

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih efisien, efektif dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional perusahaan, karena faktor ini adalah salah satu yang terpenting untuk menghargai persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis semakin menimbulkan tingkat persaingan yang lebih kompetitif. Dalam kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang berkualitas agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Herman Sofyandi, 2008).

Perusahaan atau badan usaha selalu membutuhkan faktor tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang

dipekerjakan dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan karena dalam melaksanakan kegiatan operasional tidak lepas dari sumber daya manusia. Dengan demikian seorang pemimpin perusahaan berusaha membina hubungan yang baik dengan pegawai atau karyawan dengan cara insentif, gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan para karyawan (Sulistiyani, 2009).

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 (Arifiyani : 2012).

Rangkaian aktivitas organisasi harus menggunakan strategi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan, suatu perusahaan hendaknya juga berperilaku etis. Perilaku etis menjadi salah satu tantangan yang cukup sulit. Etika dan perilaku etis merupakan prioritas yang sangat tinggi untuk perusahaan. Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan.

Menurut Irwin dalam Rudito dan Famiola (2007:72), perilaku etika seseorang dalam suatu organisasi akan sangat dipengaruhi nilai-nilai, norma-norma moral dan prinsip yang dianutnya dalam menjalankan kehidupannya, yang kemudian bisa dianggap sebagai penentu kualitas individu tersebut. Semua kualitas individu ini nantinya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar

yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam kehidupannya dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor tersebut adalah pengaruh budaya, pengaruh organisasi tempatnya bekerja dan pengaruh kondisi politik dan perekonomian global dimana dia hidup.

Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. 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). 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, tetapi pengendalian intern yang baik dalam perusahaan akan menciptakan perilaku etis karyawan.

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 internal memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan. Pengendalian internal yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku yang tidak etis serta kecenderungan untuk berlaku curang dalam akuntansi (Green and Mitchell; Waworuntu, 2003 dalam Fauwzi, 2011).

Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan, jika adanya pengendalian intern mengenai kinerja sehingga tidak memungkinkan adanya peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan yang memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika pengendalian internal lemah, maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis adalah motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang di dorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Beny:2015).

Menurut Rivai (2004) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan

itu sendiri (Farlens:2011). Motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Teori *cognitive dissonance* yang dikemukakan oleh festinger (1957) dalam Riyadi (2000:138) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja mereka dibawah tingkat pengharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa khawatir tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka.

Kesesuaian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku tidak etis dan kecenderungan akuntansi diharapkan dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi dan tidak melakukan perilaku yang tidak etis serta kecenderungan berlaku curang dalam akuntansi demi memaksimalkan keuntungan pribadi (Arifiyani:2012).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah salah satu Bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia didirikan pada 16 Desember 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah dan tanggal tersebut dijadikan hari jadi Bank Rakyat Indonesia. Semula, Bank ini bernama De Poewokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Setelah masa kemerdekaan, Bank ini menjadi Bank pertama milik pemerintah. Hal itu dikuatkan

dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1946 Pasal 1 yang menerangkan bahwa Bank yang didirikan oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja ini menjadi Bank milik pemerintah. Demi memaksimalkan fungsinya sebagai lembaga keuangan dalam hal melayani kebutuhan masyarakat dan negara, kini kantor cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah hadir di hampir seluruh wilayah Indonesia.

Fenomena yang pertama adalah mengenai kurang efektifnya pengendalian intern di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A.H. Nasution. Berdasarkan pengamatan awal penelitian menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak hadir bekerja dengan berbagai catatan alasan, sepanjang semester II tahun 2018 didapat tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. H. Nasution**  
**Periode Juli-Desember 2018**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Cuti	Tidak Hadir	Hari Kerja
1	Juli	150	10	7	17	22
2	Agustus	150	12	8	20	22
3	September	150	15	9	24	22
4	Oktober	150	16	11	27	22
5	November	150	19	12	31	22
6	Desember	150	21	15	36	22
<b>Jumlah</b>					<b>155</b>	<b>132</b>

Sumber : Buku Hijau Kanwil BRI Bandung Periode Desember 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang AH Nasution menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam enam bulan terakhir dengan berbagai alasan.

Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi di bulan Desember dimana total pengajuan cuti karyawan dan sakit yaitu 36 karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya perilaku etis karyawan disebabkan oleh karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung melanggar kehadiran bekerja.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal Bank BTN dimulai dengan didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintahan Belanda. Pada 1 April 1942 Postspaarbank diambil alih pemerintah Jepang dan diganti namanya menjadi Tyokin Kyoku. Setelah kemerdekaan diproklamasikan, maka Tyokin Kyoku diambil alih oleh pemerintah Indonesia, dan namanya diubah menjadi Kantor Tabungan Pos RI. Usai dikukuhkannya, Bank Tabungan Pos RI ini sebagai satu-satunya lembaga tabungan di Indonesia. Pada tanggal 9 Februari 1950 pemerintah mengganti namanya dengan nama Bank Tabungan Pos. Tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal BANK BTN. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia No. 62 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara. Dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri. Demi memaksimalkan fungsinya sebagai lembaga keuangan dalam hal melayani kebutuhan masyarakat dan negara, kini kantor cabang PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sudah hadir di hampir seluruh wilayah Indonesia.

Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya sebagai lembaga keuangan. Melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan keuangan selama ini. Dalam hal ini PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk jelas membutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggannya tersebut.

Fenomena kedua yang terjadi adalah mengenai kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja yang terjadi pada PT. Bank Tabungan Negara KC Bandung. Berdasarkan pengamatan penelitian menunjukkan bahwa masih adanya ketidaksiplinan karyawan yang dapat dilihat dari jumlah banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja. Seperti pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**

**Data Keterlambat Karyawan Masuk Kerja Di PT. Bank Tabungan Negara KC Bandung Bulan Juli-Desember 2016**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Juli	10	3,57%
2	Agustus	12	4,28%
3	September	16	5,71%
4	Oktober	14	5%
5	November	19	6,78%
6	Desember	20	7,14%

Sumber: PT. BTN (Persero) KC Bandung 2016

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan yang terlambat masuk kerja cenderung meningkat dari periode bulan Juli sampai Desember 2016. Karyawan yang bekerja sesuai dengan jam kerja adalah harapan setiap perusahaan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi. Pada hakikatnya



karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan giat, melaksanakan tugas-tugasnya serta memiliki gairah yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya perilaku etis karyawan disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan dalam hal meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan sehingga menimbulkan banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam waktu kerja.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk berdiri pada tahun 1946 mengawali sejarahnya dengan menjalankan fungsi sebagai bank sentral sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2/1946. Pada tahun 1955, ketika pemerintah Indonesia mendirikan Bank Indonesia sebagai Bank Sentral, BNI beroperasi sebagai bank komersial. Selanjutnya, peran BNI sebagai bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946. Pada tahun 1992 bentuk hukum BNI diubah menjadi PT (Persero) sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Perbankan. BNI merupakan bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996.

Fenomena ketiga yang terjadi adalah mengenai permasalahan kurangnya kesesuaian dalam pemberian kompensasi di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk yang mengabaikan hak karyawannya dan tidak melakukan upaya menuju peningkatan kesejahteraan para karyawannya. Peristiwa yang terjadi pada 11 Desember 2017 ratusan karyawan Bank BNI berunjukrasa di depan gedung Bursa Efek Indonesia (BEI), Jakarta. Aksi demo berhubungan dengan karyawan yang

