

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada BPRS Bandar Lampung Periode 2017-2018)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

**RAHMAYA PUTRI ERIYA
NPM : 1551020260**

Jurusan : Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2021 M**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada BPRS Bandar Lampung Periode 2017-2018)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

**RAHMAYA PUTRI ERIYA
NPM : 1551020260**

Jurusan : Perbankan Syariah

**Pembimbing I : Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag.
Pembimbing II : A. Zuliansyah, S.Si., M.M.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2021 M**

ABSTRAK

Perbankan Syari'ah merupakan salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam roda perekonomian masyarakat. Dengan berjalannya waktu, bank telah menjadi sebuah kebutuhan dalam hidup manusia. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu: Bagaimanakah pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan menurut perspektif ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung 2019-2020 yang di analisis secara parsial dan simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana secara parsial dan simultan pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan menurut perspektif ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung 2019-2020.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang di konversi menjadi data yang berbentuk angka. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Hipotesis, pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22.00 *for windows*.

Hasil penelitian variabel Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,217 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pengendalian Intern sebesar 1 satuan maka akan menaikkan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,217 satuan. Nilai korelasi regresi (R^2) yang bernilai positif sebesar 0,780 dan nilai t-hitung yang lebih besar dari pada t-tabel yaitu $3,712 > 2,137$ mengidentifikasi bahwa variabel Pengendalian Intern berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hasil penelitian variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,006 menyatakan bahwa setiap penurunan Kompensasi sebesar 1 satuan maka akan menurunkan Perilaku Etis Karyawan sebesar 0,006 satuan. Nilai korelasi regresi (R^2) yaitu sebesar 0,529 dan nilai t- hitung yang lebih besar dari pada t-tabel yaitu $3,698 > 2,137$ mengidentifikasi bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Etis Karyawan.

Kata Kunci : *Bank, Pengendalian Intern, Kompensasi, dan Perilaku Etis Karyawan*



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmen Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA BPRS BANDAR LAMPUNG PERIODE 2017-2018)**

Nama : **Rahmaya Putri Eriya**

NPM : **1551020260**

Jurusan : **Perbankan Syariah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Moh. Bahrudin, M.A.
NIP. 195808241989031003

A. Zuliansyah S.Si., M.M
NIP. 198302222009121003

Ketua Jurusan,

Erike Anggraeni, D.B.A.
NIP. 198208082011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA BPRS BANDAR LAMPUNG PERIODE 2017-2018)”** Disusun oleh : **Rahmaya Putri Eriya**, NPM : **1551020260**, Jurusan : **Perbankan Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung Pada Hari/Tanggal: **Kamis/28 Januari 2021**.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. 

Sekretaris : M. Yusuf Bahtiar, M.E. 

Penguji I : Fatih Fuadi, S.E.I., M.S.I. 

Penguji II : Dr. Moh. Bahrudin, M.A. 

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I

198008012003121001



MOTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (Q.S.As-Syarah(94) : 6)*¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 596

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang maha pemberi segalanya berupa kebaikan dan dari hati yang terdalam, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku ayah Yanuar Rafles dan ibu Erni, yang sangat kuhormati, kubanggakan dan kucintai, yang tiada henti memberikan cinta kasih sayangnya dengan sepenuh hati dan merawat, membesarkan, memberikan pengajaran hidup yang luar biasa dan selalu mendoakanku agar senantiasa dalam lindungannya. Semoga selalu diberikan nikmat sehat dan nikmat iman serta dalam lindungan Allah SWT.
2. Saudaraku Lean Saputra dan Rendi Pratama, yang selalu mendukung setiap kekurangan maupun kelebihanku, mendoakan dan selalu memberi semangat serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Saudari Iparku Martalena Manurung dan Fina Astiyani, yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamaterku tercinta UIN RADEN INTAN LAMPUNG tempatku menimba ilmu. Semoga semakin sukses, berkualitas dan semakin terdepan dengan nilai-nilai kebaikan

RIWAYAT HIDUP

Penulis sangat bahagia karena terlahir menjadi anak dari ayahanda Yanuar Rafles dan Ibunda Erni, kebahagiaan yang berlipat ganda karena penulis di anuegerahkan nama oleh kedua orang tua yaitu Rahmaya Putri Erya. Dilahirkan di Tanjung Karang Pusat, Januari 1998. Anak ketiga dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang ditempuh:

1. Penulis mengawali pendidikan dimulai dari TK Riana Al-Amin Tanjung Karang Bandar Lampung, pada tahun 2002 sampai 2003.
2. Penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Campang Raya, Sukabumi Bandar Lampung, pada tahun 2003 sampai 2009.
3. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPS Nusantara Bandar Lampung, pada tahun 2009 sampai 2012.
4. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAS Perintis 1 Bandar Lampung, pada tahun 2012 sampai 2015
5. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi yaitu Universitas Islam Negeri Lampung (UIN), mengambil program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Bandar Lampung, 10 September 2020

Rahmaya Putri Eriya
1551020260

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “ Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT. BPRS Bandar Lampung Periode 2017-2018” dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu perbankan syariah.

Atas bantuan pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihanturkan terima kasih sedalam-dalamnya. Saya rinci ucapan terima kasih itu disampaikan kepada:

1. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2 dan 3. Yang selal memotivasi mahasiswa agar menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai islami.
2. Dr. Erike Anggraini, M.E.Sy.,D.B.A Selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag selaku pembimbing I yang telah tulus memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. A.Zuliyansyah,S.Si., M.M selaku pembimbing II yang telah ikhlas dan sabar memberikan ilmunya dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. BPRS Bandar Lampung, seluruh karyawan yang bersedia memberikan data-data yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Kepada seluruh Staff dan akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan yang baik dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Akhri kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 10 September 2020

Rahmaya Putri Eriya
1551020260

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	6
D. Rumusan Masalah	12
E. Batasan Masalah	12
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13

BAB II KAJIAN TEORI

A. Teori Sinyal (<i>Signalling Theory</i>)	15
B. Teori Ekonomi Islam	21
C. Bank Syari'ah	23
1. Pengertian Bank Syari'ah	23
2. Dasar Hukum Operasional Bank Syari'ah	27
3. Macam-Macam Bank Syari'ah	32
4. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	33
D. Pengendalian Intern	35
1. Pengertian Pengendalian Intern	35
2. Tujuan dan Fungsi Pengendalian Intern	36
3. Unsur-Unsur Pengendalian Intern	37
4. Pengendalian Intern Menurut Perspektif Islam	38
5. Indikator Penerapan Pengendalian Intern	43
E. Kompensasi	49

1. Pengertian Kompensasi	49
2. Macam-macam Kompensasi	49
3. Tujuan dan Manfaat Kompensasi	51
4. Kompensasi Menurut Perspektif Islam.....	52
5. Indikator Kompensasi	56
F. Konsep Perilaku Etis	58
1. Pengertian Perilaku Etis	58
2. Prinsip-Prinsip Perilaku Etis	59
3. Faktor-Faktor Perilaku Etis	60
4. Perilaku Etis Menurut Perspektif Islam	60
G. Tinjauan Pustaka	68
H. Hipotesis	73
I. Kerangka Berfikir	78
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian	79
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	81
1. Sumber Data	81
2. Teknik Pengumpulan Data	82
a). Kuesioner	82
b). Wawancara	83
c). Dokumentasi	84
C. Populasi dan Sampel	85
D. Teknik Analisis Data	86
1. Uji Validitas	87
2. Uji Reliabilitas	87
3. Uji Asumsi Klasik	88
a). Uji Normalitas	89
b). Uji Autokorelasi	89
c). Uji Multikolinieritas	90
d). Uji Heteroskedastisitas	90

4. Uji Regresi Linear Berganda	91
5. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	92
6. Uji Hipotesis	92
a). Pengujian hipotesis secara sendiri (Uji-t)	92
b). Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)	94

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Objek Penelitian	95
B. Deskripsi Data	99
C. Hasil Uji Data	101
D. Pembahasan	112
1. Analisis pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan (studi pada bank pembiayaan rakyat syariah periode 2017-2018)	111
2. Analisis pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan (studi pada bank pembiayaan rakyat syariah periode 2017-2018)	115
3. Analisis pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan menurut perspektif Islam	117
4. Analisis pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan	124

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	127
B. Saran	129

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami isi dari skripsi ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Judul skripsi ini adalah “Pengaruh Pengendalian Intern dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung 2017-2018)”. Maka terlebih dahulu perlu di jelaskan istilah-istilah penting yang terkandung dalam judul sebagai berikut:

1. Pengendalian intern berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan.¹
2. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan salah satu berbentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual

¹ Mulyadi, *Sistem Akutansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 163

atas jasa. Keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan karyawan kepada bisnis perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kompensasi individual dan nonfinansial.²

3. 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 yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.
4. Karyawan adalah semua pihak yang memperoleh penghasilan secara teratur dan bekerja untuk suatu perusahaan dan penghasilannya telah dipotong/dihitung PPh Pasal 21 oleh perusahaan melalui laporan bulanan perusahaan.³
5. BPRS merupakan bank yang khusus melayani masyarakat kecil di kecamatan dan pedesaan. Jenis produk yang ditawarkan oleh bank pembiayaan rakyat Syari'ah relative sempit jika dibandingkan dengan bank umum, bahkan ada beberapa jenis jasa bank yang tidak boleh diselenggarakan oleh bank pembiayaan rakyat Syari'ah, seperti pembukaan rekening giro dan ikut kliring.⁴

²IBK. Bayangkara, *Manajemen Audit: Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), h. 95

³Fajar Budiman dan Nia Anggrie Pratiwi, *79 Masalah Pajak Pribadi dan Solusinya Edisi 1*, (Jakarta: Raih Asa Sukses-Penebar Swadaya Grup, 2010), h. 58

⁴Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah Edisi Kedua*, (Jakarta: KENCANA, 2018), h. 44

6. Perspektif adalah suatu cara pandang terhadap suatu masalah yang terjadi, atau sudut pandang tertentu yang digunakan dalam melihat suatu fenomena yang bisa dipaparkan baik secara lisan maupun tulisan.⁵
7. Menurut Muhamad Abdul Manan ekonomi Islam adalah “sebuah ilmu pengetahuan social yang mempelajari masalah-masalah ekonomi dalam masyarakat yang diilhami dari nilai-nilai Islam berdasarkan empat bagian nyata dari pengetahuan: Al-Qur’an, As-Sunnah, Ijma’ dan Qiyas”.⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Intern dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung Periode 2017-2018)”** adalah suatu penelitian untuk menganalisis bagaimana pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam pegadaian Syari’ah.

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penulisan skripsi ini peneliti perlu memaparkan alasan memilih judul, adapun alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Berdirinya BPRS di Indonesia selain didasari oleh tuntunan bermuamalah secara Islam yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat Islam di Indonesia. Selain itu juga BPRS merupakan langkah aktif

⁵Desti Putri Lestari, Analisis Strategi Internet *Marketing* Butik *Online* Di Surabaya Melalui Instagram, *Jurnal Commonline Departemen Komunikasi*, Vol. 4 | No. 2, h. 413

⁶Mannan M. Abdoel, *Teori Dan Praktek Ekonomi Islam, Masalah-Masalah Ekonomi Sosial*. Yogyakarta. Dana Bhakti Prima Yata. 1997, h. 189

dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan keuangan, moneter, dan perbankan secara umum. Dengan berdirinya bank pembiayaan rakyat Syari'ah (BPRS) yang sesuai dengan ajaran agama Islam diharapkan dapat meningkatkan strategi dalam memasarkan produknya terutama dalam meningkatkan semangat dan menerapkan perilaku baik bagi para karyawan untuk semangat dalam bekerja.

