

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DALAM SISTEM
AKUNTANSI PENGGAJIAN TERHADAP PERILAKU ETIS
KARYAWAN (Studi Kasus Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional
Wilayah IV. Provinsi NTT-PPK 6.2 Ruas Ende-Wolowaru)**

Oleh

- 1) Agustina Dagu Ratu
Mahasiswa Program Studi Akuntansi
e-mail:
- 2) Falentina Lucia Banda
Dosen Program Studi Akuntansi
e-mail: mmyosep@gmail.com
- 3) Nuraini Ismail
Dosen Program Studi Akuntansi
e-mail: nurainiismail100@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of internal control in the payroll accounting system on employee ethical behavior. This research is a quantitative approach research with the research object of the National Road Implementation Unit IV Region. NTT Province KDP 6.2 Ende-Wolowaru Section.

The population in this study is the National Road Implementation Unit IV Region. NTT Province KDP 6.2 Ende-Wolowaru Section. The sample of this research is contract workers of PPK 6.2 Ende-Wolowaru segment. The research data is primary data obtained directly through the research questionnaire which was distributed to 30 respondents. The variables of this study consisted of independent variables, namely internal control of the payroll accounting system and the dependent variable was the ethical behavior of employees, the data analysis used simple linear regression after the data was collected, the data were analyzed using the SPSS 21 program.

The results showed that the internal control variable significantly influenced the ethical behavior of employees.

Keywords: Internal Control, Payroll Accounting System, Behavior Ethical Employees

1. Pendahuluan

Manusia merupakan kelompok makhluk hidup yang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan menggunakan akal dan pikiran yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa sebagai salah satu anugerah yang membedakan manusia

dengan makhluk hidup lainnya yang ada didunia. Sebelum orang ingin memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi ia harus lebih dulu memenuhi kebutuhan yang lebih rendah, hal ini harus didukung dengan sebuah perilaku dan tindakan yang betul-betul mendukung keinginannya itu (Maslow, 2012).

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam menentukan setiap perilaku dan tindakan manusia yang sejalan dengan nilai-nilai etis kemanusiaan yang menjadi tolak ukur dalam kehidupan berorganisasi atau berkelompok dalam membina, melatih perilaku dan tindakan manusia yang dinilai etis, maka perlu diadakan suatu pengendalian yang dimana dalam pengendalian tersebut suatu kelompok organisasi, kelompok instansi perlu dimonitoring dalam setiap aktivitas yang dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan atau lebih tepatnya perilaku yang kurang etis di dalam hidup berorganisasi dan berkelompok.

Dalam ilmu ekonomi proses pengendalian harus dijalankan atau diterapkan dalam suatu pola manajemen akuntansi yang dimana fungsi pengendalian tersebut menjadi sebuah *controlling* yang selalu memonitoring setiap aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tindakan koreksi dapat dilakukan untuk membendung hal-hal yang berbau penyimpangan (Robins 2003:193). Perkembangan dunia kerja saat ini telah mendorong pertumbuhan organisasi untuk memperbesar dan memperluas ruang lingkup kerjanya. Persaingan dalam dunia kerja menuntut setiap organisasi untuk selalu meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas kerja yang optimal. Hal ini telah membuat sistem pengendalian internal menjadi penting untuk dipertahankan dalam setiap organisasi.

AICPA (*American Institute Of Certified Public Accountants*) dalam Wilopo (2006:25) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan atau tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan yang baik akan membuat suatu organisasi menjadi lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Sistem pengendalian internal terkait dengan aspek yang ada dalam organisasi, salah satu aspek tersebut adalah sistem akuntansi penggajian. Hal ini menyangkut kesejahteraan karyawan karena mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan.

Sistem akuntansi penggajian yang baik merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan pengendalian internal organisasi. Dengan adanya pengendalian internal keakuratan data akuntansi dapat terkendali guna dijadikan informasi bagi manajemen dalam pengambilan keputusan sehingga pembayaran gaji dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur yang ada. Menurut Mulyadi (2008) gaji merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atau bentuk kompensasi atas prestasi pegawai yang bersifat *financial* dan menimbulkan kepuasan kerja sehingga dengan munculnya kepuasan kerja dari pegawai dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan kualitas kinerja setiap pegawai.

