

DETERMINAN PERILAKU ETIS PEGAWAI

Sugiarti¹

Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta

Email : titinailafreya@gmail.com

Eko Madyo Sutanto²

Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta

Email : ekomsutanto@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to examine the causalities relationship between the internal control system and reward. The research method used with regression analysis. This research shows that reward can improve employee ethical behavior because internal control policies cannot improve employees' ethical behavior. Human resource problems are still the main concern and support for companies to remain able to survive in the era of globalization. In order to improve the ethical behavior of an employee, it is emphasized the need for study policies regarding ethical issues. The sample in this study are employees who are civil servants in BPPKAD Surakarta. The purpose of this study is to determine the ethical behavior of employees who are influenced by the internal control system and reward. All data analysis techniques in this study used multiple linear regression and were carried out with the help of SPSS program. The results of this study are that the internal control system does not affect the ethical behavior of employees. While rewards affect employee ethical behavior. This shows that the internal control system policy has not been able to influence ethical behavior and the policy of increasing or decreasing rewards will have an impact on expected ethical behavior

Keywords: ethical behavior, internal control system, reward

PENDAHULUAN

Pendahuluan mencakup latar belakang atas isu atau permasalahan serta urgensi dan rasionalisasi kegiatan penelitian. Tujuan kegiatan dan rencana pemecahan masalah disajikan dalam bagian ini. Tinjauan pustaka yang relevan dan arah pengembangan hipotesis dimasukkan dalam bagian ini. Penelitian ini diawali adanya suatu temuan adanya beberapa pegawai/karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab yang terjadi di beberapa instansi pemerintah maupun swasta, sebagai contohnya pegawai yang bekerja di Jiwasraya, Bumiputera dan beberapa instansi lainnya. Perilaku tidak etis bisa muncul karena adanya perilaku yang tidak sesuai dengan norma/hukum yang berlaku. Perilaku yang tidak etis

bisa muncul karena ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan/instansi tempat bekerja sehingga mereka dengan leluasa melakukan pelanggaran dan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan/instansi. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan pengawasan dan pengendalian untuk meminimalisir terjadinya kecurangan. Selain itu, kasus korupsi dan operasi tangkap tangan di beberapa daerah di Indonesia, dan beberapa kasus perilaku menjadi fenomena dalam penelitian ini. Kecurangan akuntansi selalu dikaitkan dengan korupsi, karena dalam tindakan korupsi selalu dikaitkan dengan memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen yang merugikan keuangan negara dan perekonomian negara. Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat (Maryani dan Ludigdo dalam Tikollah dkk,2006). Perilaku etis merupakan suatu hal yang perlu dikembangkan dalam kehidupan masyarakat karena berfungsi sebagai cara untuk menjaga ketertiban dan dapat menjadi tali pengikat yang kuat bagi semua anggota masyarakat. Etika sangat penting dalam masyarakat karena memuat banyak nilai-nilai etis yang dijabarkan dalam sebuah peraturan atau perundang-undangan. Perilaku tidak etis timbul dalam suatu perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mempunyai sistem manajemen yang baik dan setiap aktivitas-aktivitas karyawan di dalam perusahaan harus mendapatkan pengawasan yang ketat dari manajer perusahaan.

Seorang pegawai harus selalu memupuk dan menjaga kewaspadaannya agar tidak mudah terpengaruh pada godaan dan tekanan yang membawanya ke dalam pelanggaran prinsip etika secara umum. Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku tidak etis (siti thoyibatun, 2018). Beberapa penelitian menyatakan bahwa pengendalian intern yang efektif mampu mengurangi perilaku yang tidak etis, karena dengan pengawasan yang intensif pegawai/karyawan cenderung bertanggung jawab atas pekerjaan yang dia lakukan. Sikap dan perilaku etis memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan, karena apabila seseorang memiliki perilaku dan moral yang baik maka hasil yang diperolehnya juga semakin baik karena mereka cenderung bertanggung

jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penelitian Arifiyani (2012) menyebutkan variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku etis karyawan. Menurut Beny Indra Putra, 2015, pengendalian intern memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku etis. Sistem reward yang semakin besar diterapkan di suatu perusahaan/instansi maka akan meningkatkan perilaku etis pegawai/karyawan. Apabila sistem reward yang diberikan kecil maka perilaku etisnya semakin kecil. Menurut penelitian Nugroho, Bambang. 2006, reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sistem *reward* dibuat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan suasana yang menyenangkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kausalitas antara sistem pengendalian intern dan reward pada perilaku etis. Kebaharuan dalam penelitian ini adalah penerapan usulan kebijakan sistem pengendalian intern dan *reward* dalam lingkungan pegawai PNS di Surakarta. Penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dalam mendesain model usulan kebijakan pengendalian intern dan reward dalam lingkup organisasi pemerintah. Temuan riset ini menambah jajaran riset penerapan perilaku etis aspek keperilakuan dengan metode eksperimen. Bagi praktisi penelitian ini memberi tilikan (*in-sight*) dalam mendesain model penerapan perilaku etis sehingga mampu memitigasi kerugian organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini berisi kajian literatur yang dijadikan sebagai penunjang konsep penelitian. Kajian literature tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga bukti-bukti empiris. Hipotesis penelitian harus dibangun dari konsep teori dan didukung oleh kajian empiris pada penelitian sebelumnya.

1. Sistem Pengendalian Intern

Pengendalian intern mempunyai peranan penting dalam organisasi untuk mengurangi terjadinya kecurangan, dan pengendalian intern yang baik akan menutup peluang perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hesti Arlich Arifiyani Sukirno (2012) permasalahan yang terjadi pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta adalah karena perusahaan ini sering terjadi tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh karyawan yaitu terjadinya pencurian barang hasil produksi. Perilaku tidak etis timbul dalam suatu perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Analisis terhadap sikap etis dalam profesi akuntan menunjukkan bahwa akuntan mempunyai kesempatan untuk melakukan tindakan tidak etis dalam profesi mereka (Fine *et al.* dalam Husein, 2004). Kesadaran etika dan sikap profesional memegang peran yang sangat besar bagi seorang akuntan (Louwers *et al.* dalam Husein, 2004). Beberapa usaha mengalami peristiwa bangkrut karena memiliki karyawan yang tidak jujur sehingga mengalami suatu kerugian. 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 pegawai/karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Penelitian Arifiyani (2012) menyebutkan variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku etis karyawan. Menurut Beny Indra Putra, 2015, pengendalian intern memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku etis. Dari beberapa penelitian tersebut bisa diambil suatu hipotesis yaitu sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis

2. Reward

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis adalah *reward*. *Reward* itu sendiri adalah hasil dari sebuah kerja keras dalam mencapai suatu tujuan. Perusahaan sebaiknya membuat kebijakan-kebijakan tertentu agar penghargaan tersebut memberikan manfaat bagi penerimanya. Sejumlah syarat harus dipenuhi dalam menetapkan *reward* yaitu terbuka, dan adil, serta *reward*

yang diberikan tidak berdampak pada hak konsultan lain agar terjadi perilaku yang etis. (Ni Pt. Indah Jayanti dan Ni Kt. Rasmini, 2013). Menurut penelitian Nugroho, Bambang. 2006, reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, bahan dan alat utama, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable penelitian, dan teknik analisis. Penelitian ini dilakukan di BPPKAD Kota Surakarta. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai BPPKAD Surakarta yang berjumlah sekitar 170 orang yang terdiri atas pegawai tetap PNS dan kontrak. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan menggunakan kriteria tertentu. Adapun kriterianya adalah pegawai BPPKAD yang telah diangkat menjadi PNS tetap yang berjumlah 100 orang. Instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian adalah instrumen yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya (Hidayati & Md Auzair, 2011).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku etis. Indikator dari perilaku etis adalah Perilaku sesuai dengan tuntutan organisasi, perilaku dalam interaksi sesama anggota organisasi, perilaku dalam interaksi dengan pihak-pihak tertentu (Afria Lisda, 2009). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian manajemen dan reward. Menurut Gustika Yolanda Putri, 2013, indikator dari sistem pengendalian intern antara lain Unsur dari sistem pengendalian intern terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Sedangkan indikator dari reward adalah *reward* finansial dan non finansial. *Reward* adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial (Kristianto, 2009). Dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa ada hubungan antara *reward* ucapan terima kasih terhadap kedisiplinan waktu. Kedisiplinan waktu termasuk bagian dari perilaku etika yang baik. *Reward* yang baik, benar dan adil akan

