

PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU TIDAK ETIS PADA PT IQOO VIVO KALIMANTAN

**Rakhmi Ridhawati
Penta Lestarini Budiati
Syifa Aulia
Rakhmisani@yahoo.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

This research try to give empirical evidence Of the Effect of Internal Control Effectiveness and Conensastion Convenience to Unethical Behavior at PT IQOO VIVO KALIMANTAN. Sampel in this research are employees which involve in making of reinbursement note counted 92 respondents. The result of this research indicate that internal control effectiveness and compensation convenience have an effect on negativity to unethically behavior either parsial (t test) and also simultan (F test).

Keywords: Internal Control Effectiveness, Convensastion Convenience, Unethical Behavior

Abstrak,

Penelitian ini mencoba membuktikan secara empiris Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Perilaku Tidak Etis Pada PT IQOO VIVO KALIMANTAN. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang terlibat dalam pembuatan nota rembust sebanyak 92 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F).

Kata Kunci: Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Tidak Etis

Sumber daya manusia perusahaan. Peningkatan merupakan faktor penting dalam produktivitas suatu perusahaan menentukan keberhasilan suatu bergantung pada hasil kerja keras

sumber daya manusia tersebut. Persaingan yang ketat membuat perusahaan memerlukan sumberdaya manusia yang handal dan terlatih, dan berperilaku etis. Tidak semua sumberdaya manusia yang handal dan terlatih dapat berperilaku etis, sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis karyawan dalam suatu perusahaan dapat dikaitkan pada ketidakpuasan karyawan dengan hasil yang didapat dari perusahaan serta lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka peluang bagi karyawan untuk berperilaku tidak etis.

Menurut Fauwzi (2011:2), “Perilaku tidak etis yaitu suatu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Oleh karena itu, untuk meminimalisir masalah tersebut perusahaan dituntut untuk dapat mendorong pembentukan karakter karyawan dari yang berperilaku tidak etis menjadi berperilaku etis. Hal ini dilakukan agar perusahaan tidak mengalami kerugian yang disebabkan karyawan-karyawan nakal yang berperilaku

tidak etis. Menurut Tang et al., (Fauzya, 2017: 19-20) “Menjelaskan indikator perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan yaitu: perilaku yang menyalahgunaan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*) serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)”.

Beu dan Buckley (Shintadevi, 2015:4) menjelaskan “Perilaku tidak etis adalah satu sikap atau perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu di mana tujuan tersebut berbeda dari tujuan utama yang telah disepakati sebelumnya. Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan”.

PT IQOO Vivo Kalimantan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor *Smartphone* Vivo yang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani KM. 02 No. 11c Kelurahan Sungai Baru, Kecamatan Banjarmasin Tengah,

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 ke berbagai toko *handphone* yang ada di wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Melalui kerja sama dengan berbagai toko inilah Vivo Smartphone berhasil menjual produknya dengan baik khususnya di kota Banjarmasin.

Penelitian pada PT IQOO Vivo Kalimantan terkait perilaku tidak etis dikarenakan terdapat fenomena yang mengindikasikan bahwa ada tindakan atau perilaku yang mengarah pada perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan PT IQOO Vivo Kalimantan. Perusahaan ini menggunakan *system reimbursement* atau ganti kwitansi/nota, pada sistem ini pegawai menggunakan uangnya sendiri untuk keperluan pekerjaannya kemudian menukarkan tanda bukti pembayaran tersebut ke bagian keuangan perusahaan untuk mendapatkan uangnya kembali. Saat itu sering terjadi manipulasi nota

yang dilakukan oleh bagian marketing dengan membebankan pengeluaran yang tidak semestinya, membebankan biaya yang lebih tinggi dari yang seharusnya dibebankan. Dampak masalah jika semua itu dibiarkan terjadi maka akan merugikan pihak perusahaan karena biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan bertambah dari anggaran yang semestinya harus dikeluarkan perusahaan.

Green dan Mitchell (Fauzwi, 2011: 9) menyatakan “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” Keefektifan pengendalian internal merupakan faktor yang mempengaruhi adanya perilaku tidak etis didalam suatu perusahaan. Pengendalian internal memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan/perilaku tidak etis. Pengendalian internal yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku yang tidak etis.

Pengendalian Internal

Menurut Arens (2015: 345) “Pengendalian internal meliputi lima kategori yang dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen untuk memberikan jaminan bahwa sasaran hasil pengendalian manajemen akan terpenuhi yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan”.

Pengendalian internal merupakan suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajemen untuk memastikan (secara memadai, bukan mutlak) tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Pengendalian internal yang efektif diharapkan pemimpin berperilaku mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan pengendalian internal yang efektif akan mencegah terjadinya perilaku tidak etis.

Perilaku Tidak Etis

Menurut Fauwzi (2011:2), “Perilaku tidak etis yaitu suatu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Oleh karena

itu, untuk meminimalisir masalah tersebut perusahaan dituntut untuk dapat mendorong pembentukan karakter karyawan dari yang berperilaku tidak etis menjadi berperilaku etis. Hal ini dilakukan agar perusahaan tidak mengalami kerugian yang disebabkan karyawan-karyawan nakal yang berperilaku tidak etis. Menurut Tang et al., (Fauzya, 2017: 19-20), menjelaskan indikator perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan yaitu: “Perilaku yang menyalahgunaan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*) serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)”.

Beu dan Buckley (Shintadevi, 2015:4) menjelaskan “perilaku tidak etis adalah satu sikap atau perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu di mana tujuan tersebut berbeda dari tujuan utama yang telah disepakati sebelumnya. Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa

diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan”.

Kompensasi

Kesesuaian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Seseorang cenderung akan berlaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Biasanya karyawan akan melakukan tindakan tidak etis karena ketidakpuasaan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan. Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meminimalisasikan perilaku tidak etis. Karyawan diharapkan telah mendapatkan kepuasan atas hasil atau kompensasi yang telah diperolehnya dan tidak melakukan perilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya.

Kompensasi menurut Hasibuan (2018: 118) adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

perusahaan”. Salah satu akibat fatal dari ketidaksesuaian kompensasi adalah perilaku tidak etis.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap perilaku tidak etis pada PT IQOO Vivo Kalimantan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku tidak etis. Perilaku Tidak Etis adalah perilaku atau sikap menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu, tetapi tujuan tersebut berbeda dari tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Variabel independen terdiri atas Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian kompensasi.

Keefektifan Pengendalian Internal adalah keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan yang berkaitan dengan menjaga keandalan penyajian laporan keuangan, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap

peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kesesuaian Kompensasi adalah kecocokan dan kepuasan karyawan/pegawai/pekerja atas apa yang diberikan perusahaan kepada mereka baik berupa upah per jam maupun gaji secara periodik sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT IQOO Vivo Kalimantan, sebanyak 670 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan yang terlibat dalam pembuatan nota *rembust* sebanyak 104 orang yang terdiri atas

15 orang bagian administrasi, lima orang bagian service dan 84 orang bagian marketing. Total kuesioner yang disebar, yang kembali dan dapat diolah sebanyak 92 kuesioner.

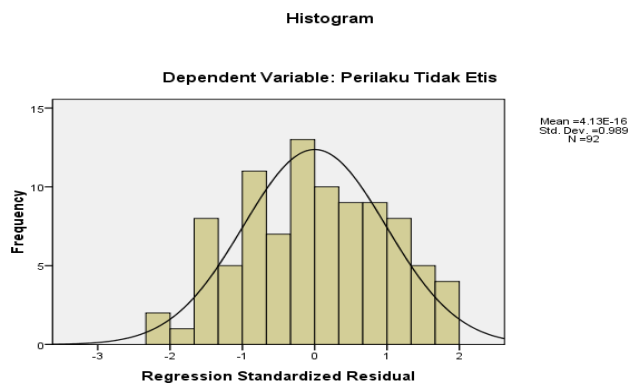
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji kualitas data (uji reliabilitas dan uji validitas), semua item pertanyaan di tiap variabel memenuhi kriteria reliabel dan valid. Hasil uji asumsi klasik berdasarkan output SPSS sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data menggunakan software SPSS versi 16.00 (2019)

Berdasarkan grafik histogram di atas, menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, karena bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji Multikolinieritas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keefektifan Pengendalian Internal	.975	1.025
Kesesuaian Kompensasi	.975	1.025

a. Dependent Variable: Perilaku Tidak etis

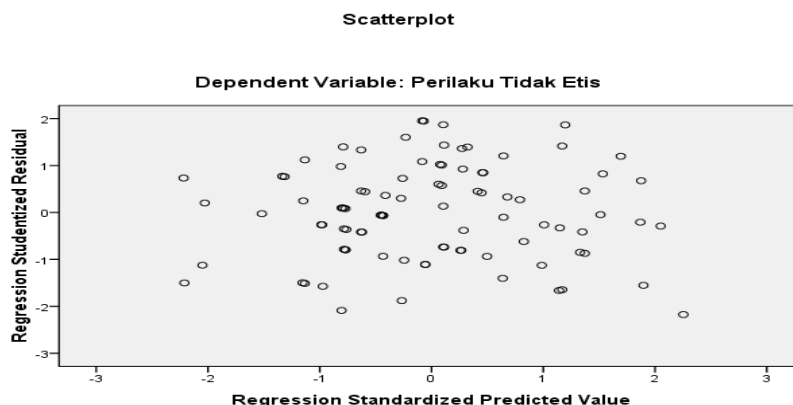
Sumber: Hasil olah data menggunakan software SPSS versi 16.00 (2019)

Hasil perhitungan variabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* (0,975; 0975) > 0,1 dan dilihat dari nilai Variance Inflansi Factor (VIF) sebesar (1,025) < 10,00. Jadi dapatdisimpulkan bahwa nilai *tolerance* dan nilai VIF menunjukkan

hasil yang sama yaitu tidak ada multikolonieritas terhadap data yang diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 5 Grafik Scatterplot Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data menggunakan software SPSS versi 16.00 (2019)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H1: Keefektifan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis Pada PT IQOO Vivo Kalimantan.

H2: Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh terhadap perilaku

tidak etis Pada PT IQOO Vivo Kalimantan.

H3: Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis Pada PT IQOO Vivo Kalimantan.

Hasil uji SPSS ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.593	1.953		15.667	.000		
Keefektifan Pengendalian Internal	-.183	.069	-.262	-2.670	.009	.975	1.025
Kesesuaian Kompensasi	-.176	.065	-.266	-2.709	.008	.975	1.025

a. Dependent Variable: Perilaku Tidak Etis

Sumber: Hasil olah data menggunakan software SPSS versi 16.00 (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat signifikan untuk variabel Keefektifan Pengendalian Manajemen nya sebesar 0,009 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikannya 0,05, berarti H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis pada PT IQOO Vivo Kalimantan dengan arah pengaruh negatif. Sementara, tingkat singnifikansi

kesesuaian kompensasi adalah sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai signifikannya 0,05, berarti H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis pada PT IQOO Vivo Kalimantan, dengan arah pengaruh negatif. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.146	2	46.073	8.576	.000 ^a
Residual	478.159	89	5.373		
Total	570.304	91			

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal

Sumber: Hasil olah data menggunakan software SPSS versi 16.00 (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari uji ANOVA atau F didapatkan nilai F hitung sebesar 8,576 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian

kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis pada PT IQOO Vivo Kalimantan.