Industri Perbankan merupakan sektor yang paling banyak diatur dan diawasi (*highly regulated and supervised industry*). Ini tentu saja masuk akal karena dana-dana yang dihimpun dari masyarakat yang dikembangkan melalui berbagai bentuk pembiayaan dan investasi harus dapat dipertanggung jawabkan. Jika tidak, maka dampaknya bukan hanya dana-dananya yang akan menjadi hilang, melainkan juga bencana ekonomi akan menimpa dan menghancurkan perekonomian Negara. Hal inilah yang membawa kita pada satu kenyataan akan pentingnya pengaturan dan pengawasan bagi lembaga keuangan Syari'ah. Selain pengawasan dan regulasi pada bank Syari'ah kinerja dan eksistensinya perlu ditinjau baik dari segi keuangan, kegiatan perbankan serta pembelajaran dan pertumbuhan⁷.

Karyawan BPRS sangat di maksimalkan untuk selalu konsisten dalam berperilaku serta meningkatkan kualitas pelayanan, agar perusahaan itu mampu mengembangkan kualitas produk dan jasa tersebut dengan rasa ikhlas dan baik dalam berperilaku untuk tetap nyaman dalam bekerja dan

⁷Bourne, Mike, et.al. Corporate Performance Management, *Jurnal Measuring Business Excellence*, Vol. 7 No. 3 (Maret 2003), h. 23-24

mendapatkan gaji yang sesuai agar seimbang dalam bekerja. Akan tetapi kinerja dari suatu perbankan inilah yang terkadang membuat masyarakat kecewa sehingga memilih untuk menjadi nasabah bank lainnya. Maka dari itu perlunya analisis terhadap kinerja bank kepada karyawan yang di dasarkan pada pengendalian intern dan kompensasi khususnya di BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan permasalahan tersebut judul skripsi ini dipilih karena keingintahuan penulis untuk mengetahui tentang “pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam perspektif Islam (studi pada bank pembiayaan rakyat Syari’ah periode 2017-2018)”.

2. Alasan Subjektif

Secara subjektif, bagi penulis banyaknya referensi pendukung pada skripsi yang akan diteliti ini, serta tempat yang digunakan peneliti berada di desa sendiri sehingga dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi kedepannya. Selain itu, judul skripsi yang ditulis dalam penelitian ini sesuai dengan jurusan yang penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Penelitian ini dirasa mampu untuk diselesaikan oleh penulis, mengingat adanya ketersediaan bahan literature yang cukup memadai serta data dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian, baik data sekunder maupun data primer memiliki kemudahan akses serta akses letak objek penelitian mudah dijangkau oleh penulis.

C. Latar Belakang Masalah

Perbankan Syari'ah merupakan salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam roda perekonomian masyarakat. Dengan berjalannya waktu, bank telah menjadi sebuah kebutuhan dalam hidup manusia. Menurut Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, bank yang kegiatan usahanya dilakukan berdasarkan Prinsip Syari'ah tersebut secara teknis yuridis disebut "Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil". Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, istilah yang dipakai ialah "Bank Berdasarkan Prinsip Syari'ah". Oleh karena pedoman operasi bank tersebut adalah ketentuan-ketentuan Syari'ah Islam, maka bank yang demikian itu disebut "Bank Syari'ah". Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan Syari'ah itu, sebagaimana menurut devinisi yang disebut dalam pasal 1 angka 7 Undang-Undang tersebut, bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syari'ah disebut Bank Syari'ah.⁸

Adapun landasan Hukum perbankan Syari'ah yang kuat di dalam Al-Quran, seperti dijelaskan dalam firman Allah SWT Q.S. An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

⁸Sultan Remy, Sjahdeni, *Perbankan Syariah: Produk-produk dan Aspek-aspek Hukumnya*, (Jakarta: Jayakarta Agung Offset, 2010), h. 31

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu[287]; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu"*(QS An-Nisa' (4): 29).

Berdasarkan ayat di atas dapat dijelaskan bahwa, larangan membunuh diri sendiri mencakup juga larangan larangan membunuh orang lain, sebab membunuh orang lain berarti membunuh diri sendiri, karena umat merupakan suatu kesatuan. Dari ayat tersebut terkandung jelas bahwa kita tidak diperbolehkan mengambil harta sesamamu dengan jalan yang batil. Disini dengan jalan yang batil dimaksud yaitu seperti sistem bunga dalam perbankan konvensional yang mengandung riba.⁹

Bank Syari'ah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syari'ah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syari'ah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah. Salah satu jenis perbankan Syari'ah yang ada di Indonesia adalah BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah). Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah adalah bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Salah satu cabang Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah yang ada di Indonesia yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung yang berada di Jl. Pangeran Antasari No. 148 Bandar Lampung.¹⁰

⁹ A. Wangsawidjaja, *Pembiayaan Bank Syariah*, (Jakarta: Kompas Gramedia Building, 2012), h. 15

¹⁰*Ibid*

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung mulai dioperasikan/diresmikan pada tanggal 22 Desember 2008 oleh Bank Indonesia, sehingga pada 22 Desember 2008 ditetapkan sebagai hari berdirinya Bank Pembiayaan Syari'ah Bandar Lampung. Manfaat yang diperoleh saat ini adalah pelayanan kepada masyarakat, mengingat animo masyarakat terhadap perbankan Syari'ah cukup tinggi dan karena penduduk di Kota Bandar Lampung mayoritas Muslim, sehingga menjadi pasar yang potensial untuk mengembangkan semua kegiatan yang berbasis Syari'ah, terutama Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah.¹¹

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga industri keuangan yang bergerak dibidang pelayanan jasa yang harus memberikan pelayanan terbaik. Untuk memberikan pelayanan yg baik kepada nasabahnya Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung tentu saja harus membangun perilaku karyawan yang positif dari Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung itu sendiri. Perilaku etis ini bisa dibangun dengan melalui sistem pengendalian intern dan kompensasi.

Adapun masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia

¹¹<http://banksyariahbandarlampung.co.id/sejarah/>. Diakses pada Tanggal 03 Juli 2019 Pukul 20:20 WIB.

merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

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. Disamping itu, perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari.

Perilaku etis karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, fikiran dan tenaga yang dikontribusikannya kepada organisasi. Agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan memerlukan suatu alatbantu yang dapat membantu mencegah kemungkinan-kemungkinan terjadinya dan penyelewengan yaitu dengan adanya sistem pengendalian intern. Perilaku etis dalam perusahaan dapat tercapai dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan.¹²

Pengendalian intern juga memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir kecurangan dan pengendalian intern yang efektif akan menutup

¹²Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2012), h. 207

peluang terjadinya perilaku tidak etis. Sistem pengendalian intern adalah terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan Sasarannya. Pengendalian intern dalam arti luas adalah pengendalian intern meliputi struktur-struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasi untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan.¹³

Selain pengendalian intern, faktor lain yang mempengaruhi perilaku etis karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kompensasi finansial dan non finansial.¹⁴

Adapun sistem pengendalian intern di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung sebagai sarana untuk mengatur perilaku karyawan, baik dalam individu maupun kelompok. Ketidak patuhan terhadap sistem pengendalian intern terkadang membuat karyawan melanggar peraturan perusahaan. Dimana, masih ada beberapa karyawan yang terlambat pada saat absen dan keluar pada saat jam kerja berlangsung. Selain permasalahan mengenai sistem pengendalian intern, terdapat pula permasalahan yang sehubungan dengan kompensasi. Dimana, ada beberapa karyawan yang kurang konsentrasi pada saat bekerja dan kurang bersemangat karena ketidak puasannya atas kompensasi yang diberikan.

¹³Mulyadi, *Sistem Akuntansi*...h. 163

¹⁴IBK. Bayangkara, *Manajemen Audit : Audit Manajemen Prosedur*...h. 95

Perilaku etis karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan karena untuk kelangsungan aktivitas perusahaan dan untuk penilaian terhadap kinerja kerja. Masih rendahnya kesadaran etika karyawan sehingga dapat mengakibatkan perilaku karyawan menjadi tidak etis apabila dihadapkan dengan kebutuhan yang mendesak pada diri karyawan. Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari karyawan mengakibatkan karyawan bertindak secara tidak etis (tidak sesuai dengan aturan) dengan melakukan pencurian atau kecurangan yang dilakukan di dalam perusahaan. Dimana, masih ada karyawan yang melakukan korupsi atau memanipulasi laporan keuangan yang merugikan perusahaan dan melanggar perilaku etis sebagai karyawan.

Salah satu contoh penyalahgunaan pengendalian intern dan kompensasi yang mengakibatkan menyimpangnya perilaku etis karyawan adalah penipuan dana nasabah yang terjadi di Bank Pembiayaan Rakyat Tripanca. Seperti yang diliput oleh Liputan 6 pada 04 april 2009 yang menyatakan bahwa terdapat 7 tersangka yang berasal dari lampung terkait penipuan dana nasabah hingga trilliunan rupiah. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa karyawan-karyawan (tersangka) tersebut merasa kurang nyaman terhadap pelayanan instansi dan kompensasi yang di dapat, sehingga munculah ide yang sangat buruk yang dapat mengakibatkan rusaknya citra bank terhadap kepercayaan masyarakat. Hubungan yang terjadi antara karyawan dan suatu instansi dapat di tingkatkan secara signifikan dengan melibatkan perilaku etis dari kedua pihak untuk dapat saling mengkritisi dan bijaksana, sehingga perilaku menyimpang yang timbul dari intern suatu karyawan terhadap suatu instansi tidak terjadi.

Melihat pentingnya sistem pengendalian intern, kompensasi dan perilaku etis karyawan dalam kegiatan perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada BPRS Bandar Lampung Periode 2017-2018)”**.

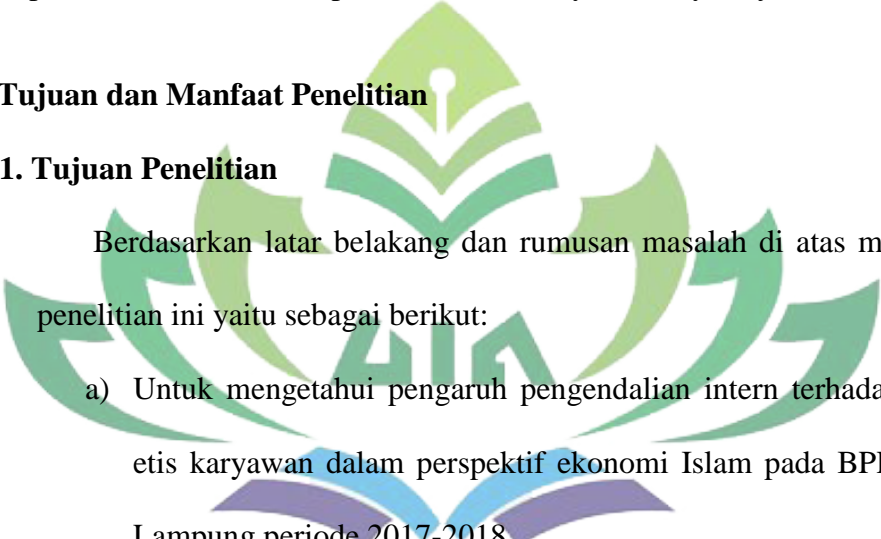
D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis membuat rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian intern secara parsial berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung periode 2017-2018?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung periode 2017-2018?
3. Apakah pengendalian intern dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan menurut perspektif ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung 2017-2018?

E. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti membatasi sejumlah masalah untuk lebih memperjelas dan menghindari adanya salah pengertian dalam penelitian yang akan diteliti. Maka peneliti membatasi masalah pada “pengaruh

pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam perspektif ekonomi Islam (studi pada BPRS Bandar Lampung periode 2017-2018)”.


Agar penelitian ini lebih efisien dan dapat dikaji lebih mendalam maka di perlukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengendalian intern dan kompensasi dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) dan perilaku etis karyawan merupakan variabel dependen (Y) studi kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung periode 2017-2018.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada BPRS Bandar Lampung periode 2017-2018.
- c) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam perspektif Islam pada bank pembiayaan rakyat Syari’ah periode 2017-2018.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah, baik berupa masukan ataupun pertimbangan terkait dengan “pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan menurut perspektif ekonomi Islam (studi pada BPRS Bandar Lampung periode 2017-2018)”.

b) Manfaat praktis

1) Bagi Penulis

Sebagai sarana potensial untuk mengembangkan pemikiran dalam menerapkan teori yang ada serta diaplikasikan di lingkungan sekitar sesuai dengan keadaan sebenarnya.

2) Bagi Akademisi

Menambah khasanah informasi dan pengetahuan khususnya pengetahuan mengenai “pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam perspektif ekonomi Islam (BPRS Bandar Lampung periode 2017-2018)”, serta sebagai masukan pada peneliti selanjutnya dalam membuat tugas akhir dengan topik yang sama akan tetapi dengan metode analisis yang berbeda.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Sinyal (*Signalling Theory*)

Teori signal menjelaskan bahwa pemberian sinyal dilakukan untuk mengurangi asimetri informasi. *Signalling theory* menekankan kepada pentingnya informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap keputusan investasi oleh pihak diluar perusahaan.¹ Bagi investor dan pelaku bisnis sebuah informasi merupakan unsur yang penting karena pada umumnya informasi menyajikan gambaran yang baik untuk keadaan masa lalu, saat ini maupun pada keadaan masa yang akan datang bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dengan kurangnya informasi mengenai perusahaan oleh pihak luar (investor) menyebabkan mereka melindungi diri atau berhati-hati dalam mengambil keputusan dengan memberikan harga yang rendah untuk perusahaan, karena untuk mengambil keputusan investasi investor dan pelaku bisnis memerlukan informasi yang lengkap, relevan, akurat dan tepat waktu yang digunakan sebagai bahan pertimbangan.²

Pengumuman informasi memberikan signal bahwa perusahaan memberikan signal bahwa perusahaan mempunyai prospek yang baik di masa mendatang sehingga investor tertarik untuk melakukan perdagangan saham, dengan demikian akan tercermin reaksi pasar melalui perubahan dalam volume

¹Tuanakotta. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE UI), 2007), h 239

²*Transparency International*. WWW. *Transparency*. Org. diakses pada Januari 2012, h 382

perdagangan saham. Salah satu jenis informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan yang dapat menjadi signal bagi pihak di luar perusahaan (investor) adalah laporan tahunan. Laporan tahunan pada umumnya memuat informasi yang relevan dan mengungkapkan informasi yang dianggap penting untuk diketahui oleh pengguna laporan, baik pihak dalam maupun pihak luar perusahaan. Dengan pengungkapan ini, maka diharapkan dapat meningkatkan pandangan yang baik tentang perusahaan dan meningkatkan reputasi serta nilai perusahaan melalui peningkatan harga saham.³

Menurut Brigham dan Houston isyarat atau signal adalah suatu tindakan yang diambil perusahaan untuk memberi petunjuk bagi investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan. Sinyal ini berupa informasi mengenai apa yang sudah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan merupakan hal yang penting, karena pengaruhnya terhadap keputusan investasi pihak diluar perusahaan. Informasi tersebut penting bagi investor dan pelaku bisnis karena informasi pada hakekatnya menyajikan keterangan, catatan atau gambaran, baik untuk keadaan masa lalu, saat ini maupun masa yang akan datang bagi kelangsungan hidup perusahaan dan bagaimana efeknya pada perusahaan.⁴ Berikut ini adalah beberapa definisi Teori Sinyal menurut para ahli:⁵

³*Ibid.* 278

⁴ Eugene F. Brigham dan Joel F. Houston, *Manajemen Keuangan*. Erlangga. Jakarta. 2001, h. 36.

⁵ Ioaddakhil, (2014), Tersedia <http://ioaddakhil.blogspot.co.id/2014/02/pengertian-teorisinyal.html> (di unduh tanggal 06 oktober 2016)

1. Graham, Scott B. Smart, dan William L. Megginson

Model sinyal dividen membahas ketidak sempurnaan pasar yang membuat kebijakan pembayaran yang relevan: *asymmetric information*. Jika manajer mengetahui bahwa perusahaan mereka “kuat” sementara investor untuk beberapa alasan tidak mengetahui hal ini, maka manajer dapat membayar dividen (atau secara agresif membeli kembali saham) dengan harapan kualitas sinyal perusahaan mereka ke pasar. Sinyal secara efektif memisahkan perusahaan yang kuat dengan perusahaan-perusahaan yang lemah (sehingga perusahaan yang kuat dapat memberikan sinyal jenisnya ke pasar), itu menjadi mahal untuk sebuah perusahaan yang lemah untuk meniru tindakan yang dilakukan oleh perusahaan yang kuat.

2. T. C. Melewar

Menyatakan Teori Sinyal menunjukkan bahwa perusahaan akan memberikan sinyal melalui tindakan dan komunikasi. Perusahaan ini mengadopsi sinyal-sinyal ini untuk mengungkapkan atribut yang tersembunyi untuk para pemangku kepentingan.

3. Gallagher and Andrew

Teori *signaling* dividen didasarkan pada premis bahwa manajemen tahu lebih banyak tentang keuangan masa depan perusahaan dibandingkan pemegang saham, sehingga dividen memberi sinyal prospek perusahaan di masa depan. Penurunan dividen merupakan sinyal yang diharapkan. Manajer yang percaya teori sinyal akan sadar keputusan dividen dapat mengirimkan pesan kepada investor.

4. Eugene F. Brigham dan Joel F. Houston

Teori sinyal adalah teori yang mengatakan bahwa investor menganggap perubahan dividen sebagai sinyal dari perkiraan pendapatan manajemen.

5. Scott Besley dan Eugene F. Brigham

Sinyal adalah sebuah tindakan yang diambil oleh manajemen perusahaan yang memberikan petunjuk kepada investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan.

Informasi merupakan unsur penting bagi investor dan pelaku bisnis karena informasi pada hakikatnya menyajikan keterangan, catatan atau gambaran baik untuk keadaan masa lalu, saat ini maupun keadaan masa yang akan datang bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dan bagaimana pasaran efeknya. Informasi yang lengkap, relevan, akurat dan tepat waktu sangat diperlukan oleh investor di pasar modal sebagai alat analisis untuk mengambil keputusan investasi. Informasi yang dipublikasikan sebagai suatu pengumuman akan memberikan sinyal bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi. Jika pengumuman tersebut mengandung nilai positif, maka diharapkan pasar akan bereaksi pada waktu pengumuman tersebut diterima oleh pasar.⁶

Signalling teori menjelaskan mengapa perusahaan mempunyai dorongan untuk memberikan informasi laporan keuangan pada pihak eksternal. Dorongan perusahaan untuk memberikan informasi karena terdapat asimetri informasi antara perusahaan dan pihak luar karena perusahaan mengetahui lebih banyak mengenai perusahaan dan prospek yang akan datang daripada pihak luar

⁶ Jogiyanto, *Teori Portofolio dan Analisa Investasi*, BPEE UGM, Yogyakarta, 2000, h. 570.

(investor dan kreditor). Kurangnya informasi bagi pihak luar mengenai perusahaan menyebabkan mereka melindungi diri mereka dengan memberikan harga yang rendah untuk perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan mengurangi informasi asimetri. Salah satu cara untuk mengurangi informasi asimetri adalah dengan memberikan sinyal pada pihak luar.⁷

Pada waktu informasi diumumkan dan semua pelaku pasar sudah menerima informasi tersebut, pelaku pasar terlebih dahulu menginterpretasikan dan menganalisis informasi tersebut sebagai sinyal baik (*good news*) atau sinyal buruk (*bad news*). Jika pengumuman informasi tersebut sebagai sinyal baik bagi investor, maka terjadi perubahan dalam volume perdagangan saham. Pengumuman informasi akuntansi memberikan sinyal bahwa perusahaan mempunyai prospek yang baik di masa mendatang (*good news*) sehingga investor tertarik untuk melakukan perdagangan saham, dengan demikian pasar akan bereaksi yang tercermin melalui perubahan dalam volume perdagangan saham. Dengan demikian hubungan antara publikasi informasi baik laporan keuangan, kondisi keuangan ataupun sosial politik terhadap fluktuasi volume perdagangan saham dapat dilihat dalam efisiensi pasar. Pasar modal efisien didefinisikan sebagai pasar yang harga sekuritasnya telah mencerminkan semua informasi yang relevan.⁸

⁷ Zaenal Arifin, *Teori Keuangan dan Pasar Modal*, Ekonosia, Yogyakarta, 2005, h. 11.

⁸ *Ibid*, h. 571

Secara garis besar *signalling theory* erat kaitanya dengan ketersediaan informasi. Laporan keuangan dapat digunakan untuk mengambil keputusan bagi para investor, laporan keuangan merupakan bagian terpenting dari analisis fundamental perusahaan. Pemeringkatan perusahaan yang telah *go-public* lazimnya didasarkan pada analisis rasio keuangan ini. Analisis ini dilakukan untuk mempermudah interpretasi terhadap laporan keuangan yang telah disajikan oleh manajemen.⁹

Penggunaan teori signalling, informasi berupa ROA atau tingkat pengembalian terhadap aset atau juga seberapa besar laba yang didapat dari aset yang digunakan, dengan demikian jika ROA tinggi maka akan menjadi sinyal yang baik bagi para investor, karena dengan ROA tinggi menunjukkan kinerja perusahaan tersebut baik maka investor akan tertarik untuk menginvestasikan dananya yang berupa surat berharga atau saham. Permintaan saham yang banyak maka harga saham akan meningkat.¹⁰ Profitabilitas yang tinggi menunjukkan prospek perusahaan baik, sehingga investor akan merespon positif sinyal tersebut dan nilai perusahaan akan meningkat.¹¹

⁹ Agus Kretarto, *Investor Relation: Pemasaran dan Komunikasi Keuangan Perusahaan Berbasis Kepatuhan*, Grafiti Pers, 2001, h. 53

¹⁰ Mochamat Feri, "Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Perubahan Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Properti Yang Listing di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2012", *Jurnal Manajemen Vol. Nomer 6, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, 2013, h. 1561*

¹¹ Muhamamad Umar Mai, "Keputusan Struktur Modal, Tingkat Produktivitas dan Profitabilitas, Serta Nilai Perusahaan (Kajian Atas Perspektif Teori Dasar Struktur Modal) Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2012", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 12, No 1, 2013, h. 19*

B. Teori Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah sebuah sistem ilmu pengetahuan yang menyoroti masalah perekonomian. Sama seperti konsep ekonomi konvensional lainnya. Hanya dalam sistem ekonomi ini, nilai-nilai Islam menjadi landasan dan dasar dalam setiap aktifitasnya.

Beberapa para ahli mendefinisikan ekonomi Islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas dalam kerangka syariah. Namun, definisi tersebut mengandung kelemahan karena menghasilkan konsep yang tidak kompatibel dan tidak universal. Karena dari definisi tersebut mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan yang apriori (*apriory judgement*) benar atau salah tetap harus diterima.¹²

Definisi yang lebih lengkap harus mengakomodasikan sejumlah prasyarat yaitu karakteristik dari pandangan hidup Islam. Syarat utama adalah memasukkan nilai-nilai syariah dalam ilmu ekonomi. Ilmu ekonomi Islam adalah ilmu sosial yang tentu saja tidak bebas dari nilai-nilai moral. Nilai-nilai moral merupakan aspek normatif yang harus dimasukkan dalam analisis fenomena ekonomi serta dalam pengambilan keputusan yang dibingkai syariah.

1. Muhammad Abdul Manan

*Islamic economics is a sosial science which studies the economics problems of a people imbued with the values of Islam.*¹³ Jadi, menurut Abdul Manan

¹² Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 14.

¹³ Muhammad Abdul Manan, *Islamic Economics, Theory and Practice*, (India: Idarah Adabiyah, 1980), h. 3.

ilmu ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.

2. M. Umer Chapra

Islami economics was defined as that branch which helps realize human well-being through and allocation and distribution of scarce resources that is inconfinnity with Islamic teaching without unduly curbing Individual freedom or creating continued macroeconomic and ecological imbalances. Jadi, menurut Chapra ekonomi Islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya relisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memeberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.¹⁴¹⁵

3. Menurut Syed Nawab Haider Naqvi, ilmu ekonomi Islam, singkatnya merupakan kajian tentang perilaku ekonomi orang Islam representatif dalam masyarakat muslim moderen.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami.

¹⁴ Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, ¹⁵), h. 16

¹⁶ Syed Nawab Haider Naqvi, *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam*, terj. M. Saiful Anam dan Muhammad Ufuqul Mubin, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 28

C. Bank Syari'ah

1. Pengertian Bank Syari'ah

Lembaga keuangan merupakan aset yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian suatu negara. Di Indonesia sendiri, perkembangan perekonomian tidak bisa dilepaskan dari besarnya peranan lembaga keuangan¹⁷. Secara umum lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dimana kegiatannya baik hanya menghimpun dana, atau hanya menyalurkan dana atau keduanya menghimpun dan menyalurkan dana.

Lembaga keuangan dibedakan menjadi dua yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan nonbank. Sektor perbankan merupakan bagian penting dari infrastruktur untuk kinerja kebijakan ekonomi makro dan moneter yang kuat di tingkat nasional. Dinamisnya aktivitas perekonomian masyarakat menuntut setiap lembaga keuangan mampu memberikan kepercayaan bagi masyarakat dalam fungsi utama bank yaitu sebagai lembaga intermediasi keuangan (*financial intermediary*)¹⁸. Efisien dan optimalnya penghimpunan dan penyaluran dana yang dilakukan oleh bank akan sejalan dengan tujuan utama perbankan yaitu mencapai tingkat profitabilitas yang optimal.

Bank berasal dari kata *banque* (bahasa Perancis) dan dari kata *banco* (bahasa Italia) yang berarti peti / lemari atau bangku. Peti atau lemari dan

¹⁷Latumerisa, Julius R, *Mengenal Aspek-aspek Operasional Bank Umum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 128

¹⁸Kuncoro, Mudrajat, Suhardjono *Manajemen Perbankan*, BPFE, Yogyakarta. 2002, h. 73

bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial, yaitu: pertama, menyediakan tempat untuk menipkan uang dengan aman (*safe keeping function*), kedua menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (*transaction function*).¹⁹

Menurut Undang-Undang No. 10 tahun 1998 tentang perbankan Syari'ah disebutkan bahwa bank Syari'ah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip Syari'ah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum Syari'ah dan bank pembiayaan rakyat Syari'ah. Bank Syari'ah merupakan sebuah lembaga keuangan yang dalam menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip Syari'ah dengan mengacu pada Al-Qur'an dan Al-Hadist.²⁰

Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.²¹ Dalam UU No. 21 Tahun 2008 Pasal 1 Tentang Perbankan Syari'ah yaitu menyatakan Bank Umum Syari'ah adalah Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²²

Bank Syari'ah atau bank Islam dalam bukunya Edy Wibowo adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Syari'ah Islam. Bank ini

¹⁹M. Syafi'i Antonio, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Pustaka Alfabet, 2006), h. 2

²⁰Dahlan Siamat, *Manajemen Lembaga Keuangan*, (Jakarta: FE Universitas Indonesia, 2004), h.18

²¹Suharso dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, (Semarang: CV.Widya Karya 2008), h. 75

²²Peraturan Bank Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Quran dan hadits.²³ Dalam tata cara bermuamalat itu di jauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba, untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan atau praktik-praktik usaha yang dilakukan di zaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya, tetapi tidak dilarang oleh beliau.²⁴

Pengertian bank Syari'ah atau bank Islam adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Syari'ah Islam. Bank ini tata caranya berpacu pada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Al-Hadist. Filsafah dasar beroperasinya bank Syari'ah menjiwai seluruh hubungan transaksi, yaitu:

- a) Efisiensi, mengacu pada prinsip saling membantu secara sinergis untuk memperoleh keuntungan sebesar mungkin.
- b) Keadilan, mengacu pada hubungan yang tidak dikurangi, ikhlas, dengan persetujuan yang matang atas proposional masukan dan keluarnya.
- c) Kebersamaan, mengacu pada prinsip saling menawarkan bantuan nasehat untuk saling meningkatkan produktifitas.

Pengertian bank Syari'ah atau bank Islam adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Syari'ah Islam. Bank ini tata caranya berpacu pada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Al-Hadist. Filsafah dasar beroperasinya bank Syari'ah menjiwai seluruh hubungan transaksi, yaitu:

- a) Efisiensi, mengacu pada prinsip saling membantu secara sinergis untuk

h. 33 ²³Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah*, (Bogor: Ghalia Indonesia cet.I, 2005),

²⁴Edy Wibowo, *Ibid.*

memperoleh keuntungan sebesar mungkin.

- b) Keadilan, mengacu pada hubungan yang tidak dikurangi, ikhlas, dengan persetujuan yang matang atas proposional masukan dan keluaranya.
- c) Kebersamaan, mengacu pada prinsip saling menawarkan bantuan nasehat untuk saling meningkatkan produktifitas.²⁵

Menurut Undang-undang No. 10 tahun 1998 tentang perbankan Syari'ah disebutkan bahwa bank Syari'ah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanyaberdasarkan prinsip Syari'ah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum Syari'ah dan bank pembiayaan rakyat Syari'ah. Bank Syari'ah merupakan sebuah lembaga keuangan yang dalam menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip Syari'ah dengan mengacu pada Al-Qur'an dan Al-Hadist.²⁶

Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.²⁷ Dalam UU No. 21 Tahun 2008 Pasal 1 Tentang Perbankan Syari'ah yaitu menyatakan Bank Umum Syari'ah adalah Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²⁸

Bank Syari'ah atau bank Islam dalam bukunya Edy Wibowo adalah

²⁵M. Syafi'i Antonio, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Pustaka Alfabeta, cet ke-4, 2006), h. 2

²⁶Dahlan Siamat, *Manajemen Lembaga Keuangan*, (Jakarta: FE Universitas Indonesia, 2004), h.18

²⁷Suharso dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, (Semarang: CV.Widya Karya 2008), h. 75.

²⁸Peraturan Bank Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Syari'ah Islam. Bank ini tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Quran dan hadits. Dalam tata cara bermuamalat itu di jauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba, untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan atau praktik-praktik usaha yang dilakukan di zaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya, tetapi tidak dilarang oleh beliau.²⁹

2. Dasar Hukum Bank Syari'ah

Proses perbankan yang dianjurkan oleh syari'at Islam dan diatur dengan undang-undang harus penuh dengan kebaikan dan bersih dari kezaliman. Oleh karenanya, dapat ditinjau berdasarkan ayat al-quran yang artinya, Allah mengharamkan riba yang menyimpan berbagai dampak negatif bagi umat manusia dan merusak perekonomian bangsa. Sejarah dan fakta menjadi saksi nyata bahwa suatu perekonomian yang tidak dibangun di atas undang-undang Islam, maka kesudahannya adalah kesusahan dan kerugian.

Bukti sederhana, maka lihatlah kepada bank-bank konvensional yang ada di sekitar kita, bagaimana ia begitu megah bangunannya, tetapi keberkahan tiada terlihat darinya. Dalam perbankan konvensional terdapat kegiatan-kegiatan yang dilarang Syari'ah Islam, seperti menerima dan membayar bunga (riba)³⁰. Oleh karena itu dasar pemikiran berdirinya bank

²⁹*Ibid*, h.134

³⁰ Antonio, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Pustaka Alfabeta, cet ke-4, 2006), h. 2

Syari'ah bersumber atas pelarangan riba yang dalam hal ini dijelaskan sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al-Imran ayat 130 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan" (Q.S. Al-Imran: 130).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dengan rasa tidak puasny dengan harta halal yang telah diberikan Allah, lalu ia berusaha untuk memakan harta orang lain dengan cara yang tidak baik dan melalui usaha yang jahat. Dengan demikian, berarti ia berusaha untuk mengingkari nikmat Allah yang ada padanya, sehingga hilanglah keberkahan dari harta yang ia miliki. Allah memberitahukan kepada manusia bahwa Dia menghapuskan danelenyapkan riba dari pelakunya, baik secara total maupun Dia menghilangkan keberkahan hartanya sehingga tidak bermanfaat, bahkan dia memandangnya tidak ada³¹. Berikut merupakan hadits riwayat muslim yang menjelaskan juga terkait masalah riba yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الصَّبَّاحِ وَرُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ وَعُثْمَانُ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ قَالُوا
حَدَّثَنَا هُشَيْمٌ أَخْبَرَنَا أَبُو الزُّبَيْرِ عَنْ جَابِرٍ قَالَ لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ أَكْلَ الرِّبَا وَمُؤْكَلَهُ وَكَاتِبَهُ وَشَاهِدِيهِ وَقَالَ هُمْ سَوَاءٌ (مسلم)

³¹ Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah Edisi Kedua*, (Jakarta: KENCANA, 2018), h. 44

Artinya: “Dikatakan Muhammad Ibn Ash-Shobbah dan Zuhairu Ibn Harb dan Utsman Ibn Abi Syaibah mereka berkata diceritakan Husyaim dikabarkan Abu Zubair dari Jabir r.a beliau berkata: “*Rasulullah SAW mengutuk makan riba, wakilnya dan penulisnya, serta dua orang saksinya dan beliau mengatakan mereka itu sama-sama dikutuk*”. (HR. Muslim).

Maksudnya, Rasulullah SAW memohon do'a kepada Allah agar orang tersebut dijauhkan dari Rahmat Allah. Hadits tersebut menjadi dalil yang menunjukkan dosa orang-orang tersebut dan pengharaman sesuatu yang mereka lakukan. Dikhususkan *makan* dalam Hadits tersebut, karena itulah yang paling umum pemanfaatan penggunaannya. Selain untuk makan, dosanya sama saja. Yang dimaksud **موكله** itu adalah orang yang memberikan riba, karena sesungguhnya tidak akan terjadi riba itu kecuali dari dia. Oleh karena itu, dia termasuk dalam dosa. Sedangkan dosa penulis dan saksi itu adalah karena bantuan mereka atas perbuatan terlarang itu³².

Industri Perbankan merupakan sektor yang paling banyak diatur dan diawasi (*highly regulated and supervised industry*). Ini tentu saja masuk akal karena dana-dana yang dihimpun dari masyarakat yang dikembangkan melalui berbagai bentuk pembiayaan dan investasi harus dapat dipertanggung jawabkan. Jika tidak, maka dampaknya bukan hanya dana-dananya yang akan menjadi hilang, melainkan juga bencana ekonomi akan menimpa dan

³² Nasyah Agus Saputra, “Kegiatan Usaha Perbankan Syariah”. (Tesis Program Studi Perbankan Syariah, UM Surabaya, 2017), h. 37.

menghancurkan perekonomian Negara. Hal inilah yang membawa kita pada satu kenyataan akan pentingnya pengaturan dan pengawasan bagi lembaga keuangan Syari'ah. Selain pengawasan dan regulasi pada bank Syari'ah kinerja dan eksistensinya perlu ditinjau baik dari segi keuangan, kegiatan perbankan serta pembelajaran dan pertumbuhan³³.

Sistem perbankan memelihara dana masyarakat dan menyediakan sebagian besar dana yang dibutuhkan perekonomian. Selain itu perbankan umum secara tidak langsung merupakan alat bagi Bank Sentral dalam melaksanakan kebijakan moneter. Kemampuan sistem perbankan melakukan tugas ini dengan efisiensi dan efektif sangat tergantung pada kinerja Perbankan Syari'ah.

Kesehatan bank mencakup penilaian terhadap faktor-faktor permodalan (*capital*), aset quality (kualitas aset), management (manajemen), earning (rentabilitas), liquidity (likuiditas), dan sensitivity to market risk (sensivitas terhadap risiko pasar)/CAMELS. CAMELS tak ubahnya sama dengan tolok ukur kinerja tradisional yang mendominasi pengukuran rasio keuangan dengan informasi laporan keuangan khususnya laba sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kinerja suatu organisasi.

Dari penilaian di atas maka menjadi suatu perhatian khusus untuk membuat suatu penilaian terhadap kinerja perbankan Syari'ah dari kegiatan

³³Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah*, (Bogor: Ghalia Indonesia cet.I, 2005), h. 33.

perbankan Syari'ah yang memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja perbankan penilaian ini bisa ditinjau oleh publik. Dari kondisi tersebut di atas Perbankan Syari'ah perlu melakukan suatu terobosan baru dalam meningkatkan kinerja dan eksistensi lembaga di tengah masyarakat, karena tanggung jawab yang dipikul bukan hanya kepada pemilik dana dan regulator lembaga tetapi juga kepada Allah SWT. Perbankan Syari'ah yang akuntabel dan transparan serta sikap profesional dalam pengelolaan dana masyarakat³⁴.

Mulai banyaknya hadir lembaga perbankan Syari'ah menimbulkan masalah terutama terkait tata kelola dan kepercayaan masyarakat. Pengelolaan dana masyarakat belum dilakukan secara optimal dan kurang professional. Sehingga kepercayaan masyarakat untuk menginvestasikan dana-nya pada Perbankan Syari'ah menjadi rendah. Oleh karena itu perlu metode pengukuran kinerja Perbankan Syari'ah, apakah sudah mengelola lembaganya secara amanah dan professional berdasarkan syariat dan peraturan undang-undang yang telah dikeluarkan pemerintah³⁵.

Masyarakat Indonesia terkenal sebagai masyarakat yang mayoritas beragama Islam, namun dalam mengoptimalkan lembaga keuangan Syari'ah sebagai media transaksi dan investasi saat ini belum begitu terwujud secara maksimal. Hal ini terkait dengan tata kelola, kepercayaan masyarakat dan

³⁴Nur Indriantoro, Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), h. 154

³⁵Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 9 | No. 3: h. 346-366.

kinerja perbankan Syari'ah yang tidak dapat terpantau secara objektif oleh masyarakat umum³⁶.

3. Macam-macam Bank Syari'ah

Menurut prinsip kerjanya, bank Syari'ah dibagi menjadi tiga jenis, yaitu Bank Umum Syari'ah (BUS), Unit Usaha Syariaiah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) yang penjelasannya dibawah ini.

a) Bank Umum Syari'ah

Bank umum Syari'ah yaitu bank Syari'ah yang dalam aktivitas usahanya menyediakan jasa lalu lintas pembayaran. Seperti PT. Bank Muamalat Indonesia, PT. Bank BRI Syari'ah, PT. Bank Syari'ah Mandiri, PT. Bank BNI Syari'ah dan lain-lain.

b) Unit Usaha Syari'ah

Unit usaha Syari'ah ialah unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang mempunyai fungsi untuk kantor induk, dan unit kantor cabang yang melakukan aktivitas usaha menurut prinsip Syari'ah. Seperti. PT. Bank Tabungan Negara (BTN), PT. Bank Danamon Indonesia, PT. Bank CIMB Niaga, dan lain-lain.

c) Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah

Bank pembiayaan rakyat Syari'ah adalah bank yang dalam aktivitasnya tidak menghimpun dana masyarakat berbentuk gir, sehingga tidak bisa menerbitkan cek dan bilyet giro. Seperti PT. BPRS Amanah Rabbaniah,

³⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006), h. 54

PT. BPRS Buana Mitra Perwira, dan lain-lain. Sampai saat ini ada sekitar 11 Bank Umum Syariah, 23 Unit Usaha Syariah, dan juga 163 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan bank yang khusus melayani masyarakat kecil di kecamatan dan pedesaan. Jenis produk yang ditawarkan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah relative sempit jika dibandingkan dengan bank umum, bahkan ada beberapa jenis jasa bank yang tidak boleh diselenggarakan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, seperti pembukaan rekening giro dan ikut kliring.³⁷

4. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia semakin menambah daftar nama perbankan Syariah, karena Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dalam sistem perbankan di Indonesia merupakan sebuah lembaga keuangan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat atas transaksi pembiayaan yang tidak berbasis riba. Sampai dengan juni 2016, jumlah BPRS di Indonesia mencapai 165 dengan jumlah kantor 428 dan jumlah pekerja mencapai 4.495 orang. Penyaluran pembiayaan merupakan aktivitas utama BPRS sehingga pendapatan margin bagi hasil menjadi pendapatan utama BPRS, namun pembiayaan juga merupakan sumber resiko bagi BPRS yang tercermin dari pembiayaan non lancar (*non performing financing*).

³⁷Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah Edisi Kedua*, (Jakarta: KENCANA, 2018), h. 44

Kemampuan menyalurkan pembiayaan oleh Perbankan dipengaruhi berbagai faktor yang dapat ditinjau dari sisi internal dan eksternal. Dari sisi internal bank terutama dipengaruhi oleh kemampuan bank dalam menghimpun dana masyarakat dan penetapan margin pembiayaan serta memperhatikan rasio-rasio keuangan³⁸. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah berfungsi sebagai pelaksana sebagian fungsi bank umum, tetapi di tingkat regional dengan berlandaskan kepada prinsip-prinsip Syariah.³⁹

Seperti halnya pada bank umum, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) juga memiliki fungsi yang sangat penting, diantara fungsi tersebut adalah:

- a) Memobilisasi tabungan masyarakat, baik asing maupun domestik.
- b) Menyalurkan dana tersebut secara efektif pada kegiatan-kegiatan yang produktif dan menguntungkan secara finansial, dengan tetap memperhatikan keSyariahan dalam kegiatan Bank Syariah tersebut.
- c) Melakukan fungsi regulator.
- d) Menjaga amanah yang di percaya kepadanya sebagai lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip Syariah.⁴⁰

Adapun beberapa tujuan yang diharapkan dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) antara lain:

³⁸Uus Ahmad Husaeni, "Pembiayaan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia", *Jurnal Bisnis dan Manajemen* | Vol. 7 No. 1 April 2017 | *journal.uinjkt.ac.id*, h. 49-62

³⁹Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*....h. 44

⁴⁰Nasyah Agus Saputra, "Kegiatan Usaha Perbankan Syariah". (Tesis Program Studi Perbankan Syariah, UM Surabaya, 2017), h. 37.

- a) Penghapusan bunga dari semua transaksi keuangan dan pembaruan semua aktivitas Bank agar sesuai dengan prinsip Islam
- b) Mengimpun dana sosial yang berasal dari wakaf dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (*nazhir*).
- c) Menerima dana berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah atau dana sosial lainnya.

D. Pengendalian Intern

1. Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian intern berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan. Pengendalian Intern mempunyai pengertian secara luas dan sempit, dalam arti sempit pengendalian intern merupakan *internal check* (pengujian kebenaran atas suatu data maupun kebenaran atas pencatatan data). Dalam arti luas pengendalian intern tidak sekedar menguji kebenaran data maupun pencatatan saja, tetapi mencakup mekanisme dari seluruh perangkat yang digunakan manajemen untuk melaksanakan fungsi pengawasan.⁴¹

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang terdiri dari berbagai kebijakan, prosedur, teknik, peralatan

⁴¹Atyanto Mahatmyo, *Sistem Informasi Akutansi Suatu Pengantar Edisi 1*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2014), h. 94

fisik, dokumentasi, dan manusia. Serta meliputi kebijakan dan tindakan yang diambil dalam suatu organisasi untuk mengatur dan mengarahkan aktivitas organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tercapai.⁴²

Manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang pengendalian intern terhadap suatu perusahaan yang dilakukan oleh karyawan yang efektif adalah:

a) Reliabilitas Pelaporan Keuangan

Dalam hal ini manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya.

b) Ketaatan pada Hukum dan Peraturan

Section 404 mengharuskan semua perusahaan publik mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian intern atas pelaporan keuangan.

c) Efisiensi dan Efektivitas Operasi Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakai sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan.

2. Tujuan dan Fungsi Pengendalian Intern

Pengendalian intern harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu perusahaan untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan, dan penyelewengan. Oleh karena itu dibutuhkan menyusun suatu kerangka pengendalian atas sistem yang sudah ada pada perusahaan yang

⁴²Widya Tamodia, "Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Intern Untuk Persediaan Barang Dagangan Pada PT. Laris Manis Utama Cabang Manado", *Jurnal EMBA* | Vol. 1 No. 3 Juni 2013 | *ejournal.unsrat.ac.id*, h. 20-29.

terdiri dari beragam tindakan pengendalian yang bersifat intern bagi perusahaan, sehingga manajer dapat mengalokasikan sumber daya secara efektif dan efisien, maka dibutuhkan suatu pengendalian intern yang dapat memberikan keyakinan kepada pimpinan bahwa tujuan perusahaan telah tercapai.⁴³ Kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva perusahaan dari kesalahan penggunaan, memastikan bahwa informasi usaha yang disajikan akurat dan meyakinkan bahwa hukum dan peraturan telah diikuti.

Tujuan pengendalian intern adalah sebagai berikut:

- a) Menjaga kekayaan perusahaan
- b) Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah diterapkan. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
- c) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
- d) Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan serta pencatatan transaksi yang telah terjadi dalam catatan akuntansi.

3. Unsur-Unsur Pengendalian Intern

- a) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personel organisasi tentang pengendalian⁴⁴.

⁴³Siti Aisah, "Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian". (Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", 2010), h. 79

⁴⁴Ricky Griffin, Ronald J. Ebert, *Bisnis Edisi Kedelapan*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 34

b) Penaksiran Risiko

Penaksiran risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis dan pengelolaan risiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum di Indonesia.

c) Informasi dan Komunikasi

Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktivitas mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik yang berada di dalam maupun di luar organisasi.

d) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan.

e) Pemantauan atau Pemonitoran

Pemantauan atau pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

4. Pengendalian Intern Menurut Perspektif Islam

Pengendalian atau pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, memperbaiki yang salah, dan mengembalikan ke jalan yang benar (*Shirathulmustaqim*). Pengawasan (*control*) dalam Islam terbagi dua. Pertama, pengawasan yang berasal dari luar diri sendiri, berupa pengawasan yang diatur dalam mekanisme kontrol di

organisasi atau perusahaan. Kedua pengawasan yang berasal dari diri sendiri (*selfcontrol*).⁴⁵

Pertama: pengendalian (control) yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT terdapat pada firman-Nya Al-quran surat Al-Mujadilah ayat 7 yang berbunyi:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ۗ أَطَّعْتُمْ يَنْبِئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: *“Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang Telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”* (Q.S. Al-Mujadilah: 7).

Kedua: pengendalian yang berasal dari luar diri sendiri, seperti yang dilakukan sistem pada sebuah lembaga atau institusi melalui pengawasan di dalam pengendalian intern memiliki beberapa landasan, diantaranya:

⁴⁵*Ibid*, h. 211

- a) *Tawa Shaubil Haqqi*, saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas.
- b) *Tawa Shaubis Shabri*, saling menasehati atas dasar kesabaran dengan kata lain pengendalian yang dilakukan berulang-ulang. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman-Nya pada Al-Qur'an surat Al-Ashr ayat 3 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (Q.S. Al-Ashr (103): 3).

- c) *Tawa Shaubil Marhamah*, saling menasehati atas dasar kasih sayang, yakni pengendalian dengan pendekatan secara personal dengan tujuan untuk pencegahan (*perventif*). Sesuai dengan firman Allah SWT pada Al-quran surat Al-Balad ayat 17 yang berbunyi:

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

Artinya: “Dan dia (Tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang” (Q.S. Al-Balad: 17).

Rasulullah SAW telah memberikan teladan bagaimana seorang Muslim melakukan pengendalian (manajemen) dalam melakukan suatu pekerjaan. Manajemen yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW menempatkan manusia

sebagai postulatnya atau sebagai fokusnya, bukan hanya sebagai faktor produksi yang semata diperas tenaganya untuk mengejar target produksi.

Nabi Muhammad SAW mengelola (manajer) atau mempertahankan (mantains) kerjasama dengan stafnya dalam waktu yang lama dan bukan hanya hubungan sesaat. Salah satu kebiasaan Nabi adalah memberikan reward atas kreativitas dan prestasi yang ditunjukkan stafnya manajemen Islam pun tak mengenal perbedaan perlakuan (diskriminasi)⁴⁶.

Proses pengendalian dalam Islam dapat dijelaskan dengan menganalogikan proses pengendalian pada manajemen di atas dengan filosofi ajaran Islam. Berdasarkan histori dan filosofi ajaran Islam dari berbagai sumber ilmu pengetahuan, gambaran umumnya adalah sebagai berikut: *Pertama*, sebuah pesan dalam hal ini peraturan, ketentuan, ketetapan baik berupa perintah maupun larangan, janji serta hukuman dibuat dan ditetapkan oleh Allah SWT yang ditujukan untuk seluruh manusia. Hal ini menjadi standar utama yang harus dipatuhi oleh seluruh umat manusia⁴⁷.

Kedua, Rasul mengkomunikasikan pesan tersebut kepada manusia dengan menuangkannya ke dalam Al-Qur'an kemudian disyiarkan melalui dakwah dengan berbagai macam metodologi. Ini merupakan proses internalisasi kepada semua manusia dalam menjalankan kehidupan. *Ketiga*, banyak orang yang menerima, memahami dan mengimplementasikan semua

⁴⁶Tunggal, A. W, *Pengendalian Internal dan Pencegahan Kecurangan*, (Jakarta: Harvarindo, 2016), h. 78

⁴⁷Tery, G. R, *Office Management and Control*, (New Jersey: Northwestern University, 1992), h. 45

standar yang ditetapkan oleh Allah SWT melalui Rasulullah. *Keempat*, banyak pula dari mereka yang mengabaikan (melakukan penolakan) dan tetap menjalankan praktek lama mereka (mempersekutukan Allah), untuk kemudian melawan standar yang telah ditetapkan. *Kelima*, sebagai tindakan perbaikan, Allah SWT memberikan kesempatan kepada manusia yang telah menyimpang dari aturan/standar yang ditetapkan untuk bertaubat (permintaan maaf)⁴⁸.

Dalam upaya memperluas cakupan informasi, selanjutnya proses analogi sistem pengendalian internal basis konvensional dengan basis syariat Islam, maka perlu mengambil contoh pola pengendalian pemerintah pada zaman kekhalifahan. Sebagai contoh sistem pengendalian dalam Islam, yakni pada zaman kekhalifahan Umar bin Khattab (Ra) yakni Khalifah kedua umat Islam.

Dalam menjalankan pemerintahannya, Umar mengatur dan menentukan luas/ruang lingkup tugas komandan dan para gubernur. Dia juga memberikan arahan kepada setiap aparat pemerintah bahwa harus mengikuti arah umum kebijakan, dan menempatkannya di atas kepentingan pribadi, walaupun mereka juga memiliki hak kebebasan individu⁴⁹. Umar juga mengevaluasi dan menentukan bagian tugas mana yang sulit, untuk kemudian menambah sumber daya agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.

⁴⁸Jensen, Meckling, W, "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure". *Journal of Financial Economic*, Vol.3 (1976), h. 305-360.

⁴⁹ Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 65

Dari hasil analogi dan riwayat para pemerintahan sahabat Nabi di atas dapat diambil kesimpulan sederhana bahwa pengendalian manajemen memiliki proses yang sama diantara dua pendekatan, yakni pendekatan pengendalian konvensional dan pengendalian dalam Islam. Sistem pengendalian konvensional yang saat ini banyak dikenal dengan istilah COSO yang dikeluarkan oleh suatu lembaga yakni *Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* yang memperkenalkan 5 komponen dalam pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan, sedangkan CoCo dikeluarkan oleh suatu lembaga *The Canadian Institute of Chartered Accountants Criteria of Control Committee*, mereka menyusun model pengendalian yang terdiri dari 4 (empat) komponen yaitu *purpose, commitment, capability, monitoring* dan *learning*. COSO dan CoCo merupakan produk yang baru ditemukan, dikembangkan dan diterapkan di zaman modern ini, sementara pemerintahan Umar bin Khattab (Ra) sudah mengimplementasikan jauh sebelum berkembangnya ilmu pengetahuan. Umar selalu mengaplikasikan Syariat Islam yang diajarkan, dicontohkan dan diperlihatkan oleh Nabi Muhammad SAW pada aktivitas pengendalian pada pemerintahannya.

5. Indikator Penerapan Pengendalian Intern

Menurut *committee of sponsoring organization of the treadway commission (COSO)* pengendalian internal terdiri dari komponen yaitu: ⁵⁰

⁵⁰Wiratna Sujarweni, *Sistem Akuntansi*....h. 70

a) Lingkungan Pengendalian (*control environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan Lingkungan perusahaan yang mencakup sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada di organisasi tersebut.⁵¹ Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan pengendalian adalah filosofi manajemen (manajemen tunggal dalam persekutuan atau manajemen bersama dalam perseroan) dan gaya operasi manajemen, struktur organisasi, serta praktek kepersonaliaan. Lingkungan pengendalian ini amat penting karena menjadi dasar keefektifan unsur-unsur pengendalian intern yang lain. Komponen ini meliputi sikap manajemen di semua tingkatan secara umum dan konsep kontrol secara khusus, hal ini mencakup etika, kompetensi, serta integritas, dan kepentingan terhadap kesejahteraan sosial.

b) Penilaian Risiko (*Risk Assesment*)

Manajemen perusahaan harus dapat mengidentifikasi berbagai resiko yang di hadapi oleh perusahaan.⁵² Suatu resiko yang telah diidentifikasi dapat dianalisa dan di evaluasi sehingga dapat diperkirakan intensitas dan tindakan yang dapat meminimalkannya.

c) Prosedur Pengendalian

Prosedur pengendalian merupakan berbagai proses upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menegakkan pengawasan atau

⁵¹*Ibid*, h. 71

⁵²*Ibid*, h. 72

pengendalian operasi perusahaan. Prosedur pengendalian meliputi hal-hal sebagai berikut: (1) personil yang kompeten, mutasi tugas dan cuti wajib; (2) pelimpahan tanggung jawab; (3) pemisahan tanggung jawab untuk kegiatan terkait; dan (4) pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset dan operasional.

d) Informasi dan Komunikasi

Merupakan elemen-elemen yang penting dari pengendalian intern perusahaan. Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian dan monitoring diperlukan oleh manajemen sebagai pedoman operasional dan menjamin ketaatan dengan pelaporan hukum dan peraturan-peraturanyang berlaku pada perusahaan.⁵³

e) Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menentukan kekurangan serta meningkatkan efektifitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi.

Dalam perspektif Islam terdapat beberapa yang harus di perhatikan dalam pengendalian intern yang ada hubungannya dengan perilaku etis karyawan di suatu instansi. Pengendalian intern sangat penting, karena dapat

⁵³*Ibid*, h.73.

memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Dalam basis syari'ah pengendalian intern yang efektif mengurangi perilaku yang tidak etis. Selain itu, jumlah gaji yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi⁵⁴.