meminimalkan tindakan atau perilaku yang curang atau tidak etis. Reward diterapkan berupa gaji tetap, penghargaan atau bonus, dana pensiun, pelatihan dan pengembangan karir, asuransi, cuti, promosi jabatan dan pujian.(Teuku Dunija, Anwar : 2016). Pengujian menggunakan analisis linier berganda karena untuk menguji hubungan kausalitas antara sistem pengendalian intern dan reward terhadap perilaku etis pada pegawai di instansi pemerintah.

Tujuan pengujian daftar pertanyaan adalah untuk menghasilkan daftar pertanyaan yang reliabel dan valid sehingga dapat secara tepat digunakan untuk menyimpulkan hipotesis suatu angket. Angket dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha*(α) di atas 0,6 Hair et al., (2010). Sementara itu uji validitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan angket. Angket dikatakan valid akan mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid lebih besar dari 0,4 Hair et al., (2010). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlahnya variabel independennya minimal 2 Sugiyono (2010:275).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori agency dikembangkan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling (1976). Teori keagenan merupakan sebuah teori yang berkaitan dengan hubungan *principal* dan *agent*. Teori keagenan ini membuat sebuah model mengenai suatu hubungan kontraktual antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). *Principal* mendelegasikan suatu tanggung jawab pengambilan keputusan kepada manajer (*agent*) sesuai dengan kontrak kerja. Tugas, wewenang, hak dan tanggung jawab *agent* dan *principal* diatur dalam kontrak kerja yang disepakati bersama. Perilaku etis dikaitkan dengan *theory agency*. *Agency Theory* adalah teori yang berkaitan dengan hubungan *principal* dan *agent*. Teori keagenan ini membuat sebuah model mengenai suatu hubungan kontraktual antara pegawai (*agent*) dengan pimpinan/atasan dalam instansi pemerintahan (*principal*). Tugas, wewenang, hak dan tanggung jawab *agent* dan *principal* diatur dalam kontrak kerja yang disepakati bersama. Sebagai

imbalannya, agent akan memperoleh reward sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Untuk menjamin agent(pegawai) bekerja dengan baik, maka principal mengeluarkan biaya berupa *monitoring costs*, *bonding costs*, dan *residual loss*.(Jensen dan Meckling, 1976). Salah satu masalah yang terjadi pada manajer sebagai *agent* adalah masalah etika. Sebagai manusia, pegawai memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi pegawai untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaannya, terkadang manajer melakukan hal-hal yang tidak etis. Untuk itu, perlu adanya upaya untuk menjaga agar manajer tetap berlaku etis. Sementara pihak *principal* dalam hal ini adalah melakukan fungsi pengawasan dan pengontrolan untuk memastikan apakah sistem pengendalian intern sudah dilaksanakan dengan baik atau belum. Pihak *principal* dalam hal ini adalah atasan dalam instansi pemerintahan. Peraturan etika dan kode etik pegawai sudah ada di BPPKAD Kota Surakarta dan atasan memberikan instruksi kepada pegawai untuk menerapkan pengendalian intern dan memberikan *reward* kepada *agent* dalam hal ini adalah para pegawai di instansi BPPKAD Kota Surakarta. *Agent* memiliki keinginan untuk mendapatkan *reward* dari *principal*. *Principal* mendelegasikan suatu tanggung jawab, peraturan etika, sistem pengendalian intern, memberikan *reward*, pengambilan keputusan kepada pegawai (*agent*) sesuai dengan kontrak kerja agar bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat serta bertanggung jawab secara moral dan profesional dalam menjalankan tugas. Kondisi ini dikenal sebagai asimetri informasi. Asimetri antara pegawai (*agent*) dengan (*principal*) atasan/pimpinan instansi. Pimpinan instansi mempunyai tugas mengawasi pegawai agar bekerja dengan tanggung jawab dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sedangkan *agent*/pegawai menginginkan adanya *reward* yang berupa finansial dan non finansial. Prinsip dalam teori agensi adalah bahwa prinsipal dan agen memiliki tujuan yang berbeda, dalam hal ini adalah perbedaan kepentingan. Agen/ pegawai diasumsikan akan menerima kepuasan tidak hanya dari kompensasi keuangan tetapi juga dari tambahan yang terlibat dalam hubungan suatu agensi, seperti waktu luang yang banyak, kondisi

kerja yang menarik, keanggotaan dalam serikat pegawai, dan mereka mengharapkan jam kerja yang fleksibel. Sebagai contohnya, beberapa agen/pegawai lebih memilih waktu luang dibandingkan kerja atau usaha keras. Waktu luang yang dimiliki oleh pegawai adalah sebagai suatu momen yang digunakan untuk mendapatkan kesempatan untuk membahagiakan diri sendiri dan mengembangkan pengetahuannya.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
(Constant)	1.789	4.694	.000
SPI	-.076	-.953	.343
Reward	.652	.070	.000

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Perilaku etis pegawai PNS BPPKAD Kota Surakarta tetap meskipun sistem pengendalian intern dinaikkan atau diturunkan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Green and Mitchel dalam Woworontu 2003, sistem pengendalian intern dapat mengurangi penyebab terjadinya tindakan yang tidak etis. Sejalan juga dengan penelitian Wilopo (2006), perilaku tidak etis manajemen dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal. Artinya dengan adanya kebijakan sistem pengendalian intern belum bisa mempengaruhi perilaku etis. reward manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai. dengan adanya kebijakan menaikkan atau menurunkan reward akan berdampak pada perilaku etis yang diharapkan. Apabila reward manajemen dinaikkan akan dapat meningkatkan perilaku etis. Tetapi kebijakan menurunkan *reward* akan mempengaruhi perilaku etis. Menurut penelitian M.Glifandi Hari Fauwzi.2011, kesesuaian kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan ternyata tidak menurunkan perilaku tidak etis. Dengan adanya penelitian ini bisa diketahui bahwa kebijakan dalam menaikkan *reward* akan mempengaruhi perilaku etis pegawai PNS di

BPPKAD Kota Surakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitiannya

KESIMPULAN

1. Sistem pengendalian intern tidak berpengaruh pada Perilaku Etis Pegawai di BPPKAD Kota Surakarta. Dengan ada atau tidaknya sistem pengendalian intern tidak akan mempengaruhi perilaku setis pegawai. Pegawai PNS tersebut adalah pegawai yang konsisten dengan profesinya karena apabila diawasi atau tidak mereka tetap melakukan perilaku etis pegawai yang telah tertera dalam kode etik PNS Pemkot Surakarta khususnya di BPPKAD Kota Surakarta
2. *Reward* berpengaruh pada Perilaku Etis Pegawai di BPPKAD Kota Surakarta. Apabila ada reward dari pimpinan maka akan sangat mempengaruhi perilaku etis pegawai. Sehingga apabila pimpinan memberi reward baik berupa finansial maupun non finansial

Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan beberapa hal, antara lain adalah:

1. Melakukan wawancara mendalam
2. Memperluas objek penelitian tidak hanya sebatas di lingkungan BPPKAD Surakarta
3. Menambah variabel yang berpengaruh terhadap perilaku etis

DAFTAR PUSTAKA

(Gusti, 2013)94-165-1-SM_Reward Dan Pengukuran Kinerja. (n.d.).

Gusti, p. y. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang).

hdayati, a., & md auzair, s. (2011). *Performance Measurement System, Organisational Learning and Business Unit Performance in Islamic Banks. Asian Journal of Accounting and Governance*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.17576/ajag-2011-2-6536>

Intern, P. P. (2013). Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Dan Reward Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan, 1, 179–195.

Lucyanda, J., Akuntansi, P. S., Endro, G., & Manajemen, P. S. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Etis.

Ristauli, S. Debora. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang).