalian intern, integritas dan *reward* manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada Perbankan Tembilahan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan pada Perbankan Tembilahan
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh integritas terhadap perilaku etis karyawan pada Perbankan Tembilahan
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh *reward* manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PD. BPR Tembilahan
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh pengendalian intern, integritas dan *reward* manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada Perbankan Tembilahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

1. Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
2. Integritas memiliki arti yaitu sebuah kualitas, watak, atau karakter yang menentukan adanya sebuah wujud sehingga memiliki bakat besar didalamnya dan adanya bakat yang menunjukkan wewenang dan adanya sebuah kebenaran.
3. *Reward* Manajemen adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai
4. Perilaku etis Karyawan dalam sistem penggajian “etika” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Menurut Griffin dan J. Ebert (2006) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma- norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar

1.3.2.2 Manfaat Praktis

1. Untuk perbankan
Diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk lebih menyempurnakan praktek-praktek yang selama ini berjalan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan operasi perbankan selanjutnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

2. Untuk penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu akuntansi manajemen, sehingga dapat mengetahui mengenai seberapa besar pengaruh pengendalian intern, integritas dan reward manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada Perbankan Tembilahan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan literatur dan acuan penelitian pada bidang akuntansi manajemen, terutama yang ingin meneliti lebih lanjut .

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab. Penjelasan masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup antara lain latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang landasan-landasan teoritis yang menjadi acuan dasar dari perumusan masalah, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini dibahas tentang rancangan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, operasional variabel, analisis data serta pengujian hipotesa.

BAB VI : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pengumpulan data, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup yang berisikan antara lain simpulan dari serangkaian pembahasan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang diperlukan.