memasuki usia pensiun juga tergabung dalam Forum Perjuangan Pensiun (FPP) BNI bertujuan untuk menuntut pembayaran pesangon. Forum Perjuangan Pensiun (FPP) BNI tersebut menilai bahwa instansi keuangan tempat mereka bekerja selama ini telah melakukan praktik penyalahgunaan keuangan antara lain terkait (pembayaran pesangon, manfaat pensiun bulanan, tunjangan hari tua, jaminan hari tua dari jaminan sosial ketenagakerjaan/BPJS Ketenagakerjaan, serta perawatan kesehatan pensiunan dan keluarganya). Padahal hak pensiunan mendapat pesangon sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha. (Sumber Safyra Primadhyta 11 Desember 2017 pukul 09:30 WIB, <https://m.cnnindonesia.com> dan <https://ragamlampung.com> diakses 11 Desember 2017). Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya perilaku etis karyawan disebabkan kurangnya kesesuaian dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan sehingga adanya ketidaksetiaan terhadap organisasi dikarenakan karyawan merasa kurangnya jaminan kesejahteraan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Pengendalian Intern yang diteliti oleh Hesti Arlich Arifiyani (2012), Beny Indra Putra (2015), Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati (2016),

Ni Wayan Aryawati Dewi Dinajayanti dan Ni Ketut Rasmini (2016), Tagor Darius Sidauruk dan Suci Lestari (2017), Apriliana Muntadhiroh (2018).

2. Kepatuhan yang diteliti oleh Hesti Arlich Arifiyani (2012), Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati (2016), Tagor Darius Sidauruk dan Suci Lestari (2017).
3. Kompensasi yang diteliti oleh Hesti Arlich Arifiyani (2012), Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati (2016), Daniel Nababan (2017), Tagor Darius Sidauruk dan Suci Lestari (2017), Apriliana Muntadhiroh (2018).
4. Motivasi kerja yang diteliti oleh Beny Indra Putra (2015), Daniel Nababan (2017), Apriliana Muntadhiroh (2018).
5. Reward Manajemen yang diteliti oleh Beny Indra Putra (2015).
6. Loyalitas yang diteliti oleh Ni Wayan Aryawati Dewi Dinajayanti dan Ni Ketut Rasmini (2016).
7. Integritas Manajemen yang diteliti oleh Ni Wayan Aryawati Dewi Dinajayanti dan Ni Ketut Rasmini (2016).
8. Etos Kerja yang diteliti oleh Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati (2016).

**Tabel 1.3**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan**  
**Berdasarkan Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Tahun	Pengendalian Intern	Kepatuhan	Kompensasi	Motivasi Kerja	Reward Manajemen	Loyalitas	Integritas Manajemen	Etos Kerja
1	Hesti Arlich Arifiyani.	2012	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
2	Beny Indra Putra.	2015	✓	-	-	✓	✓	-	-	-
3	Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati.	2016	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓
4.	Ni Wayan Aryawati Dewi Dinajayanti dan Ni Ketut Rasmini.	2016	✓	-	-	-	-	✓	✓	-
5.	Daniel Nababan.	2017	-	-	✓	✓	-	-	-	-
6.	Tagor Darius Sidauruk dan Suci Lestari.	2017	X	✓	X	-	-	-	-	-
7.	Apriliana Muntadhiroh	2018	X	-	✓	✓	-	-	-	-

Keterangan: Tanda ✓ = Berpengaruh

Tanda X = Tidak Berpengaruh

Tanda - = Tidak Diteliti

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Apriliana Muntadhiroh (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Pada Karyawan”. Variabel yang diteliti adalah Perilaku Etis Karyawan sebagai variabel dependen, dan variabel independen terdiri dari Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi. Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang yang beralamatkan Jl. Ahmad Yani, Karangkidul, Semarang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50241 dengan waktu penelitian dilakukan dari bulan November 2017 sampai dengan Januari 2018. Unit analisis penelitian ini adalah unit usaha Syariah yang melayani jasa perbankan kepada nasabah berdasarkan prinsip Syariah Islam. Unit observasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang sebanyak 61 karyawan. Sampel yang terpilih sesuai kriteria tertentu yang mendukung penulis ialah sebanyak 50 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling method*.

