

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penetapan pengambilan keputusan dalam bisnis bagi pengambil keputusan merupakan hal yang penting dimana para pengambil keputusan harus memperhatikan aspek-aspek perilaku yang terkait untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sehingga apabila terjadi kesalahan prosedur pada saat perencanaan tersebut dilaksanakan, maka para pengambil keputusan dapat melakukan evaluasi kerja dengan sesegera mungkin terhadap unit atau bagian yang bersangkutan yang terdapat dalam operasi tertentu dilingkungan organisasi¹.

Salah satu aspek yang paling penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya atau yang disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia adalah suatu modal dasar yang utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak². Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam mengatur, mengelola dan menjalankan suatu perusahaan, agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Artinya disini bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau

¹Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012). Hlm 287

²Burharuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2015), Hlm. 25

berprilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis.

Menurt Arifiyani (2012) perilaku tidak etis adalah perilaku yang tidak sesuai dengan dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang didapatkan dari perusahaan³.

Perilaku tidak etis dapat terjadi di berbagai tingkatan perusahaan dikarenakan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Perilaku tidak etis yang muncul menyebabkan kerugian dalam suatu perusahaan yaitu dapat mengakibatkan menurunnya nilai perusahaan seperi halnya Bank BPR⁴.

Bank BPR adalah Bank Pekerditan rakyat yang bertujuan untuk meningkatkan pebiayaan usaha utamanya bagi para pelaku usaha (UMKM). Tetapi Bank BPR ini telah merusak kepercayaan masyarakat dengan melakukan tindakan tidak etis atau melanggar hukum dan peraturan berlaku dengan melakukan kecurangan . mayoritas kecurangan tersebut adalah kecurangan pemberian kredit fiktif, deposito fiktif, penggelapan angsuran, rekayasa pemberian kredit. Bank Indonesia sendiri telah menyatakan bahwa bahwa hampir 70% BPR yang telah

³Hesti Arlich Arifiyani, *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan*. Jurnal Nominal, Vol. 1 No. 1, 2012. Hlm 6

⁴Galih Chandra Kirana, *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Etos Kerja Dan Kompensasi (Studi Kasus : Toko Buku Gramedia Central Park Jakarta)*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Ekonomi, Vol. 2 No. 1, 2016. Hlm 59

dicabut izinnya usahanya karena tindakan kecurangan tersebut. Selain kasus ini terdapat juga kasus dari bank BNI, bank lippo, dan terakhir bank century⁵.

Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan jika perusahaan mengimplementasikan pengendalian intern yang baik dalam struktur organisasi dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini pengendalian intern memegang peranan penting dalam menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis dan meminimalisir terjadinya kecurangan⁶. Pengendalian intern adalah representasi dari keseluruhan kegiatan di dalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan bertujuan untuk memberikan keyakinan terhadap pencapaian tiga tujuan utama, yaitu keandalan laporan keuangan, pengendalian operasional yang efektif dan efisien, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku⁷.

Perilaku yang dapat mempengaruhi perilaku etis dari seorang karyawan adalah motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap

⁵ Sitti Fitriatul Jannah, Pengaruh GCG Terhadap Pencegahan Fraud Di Bank Perkerditan Padang. Jurnal Akuntansi, ISSN : 2502-6380, 2016. Hlm 2

⁶Apriliana Muntadhiroh, *Analisis Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Pada Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Semarang*. Skripsi, (Salatiga: IAIN Salatiga, 2018). Hlm 3-4

⁷Ni Putu Jayanti, Ni Ketut Rasmani, *Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Dan Reward Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan*. E-Journal Akuntansi Universitas Udayana, ISSN: 2302-8556, 2013. Hlm 182

sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya⁸.

Dengan adanya motivasi, memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi sendiri ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan⁹.

Pemberian *Reward* juga dapat yang mempengaruhi perilaku etis selain motivasi. *Reward* adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka terhadap perusahaan, dimana penghargaan itu dapat berupa financial yang langsung maupun tidak langsung, serta dapat pula bersifat tidak langsung¹⁰. Perusahaan sebaiknya membuat kebijakan tertentu agar penghargaan yang diberikan tersebut memberikan manfaat bagi penerimanya serta terdapat syarat dalam menetapkan reward sehingga akan berdampak pada perilaku yang etis pada karyawan.

Bekerja adalah alasan masing-masing individu agar memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan hal tersebut, masing-masing individu bekerja keras untuk dapat bersaing sehingga meningkatkan prestasi untuk mendapatkan kompensasi sesuai *reward*. *Reward* yang diberikan

⁸Beny Indra Putra, *Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Dan Reward Terhadap Perilaku Etis Karyawan : Studi Kasus PT. Inti Sukses Garmino Semarang*. Skripsi, (Semarang: Universitas Dian Nuswanto, 2015). Hlm 2

⁹Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm 618

¹⁰Burharuddin, Op. Cit. Hlm. 236

perusahaan ini merupakan salah satu cara untuk mendorong atau meningkatkan motivasi atau prestasi karyawan sehingga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan keuntungan perusahaan dan tentunya secara tidak langsung berdampak pada perilaku etis karyawan itu sendiri¹¹.

Perilaku etis karyawan ini tidak hanya penting bagi suatu perusahaan saja tetapi juga sangat penting dalam lembaga keuangan perbankan. Dalam perkembangannya, lembaga keuangan bank mengalami kemajuan sangat pesat. Tidak hanya bank konvensional, tetapi juga bank syariah juga berkembang dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan berawal dari perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi perbankan No. 10 Tahun 1998 dimana mengeluarkan kebijakan “*dual banking system*”¹². Dengan adanya undang-undang yang baru ini bank-bank konvensional mulai membuka unit usaha syariah. Salah satu bank konvensional yang turut membuka unit usaha syariah adalah Bank ABC Syariah Palembang.

PT. Bank ABC Syariah adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perbankan. Dimana berkomitmen menjadi bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama,

¹¹Luh Anggi Bellyanti, *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern, Reward Dan Moralitas Individu Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan CV. Sinar Dian*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana ISSN 2302-8559, 2016. Hlm 6

¹² Ibid. Hlm 600

perbankan perseorangan, bisnis dan syariah¹³. Yang kemudian membuka beberapa KCS dan KCPS salah satunya di Palembang atau disebut Bank ABC KCS Palembang.

Pengendalian intern pada Bank ABC KCS Palembang sebagai sarana untuk mengatur perilaku karyawan, baik individu maupun kelompok yang kemudian akan menimbulkan perilaku etis karyawan. Perilaku etis sendiri sangat diperlukan bagi perusahaan untuk kelangsungan aktivitas perusahaan dan untuk penilaian kinerja kerja akan tetapi ada saja karyawan yang melanggar peraturan ataupun prosedur yang telah ditetapkan, dengan adanya pengendalian intern ini diharapkan dapat mengatur atau mencegah karyawan berperilaku tidak etis. Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan karyawan juga mengakibatkan perilaku etis karyawan. Selain itu juga terdapat motivasi kerja dan *reward* yang mempengaruhi perilaku etis karyawan.

Dengan adanya kasus tersebut dan pentingnya pengendalian internal, motivasi kerja, reward, dan perilaku etis karyawan dalam suatu perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Dan *Reward* Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT. Bank ABC Syariah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

¹³www.btn.syariah.co.id Diakses Pada Tanggal 23 Februari 2019 Pukul 10.59 WIB

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang?
4. Bagaimana pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, dan *reward* secara bersamaan (simultan) terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang ?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang?

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, dan *reward* secara bersamaan (simultan) terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang ?

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkannya seperti :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja dan *reward* terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KCS Palembang.

2. Bagi Bank ABC KCS Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan bagi manajemen yang berguna untuk meningkatkan maupun memperbaiki pengendalian internal perusahaan dalam menyikapi perilaku etis karyawan.

3. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan pembelajaran serta salah satu sumber referensi untuk selanjutnya terkait terhadap penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, dan *reward* terhadap perilaku etis karyawan pada Bank ABC KSC Palembang.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan menjadi lima bab, dimana tiap bab terbagi menjadi beberapa sub bab. Sub bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASANTEORI

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu pengendalian internal, motivasi kerja, *reward* dan perilaku etis karyawan. Penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis yang digunakan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA