

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM
PENGGAJIAN**

***The Effect Of Internal Control Of Employee's Ethical Behavior
In The Payment System***

Sri Astuty Ratnasari Manggu

Email: sriastutyrm@unsulbar.ac.id

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Unsulbar

Jl.Prof. Baharuddin Lopa, S Talumung Majene Sulawesi Barat

Nurafdaliyah Sarbin Nur

Email: nurafdaliyahsarbinnur@unsulbar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (pengendalian internal) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian). Berdasarkan hasil nilai signifikan, diperoleh hasilnya kurang dari taraf signifikan yaitu $0,002 < 0,05$. Selain itu, dapat dilihat juga dari perbandingan t hitung dan t tabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh output SPSS, nilai t hitung sebesar 3,339 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,051. Karena t hitung lebih besar dari $3,339 > t \text{ tabel} > 2,051$ maka hipotesis diterima. Jadi kita dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengendalian internal maka semakin baik pula perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Perilaku Etis.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of internal control on ethical behavior of employees in the payroll system at the Regional Water Company of Majene Regency. The data used are primary data in the form of a questionnaire distributed to employees in the Regional Water Company of Majene Regency. The results showed that independent variables (internal control) had a significant effect on the dependent variable (employee ethical behavior in the payroll system). Based

on the results of significant values, the results obtained are less than the significant level of $0.002 < 0.05$. Besides that, it can also be seen from the comparison of t count and t table. Based on the results obtained by SPSS output, the value of t count is 3.339 while the value of t table is 2.051. Because t count is greater than t table > 2.051 , the hypothesis is accepted. So we can conclude that internal control has a positive and significant influence on employee ethical behavior. This means that the better the internal control, the better the ethical behavior of employees in the payroll system.

Keywords: Internal Control, Ethical Behavior

PENDAHULUAN

Perusahaan umumnya menerapkan etika yang harus di patuhi oleh para karyawannya. Etika itu sendiri adalah regulasi atau aturan yang di bentuk manajemen, kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota perusahaan/organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi. Perilaku etis adalah sesuatu yang di terima secara moral sebagai “baik” dan “benar” sebagai lawan dari “buruk” atau “salah” dalam peraturan khususnya (Jayanti dan Rasmini:2013). Perilaku etika seseorang dalam 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. Perilaku etis sangat diperlukan dalam lingkungan perusahaan agar karyawan maupun manajer dapat berkomunikasi secara efektif demi menciptakan lingkungan kerja yang baik. Seringkali, dalam suatu perusahaan ada pihak yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan dengan berbagai alasan yang berpotensi merugikan perusahaan. Perilaku tersebut dinamakan perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis adalah gejala-gejala dari timbulnya kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan. Kecurangan dapat dibedakan antara penyalahgunaan aset, penggelapan, dan kecurangan pelaporan keuangan yang sering disebut juga kecurangan manajemen (Jayanti dan Rasmini : 2013)

Kecurangan laporan keuangan atau kecurangan manajemen merupakan salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Salah satu unsur laporan keuangan yang diselesaikan oleh bagian akuntansi dan ditangani oleh

manajemen perusahaan secara langsung adalah pengelolaan gaji dan upah karyawan. Selain itu, gaji juga merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sumber daya perusahaan karena sering terjadi efisiensi atau pencurian melalui perilaku tidak etis dan kecurangan.

Salah satu tindakan tidak etis yang sering dilakukan karyawan misalnya melakukan kecurangan dengan menambah jam kerja sehingga perusahaan harus membayar jatah lembur tersebut. Cara karyawan itu dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena perusahaan diwajibkan mengeluarkan biaya untuk membayar gaji lembur karyawan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian internal untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian internal adalah representasi dari kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan yang dibentuk oleh dewan komisaris untuk diterapkan disemua level/tingkatan pada suatu entitas demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak. Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan diterapkannya pengendalian internal dari pihak manajemen perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisah yang berjudul pengaruh pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Penelitian lainnya yaitu yang dilakukan oleh Dewi Fajariyanti, 2015 yang berjudul Pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Majene merupakan perusahaan milik daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan air bersih kepada masyarakat disuatu wilayah tertentu. Sama halnya dengan perusahaan lain pada umumnya, PDAM Majene harus dikelola secara efektif dan efisien termasuk juga Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang merupakan bentuk usaha yang dikelola oleh pemerintah daerah sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Pentingnya masalah pengendalian internal terhadap perilaku etis karyawan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah : Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengendalian Internal