Hasil Pengujian Koefesien Determinasi (R²) yang menunjukkan berapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.162	.143	2.318

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Perilaku Tidak Etis

Sumber: Hasil olah data menggunakan software SPSS versi 16.00 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang terlihat pada tabel 14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0,143 atau 14,3%. Hal ini berarti 14,3% perilaku tidak etis dipengaruhi oleh keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi. Sedangkan sisanya 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar tiga variabel bebas tersebut yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Tidak Etis

Hipotesis pertama yang menyatakan keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis, terbukti

secara empiris. Koefisien bernilai negatif ini berarti terjadi hubungan negatif antara keefektifan pengendalian internal dengan perilaku tidak etis. Semakin tinggi keefektifan pengendalian internal maka perilaku tidak etis akan semakin menurun begitupun sebaliknya, dan hal ini terjadi pada karyawan di PT IQOO VIVO KALIMANTAN.

Sistem pengendalian internal yang lemah dapat memberikan kesempatan untuk melakukan perilaku tidak etis, dengan sistem pengendalian internal yang efektif maka perilaku tidak etis akan berkurang. Keefektifan pengendalian internal sangat diperlukan dalam kegiatan operasional untuk menjaga stabilitas dan kinerja organisasi disuatu perusahaan, dengan adanya

pengendalian internal yang efektif setiap kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan dapat terkontrol dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan sehingga diharapkan perilaku tidak etis dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan.

2. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Perilaku Tidak Etis

Hipotesis kedua yang menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis, terbukti secara empiris. Koefisien bernilai negatif yang berarti semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka perilaku tidak etis akan semakin menurun, begitupun sebaliknya, dan hal ini terjadi pada karyawan PT IQOO VIVO KALIMANTAN.

Kompensasi yang sesuai dengan harapan dapat mendorong timbulnya perilaku etis karyawan di PT IQOO VIVO KALIMANTAN, karena karyawan merasa sudah mendapatkan kepuasan atas hasil atau kompensasi yang telah diperolehnya, akibatnya hal ini dapat meminimalisir perilaku tidak etis

untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya.

3. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Perilaku Tidak Etis.

Hipotesis ke tiga yang diajukan yaitu keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Hipotesis tersebut dapat diterima karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terbukti secara empiris, variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap perilaku tidak etis karena mempunyai nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05.

Hasil penelitian ini menunjukkan keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis, hal ini berarti secara bersama-sama atau simultan ketika keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi tinggi maka perilaku tidak etis akan menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis pada PT IQOO Vivo Kalimantan, dengan arah hubungan yang negatif. Hal ini berarti semakin efektifnya pengendalian internal pada perusahaan maka perilaku tidak etis akan semakin menurun.
 2. Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis pada PT IQOO Vivo Kalimantan dengan arah hubungan yang negatif. Hal ini berarti semakin sesuainya kompensasi pada perusahaan maka perilaku tidak etis akan semakin menurun.
 3. Keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap perilaku tidak etis pada PT IQOO Vivo Kalimantan
- diberikan agar dapat mengurangi atau terhindar dari perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian serta pada institusi yang berbeda agar lebih mampu melakukan generalisasi pada hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat mengganti atau menambahkan variabel lain seperti variabel motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan dasar tindakan pada seseorang untuk bertindak. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat berperilaku etis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelin, V., 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada BUMN di Kota Padang)*.
- Fauwzi, M. G. H., 2011. *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas*

Saran

1. Bagi organisasi yaitu khususnya PT IQOO Vivo Kalimantan agar melakukan pengendalian internal secara efektif dan memperhatikan kesesuaian kompensasi yang

Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Ghozali, P. H. I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. In: 9 ed. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, D. H. M. S., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In: Revisi ed. Jakarta: Bumi Aksara.

Shintadevi, P. F., 2015. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan*

Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening.

Bellyanti, L. A., 2015. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern, Reward dan Moralitas Individu pada Perilaku Tidak Etis Karyawan (Studi CV. Sinar Dian).*

Fauzya, I. S., 2017. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening Pada BPPKAD Kabupaten Sragen.*