Hasil dalam penelitian tersebut yaitu pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini penulis memilih Bank Pemerintah yaitu di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang AH Nasution. Sedangkan penelitian sebelumnya meneliti di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. Alasan penulis memilih PT. Bank Rakyat Indonesia

Cabang AH Nasution, karena melihat dari data absensi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang AH Nasution karena, adanya perilaku tidak etis karyawan tak kunjung membaik sejak periode Juli-Desember 2018. Dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam enam bulan terakhir dengan berbagai alasan. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi di bulan Desember dimana total pengajuan cuti karyawan dan sakit yaitu 36 karyawan. Hal tersebut menjadi acuan penelitian ini untuk menjadikan justifikasi masalah yang dialami oleh para karyawan pada instansi tersebut. Bila dilihat dari perspektif sumber daya manusia maka terlihat jelas karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kehadiran dalam bekerja.

Alasan penulis memilih variable dependen karena penelitian mengenai perilaku etis karyawan telah banyak dilakukan, namun hasil dari penelitian tersebut tidak memberikan konsistensi yang signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis karyawan. Terdapat perbedaan hasil penelitian Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Arlich Arifiyani (2012), Beny Indra Putra (2015), Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati (2016), Ni Wayan Aryawati Dewi Dinajayanti<sup>1</sup> dan Ni Ketut Rasmini<sup>2</sup> (2016) menunjukkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tagor Darius Sidauruk dan Suci Lestari (2017) disebutkan bahwa Pengendalian Intern tidak berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Beny Indra Putra (2015), Daniel Nababan (2017) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Arlich Arifiyani (2012), Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati (2016), Daniel Nababan (2017) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tagor Darius Sidauruk dan Suci Lestari (2017) disebutkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Arlich Arifiyani (2012), Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati (2016), Tagor Darius Sidauruk dan Suci Lestari (2017) menunjukkan bahwa Kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Beny Indra Putra (2015) menunjukkan bahwa *Reward* Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Galih Chandra Kirana dan Aprita Wati (2016) menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Aryawati Dewi Dinajayanti<sup>1</sup> dan Ni Ketut Rasmini<sup>2</sup> (2016) menunjukkan bahwa Loyalitas dan Integritas Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BRI KC Bandung AH Nasution).”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis menyebutkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya jumlah karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang AH Nasution yang tidak hadir bekerja sehingga menunjukkan rendahnya perilaku etis karyawan di perusahaan tersebut.
2. Masih banyaknya karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk yang terlambat masuk kerja karena kurangnya motivasi kerja kepada karyawan sehingga menimbulkan ketidaksiplinan.
3. Penyebab rendahnya perilaku etis karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk karena kompensasi yang berupa jaminan kesejahteraan bekerja yang diberikan perusahaan dianggap kurang sesuai dengan harapan atau yang diinginkan karyawan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengendalian intern di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.



2. Bagaimana Motivasi kerja di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
3. Bagaimana Kompensasi di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
4. Bagaimana Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
5. Seberapa besar pengaruh Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
6. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
7. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
8. Seberapa besar pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengendalian Intern di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
3. Untuk mengetahui Kompensasi di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.

4. Untuk mengetahui Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Penulis berharap agar dari penelitian ini dapat menambah pemahaman dalam memperkaya pengetahuan yang berhubungan tentang sejauh mana pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan di Bank BRI KC Bandung AH Nasution.
2. Sebagai bahan perbandingan antara teori dengan praktik nyata di perusahaan tentang elemen-elemen pengendalian intern, motivasi kerja dan kompensasi yang dapat meningkatkan perilaku etis karyawan yang selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari hasil penelitian diharapkan akan berguna untuk berbagai pihak diantaranya sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan pembaca dalam bidang akuntansi khususnya dalam bidang audit internal yang terkait mengenai pengendalian intern, motivasi kerja dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam melaksanakan perancangan pengendalian intern, terutama melakukan hal yang sifat dapat mempengaruhi pengendalian intern, motivasi kerja dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai dasar penelitian selanjutnya mengenai pengendalian internal, motivasi kerja dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian pada Bank BRI KC Bandung AH Nasution. Pengumpulan data penelitian penulis memperoleh data secara primer dengan mengunjungi langsung tempat penelitian dan menyebarkan kuesioner pada responden. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai dari tanggal yang disahkan proposal penelitian hingga penelitian ini selesai.