Menurut M. Tuanakotta (2016:351), “Pengendalian internal adalah proses, kebijakan, dan prosedur yang dirancang oleh manajemen untuk memastikan pelaporan keuangan yang andal dan pembuatan laporan keuangan sesuai dengan kerangka akuntansi yang berlaku. Pengendalian internal membahas hal-hal seperti sikap manajemen terhadap pengendalian, kompetensi pegawai inti/kunci, penilaian risiko, akuntansi, dan sistem informasi keuangan lainnya yang digunakan, serta kegiatan pengendalian yang tradisional. Tunggal (2011:3) menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah representatif dari keseluruhan kegiatan didalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan oleh dewan komisaris ditujukan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses komprehensif yang dipengaruhi oleh manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai sebagai pedoman untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, keandalan laporan keuangan, serta kepatuhan terhadap kepatuhan hukum.

Menurut A.Hall (2011:186) dalam pengendalian internal yang dijelaskan dalam SAS 78 terdiri atas lima komponen : lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, pengawasan dan aktivitas pengendalian. Menurut Guy *et al.* (2006:140) pengendalian internal untuk asersi transaksi penggajian adalah :

- a. Asersi Eksistensi atau Kejadian
 1. Menggunakan dokumen yang sah untuk menerima dan memberhentikan karyawan serta secara independen membandingkannya dengan gaji.
 2. Menggunakan kartu jam kerja dan kartu absen, serta meminta pengesahan supervisor atau kartu absen itu.
 3. Membandingkan secara independen kartu absen yang distejui dengan gaji.
 4. Menganalisis dan menindaklanjuti varians biaya tenaga kerja
 5. Memisahkan fungsi personalia, pencatatan waktu, dan pembayaran gaji
- b. Asersi Kelengkapan
 1. Menggunakan cek gaji bernomor urut dan memeriksa urutannya.
 2. Melakukan rekonsiliasi bank atas rekening khusus gaji.
 3. Menganalisis dan menindaklanjuti varians biaya tenaga kerja.
 4. Memisahkan penyiapan fungsi, penandatanganan cek serta pembayaran gaji dan pencatatan gaji.

Perilaku Etis dan Tidak Etis

Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. (Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, 2006:58).

Adapun indikator-indikator perilaku etis menurut Eileen Rachman (2006:15) yaitu :

1. Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik yaitu mengikuti kode etik profesi, jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya didalam lingkup atau otoritasnya, dan memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik.
2. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan yaitu melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan, berbicara tentang ketidaketisan meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat dan jujur dalam berhubungan dengan orang lain.
3. Bertindak berdasarkan nilai dan norma meskipun sulit untuk melakukan itu yaitu secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan, berterus terang dalam segala hal.

4. Bertindak berdasarkan nilai dan norma walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar yaitu mengambil tindakan atas perilaku orang lain yang tidak etis, meskipun ada resiko yang signifikan untuk diri sendiri dan pekerjaan, bersedia untuk mundur atau menarik produk/jasa karena praktek bisnis/kinerja yang tidak etis menentang orang-orang yang mempunyai kekuasaan demi menegakkan nilai (*values*) dan norma.

Sebagian besar perusahaan menetapkan kode etik untuk mendorong para karyawannya berperilaku secara etis. Pemilik dan manajer perusahaan harus menetapkan aturan dengan standar yang tinggi agar kinerja karyawan maksimal, aset perusahaan aman, dan segala aturan perusahaan dapat dipatuhi oleh semua level dalam entitas tersebut. Manajemen harus menegaskan bahwa perusahaan tidak akan mentoleransi perilaku yang tidak etis. Oleh karena itu, perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian adalah perilaku karyawan dalam sistem penggajian yang sesuai dengan standar, aturan serta kode etik yang telah ditetapkan perusahaan, karena setiap karyawan diberikan tugas dan memiliki tanggung jawab pada tugas dan kewajibannya masing-masing.

Sebagian besar orang mendefinisikan perilaku tidak etis sebagai tindakan yang berbeda dengan apa yang mereka anggap tepat dilakukan dalam situasi tertentu. Ada dua alasan utama mengapa seseorang bertindak tidak etis : standar etika seseorang berbeda dengan standar etika yang berlaku dimasyarakat secara keseluruhan, atau orang memilih untuk bertindak mementingkan diri sendiri, seringkali kedua alasan itu muncul bersamaan. (Arens *et al* 2008:98).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dalam bentuk survei. Menurut Indriantoro dan Supomo (2009 : 152) metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Objek penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik *exhaustive sampling* (sampling jenuh/sensus) yang mana pengambilan sampel dengan teknik ini digunakan jika populasinya kecil, seperti bila sampelnya <100 atau sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Oleh karena itu peneliti mengambil sampel Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene yang berjumlah kurang lebih 30 Karyawan untuk di jadikan sampel. Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner atau angket. Data diambil dari responden (Karyawan di PDAM majene) menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur perilaku etis dalam sistem penggajian (Y) dan Pengendalian Internal (X). Adapun teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Koefisien Determinasi

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.541 ^a	.292	.266	3.00207	1.342

Dilihat dari hasil *output* tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh sebesar 26,6% (dilihat dari *adjusted R square* sebesar 0,266) dan sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu *reward*/kompensasi manajemen, motivasi, loyalitas, integritas dan kepatuhan.

2. Uji t

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.926	7.315		1.220	.233
pengendalian internal	.561	.168	.541	3.339	.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data,

Dilihat dari hasil output tersebut, maka dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,926 + 0,561X$$

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pada tabel 2. Uji t, dilihat dari nilai signifikansi, nilai yang diperoleh adalah 0,002 atau 0,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari standar yang digunakan yakni $0,002 < 0,05$. Berdasarkan perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Nilai koefisien regresi sebesar 0,561 yang memiliki arah positif menunjukkan semakin baik pengendalian internal dalam sistem penggajian pada suatu perusahaan maka perilaku etis karyawan juga semakin baik. Pada tabel frekuensi dari hasil kuisioner tentang perilaku etis menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya responden yang menyatakan setuju pada pernyataan yang menyangkut perilaku etis karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik pengendalian internal semakin baik pula perilaku etis karyawan dalam sistem

penggajian. Hal ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan Kusuma Agrianto Amir (2014) yang berjudul “pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (studi kasus pada karyawan ketahanan pangan kota makassar)” dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusuma Agrianto amir dinyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Dilihat dari hasil *output* model *summary* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh sebesar 26,6% (dilihat dari adjusted R *Square* sebesar 0,266) dan sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun faktor lain tersebut diantaranya yaitu: kompensasi manajemen/*reward*, motivasi, loyalitas, integritas, dan kepatuhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, diperoleh kesimpulan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene. Berdasarkan hasil nilai signifikan, diperoleh hasilnya kurang dari taraf signifikan yaitu $0,002 < 0,05$. Selain itu, dapat dilihat juga dari perbandingan t hitung dan t tabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh output SPSS, nilai t hitung sebesar 3,339 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,051. Karena t hitung lebih besar dari $3,339 > 2,051$ maka hipotesis diterima. Jadi kita dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengendalian internal maka semakin baik pula perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens A. Beasley S, Elder J. 2008. *Auditing dan Jasa Asuransi: Pendekatan Terintegrasi*, Jilid 1, Edisi 12, Erlangga Jakarta
- Griffin, W. Ricky dan Ebert, J. Ronald. (2006). *Bisnis*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Guy, Dan M, 2006. *Auditing*, Edisi 5, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.

- Hall.A.Jamess. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi* Jakarta: Salemba Empat
- Jayanti, Ni Putu Indah dan Rasmini, Ni Ketut. 2013. *Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen pada Perilaku Etis Konsultan*. Ejournal Akuntansi. Universitas Udayana. Bali.
- M. Tuanakotta Theodorus. 2013. *Audit berbasis ISA (International Standards On Auditing)*. Jakarta : Salemba Empat
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2009. *Metedologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Rachman, Eileen & Sylvina Savitri, “*Kontrol Diri*”, <http://www.experd.com/news-articles/articles/127>, diakses tanggal 11 Maret 2006.
- Tunggal. A. W. 2011. *Teori dan Kasus Internal Auditing*. Jakarta: Harvarindo.