

**PENGENDALIAN INTERN, LOYALITAS DAN INTEGRITAS
MANAJEMEN PADA PERILAKU ETIS KARYAWAN
PT. ORINDO ALAM AYU DENPASAR**

**Ni Wayan Aryawati Dewi Dinajayanti¹
Ni Ketut Rasmini²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
Email : aryawatidina@gmail.com / + 6285738437027

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya pengamatan terhadap PT. Orindo Alam Ayu Denpasar adalah agar dapat memberikan informasi pengaruh dari pengendalian intern, loyalitas dan integritas manajemen yang menentukan etisnya perilaku yang dilakukan oleh karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar. Data yang digunakan adalah jenis data sekunder dan data primer. Metode penentuan sampel yang digunakan ialah dengan memanfaatkan metode *purpose sampling*. Data menunjukkan 40 sampel yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Teknis analisis dalam pengolahan data ini dengan teknis analisis regresi linear berganda dimana menandakan pengendalian dalam sebuah intern, loyalitas dan integritas dalam manajemen pengaruhnya pada etisnya sikap atau perilaku seorang karyawan. Hal ini berarti pengendalian intern yang efektif, loyalitas yang tinggi dan integritas manajemen yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan perilaku etis karyawan pada sebuah perusahaan.

Kata kunci: Pengendalian intern, loyalitas, integritas manajemen dan perilaku etis

ABSTRACT

The intention from this research is for anatomize the influence in internal control, loyalty and integrity in management on the ethical behavior of employees of PT. Orindo Alam Ayu Denpasar branch. The data used in this study are secondary and primary data. Methods of sampling using purposive sampling method. Data that meets the criteria as much as 40 samples. Technica lanalysis of the data used in that research is multiple linear regression analysis. The result showed that internal control, loyalty and integrity of management influence on the ethical behavior of employees. This means that effective internal control, high loyalty and integrity of good management in the company may affect the ethical behavior of employees in a goverment.

Keywords: Internal control, loyalty, integrity and ethical behavior management

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat antar perusahaan setiap tahunnya memaksa perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dalam memasarkan produk dan jasanya dengan perusahaan lain. Perusahaan akan melakukan berbagai macam cara dalam meyakinkan konsumen demi meningkatkan penjualannya. Sebuah perusahaan harus meningkatkan sumber daya yang dimiliki untuk mampu bertahan dalam persaingan yang sangat ketat. Kunci dari suksesnya sebuah perusahaan bisa dilihat

pada *human resources* pada sebuah perusahaan. *Human resources* yang dimaksud ialah seseorang yang dapat dimanfaatkan sebagai inisiator, pemberi tenaga, bahkan seseorang yang dapat menyumbangkan kreativitasnya dan tenaga yang mereka miliki kepada organisasi dimana yang nantinya digunakan sebagai upaya peningkatan mutu dari sebuah perusahaan (Handoko, 2003: 233). *Human resources* sebagai faktor yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi apapun jenis organisasinya dimana setiap individu memiliki sefiat yang beragam. Sehingga perlu adanya komunikasi yang baik dan perlakuan khusus diluar apa yang bisa kita manfaatkan dari seorang manusia.

Menurut Hadari (2005: 40) sumber daya manusia memiliki arti sebagai karyawan yang mampu mengelola dan penggerak sebuah organisasi. Maka dari itu, agar tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan, setiap organisasi harus memiliki strategi agar setiap karyawan yang dimiliki selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam sebuah masa pembangunan kualitas manusia sebagai seorang tenaga kerja adalah merupakan modal yang mendasar. Jika perusahaan menginginkan suatu hasil kerja yang optimal hendaknya sebuah perusahaan memilih tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja yang berkualitas tentu berpengaruh kepada reputasi sebuah organisasi. Dalam kenyataan tidak sedikit karyawan yang bekerja diluar aturan yang telah ditetapkan. Tetapi disini lain adapula karyawan yang sudah bekerja sesuai dengan norma atau aturan yang berlaku.

Tindakan tidak etis yang sering dilakukan oleh karyawan terjadi pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar, misalnya pencurian barang di gudang atau

pencurian uang yang seharusnya disetorkan ke kasir. PT. Orindo Alam Ayu adalah perusahaan dengan sistem dalam penjualannya dengan melakukan penjualan secara langsung dimana sudah tercantum dalam Asosiasi Penjualan Langsung Indonesia (APLI) semenjak tahun 1993.

Perusahaan yang sering dikenal dengan Oriflame ini merupakan perusahaan yang berasal dari Swedia dan sudah tersebar di 60 negara. Perusahaan ini masuk ke Indonesia pada tahun 1986 dan memiliki 14 kantor cabang di Indonesia dan salah satunya di Bali. Di Bali sendiri, kantor cabangnya terletak di kota Denpasar. Setiap cabang memiliki pelayanan jasa kurir dimana setiap pelanggan dapat melakukan order darimana saja dan barang akan diantar ke alamat pembeli. Para pembeli dapat menunggu barang datang sesuai alamat yang dituju dan membayarnya pada kurir yang mengantarkan barang tersebut. Kurir yang menerima uang dari pelanggan tersebut seharusnya menyetorkan uang tersebut ke kasir yang ada di kantor Cabang Denpasar, namun faktanya banyak kurir yang memiliki perilaku tidak etis dan tidak menyetorkan uang tersebut ke kasir.

Kurangnya pengawasan dari pihak manajemen cabang Denpasar memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk melakukan tindakan kurang etis tersebut. Sehingga karyawan dapat leluasa untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Banyak kasus menunjukkan bahwa perilaku tidak etis melemahkan kinerja perusahaan (Chen dan Ni, 2010). Etika dan perilaku etis merupakan kepentingan utama dimana berfungsi dalam pelaksanaan sebuah perusahaan (Arens, 2006). Etika dan perilaku secara etis mampu mengarahkan seorang individu dalam mengatur hidupnya agar tetap berada dikoridor dan sesuai

dengan aturan ataupun norma yang telah ditetapkan baik berdasarkan aturan tertulis maupun kesepakatan normatif. Perilaku etis merupakan perbuatan moral yang bisa menunjukkan perilaku 'baik' atau 'benar' sebagai kebalikan dari perilaku yang bersifat 'buruk' ataupun 'salah' pada peraturan yang telah ditetapkan. Perilaku etika dapat dianggap sebagai hal yang dapat menentukan kualitas dari seorang. Jika seseorang mampu bertindak berdasarkan etika dan ketentuan yang telah ditetapkan berarti seseorang tersebut memiliki kualitas yang baik, begitupula sebaliknya jika seseorang tidak mampu mengikuti norma yang ada bisa dikatakan individual tersebut tidak memiliki etika dengan baik. Tentu saja hal tersebut menjadi sebuah pertimbangan apakah nantinya individual tersebut akan dimanfaatkan dalam sebuah perusahaan. Peraturan yang dibuat perusahaan dapat dijadikan penentu atau pedoman bagi seorang karyawan apakah karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai karyawan yang memiliki sikap etis atau tidak etis.

Sesuai dengan pernyataan tersebut PT. Orindo Alam Ayu Denpasar menerapkan kode yang menyangkut etika dari kantor pusat yang mau tidak mau harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Setiap adanya pelanggaran pada etika yang ada maka akan dikenakan sanksi tegas terhadap pelanggaran tersebut. Sanksi tersebut bisa berujung pada pemecatan karyawan tersebut untuk memberikan efek jera kepada karyawan lainnya. Untuk terciptanya perilaku etis diperlukan adanya sistematis untuk manajemen yang baik dan dimana kegiatan-kegiatan yang dilakukan setiap karyawan didalam perusahaan harus adanya pengawasan dari

pihak manajemen. Oleh sebab itu perusahaan memerlukan pengendalian secara intern yang ditetapkan dari pihak manajemen.

Pengendalian intern memiliki arti yaitu sebuah alur yang dibuat untuk memberikan ketentuan untuk dapat dipercaya yang berhubungan atas pencapaian dari sebuah tujuan dari manajemen yang meliputi keakuratan dari pelaporan keuangan, operasi kerja apakah sudah dilakukan secara efektif dan efisien, serta pada ketaatan terhadap hukum yang ada (Arens, 2006:112). Untuk mengurangi kecurangan yang terjadi maka pengendalian intern sangatlah dibutuhkan. Pengendalian intern yang optimal akan mengurangi bahkan menghentikan kesempatan bagi para karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan ataupun yang berkaitan dengan tindakan tidak etis (Fauwzi, 2011). Perilaku etis sangatlah penting pada sebuah perusahaan, karena dapat membantu terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan tersebut.

Pengendalian intern harus mendapatkan perhatian besar saat ini, dimana saat ini semakin berkembangnya ukuran dan tingkat kesulitan pada perusahaan modern dan ditambah dengan semakin meningkatnya sensitivitas masyarakat terhadap perilaku perusahaan. Dua pengertian yang telah dipaparkan tadi dapat kita rangkum menjadi pengertian pengendalian intern adalah merupakan alur yang dibuat dan bermanfaat untuk memberikan jawaban bahkan bisa digunakan sebagai pedoman untuk mengambil sebuah keputusan pada kegiatan yang telah dikerjakan. Selain itu pengendalian intern juga memiliki tujuan adalah untuk memberikan keyakinan terhadap 3 hal berikut ini yaitu untuk keandalan informasi

keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2010: 150).

