

ANALISIS SISTEM PENGENDALLIAN INTERN DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN PADA PT IQOO VIVO KALIMANTAN

ABSTRAK

M. Ikhsan¹, Lamsah², Hairul³
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan MAB

Penelitian ini menggunakan metode survei kualitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner. Lokasi penelitian yang beralamat di Jalan S. Parman No. 04 Kelurahan Belitung Utara Kecamatan Banjarmasin Barat Provinsi Kalimantan Selatan. Dari data penelitian yang dilakukan di PT Iqoo Vivo Kalimantan didapatkan 23 orang responden, menunjukkan bahwa 7 orang responden (30.43%) tidak melaksanakan sesuai perjanjian yang diberikan oleh PT. Iqoo Vivo Kalimantan. Dan yang menyatakan sudah melaksanakan sesuai perjanjian yang diberikan oleh PT. Iqoo Vivo Kalimantan sebanyak 16 orang responden (69.57%). Berarti dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern yang diberikan oleh perusahaan ini sudah cukup maksimal terhadap kerja karyawan nya. Karna dapat dilihat dari beberapa hasil jawaban kuesioner karyawan, tetapi alangkah baiknya apabila pengendalian intern tersebut lebih ditingkatkan lagi agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penulisan ini diharapkan Agar PT. Iqoo Vivo Kalimantan sebaiknya membuat peraturan-peraturan secara tertulis, agar karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak dan dapat mengurangi perilaku -perilaku yang tidak etis yang dapat terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, bertujuan agar karyawan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan dalam perusahaan. Dan diharapkan agar PT. Iqoo Vivo Kalimantan mampu memperhatikan ketepatan dan kesesuaian antara daftar gaji dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahan, karena mengingat faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan.

Kata Kunci: Pengendalian Intern. Kompensasi dan Perilaku Etis Karyawan.

ABSTRACT

This study uses a qualitative survey method using primary data obtained from interviews, observations and questionnaires. The research location is located at Jalan S. Parman No. 04 Belitung Utara Village, West Banjarmasin District, South Kalimantan Province. From the data of research conducted at PT Iqoo Vivo Kalimantan, there were 23 respondents, showing that 7 respondents (30.43%) did not carry out according to the agreement given by PT. Iqoo Vivo Kalimantan. And who said they had carried out according to the agreement given by PT. Iqoo Vivo Kalimantan as many as 16 respondents (69.57%). Means it can be concluded that the internal control provided by this company is quite maximal to its employee work. Because it can be seen from the results of a number of employee questionnaire answers, but it would be nice if the internal control is further improved in order to get maximum employee performance and can benefit for the company.

The advice that can be given in this paper is expected that PT. Iqoo Vivo Kalimantan should make regulations in writing, so that employees are more careful in acting and can reduce unethical behavior that can occur within the company. In addition, the aim is that employees always comply with the regulations applied in the company. And it is hoped that PT. Iqoo Vivo Kalimantan is able to pay attention to the accuracy and appropriateness of the salary list with the amount of salary provided by the company to employees so that errors do not occur, because remembering these factors can have a considerable influence on employee ethical behavior.

Keywords: Internal Control. Employee Compensation and Ethical Behavior

PENDAHULUAN

Perilaku etis dalam perusahaan dapat tercapai dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian intern juga memang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir kecurangan dan pengendalian intern yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis. Sistem pengendalian intern terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya. Menurut (Sujarweni) “Sistem Pengendalian intern adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberikan jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Pengendalian intern bertujuan untuk menjaga kekayaan organisasi menjaga keakuratan laporan keuangan perusahaan, menjaga kelancaran operasi perusahaan, menjaga kedisiplinan dipatuhinya kebijakan manajemen.

Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.” Kompensasi manajemen merupakan salah satu unsur penting dalam sistem pengendalian manajemen karena sistem kompensasi dapat dipengaruhi anggota organisasi. Kompensasi dalam perusahaan bertujuan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kepuasan terhadap prestasi kerja. Namun ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memicu ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memicu karyawannya untuk berperilaku tidak etis dan melakukan kecurangan.

Perilaku etis karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan karena untuk kelangsungan aktivitas perusahaan dan untuk penilaian terhadap kinerja. Masih rendahnya kesadaran etika karyawan sehingga dapat mengakibatkan perilaku karyawan menjadi tidak etis apabila dihadapkan dengan kebutuhan yang mendesak pada diri karyawan. Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari

karyawan mengakibatkan karyawan bertidak secara tidak etis (tidak sesuai dengan aturan) dengan melakukan pencurian atau kecurangan yang dilakukan di dalam perusahaan. Dimana, masih ada karyawan yang melakukan korupsi atau pencurian yang merugikan perusahaan dan melanggar etis sebagai karyawan.

PT IQOO Vivo Kalimantan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor *Smartphone* Vivo yang beralamat di Jalan S. Parman No 04, Belitung Utara, Banjarmasin Barat, Kalimantan Selatan. PT IQOO Vivo Kalimantan didirikan pada tahun 2015 sampai sekarang. PT IQOO Vivo Kalimantan telah berhasil bekerjasama dan memasarkan unit-unit *Smartphone* Vivo keberbagai toko *handphone* yang ada diwilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Melalui kerja sama dengan berbagai toko inilah Vivo *Smartphone* berhasil menjual produknya dengan baik khususnya di kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT IQOO Vivo Kalimantan penulis menemukan bahwa sistem pengendalian intern sebagai sarana untuk mengatur perilaku karyawan, baik individu maupun kelompok. Ketidapatuhan terhadap sistem pengendalian intern terkadang membuat karyawan melanggar peraturan perusahaan. Dimana masih ada beberapa karyawan yang terlambat pada saat absen dan keluar saat jam kerja berlangsung.

METODE PENELITIAN

Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan metode kualitatif, yang mengumpulkan data perusahaan dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas, kemudian dianalisis berdasarkan teori dan riset kepustakaan. Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik

analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.

HASIL PENELITIAN

Analisis Hasil Analisis dan pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisis Sistem Pengendalian Intern

dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT. Iqoo Vivo Kalimantan. Dalam penelitian ini, data yang dianalisis diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 25 Orang responden.

Karakteristik responden berdasarkan jumlah jawaban dapat dilihat berdasarkan tabel 4.4 berikut ini:

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Jawaban

No	S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	S 7	S 8	S 9	S10	Jumlah	Motivasi Kerja
1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	YA
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	YA
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	34	YA
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	YA
5	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	22	TIDAK
6	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	31	YA
7	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	31	YA
8	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	32	YA
9	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	23	TIDAK
10	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	32	YA
11	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	32	YA
12	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	24	TIDAK
13	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	24	TIDAK
14	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	22	TIDAK
15	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	23	TIDAK
16	3	3	2	2	2	1	3	4	2	2	24	TIDAK
17	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	32	YA
18	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	30	YA
19	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	31	YA
20	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35	YA
21	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33	YA
22	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	32	YA
23	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34	YA

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah, 2019

Dari tabel 4.4 diatas didapatkan hasil dari 23 orang responden, menunjukkan bahwa 7 orang responden (30.43%) tidak melaksanakan sesuai perjanjian yang diberikan oleh PT. Iqoo Vivo Kalimantan. Dan yang menyatakan sudah melaksanakan sesuai perjanjian yang diberikan oleh PT. Iqoo Vivo Kalimantan sebanyak 16 orang responden (69.57%).

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas, kiranya permasalahan dapat di bahas pada analisis berikut ini, yaitu :

- 1) Hubungan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan PT. Iqoo Vivo Kalimantan.