Departemen pekerjaan umum merupakan departemen yang membidangi urusan pekerjaan dan perumahan rakyat. Departemen ini mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkatan, yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan tenaga kontrak (AP, UPR dan Pemilik jalan). Departemen ini memberikan imbalan atas jasa karyawannya berupa gaji dengan jumlah karyawan yang relatif banyak menyebabkan pengeluaran untuk gaji cukup besar dan penting, sehingga perlu mendapat perhatian yang memadai dari pihak manajemen organisasi.

Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV. Provinsi NTT (PPK 13 Ende-Wolowaru) memberikan gaji kepada karyawan pada pertengahan bulan melalui staf keuangan. Berdasarkan penelitian ditemukan sering terjadinya keterlambatan pemberian gaji tenaga kontrak yang berdampak pada semangat kerja dan motivasi karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang merasa kecewa dengan organisasi, sehingga mempengaruhi perilaku karyawan, seperti sering datang terlambat, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dan selalu menunda pekerjaan mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan menghambat pelaksanaan organisasi.

Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya sistem pengendalian internal dan monitoring oleh pimpinan. Untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik diperlukan pengendalian internal yang efektif, salah satunya pemberian tanggung jawab yang seimbang antara karyawan dan pemberitahuan untuk penerimaan gaji baik penerimaan gaji yang dimajukan atau diundur sehingga terjadi komunikasi yang baik dan terciptanya perilaku etis didalam diri karyawan, perilaku etis itu perlu diterapkan agar tidak terjadi *miss* komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta tidak mendapat kendala dalam proses pekerjaan. Perilaku etis karyawan

mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap sebuah organisasi atau perusahaan karena dengan terciptanya perilaku etis setiap karyawan maka sebuah organisasi atau perusahaan akan memiliki tujuan dan perilaku yang terarah, kemudian berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang merupakan derajat sebuah organisasi (Robbins dan Coulter 2002: 40).

Penelitian Wina Cristiani (2016) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian karyawan dalam menunjang ketepatan pemberian gaji karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritijan Kediri masih perlu dilakukan evaluasi pada bagian sumber daya manusia (SDM) yang masih terdapat perangkapan tugas yang menjadi kelemahan pada sistem.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengendalian internal sistem akuntansi penggajian terhadap perilaku etis karyawan pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV. Provinsi NTT (PPK 62 Ende-Wolowaru) dengan tujuan penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dalam sistem akuntansi penggajian terhadap perilaku etis karyawan di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV. Provinsi NTT (PPK 62 Ende-Wolowaru).

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengendalian Internal

AICPA (*American Institute Of Certified Public Accountants*) dalam Wilopo (2006:25) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan atau tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

2.2 Sistem Akuntansi Penggajian

Menurut Mulyadi (2008) gaji merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atau bentuk kompensasi atas prestasi pegawai yang bersifat *financial* dan menimbulkan kepuasan kerja sehingga dengan munculnya kepuasan kerja dari pegawai dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan kualitas kinerja setiap pegawai. Sistem akuntansi gaji dan upah merupakan rangkaian prosedur perhitungan dan pembayaran gaji dan upah secara menyeluruh bagi karyawan

secara efektif dan efisien. Tentunya dengan sistem akuntansi gaji dan upah yang baik perusahaan akan mampu memotivasi semangat kerja karyawan yang kurang produktif dan mempertahankan karyawannya yang produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

2.3 Perilaku Etis

Menurut Griffin dan Elbert (2006:58) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian yaitu pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV. Provinsi NTT (PPK 13 Ende-Wolowaru) yang beralamatkan Jalan Gatot Subroto Kec. Ende Timur. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: uji kualitas instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis. Variabel dan Indikatornya:

1. Pengendalian Internal Sistem Akuntansi Penggajian

Mencakup struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan dan digunakan dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi didalam operasi, dan membantu dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Zaki,1990-13). Pengendalian internal sistem akuntansi penggajian merupakan variabel independen (variabel bebas), yang menjelaskan atau yang mempengaruhi variabel lain.