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan semua karyawannya berperilaku etis, namun kita tidak bisa berharap semua karyawan akan berperilaku sesuai dengan norma dan aturan. Arens dan Loebbecke (2000: 73) mengungkapkan terdapat faktor-faktor penting yang bisa mempengaruhi seseorang melakukan tindakan kurang etis, yaitu: 1) Adanya standar terhadap etika dari seseorang orang berbeda dibandingkan kebiasaan yang dilakukan manusia kebanyakan. 2) Seseorang dibawah alam sadarnya dengan sengaja melakukan tindakan yang tidak baik atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di lingkungannya untuk menguntungkan dirinya. Berdasarkan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku tidak etis tersebut PT. Orindo Alam Ayu akhirnya memutuskan untuk membuat peraturan mengenai dasar mengenai etika supaya terbentuknya lingkungan yang terkendali agar nantinya dapat membuat setiap karyawannya mampu bekerja dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku.

Perilaku etika seseorang dalam sebuah organisasi akan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, moral dan prinsip yang mempengaruhi jalannya kehidupan seseorang yang kemudian dapat 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.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan tersebut, akan diteliti pengaruh pengendalian intern, loyalitas dan integritas manajemen pada perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar. Penelitian sebelumnya oleh Indah Jayanti dengan objek penelitiannya yaitu pengaruh pengendalian intern, motivasi dan *reward* manajemen pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali sedangkan penelitian ini mengambil karyawan sebagai objek penelitiannya. Berkaitan dengan objek yang berbeda maka variabel yang diteliti juga berbeda. Pengertian dari konsultan ialah orang-orang yang bergabung menjadi anggota/member PT. Orindo Alam Ayu dengan syarat menyetorkan uang pendaftaran dan KTP. Tugas para konsultan ialah membantu PT. Orindo Alam Ayu untuk mempromosikan produk dan peluang bisnisnya. Konsultan tidak memiliki keterikatan jam bekerja dan komisi yang didapat akan disesuaikan berdasarkan omset penjualan. PT. Orindo Alam Ayu menyediakan *reward* bagi para konsultannya dalam bentuk *success plan*. Sehingga para konsultan dapat dengan mudah memiliki penghasilan yang mereka inginkan tanpa ada batasan. Sedangkan pengertian karyawan ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga yang ditentukan jam kerjanya oleh atasan dan mendapatkan gaji sesuai yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah : 1) Apakah pengendalian intern berpengaruh pada perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar?; 2) Apakah loyalitas berpengaruh pada perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang

Denpasar?; 3) Apakah integritas berpengaruh pada perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar?

Tujuan penelitian ini terbagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu:

1) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern pada perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar; 2) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas pada perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar; 3) Untuk mengetahui pengaruh integritas manajemen pada perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar.

Manusia dalam pergaulan hidup bermasyarakat dan bernegara memerlukan suatu sistem yang mengatur bagaimana seharusnya manusia bergaul. Sistem pengaturan pergaulan tersebut agar saling menghormati dikenal dengan sebutan sopan santun, tata krama, protokoler dan lain-lain. Maksud pedoman pergaulan tidak lain untuk menjaga kepentingan masing-masing yang terlibat agar mereka senang, tenang, tentram, terlindungi tanpa merugikan kepentingannya serta terjamin agar perbuatannya yang tengah dijalankan sesuai dengan adat serta kebiasaan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan hak-hak asasi umumnya. Hal itulah yang mendasari tumbuh kembangnya etika di masyarakat kita. Menurut para ahli, etika tidak lain adalah aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk. Menurut Velasque (2005: 7) secara umum etika mempunyai dua makna, yaitu: 1) Etika berasal dari bahasa Yunani, yaitu "*ethos*" (tunggal) atau "*ta estha*" (jamak) yang berarti kebiasaan dan adat istiadat. Pengertian ini berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seorang maupun suatu masyarakat yang

diwariskan dari satu generasi ke generasi yang lain; 2) Etika dalam pengertian kedua ini dipahami sebagai filsafat moral atau ilmu yang menekankan pada pendekatan kritis dalam melihat dan memahami nilai dan norma moral serta permasalahan-permasalahan moral yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam kehidupan bermasyarakat, perilaku etis sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena interaksi antar individu dalam masyarakat sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai etika. Pada dasarnya suatu ikatan dan keharmonisan dalam sebuah organisasi dapat terwujud jika adanya kesadaran dari semua anggota terhadap perilaku etis. Namun demikian, kita tidak dapat mengharapkan semua orang dapat berperilaku etis. Arens dan Loebbecke (2000: 73) menyatakan ada dua faktor utama yang bisa dianggap sebagai faktor yang menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu: 1) Adanya standar etika pada seseorang dimana orang tersebut memiliki standar etika yang berbeda dengan masyarakat pada umumnya, 2) Orang tersebut dengan sengaja melakukan tindakan tidak etis untuk menguntungkan dirinya sendiri. Seseorang terdorong untuk berperilaku tidak etis dapat diperkuat oleh rasionalisasi yang dinyatakan oleh yang bersangkutan berdasarkan pengamatan dan pengetahuan.

Menurut Hartadi (2007:12) struktur pengendalian intern perusahaan terdiri dari kebijakan dan prosedur-prosedur untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Nilai integritas dan etika bisnis dikomunikasikan oleh manajer melalui *personal behavior* dan *operational behavior*. Melalui *personal behavior*, manajer mengkomunikasikan nilai integritas dan etika melalui tindakan individual mereka, sehingga nilai-nilai tersebut dapat

diamati oleh karyawan entitas. Sedangkan *operational behavior*, manajer mendesain sistem yang digunakan untuk membentuk perilaku yang diinginkan, yang berdasarkan nilai integritas dan etika.

Manajer pada setiap tingkatan sebaiknya diberi wewenang yang secukupnya untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diserahkan kepadanya. Tanggungjawab harus disertai dengan wewenang, hak dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sekali wewenang diberikan, bagaimanapun hal itu membawa kewajiban untuk menunjukkan pertanggungjawaban untuk membuktikan bahwa tugas-tugas telah dilaksanakan secara efisien, ekonomis dan efektif. Pertanggungjawaban adalah kewajiban semua manajer dalam rangka menunjukkan bahwa mereka telah memenuhi tanggungjawabnya dan telah menggunakan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka.

Hasil penelitian Arifiyani (2012) dan Indah (2013) mengatakan bahwa variabel-variabel pada pengendalian terhadap intern memiliki pengaruh terhadap etisnya perilaku pada karyawan di PT. Adi Satria Abadi yang ada di Yogyakarta.

H₁: Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku etis adalah loyalitas. Loyalitas bisa juga memiliki makna yaitu sebuah pengabdian, kesetiaan dan rasa percaya yang ditujukan kepada individu maupun pada sebuah organisasi yang di dalamnya ada perasaan untuk bertanggungjawab agar selalu memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2004). Arti dari kata loyalitas sendiri diambil dari Bahasa Inggris yaitu 'loyal' dimana memiliki arti yaitu rasa setia. Rasa setia yang diciptakan merupakan dampak positif yang mengakibatkan seseorang mampu

untuk tidak mengesampingkan perhatian yang telah diberikan kepadanya dan melakukan pembelaan terhadap sesuatu yang berada dipihaknya.

Loyalitas lebih banyak bersifat kearah emosional. Loyalitas yang dilakukan karyawan terhadap organisasinya memiliki arti bahwa kesiapan seorang karyawan untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi tersebut, jika perlu seorang karyawan akan rela mengorbankan hal yang menjadi kepentingan pribadinya demi kepentingan perusahaannya tanpa mengharapkan imbalan apapun. Loyalitas ini salah satu faktor apakah kedepannya seorang karyawan akan berperilaku etis atau tidak. Kesanggupan dari seseorang untuk mampu mengendalikan diri untuk tetap bekerja dan bertahan didalam organisasi merupakan sesuatu yang dapat dianggap penting untuk mampu mendongkark sebuah tanggungjawab seorang pegawai terhadap. Pernyataan ini menandakan bahwa seorang karyawan akan merasa aman bahkan timbul rasa puas terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan ialah kepuasan kerja. Loyalitas atau kesetiaan sebenarnya tidak hanya berarti cukup lama bekerja di suatu perusahaan. Loyalitas harus diartikan pula mampu menjaga nama baik atau citra perusahaan dimana seseorang bekerja. Loyalitas merupakan keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan atau disebut dengan komitmen organisasi.

Karyawan yang mempunyai sifat loyalitas yang tinggi biasanya siap untuk bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas dan memperhatikan nasib

perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan tersebut (Istijanto, 2006).

Teori dasar yang ditulis oleh Hasibuan (2005) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Perusahaan dapat melakukan *Employee Retention Program* (ERP) dimana jika diartikan ke bahasa Indonesia berarti sebuah rancangan sumber daya pada sebuah perusahaan dimana sebuah sistem informasi dapat dimanfaatkan untuk perusahaan barang maupun perusahaan jasa yang digunakan dalam mengatur dan mendelegasikan proses-proses kegiatan perusahaan dari seluruh aspek yang ada untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan dapat juga membuat suasana kantor menjadi lebih nyaman dengan menerapkan sistem kekeluargaan, sehingga tidak ada perasaan tegang saat karyawan menginjakkan kaki ke kantor. Hal ini dapat membantu meningkatkan rasa loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Selain kebutuhan secara fisik, karyawan juga memiliki kebutuhan lain seperti kebutuhan yang menyangkut kehidupan sosial yang menyangkut dengan masalah emosional, kebutuhan yang menyangkut pada kepintaran dan kecerdasan, dan kebutuhan terhadap sesuatu yang bersifat spiritual. Empat kebutuhan tersebut telah mendasar pada setiap orang dan memang harus terpenuhi sehingga empat

kebutuhan tersebut dapat dikatakan merupakan kebutuhan yang penting. Namun setiap orang memiliki kadar yang berbeda untuk setiap kebutuhan.

PT. Orindo Alam Ayu menerapkan sistem dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan berbasis kompetensi. Sebuah keputusan yang akan diambil nantinya mengenai hal seperti sumber daya pada manusia, yang menyangkut tentang pengangkatan anggota baru dan memilah masuknya para karyawan baru, pembelajaran dan pengembangan diri, perencanaan akhir dan sebagainya perusahaan menggunakan sistem ini sebagai dasar dalam setiap pengambilan keputusannya.

PT. Orindo Alam Ayu juga menerapkan sistem manajemen kinerja bagi karyawannya untuk memastikan bahwa setiap kontribusi karyawan mendapatkan penghargaan. Sistem yang nantinya akan digunakan ini memaksa setiap karyawan untuk merancang perencanaan kerja dimana nantinya akan dipertimbangkan bersama demi membantu tercapainya rencana yang telah dibuat sebelumnya. Kinerja karyawan akan dievaluasi pada setiap akhir tahun dimana hasilnya dijadikan dasar pembinaan prestasi karyawan. Mar'atusholihah (2010) menyimpulkan hubungan antara loyalitas kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap iklim organisasi positif. Iklim organisasi positif ini yang mencerminkan adanya perilaku etis di dalam organisasi tersebut sehingga menimbulkan dampak positif.

H₂: Loyalitas berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar.

Selain loyalitas, integritas manajemen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sebuah pengendalian intern. Integritas memiliki arti yaitu

sebuah kualitas, watak, atau karakter yang menentukan adanya sebuah wujud sehingga memiliki bakat besar didalamnya dan adanya bakat yang menunjukkan wewenang dan adanya sebuah kebenaran. Kebenaran yang dapat diartikan juga dengan sebuah kejujuran merupakan bagian yang tidak dapat dilepas dari kaitan mengenai pengertian dari sebuah integritas. Integritas paling sering dikaitkan dengan kejujuran individu dalam literatur yang membahas tentang organisasi dan sumber daya. Integritas menjadi alasan penting untuk meningkatkan etika di dalam sebuah bisnis yang akan selalu dibicarakan bahkan digunakan penerapannya dalam organisasi. Integritas sangat erat kaitannya dengan moralitas. Sehingga dari pengertian tersebut banyak organisasi memasukkan syarat integritas dalam kode etik yang nantinya akan menjadi pedoman setiap anggotanya bahkan hingga tingkat manajemen puncak dan tingkat pelaksana lapangan dalam melakukan tindakan.

Berbicara tentang moralitas di dalam organisasi, integritas telah menjadi salah satu istilah penting dalam etika bisnis yang terus dibahas dan digunakan penerapannya dalam organisasi. Tidak sedikit organisasi yang memasukkan pengertian tersebut di dalam kode etik yang menjadi acuan bagi anggotanya dari tingkat manajemen puncak hingga pelaksana lapangan dalam berperilaku. Di dalam konteks organisasi, istilah tersebut telah merasuk ke dalam organisasi, membentuk nilai dan budaya organisasi, komunikasi didalamnya, hingga komitmen tiap orang didalamnya untuk menerapkan etika didalam bisnisnya (Weiss, 2003).

Integritas manajemen telah menyatu pada sebuah organisasi dan terciptalah nilai budaya pada organisasi tersebut, dimana terdapat komunikasi sehingga komitmen setiap individu dapat menerapkan etika. Biasanya seseorang yang memiliki kewibawaan dan kejujuran yang akan menunjukkan sikap kearah perilaku etis. Seseorang akan tampil sesuai dengan karakter pribadinya dan merasa nyaman dengan karakter tersebut atau dengan kata lain percaya diri bahkan membuat seseorang tersebut menjadi lebih tenang dan tidak cepat dipengaruhi terhadap sesuatu yang bersifat hanya untung mengutamakan kepentingan dirinya saja artinya seseorang tersebut telah memiliki integritas pribadi.

PT. Orindo Alam Ayu tentu sangat mempertimbangkan faktor integritas ini dalam hal menyeleksi karyawannya. Tingkat moralitas manajemen yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perilaku tidak etisnya semakin rendah. Sehingga jika komunikasi yang dilakukan oleh para manajemen tentang integritas dan perilaku yang menyangkut etika melalui sebuah perbuatan yang dilakukan oleh individu mereka, maka nilai-nilai tersebut dapat dengan mudah ditiru dan diperhatikan oleh para karyawan, maka etisnya perilaku para karyawan menjadi lebih meningkat lagi.

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh dari pengendalian intern, loyalitas serta integritas manajemen yang berkaitan dengan etisnya sikap dan perilaku karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar. Sebelumnya oleh Indah Jayanti dengan objek penelitiannya yaitu pengaruh dari pengendalian intern, motivasi dan *reward* manajemen dalam perilaku etis yang

dilakukan oleh member oriflame atau PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali sedangkan skripsi yang dibuat peneliti saat ini mengambil karyawan sebagai objek penelitiannya. Dimana pengertian konsultan dan karyawan tentunya berbeda. Berkaitan dengan objek yang berbeda maka variabel yang diteliti juga berbeda.

