

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Ricky W. Griffin (2003:414) 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. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Menurut H. Hadari Nawawi (2003:40) sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menghadapi perubahan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. 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 kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis. Menurut Ricky W.Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58), perilaku etika (etis) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etika dapat dianggap sebagai penentu kualitas individu tersebut. Norma dan peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dapat digunakan untuk mengetahui apakah seseorang berperilaku etis atau tidak etis. Disamping itu, menurut Ricky W. Griffin

(2006:58) 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. Kasus-kasus yang terjadi akibat kekecewaan karyawan, banyak para karyawan melakukan demo penuntutan kenaikan gaji, kasus pencurian sampai korupsi.

Seperti halnya pada PT. Sodexo Motivation Solutions Indonesia dalam perusahaan ini sering terjadi tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh karyawan yaitu terjadinya pencurian barang hasil produksi, Selain itu, dalam PT Sodexo Motivation Solutions Indonesia banyak terjadi penitipan absensi karyawan dikarenakan sistem kartu akses pintu masuk di multifungsikan untuk absensi karyawan, hal ini mendorong kecurangan atas keterlambatan karyawan dengan penitipan kartu akses.

Adanya peningkatan kesadaran perusahaan mengenai pentingnya perilaku etis dan tidak etis, banyak perusahaan telah menekankan kembali perilaku etis pada diri karyawan. Penekanan ini dapat berupa berbagai macam bentuk, tetapi setiap usaha untuk meningkatkan perilaku etis harus dimulai dari manager perusahaan, yaitu dengan menciptakan budaya organisasi dan mendefinisikan perilaku mana yang dapat dan tidak dapat diterima. Selain itu, untuk mengatasi perilaku yang tidak etis perlu mengembangkan kode etik (code of ethics) formal pernyataan tertulis dan formal mengenai nilai dan standar etika untuk memandu tindakan perusahaan. Perilaku tidak etis timbul dalam suatu perusahaan disebabkan

oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu permasalahan pokok lainnya adalah kurang efektifnya pengawasan dan pengendalian dalam pengelolaan sumber daya alam yang ada. Adanya permasalahan ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pengendalian intern perusahaan yang masih perlu perbaikan agar pengendalian intern dapat lebih bermanfaat bagi perusahaan untuk mencegah terjadinya tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan. Kerugian dari kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan menurunnya nilai perusahaan. Untuk mengatasinya departemen personalia (kepegawaian) harus lebih teliti dan ketat dalam hal penerimaan karyawan baru agar dapat mengurangi tindakan-tindakan yang tidak etis yang dapat dilakukan oleh karyawan. Demikian juga mengenai ketentuan kesejahteraan sosial para karyawan harus ditetapkan kebijakan terkait dengan sistem dan prosedur yang didukung dengan catatan-catatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan harus mempunyai sistem manajemen yang baik dan setiap aktivitas-aktivitas karyawan di dalam perusahaan harus mendapatkan pengawasan yang ketat dari manajer perusahaan. Setiap organisasi juga perlu menelusuri berbagai pengaruh aktivitas atas sumber daya yang berada di bawah pengawasannya. Informasi tentang para pelaku

yang terlibat dalam aktivitas tersebut penting untuk menetapkan tanggung jawab dari tindakan yang diambil.

Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan adanya pengendalian intern. 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 (Arens, 2006:412). Pengendalian intern merupakan faktor yang menentukan dapat dipercaya atau tidaknya laporan yang dihasilkan perusahaan. Akan tetapi, pengendalian intern dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris perusahaan berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian intern. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawahan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini dapat mencakup keyakinan bahwa manusia dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan dapat salah dan sistem pengendalian intern dapat rusak karena adanya suatu kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan dan kesalahan.

Disamping itu, pengendalian dapat tidak efektif karena adanya kolusi diantara dua orang atau lebih dalam manajemen perusahaan yang sengaja mengesampingkan pengendalian intern. Hal ini dapat menunjukkan pentingnya perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya pencurian dan tindak kecurangan atau perilaku tidak etis yang dapat merugikan perusahaan, serta penerapan

sistem pengendalian intern secara baik yang diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain pengendalian intern faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan adalah kepatuhan. Kepatuhan merupakan suatu spesifikasi, standar atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu (Khristina, 2011). Kepatuhan ini harus ditanamkan dalam diri karyawan terhadap semua peraturan-peraturan atau kode etik yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Hal ini bertujuan agar semua peraturan dan kegiatan yang ada dalam perusahaan dapat dijalankan oleh semua karyawan dan digunakan untuk menilai karyawan apakah karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan atau menilai perilaku etis atau tidaknya karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu, faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi manajemen.

Kompensasi manajemen adalah berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang telah dikontribusikannya kepada organisasi. Kompensasi manajemen merupakan salah satu unsur penting dalam sistem pengendalian manajemen karena sistem kompensasi dapat mempengaruhi anggota organisasi (Abdul Halim, 2003). Adanya sistem kompensasi dalam perusahaan bertujuan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan kepuasan terhadap prestasi kerja. Namun

ketidaksihayaan pemberian kompensasi yang diberikan oleh karyawan dapat membuat karyawan untuk berperilaku tidak etis dan memicu karyawan untuk melakukan kecurangan. Adanya kasus tersebut dan pentingnya Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen dan Perilaku Etis Karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan” (Studi Kasus PT Sodexo Motivation Solutions Indonesia).**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan?
2. Apakah kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan?
3. Apakah kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin tercapai dalam penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan PT Sodexo Motivation Solution.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan PT Sodexo Motivation Solutions.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan PT Sodexo Motivation Solutions.
- d) Tujuan lainnya yaitu penulis bermaksud untuk menyelesaikan penyusunan skripsi sesuai dengan kenyataan dan berlandaskan ilmiah sehingga karya tulis ini mempunyai manfaat bagi semua pihak.

#### **B. Kegunaan Penelitian**

##### **a) Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang auditing khususnya dalam peningkatan pengendalian intern dan kepatuhan di perusahaan serta efektivitas pemberian kompensasi terhadap karyawan terhadap perilaku etis karyawan. Selain itu, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu akuntansi .



**b) Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai masukan bagi pihak – pihak terikat yang berkepentingan agar dapat mengambil kebijakan terkait dengan penerapan pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan.