2. Perilaku Etis

Perilaku etis adalah interaksi karyawan terhadap perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral, yang mengatur perilaku seseorang atau sebuah kelompok dalam hubungannya dengan apa yang benar atau yang salah (Daft, 2002-167). Perilaku etis merupakan variabel dependen (variabel terikat) yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hasil uji validitas X_1 menunjukkan nilai r_{hitung} setiap pertanyaan dari variabel dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} . Beberapa item pertanyaan x1.7, x1.8, x1.14, x1.18 dikeluarkan karena r_{hitung} lebih kecil dibandingkan r_{tabel} . Hasil uji validas Y menunjukkan nilai r_{hitung} setiap pertanyaan dari variabel dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} . Beberapa item pertanyaan y1.2, y1.3, y1.13, y1.16 dikeluarkan karena r_{hitung} lebih kecil dibandingkan r_{tabel} .

Hasil uji reabilitas X_1 dan Y menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 dan untuk uji normalitas pola data mengikuti garis diagonal. Persamaan regresi dengan menggunakan nilai *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 13,579 + 0,733X$$

Konstanta (a) = 13,579

Koefisien pengendalian internal = 0,733

4.2 Pembahasan

Pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai constanta model regresi sebesar 13,579, menunjukkan bahwa apabila pengendalian internal sistem akuntansi penggajian tidak berubah atau pada kondisi constant (bernilai 0) maka perilaku etis akan bernilai 13,579.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan dalam analisis regresi linear sederhana secara parsial (Uji t) diperoleh $t_{hitung} 7,019 > t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi 0,05%. Nilai-nilai tersebut berarti Variabel independen (pengendalian internal) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (perilaku etis). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Nugraha (2015) bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap variabel perilaku etis.
2. Berdasarkan hasil perhitungan *R square* sebesar 0,638% ini berarti bahwa variabel independen (pengendalian internal) mempunyai pengaruh sebesar 63,8% terhadap variabel dependen (perilaku etis) sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, integritas dan kondisi politik.

5.2 Saran

1. Bagi Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV. Provinsi NTT-PPK 6.2 Ruas Ende-Wolowaru harus lebih efektif menjalankan sistem pengendalian internal agar dapat memberikan tanggung jawab yang seimbang antara karyawan dan pemberitahuan untuk penerimaan gaji baik penerimaan gaji yang dimajukan atau diundur sehingga terjadi komunikasi yang baik dan terciptanya perilaku etis didalam diri karyawan
2. Bagi Penelitian Selanjutnya, Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku pada faktor dalam penelitian ini yaitu pengendalian internal. Namun peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat memepengaruhi perilaku etis karyawan yaitu budaya organisasi kondisi politik, integritas dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Arief Saudi. 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Baridwan, Zaki. 1999. *Sistem Akuntansi penyusunan prosedur dan Metode*. Yogyakarta: BPFE.
- Dewi. 2015. *Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Pada Water Park gumul Paradise Island)*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS* (Edisi Kedua). Semarang: UNDIP.
- H.Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- [Http://Keuanganlsm.com/definisi-Pengendalian-Internal-Versi-COSO/](http://Keuanganlsm.com/definisi-Pengendalian-Internal-Versi-COSO/)
- Ishak, Muhammad, Ikhsa, Arfan. 2005. *Akuntansi Perilaku*. Jakarta : Salemba Empat.
- Jusup, Haryono. 2001. *Dasar-dasar Akuntansi*. Yogyakarta: STIE YKPN.

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DALAM SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN (Studi Kasus Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV. Provinsi NTT-PPK 6.2 Ruas Ende-Wolowaru) - Agustina Dagu Ratu, Falentina Lucia Banda, Nuraini Ismail

Kusnadi, dkk. 2000. *Pengantar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: PT Grafindo.

Mulyadi.2001. *Sistem Akuntansi*. Cetakan Ketiga, Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Neunar, Jhon. J. W. 1997. *Sistem Akuntansi*. Edisi Kelima. English Edition Newyork. Richard D. Irwin Inc.

Nugraha, 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis. (Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*. Universitas Muhamadiyah Surakarta

Riduwan. 2004. *Metedologi Penelitian*. Penerbit ALFABETA. Yogyakarta: BPFE

Supriyono. 1999. *Akuntansi Manajemen 1*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cetakan Keenam. Penerbit CV Alfabeta : Bandung.

Neunar, Jhon. J. W. 1997. *Sistem Akuntansi*. Edisi Kelima. English Edition Newyork. Richard D. Irwin Inc.

Wina Cristanti. 2016. *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan dalam Menunjang Ketepatan Pemberian Gaji Karyawan (Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri)* Universitas Nusantara PGRI Kediri.