

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

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 Ricky W. Griffin (2003) dalam Arifiyani (2012) 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.

Arifiyani (2012) mengatakan perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan menurut Ricky W. Griffin (2006).

Thoyibatun (2009) mengatakan perilaku tidak etis adalah suatu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robinson, perilaku tidak etis dapat berupa penyalahgunaan kedudukan/posisi (*abuse position*), penyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), penyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Sebagaimana yang dikatakan Arens (2006) dalam Arifiyani (2012). Pengendalian intern 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.

(Green and Mitchell; Waworuntu, 2003 dalam Fauwzi, 2011). Tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberi wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab. 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 faktor yang mempengaruhi adanya kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis.

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 dalam Jayanti dan Rasmini, 2013). 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, Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis selain motivasi adalah reward perusahaan. Reward itu sendiri adalah hasil dari sebuah kerja keras dalam mencapai suatu tujuan.

Adanya kasus tersebut dan pentingnya Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen dan Perilaku Etis Karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Arifiyani (2012). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian dan periode penelitian dilakukan. Pada penelitian sebelumnya meneliti pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta, sedangkan pada penelitian ini meneliti pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KEPATUHAN DAN KOMPENSASI MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU ETIS PEGAWAI (STUDI KASUS DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH WONOGIRI)**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka peneliti memilih cara proporsional. Dengan demikian rumusan masalah penelitian ini menjadi:

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai?
2. Apakah kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai?
3. Apakah sistem kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepatuhan terhadap Perilaku Etis Pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Pegawai.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti membuat manfaat dari penelitian ini :

##### 1. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti dalam sistem pengendalian manajemen khususnya tentang pengendalian intern dalam memberi kompensasi terhadap perilaku etis pegawai.

##### 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan bahan untuk studi perbandingan serta dapat menambah referensi bagi peneliti pada bidang yang sama di masa mendatang.

##### 3. Bagi Kantor Pegawai

Dari hasil penelitian ini, dapat memberikan dasar pertimbangan dari pihak kantor terhadap perilaku etis pegawai.

#### **E. Sistematika Penyusunan Skripsi**

Untuk memperoleh gambaran singkat dalam memudahkan pemahaman atas skripsi ini, perlu dijelaskan sistematika penulisan. Berikut ini penulis akan menguraikan secara garis besar penyusunan skripsi dalam

perumusannya dituangkan dalam lima bab dengan tahap-tahap sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

#### BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar analisis penelitian, meliputi: Perilaku etis karyawan, variabel Dependen, Independen pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen, tinjauan penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang Ruang Lingkup Penelitian, Jenis dan Obyek Penelitian, Populasi dan Sampel, Kriteria Sampel, Metode Pengambilan Sampel, Definisi Operasional Variabel, Variabel Penelitian, dan Metode Analisis Data.

#### BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini mencakup metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis pegawai.

## BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.