Analisis penulis dari jawaban dari jawaban responden terhadap hubungan antara pengendalian intern karyawan PT. Iqoo Vivo Kalimantan

terhadap perilaku tidak etis karyawan saling ketergantungan, dimana pengendalian intern yang di dapat tersebut mempunyai kemampuan dalam menunjukkan rasa loyalitas karyawan untuk perusahaan, tidak memiliki beban pekerjaan yang terlalu besar akan berdampak pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan agar lebih produktif, cekatan dalam bekerja pada PT. Iqoo Vivo Kalimantan. Hal ini berarti jika persepsi responden atas pengendalian intern yang didapat semakin berkurang maka kinerja karyawan pun juga akan semakin bagus.

Hal ini relevan dengan teori yang dikemukakan Sedangkan menurut untuk meminimalisir kecurangan dan menutup peluang perilaku tidak etis dalam suatu organisasi, dapat dilakukan dengan cara pengendalian intern yang efektif. Pemantauan, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, penaksiran resiko, serta lingkungan pengendalian merupakan suatu kesatuan dari pengendalian intern. Semakin efektif pengendalian intern dalam suatu perusahaan, maka dapat menciptakan atau meningkatkan perilaku etis konsultan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan yang juga menyatakan bahwa pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperjelas peraturan-peraturan (tertulis) sehingga karyawan dapat berhati-hati dan selalu mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan.

Selain itu menurut Roberts et al. (2002:23) berpendapat bahwa cara profesi diorganisir, melalui antara lain

kode etik, dan ketaatan atas aturan akuntansi, akan memberikan pengaruh serta mengendalikan perilaku manajemen perusahaan. Dipatuhinya aturan dan kode etik oleh karyawan akan meningkatkan perilaku etis dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Rasmini (2013) dan Arifiyani (2012) yang juga menyatakan bahwa kepatuhan mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis karyawan

2) Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan PT. Iqoo Vivo Kalimantan.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap hubungan antara insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Iqoo Vivo Kalimantan dalam meningkatkan etis kerja saling ketergantungan, dimana insentif tersebut sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti jika persepsi responden adalah dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\sum F.X$) adalah 66 untuk soal 6, 69 untuk soal no.7 dan 77 untuk soal 8 dibagi dengan jumlah responden sebanyak 23 orang maka hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor dari soal no. 6 adalah 2.86, untuk soal no.7 adalah 3.00 dan soal no.8 adalah 3.34 yaitu menunjukkan kategori **setuju**. artinya optimalisasi dilihat dari insentif dalam perilaku etis kerja karyawan dalam beberapa hal harus lebih ditingkatkan lagi dan beberapa hal harus dipertahankan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kristianto (2009) dalam Jayanti dan Rasmini (2018) bahwa ada hubungan antara kompensasi terhadap kedisiplinan waktu, kekdisiplin waktu teruamsuk dari perilaku etika yang baik. Pemberian kompensasi secara adil

dapat mengurangi rasa iri yang dapat memunculkan kecurangan atau perilaku tidak etis, dengan kata lain sistem pembagian kompensasi harus sesuai dengan jumlah yang seharusnya di terima dan sesuai dengan prosedur perusahaan yang dimana hal tersebut dapat mencegah atau meminimalkan perilaku tidak etis dan meningkatkan perilaku etis. Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Rasmini (2018) dan Arifiyani (2012) yang juga menyatakan bahwa kepatuhan mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap hubungan antara Fasilitas yang diberikan kepada karyawan PT. Iqoo Vivo Kalimantan dalam meningkatkan etis kerja saling ketergantungan, dimana fasilitas tersebut meliputi barang yang dapat mempermudah karyawan dalam bekerja, itu akan mempengaruhi kecepatan dalam pelayanan, dan kerapian dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak cukup hanya diberikan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan tetapi lingkungan kerja yang kondusif juga berperan besar dalam menunjang kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan perasaan tenang pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dengan perasaan tenang tersebut pegawai dapat bekerja dengan baik. Fasilitas non fisik kepada pegawai sebagai perangsang untuk dapat bekerja lebih baik. Hal ini berarti jika persepsi responden adalah dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\sum F.X$) adalah Dengan skor 68 untuk soal 9 dan 59 untuk soal nomor 10 kemudian dibagi dengan jumlah responden sebanyak 23 orang responden maka hasil analisis

menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor dari soal no.9 adalah 2.95 dan 10 adalah 2.56 yaitu menunjukkan kategori **setuju dan tidak setuju**. artinya optimalisasi dilihat dari fasilitas kerja kurang mencukupi untuk beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Iqoo Vivo Kalimantan.

Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Suad Husnan (2002) Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga dibutuhkan fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002), Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan.

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Analisis pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis kerja karyawan PT. Iqoo Vivo Kalimantan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 23 orang responden, menunjukkan bahwa 7 orang responden (30.43%) tidak melaksanakan sesuai perjanjian yang diberikan oleh PT. Iqoo Vivo Kalimantan. Dan yang

menyatakan sudah melaksanakan sesuai perjanjian yang diberikan oleh PT. Iqoo Vivo Kalimantan sebanyak 16 orang responden (69.57%). Berarti dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern yang diberikan oleh perusahaan ini sudah cukup maksimal terhadap kerja karyawan nya. Karna dapat dilihat dari beberapa hasil jawaban kuesioner karyawan, tetapi alangkah baiknya apabila pengendalian intern tersebut lebih ditingkatkan lagi agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

- 2) Pengendalian Intern merupakan suatu proses yang dijalankan oleh orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan dan mampu memberikan keyakinan yang memadai bagi pihak manajemen dan pimpinan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki Pengendalian Intern agar dapat meningkatkan Perilaku Etis Karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
- 3) Tanggapan karyawan mengenai pengendalian intern dan kompensasi, dapat dikatakan sudah cukup baik bahwa sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata nilai keseluruhan adalah 29,30 yang berada pada interval 25 – 40. Artinya beberapa hal sudah sangat baik dan ada sebagian kecil yang perlu

mendapat perhatian yaitu aktivitas pengendalian yang diberikan kepada karyawan dan fasilitas kerja karyawan yang kurang sesuai dengan pekerja yang dilakukan oleh karyawan.

- 3) kompensasi langsung dan tidak langsung yang telah diterapkan perusahaan terhadap etis kerja karyawan PT. Iqoo Vivo Kalimantan.

Kebanyakan karyawan tidak mengetahui manfaat dari pemberian kompensasi tersebut, mereka hanya berfikir mereka memang berhak untuk mendapatkannya, hal ini yang membuat pemberian kompensasi yang ada di perusahaan belum berjalan dengan efektif karena karyawan tidak dapat merasakan dampak yang diterima dari pemberian kompensasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- AriIFkunto, Suharsimi, (2002). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Alvin A. Arens dkk. 2006. Auditing dan Jasa Assurance, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi, 2009, Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ariyanti, Dina. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang)”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Barata, Adya Atep. 2013. Marketing. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, Manajemen Pemasaran Moderen, Liberty, Yogyakarta.

- Dr. H. M. Alfani, SE., M.Si 2016, Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Engel, James. F, Roger D. Blackwell dan Paul W. Miniard. 2010. Perilaku Konsumen. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hermiyatti, 2010. Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia. Volume 14. Nomor 2. Desember 2010.
- Hesti Arlich Arifiyani. 2012, Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan, Jurnal Nominal, Volume I, No I Tahun 2012.
- Jogiyanto, 2007. Metodologi Penelitian Sistem Informasi, ANDI, Yogyakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/dengan>
- Kotler, Phillip. 2013. Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Moezamil, Zahamsari, 2000, Metode Penelitian Sosial, Erlangga, Jakarta
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Nurdiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). Strategi Organisasi. Yogyakarta: Amara Books
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2008. Statistika Untuk Penelitian. Bandung. CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung. Alfabeta.