Pengertian dari konsultan ialah orang-orang yang bergabung menjadi anggota/member PT. Orindo Alam Ayu dengan syarat menyetorkan uang pendaftaran dan KTP. Tugas para konsultan ialah membantu PT. Orindo Alam Ayu untuk mempromosikan produk dan peluang bisnisnya. Konsultan tidak memiliki keterikatan jam bekerja dan komisi yang didapat akan disesuaikan berdasarkan omset penjualan. PT. Orindo Alam Ayu menyediakan *reward* bagi para konsultannya dalam bentuk *success plan*. Sehingga para konsultan dapat dengan mudah memiliki penghasilan yang mereka inginkan tanpa ada batasan. Sedangkan pengertian karyawan ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga yang ditentukan jam kerjanya oleh atasan dan mendapatkan gaji sesuai yang ditetapkan.

Teori kepemimpinan integritas juga dipakai untuk menggambarkan kemampuan seseorang menerjemahkan perkataannya ke dalam tindakan nyata (McShane & Von Glinow, 2003) dengan kata lain ada konsistensi antara perkataan dan tindakannya. Hasil penelitian Arifiyani (2012) dan Aisah (2010) menyebutkan variabel integritas manajemen mempengaruhi etisnya perilaku karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.

H₃: Integritas manajemen berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan yang ada di PT. Orindo Alam Ayu Denpasar.

METODE PENELITIAN

Data menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:55) penelitian asosiatif dapat dikatakan sebagai penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan berfungsi untuk meramalkan dan mengontrol fenomena. Penelitian dilakukan untuk dapat menguji hubungan antara variabel bebas yaitu: pengendalian intern (X_1), loyalitas (X_2), integritas manajemen (X_3) terhadap variabel terikat yaitu: perilaku etis karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Orindo Alam Ayu Denpasar dengan alamat Jalan Letda Tantular No.1 Pertokoan Dewata Square.

Karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar yang bekerja minimal selama 3 tahun merupakan obyek yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah perilaku etis karyawan pada PT. Orindo Alam Ayu Denpasar. Variabel yang merupakan variabel bebas (X) pada penelitian yang telah dilakukan ini yakni pengendalian intern (X_1), loyalitas (X_2), serta integritas manajemen (X_3).

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif memiliki makna yaitu data yang memberikan jawaban pertanyaan dari daftar pertanyaan dalam kuesioner, sedangkan data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum mengenai PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar. Populasi yang digunakan dalam data ialah karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar dan jumlah yang terkait dengan sampel yang memenuhi kriteria yaitu karyawan yang bekerja minimal 3 tahun berjumlah 40 orang dari 53 karyawan. Sehingga jumlah responden yang memenuhi kriteria adalah 40 orang.

Dalam penelitian ini, untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan maka digunakan metode pembagian kuesioner. Uji validitas dan uji reabilitas digunakan karena peneliti memanfaatkan kuesioner. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menyangkup uji untuk menghitung normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedasitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah seluruh variabel nantinya akan digunakan apakah sudah seperti syarat yang dibutuhkan untuk diuji lagi ke uji dengan menggunakan analisis dengan konsep regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2010: 172) instrument yang valid berarti instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas yang baik yaitu jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas (Sugiyono, 2010: 178). Hasil yang didapatkan dari melakukan uji validitas dipaparkan dalam Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa yang termasuk dalam variabel dependen adalah perilaku etis (Y) dan variabel independen terdiri dari pengendalian intern (X_1), loyalitas (X_2), serta integritas manajemen (X_3). Pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan menganalisis konsistensi instrumen yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2009:46). Hasil dari pengujian *Cronbach's alpha* adalah melebihi angka 0,60 di setiap variabelnya yang bisa kita lihat di Tabel 2. Maka diambil kesimpulan, seluruh variabel dinyatakan telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 1.
Hasil dari pengujian validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
1.	Perilaku Etis (Y)	Y ₁	0,790	Valid
		Y ₂	0,863	Valid
		Y ₃	0,922	Valid
		Y ₄	0,946	Valid
		Y ₅	0,891	Valid
		Y ₆	0,913	Valid
2.	Pengendalian Intern (X ₁)	X _{1.1}	0,882	Valid
		X _{1.2}	0,863	Valid
		X _{1.3}	0,663	Valid
		X _{1.4}	0,882	Valid
		X _{1.5}	0,836	Valid
		X _{1.6}	0,825	Valid
		X _{1.7}	0,899	Valid
		X _{1.8}	0,904	Valid
		X _{1.9}	0,762	Valid
		X _{1.10}	0,814	Valid
		X _{1.11}	0,918	Valid
3.	Loyalitas (X ₂)	X _{2.1}	0,829	Valid
		X _{2.2}	0,770	Valid
		X _{2.3}	0,863	Valid
		X _{2.4}	0,825	Valid
		X _{2.5}	0,815	Valid
		X _{2.6}	0,906	Valid
		X _{2.7}	0,845	Valid
		X _{2.8}	0,815	Valid
		X _{3.1}	0,882	Valid
4.	Integritas Manajemen (X ₃)	X _{3.2}	0,875	Valid
		X _{3.3}	0,914	Valid
		X _{3.4}	0,842	Valid
		X _{3.5}	0,783	Valid
		X _{3.6}	0,898	Valid

Sumber : Data diolah, 2014

Pengujian reliabilitas telah menemukan hasilnya yang dapat dilihat pada

Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Perilaku Etis (Y)	0,946	Reliabel
2.	Pengendalian Intern (X ₁)	0,959	Reliabel
3.	Loyalitas (X ₂)	0,948	Reliabel
4.	Integritas Manajemen (X ₃)	0,934	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2014

Utama (2007: 92) menyebutkan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Normalitas dapat diketahui dengan dilakukannya uji dengan metode dari *Kolmogorov-Smirnov*, hasilnya adalah 0,448 dengan *Asymp.Sig* bernilai 0,988. Nilai *Asymp.Sig* melebihi 0,05, sehingga data yang digunakan memiliki distribusi yang bersifat normal. Uji multikolinearitas memiliki hasil yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Pengendalian Intern (X_1)	0,729	1,372
2.	Loyalitas (X_2)	0,763	1,311
3.	Integritas Manajemen (X_3)	0,796	1,250

Sumber : Data diolah, 2014

Nilai *tolerance* dari variabel bebas yang tercantum dipaparkan pada Tabel 3 dimana variabel - variabel tersebut melebihi angka 0,1 dan dimana nilai VIF dari variabel bebas yang ada diatas dibawah angka 10. Maka berdasarkan pernyataan tersebut multikolinearitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error Beta		
1	(Constant)	4,263	1,034		0,000
	Pengendalian Intern	-0,053	0,029	-0,301	0,077
	Loyalitas	0,016	0,037	0,069	0,672
	Integritas Manajemen	-0,052	0,049	-0,168	0,294

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan signifikansi variabel-variabel pada pengendalian intern adalah 0,77, loyalitas menunjukkan angka 0,672 dan

integritas manajemen menunjukkan angka 0,294. Ketiga variabel bebas yang telah dipaparkan maka dapat ditemukan signifikansinya yaitu lebih besar dari angka 0,05, sehingga heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3,344	1,827		-1,831	0,074
	Pengendalian Intern	0,253	0,052	0,429	4,905	0,000
	Loyalitas	0,307	0,066	0,398	4,660	0,000
	Integritas Manajemen	0,298	0,087	0,288	3,438	0,001

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 5 memaparkan persamaan dari sebuah regresi yaitu :

$$Y = 3,344 + 0,253X_1 + 0,307X_2 + 0,298X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa nilai koefisien dari X_1 yaitu 0,253 memiliki arti bahwa kecenderungan dari pengendalian intern mempengaruhi kecenderungan dari sebuah perilaku yang bisa dikatakan etis atau tidak etis. Artinya, efektifnya pengendalian intern dalam perusahaan dapat dapat ditandai dengan tingginya perilaku baik yang dilakukan pada setiap karyawan. Selanjutnya nilai koefisien yang tercantum pada X_2 memiliki besaran angka yakni sebanyak 0,307 ini berarti kecenderungan sebuah kelayakan sangat berpengaruh tingkatan dari perilaku etis itu sendiri, yang artinya makin lama seorang karyawan memiliki masa bekerja semakin tinggi pula loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut terhadap perusahaannya.

Tingginya rasa loyalitas akan mempengaruhi tingginya perilaku etis seorang karyawan terhadap perusahaannya. Nilai yang ditunjukkan dari koefisien

X₃ memiliki besaran angka yakni 0,298 hal ini menandakan kecenderungan dari sebuah integritas manajemen sangat berpengaruh pada setiap perilaku etis yang dilakukan. Sehingga tingginya integritas yang dipercayakan manajemen pada karyawannya berarti makin tinggi pula peluang perilaku etis bagi seorang karyawan.

Pada Tabel 5 dapat dilihat F_{hitung} menunjukkan angka 45,483 sehingga signifikansinya sebesar angka 0,000. Kadar keyakinan menunjukkan presentase 95% serta α memiliki presentase 5%, maka besar $df = (k-1) : (n-k) = (4-1) : (40-4) = (3,82)$, sehingga nilai F_{tabel} adalah 2,72. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,483 > 2,72$), maka H_0 dapat ditolak sedangkan H_1 dapat diterima. Dilihat dari nilai yang menunjukkan signifikansi uji F yaitu ditunjukkan dengan angka sebesar 0,000 yakni dibawah angka dari α yaitu sebesar 0,05, maka H_0 menjadi ditolak sedangkan H_1 dapat diterima. Pengendalian intern, loyalitas serta integritas manajemen terhadap perilaku etis dinyatakan saling berpengaruh.

Pada Tabel 5 diketahui tingkat signifikansi bernilai 0,000 ($<0,05$), maka H_1 diterima. Pernyataan itu menandakan adanya pengaruh dari pengendalian intern terhadap etisnya sikap karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar dengan nilai koefisien regresinya yang menunjukkan nilai 0,253. Nilai positif yang ditunjukkan koefisien regresi mengindikasikan pengendalian intern efektif menciptakan perilaku etis. Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H_2 diterima. Jadi, adanya pengaruh dari faktor loyalitas pada etisnya perilaku karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar dengan koefisien regresi sebesar 0,307 memiliki arti

loyalitas tinggi mampu menimbulkan adanya sikap etis seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui signifikansinya menunjukkan angka 0,001 ($<0,05$), maka H_3 diterima. Sedangkan untuk koefisien regresi variabel integritas manajemen menunjukkan angka 0,298. Sehingga integritas manajemen terhadap etisnya perilaku karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar memiliki pengaruh yang erat. Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil dimana etisnya perilaku yang dilakukan karyawan dapat dipengaruhi pada pengendalian internnya.

Pernyataan tersebut mendapatkan dukungan dari penelitian Arifiyani (2012) yang dimana menunjukkan etisnya perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh pengendalian dari sebuah intern. Perolehan hasil dari pengujian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh pada perilaku etis karyawan. Menurut Hasibuan (2005) bahwasanya loyalitas yang berarti kesetiaan menjadi unsur penting yang dapat dimanfaatkan untuk penilaian karyawan di KAP Cabang Surabaya dipengaruhi oleh loyalitas dalam melakukan pekerjaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa integritas manajemen mempengaruhi etisnya perilaku karyawan. Aisah (2010) yang menyebutkan bahwa ada hubungan antara integritas dengan sistem penggajian dan berpengaruh kepada tindakan etis yang dilakukan oleh para karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Adapun simpulan dalam penilitan ini ialah bahwa pengendalian intern mempengaruhi etisnya perilaku karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar secara positif. Para karyawan biasanya akan berperilaku etis bilamana pengendalian dalam intern perusahaan berlaku secara efektif. Loyalitas memiliki pengaruh positif terhadap perilaku yang menunjukkan sikap etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar. Dengan ini bisa dikatakan loyalitas dapat berpengaruh terhadap sikap etis seorang karyawan. Pengaruh positif integritas manajemen terhadap perilaku etis karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Denpasar mengindikasikan bahwa integritas manajemen yang efektif dalam perusahaan akan cenderung meningkatkan perilaku etis karyawan.

Berdasarkan simpulan, maka saran yang dapat diberikan ialah pengendalian intern dalam sebuah perusahaan juga memerlukan sebuah evaluasi agar tidak melenceng dari peraturan dan tata tertib yang ada. Evaluasi merupakan hal penting yang harus dilakukan guna tetap menjaga perilaku etis setiap karyawannya agar tetap bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan pengendalian internal, diharapkan manajer atau dalam perusahaan ini yang bertanggungjawab terhadap kantor cabang adalah *Area Manager* hendaknya memperhatikan setiap proses yang terjadi dalam berkomunikasi satu dengan yang lain secara keseluruhan agar terdapat visi yang sama. *Area Manager* hendaknya melakukan evaluasi kerja tidak hanya dilakukan 1 bulan sekali jauh akan lebih efektif jika evaluasi dilakukan per minggu.

Selain itu manajemen harus tegas dalam memberikan sanksi pada pelanggaran yang terjadi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Ketegasan dari pihak manajemen ini menunjukkan integritas yang baik dari perusahaan, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kejahatan dan kecurangan di dalam perusahaan.

REFERENSI

- Aisah, Siti. 2010. *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Dan Integritas Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Arens, A.A. 2006. *Auditing*, Buku Dua. Diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf. Salemba Empat, Jakarta.
- Arens, A.A dan Loebbecke, J.K. 2000. *Auditing*, Buku Satu. Diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf. Salemba Empat, Jakarta.
- Arifiyani, Hesti Arlich. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis karyawan. *Jurnal Nominal*. Volume I. Nomor I. Tahun 2012.
- Chen, Chunchua dan Ni, Yihan. 2010. *How to Motivate Employees' Ethical Behavior---Based on Management Control Theory*. School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou
- Fauwzi, Mohammad Glifandi Hari. 2011. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta

- Isjianto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Jakarta, PT. Sun*
- Indah Jayanti, Ni Putu. 2013. *Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen pada Perilaku Etis Konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Mar'atusholihah, Heni. 2010. Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan iklim Organisasi. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Yogyakarta*.
- McShane, S. L. dan M. A. Von Glinow. 2003. *Organizational Behavior, 2nd ed*, Boston: McGraw-HillIrwin.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rasimin, B.S. 2004. Individu dalam Industridan Organisasi. *Makalah*. Disajikan dalam Rangka Kursus Manajemen Keuangan Kerjasama PJKA dan PPM. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kelimabelas. Bandung: Alfabeta
- Utama, B. 2002. Menentukan Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 (3), 170-185.
- Weiss, J. W. 2003. *Business Ethics: A Stakeholder and Issues Management Approach, 3rd ed*, Ohio: South-Western.