Pengimplementasian pengendalian intern yang baik menurut analisis syari'ah terdapat 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 diterapkandan diregulasi. Perspektif Islam megajarkan bahwa 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 ditetapkan⁵⁵.

Dengan demikian maka peneliti dapat menyimpulkan dalam analisis syari'ah bahwa pengendalian intern berpengaruh dalam suatu organisasi perusahaan dimana pengendalian ini meminimalisir adanya penyimpangan perilaku tidak etis pada karyawan, mengarahkan, mengawasi, dan mengukur

⁵⁴Ali Ash-Shallabi, M, *Umar bin Abdul Aziz* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014), h. 98

⁵⁵Anugerah, R, "Peranan Good Corporate Governance dalam Pencegahan Fraud". *Jurnal Akuntansi Universitas Riau*, Vol. 3 No. 1 (2014), h. 71-80.

sumber daya suatu organisasi. Selain itu pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak.

Dalam Islam, pengendalian pada dasarnya muncul dari pemikiran tentang pentingnya tanggung jawab individu, amanah, dan keadilan. Jabatan atau pekerjaan yang dimiliki seseorang merupakan suatu bentuk amanah yang harus dilaksanakan. Memegang urusan kenegaraan, urusan pertanian, pun artinya memegang amanah.⁵⁶ Maka hendaklah amanah tersebut ditunaikan dengan sebaikbaiknya. Hal ini sebagaimana dengan firman Allah SWT. dalam surat An-nisa" ayat 58, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaikbaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."* (Q.S. An-Nisa: 58).

Penjelasan ayat di atas adalah bahwa Allah memerintahkan untuk mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran sebagai bagian dari

⁵⁶Hamka, *Tafsir Al-Quran, Jilid 4* (Singapura: Pustaka Nasional, 2007), h. 1271.

fardu kifayah.⁵⁷Adanya pengendalian internal akan menjauhkannya dari berbagai bentuk penyimpangan serta dapat menuntunnya untuk tetap konsisten dalam melaksanakan setiap aktivitasnya dengan berpegang teguh pada hukum-hukum dan syariat Allah. Allah juga berfirman dalam surat Al-Imran ayat 104, yang berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ

Artinya: *“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang makruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.”* (Q.S. Ali Imran: 104).

Berdasarkan ayat di atas Allah SWT menjelaskan bahwa setiap manusia biasa memiliki kecenderungan melakukan kesalahan karena menuruti hawa nafsunya. Sehingga penting bagi manusia untuk saling memberikan peringatan bagi sesamanya. Hal ini dapat dilakukan secara individu maupun melalui lembaga tertentu baik formal maupun non-formal. Bagi umat yang berpegang teguh dalam melaksanakan amar makruf nahi mungkar, Allah memuji mereka. Akan tetapi bila mereka lalai dalam tugasnya tersebut dan

⁵⁷Wahbah az-Zuhaili, *Tafsir al-Munir Jilid 2* (Jakarta: Gema Insani, 2013), h. 366.

bahkan ikut terlibat dalam kemungkaran, tidak ada yang mereka dapatkan kecuali celaan dan kebinasaan.⁵⁸

E. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan salah satu berbentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual atas jasa, keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan karyawan kepada bisnis perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kompensasi individual dan nonfinansial.⁵⁹

Menurut H. Hadari Nawawi, kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

2. Macam-macam Kompensasi

Menurut Dessler, menyebutkan dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan⁶⁰.

a) Gaji

⁵⁸ *Ibid.*, h. 366.

⁵⁹ IBK. Bayangkara, *Manajemen Audit : Audit Manajemen Prosedur*,h. 95

⁶⁰ Ahmad, M. H, *Impact of HR Practices on Organizational Performance: Moderating Roles of Islamic Principles* (Multan: Alfalah Institute of Banking Finance, 2015), h. 55

Gaji sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada organisasi.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kesesuaian pemberian upah karyawan dapat memberikan dampak yang diharapkan yang akan memperkuat tingkah laku.

c) Insentif

Insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi⁶¹.

d) Tunjangan

Tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dalam rangka pencapaian tujuan itu, maka tunjangan dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis, yaitu:

- 1) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, yang mencakup periode istirahat yang dibayar, periode makan siang yang dibayar, waktu bersiap-siap, cuti dan hari-hati libur.

⁶¹Anwar, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Jakarta: PT. Indeks, 2000), h. 67

- 2) Perlindungan terhadap berbahaya, misalnya: penyakit, keadaan cidera, hutang, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian.
- 3) Pelayanan terhadap karyawan, misalnya: perumahan, makanan, nasihat, rekreasi dan sebagainya.
- 4) Pembayaran yang dituntut oleh hukum, misalnya: kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan sosial dan perawatan kesehatan.

3. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Tujuan pemberian kompensasi antara lain:⁶²

- a) Memperoleh personil yang berkualifikasi
- b) Mempertahankan karyawan yang ada
- c) Menjamin keadilan
- d) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e) Mengendalikan biaya
- f) Mengikuti aturan hukum

Adapun pendapat lain, tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif,

⁶²Windy Aprillia Murty, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi", *Artikel Ilmiah* (Surabaya: 2012), h. 4

motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.⁶³

4. Kompensasi Menurut Perspektif Islam

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengapresiasi pekerjaan karyawannya dengan kompensasi yang setimpal tanpa mengurangi nilai dari pekerjaan tersebut. Dan juga kompensasi merupakan salah satu motivasi kerja dan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu alasan loyalnya seorang karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen personalia yang paling sulit dan kompleks, namun merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.⁶⁴

Departemen personalia (atau yang dapat dipersamakan dengan itu) merupakan bidang yang paling bertanggung jawab dalam perusahaan untuk mengelola kompensasi karyawan. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka para karyawan akan lebih puas dan termotivasi dalam melaksanakan dan menjalankan tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan tolak ukur nilai karya seorang karyawan secara individual. Tingkat kompensasi tetap karyawan menentukan skala

⁶³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 122

⁶⁴Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h. 65

kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan, status, profil, dan “harga” mereka. Oleh karena itu, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Islam juga memandang kompensasi (upah) merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha. Bahkan dalam sebuah Hadits disebutkan yang artinya “bayarlah upah (kerja) mereka sebelum kering keringatnya”. Dari hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa Islam sangat mengedepankan kompensasi adalah hak utama seorang pekerja karena pekerjaan yang telah dilakukan dan pemberi kerja wajib untuk membayar upah pekerja tersebut dengan segera dan nilai yang pantas.

Menurut Abu Sinn dalam bukunya menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. Pada masa Khalifah Umar ra., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup⁶⁵.

⁶⁵Rivai, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Manusia Islami)*. (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 54

Upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (financial maupun nonfinancial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (Q.S. At-Taubah: 105).

Surat *At-Taubah* 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar⁶⁶. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Allah SWT juga berfirman pada surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

⁶⁶Muslim bin 'Ujjaj Ab 'usain al-Qusyairi al-Naisabur³, *ḥaḥiḥ Muslim* (Bairut: Dar Ihya' at-Turaf al-'Arab³, t.t.), jilid II, h. 101

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Q.S. An-Nahl: 97).

Lebih jauh Surat *An-Nahl*: 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala)⁶⁷.

Berdasarkan penjelasan ayat di atas lebih lanjut Allah SWT juga menjelaskan pada firman-Nya dalam surat *Al-Kahfi* ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik” (Q.S. *Al-Kahfi*: 30).

⁶⁷Ninuk Muljani, “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4 No. 2, (September 2002), h. 1

Sementara itu, Surat *Al-Kahfi: 30* menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

5. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora, indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan⁶⁸.
- b) Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c) Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- d) Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

⁶⁸Poels, F, *The Art of HRD: Job Evaluations and Remunerations Strategies* (Jakarta: PT. Gramedia, 2003), h. 45

Syari'ah Islam menyatakan bahwa dalam pemanfaatan kompensasi yang baik pada suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang baik pula terhadap perilaku etis karyawan di suatu instansi tersebut. Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam suatu organisasi. Pemanfaatan kompensasi dalam islam terhadap seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dengan adanya kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat mengurangi kejadian-kejadian yang tidak diinginkan⁶⁹.

Kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi. Yang menyatakan bahwa insentif, pengawasan serta sistem yang berjalan dengan baik dapat mencegah perilaku tidak etis manajemen perusahaan⁷⁰. Dalam syari'at Islam kompensasi tidak dianjurkan akan tetapi boleh saja dilakukan demi menunjang perilaku etis suatu karyawan menjadi lebih baik. Dengan demikian berdasarkan contoh pada prinsip Islam mengenai kompensasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku etis karyawan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai, perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi diharapkan dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi dan tidak melakukan perilaku yang tidak etis serta

⁶⁹Ahmad, M. H, *Impact of HR Practices on Organizational Performance: Moderating Roles of Islamic Principles* (Multan: Alfalah Institute of Banking Finance, 2015), h. 34

⁷⁰Poels, F. *The Art of HRD: Job Evaluations and Remunerations Strategies....*, h. 44

kecenderungan berlaku curang dalam akuntansi demi memaksimalkan keuntungan pribadi⁷¹.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

F. Konsep Perilaku Etis

1. Pengertian Perilaku Etis

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert pengertian “*etika*” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik⁷².

2. Prinsip-Prinsip Perilaku Etis

Terdapat beberapa prinsip perilaku etis yaitu sebagai berikut:

a) Tanggung Jawab

Dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai profesional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan professional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.

⁷¹*Ibid*, h. 80.

⁷²Fahmi, A., Siswanto, et. al. *HRD Syariah Teori dan Implementasi* (Jakarta: PT. Gramedia, 2014), h. 65

b) Kepentingan Publik

Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.

c) Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.

d) Objektivitas dan Independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

e) Keseksamaan

Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetisi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggung jawab profesional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

f) Ruang Lingkup dan Sifat Jasa

Anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip kode perilaku profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan⁷³.

⁷³Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Etis

Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis yaitu⁷⁴:

a) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

b) Kondisi Politik

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.

c) Perekonomian Global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materian individu, masyarakat, dan Negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia.

4. Perilaku Etis Menurut Perspektif Islam

Etika adalah sebuah ilmu yang saat ini sudah berdiri sendiri, pada awalnya, Etika merupakan bagian dari ilmu Filsafat. Etika sering disamakan

⁷⁴Hesti Arlich Arifiyani, *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan,*h. 6-7

dengan ahlak dan moral, namun banyak juga para ahli yang membedakan keduanya⁷⁵.

Tulisan karangan Ilmiah ini menitikberatkan kepada tingkah laku, perbuatan dan budi pekerti manusia yang dapat dilihat dari fenomena eksternal. Istilah ilmu Etika itu sama dengan *ilmu ahlak* yaitu ilmu yang membahas nilai-nilai yang berkaitan dengan perbuatan manusia dari segi baik dan buruknya. *Ahlak* itu sifat yang tertanam dalam jiwa manusia yang menimbulkan bermacam-macam pola tingkah laku secara spontan dan mudah; tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan (Imam Ghazali 56).

Etika secara bahasa adalah ilmu yang berkenaan tentang yang buruk dan tentang hak serta kewajiban moral. Etika juga bermakna nilai mengenai benar dan salah yang dianut seseorang. Etika artinya tatasusila atau tatacara pergaulan. Makna dasar dari etika adalah *ethos* (Yunani) yaitu adat kebiasaan. Sebagaimana firman Allah SWT pada Al-quran surat Al-Qalam ayat 4 yang berbunyi:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya: Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.

(Q.S. Al-Qalam/68: 4).

Etika Qurani yang sesuai dengan syari'at Islam mempunyai ciri-ciri tersendiri yang membedakannya dengan etika lain. Terdapat beberapa ciri

⁷⁵Soetjipto, B. W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2003), h. 34

yang menandakan Etika yang sesuai dengan syari'at Islam berbeda dengan etika yang lain yaitu Ciri *Rabbani*, Ciri *manusiawi*, Ciri *universal*, Ciri *keseimbangan*, dan Ciri *realistik*.

Ciri *rabbani* menegaskan bahwa etika Qurani adalah etika yang membimbing kepada arah yang baik dan benar. Penjelasan ini terdapat pada firman Allah SWT pada surat Al-An'am ayat 153 yang berbunyi:

وَأَنَّ هَذَا صِرَاطٌ مُسْتَقِيمٌ فَاتَّبِعُوهُ وَلَا تَتَّبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَن سَبِيلِهِ ذَلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

Artinya: “Dan bahwa (yang Kami perintahkan ini) adalah jalan-Ku yang lurus, maka ikutilah dia, dan janganlah kamu mengikuti jalan-jalan (yang lain), karena jalan-jalan itu mencerai beraikan kamu dari jalan-Nya. Yang demikian itu diperintahkan Allah agar kamu bertakwa” (Q.S. Al-An'am: 153).

Ciri *manusiawi* adalah memperhatikan dan memenuhi fitrah manusia serta menuntun agar memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Penjelasan ini terdapat pada firman Allah SWT pada surat Ar-Rum ayat 30 yang berbunyi:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia

menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui,” (Q.S. Ar-Rum: 30).

Ciri *universal* adalah membawa misi *rahmatan lil alamin* di seluruh penjuru. Penjelasan ini terdapat pada firman Allah SWT pada surat Al-Anbiya ayat 107 yang berbunyi:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam” (Q.S. Al-Anbiya: 107).

Ciri *keseimbangan* adalah menjaga hubungan baik kepada Allah dan hubungan baik kepada manusia. Penjelasan ini terdapat pada firman Allah SWT pada surat Al-Baqarah ayat 201 yang berbunyi:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Artinya: “Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka" (Q.S. Al-Baqarah: 201).

Ciri *realistik* adalah memperhatikan kenyataan yang ada (kehidupan manusia) dan memberikan keringanan bagi yang tidak mampu melakukannya. Penjelasan ini terdapat pada firman Allah SWT pada surat Al-Baqarah ayat 173 dan 286 yang berbunyi:

إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالدَّمَ وَلَحْمَ الْخَنزِيرِ وَمَا أُهْلَ بِهِ لِغَيْرِ اللَّهِ فَمَنْ اضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ
وَلَا عَادٍ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah hanya mengharamkan bagimu bangkai, darah, daging babi, dan binatang yang (ketika disembelih) disebut (nama) selain Allah. Tetapi barangsiapa dalam keadaan terpaksa (memakannya) sedang dia tidak menginginkannya dan tidak (pula) melampaui batas, maka tidak ada dosa baginya. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang*” (Q.S. Al-Baqarah: 173).

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang

tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (Q.S. Al-Baqarah: 286).

Ketika manusia mengalami kelangkaan (untuk tidak mengatakan kehilangan sama sekali) citra insan yang humanistik, Al-qur'an menawarkan sebuah konsep "permanusiaan manusia" dalam pengertian luas. Nabi Muhammad saw merupakan wujud kongkrit figur keteladanan universal sebagai tolak ukur manusia dalam setiap aspek, bahkan sampai saat ini tidak ada seorang manusiapun yang menjatuhkan urutan pertama dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, Nabi Muhammad adalah satu-satunya manusia yang dalam sejarah yang berhasil meraih kesuksesan luar biasa, baik ditilik dari ukuran agama maupun ruang lingkup duniawinya.

Etika dalam ekonomi Islam memiliki dua pengertian. *Pertama*, etika sebagaimana moralitas berisikan moral dan norma-norma konkret yang menjadi pedoman dan pegangan hidup manusia dalam seluruh kehidupan. *Kedua*, etika sebagai refleksi kritis dan rasional. Etika membantu manusia bertidak secara bebas tetapi dapat dipertanggungjawabkan.⁷⁶ Etika ini sangat erat hubungannya dengan perilaku manusia, khususnya perilaku para pelaku bisnis, apakah berperilaku etis ataukah berperilaku tidak etis. Secara spesifik, tentang hubungan etika dengan etika bisnis, Vincent Barry dalam bukunya *Morrall issue in business*, menyatakan: "*Business ethics is the study of what*

⁷⁶Mardani, *Hukum Bisnis Syariah edisi pertama* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h.

constitutes and human conduct, including related action and values, in a business contact” (etika bisnis adalah studi tentang baik buruknya mengenai sikap manusia, termasuk tindakantindakan relasi dan nilai-nilai dalam kontrak bisnis). Dari kedua pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etika bisnis merupakan perilaku bisnis dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya, apakah benar-benar sesuai dengan norma yang ada.⁷⁷

Jadi dalam etika bisnis terdapat aspek hukum yang terdiri dari kepemilikan, pengelolaan, dan pendistribusian harta. Sehingga etika bisnis Syari’ah yaitu:

- a. Menolak monopoli (Monopoli adalah penguasaan atas produksi dan/atau pemasaran barang dan /atau penggunaan jasa tertentu oleh satu pelaku usaha).
- b. Menolak eksploitasi.
- c. Menolak diskriminasi.
- d. Menuntut keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- e. Terhindar dari usaha tidak sehat.⁷⁸

Rasulullah SAW juga sangat banyak memberikan petunjuk mengenai etika bisnis yaitu: **Pertama**, bahwa prinsip esensial dalam bisnis adalah kejujuran. **Kedua**, kesadaran tentang signifikansi sosial kegiatan bisnis artinya, tidak mengejar keuntungan sebesar-besarnya tetapi juga berorientasi pada sikap *ta’awun* (menolong orang lain) sebagai implikasi sosial kegiatan bisnis. **Ketiga**, tidak melakukan sumpah palsu karena hal ini dilarang oleh

⁷⁷Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis....*, h. 279-280

⁷⁸Mardani, *Hukum Bisnis Syariah edisi pertama....*, h 27.

Rasulullah saw dalam hadistnya “*Dalam melakukan sumpah palsu barang-barang memang terjual tetapi hasilnya tidak berkah*”. **Keempat**, ramah-tamah Hal ini juga digariskan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya “*Allah merahmati seseorang yang ramah dan toleran dalam berbisnis*”. **Kelima**, tidak boleh berpura-pura menawar dengan harga tinggi. **Keenam**, tidak boleh menjelekan bisnis orang lain sebab Nabi Muhammad bersabda “*janganlah seseorang di antara kalian menjual dengan maksud untuk menjelekan apa yang dijual oleh orang lain*”. **Ketujuh**, tidak melakukan ikhtikar. **Kedelapan**, takaran, ukuran dan timbangan yang benar. **Kesembilan**, bisnis tidak boleh mengganggu kegiatan ibadah kepada Allah. **Kesepuluh**, membayar upah sebelum kering keringat karyawan karena Nabi bersabda “*berikanlah upah karyawanmu sebelum kering keringatnya*”. **Kesebelas**, tidak monopoli. **Keduabelas**, tidak boleh melakukan bisnis dengan kondisi eksisnya bahaya (mudarat) yang dapat merugikan dan merusak kehidupan individu dan sosial. **Ketigabelas**, bisnis dilakukan dengan sikap rela⁷⁹ seperti firman Allah QS. An- Nisaa (4): 29: yang artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah maha penyayang kepadamu*”.⁸⁰

⁷⁹Veithzal Rivai, *Islamic business and economic ethics*...., h. 39-41.

⁸⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Mahkota Surabaya, 1989), h.122

Jika dimaknai secara sederhana etika bisnis Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang atau jasa) termasuk profitnya, namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.²⁵ Pemuatan prinsip-prinsip moral dalam sumber hukum menjadikan etika bisnis sebagai basis yang harus dipegang dan dijalankan seseorang atau kelompok dalam melakukan aktivitasnya. Berbisnis merupakan aktivitas yang sangat dianjurkan dalam ajaran Islam. Bisnis Islam ialah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan berupa barang atau jasa termasuk juga profitnya, namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan penggunaan hartanya karena aturan halal dan haram.⁸¹

G. Tinjauan Pustaka

Dalam pembahasan pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan, sudah ada beberapa peneliti terdahulu. Namun dalam pembahasannya terdapat banyak perbedaan antara peneliti satu dengan yang lainnya. Berikut adalah penelitian yang membahas mengenai sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan:

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Indah Jayanti dan Ni Ketut Rasmini, pada tahun 2013 yang berjudul "*Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan*", hasil

⁸¹Veithzal Rivai, Andi Buchari, *Islamic Economics* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h.

penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut, hasil uji t : Diperoleh thitung sebesar 5,002. Apabila α sebesar 0,025 dan $df = n - k = 86 - 4 = 82$, maka diperoleh ttabel (0,025,82) adalah sebesar 2,000. Nilai thitung > ttabel (5,002 > 2,000), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka terdapat pengaruh signifikan secara individu (parsial) variabel pengendalian intern (X1) pada perilaku etis konsultan (Y) PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali dengan nilai koefisien regresi 0,282, yang berarti bahwa pengendalian *intern* yang efektif dapat menciptakan perilaku etis konsultan. Tabel 5 menunjukkan t hitung sebesar 2,656. Apabila α sebesar 0,025 dan $df = n - k = 86 - 4 = 82$, maka diperoleh ttabel (0,025,82) adalah sebesar 2,000. Nilai thitung > ttabel (2,656 > 2,000), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X2) pada perilaku etis konsultan (Y) PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali secara individu (parsial) dengan koefisien regresi sebesar 0,246 yang menandakan bahwa motivasi yang baik mampu menciptakan perilaku etis konsultan. Hasil uji t berdasarkan Tabel 5 adalah sebesar 2,273. Apabila α sebesar 0,025 dan $df = n - k = 86 - 4 = 82$, maka diperoleh tabel (0,025,82) adalah sebesar 2,000. Nilai thitung > ttabel (2,273 > 2,000), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Koefisien regresi untuk variabel *reward* manajemen adalah sebesar 0,268. Maka disimpulkan bahwa *reward* manajemen (X3) berpengaruh signifikan secara parsial pada perilaku etis konsultan (Y) PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali.⁸²

⁸²Ni Putu Indah Jayanti dan Ni Ketut Rasmini, "Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan". *Jurnal E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana* | Vol. 5 No. 1 2013 | *ojs.unud.ac.id*, h. 179-195.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Arlich Arifiyani dan Sukirno, Ph.D, pada tahun 2012 dengan judul “*Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y) PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,470 harga koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,221 dan harga thitung 4,390 lebih besar dari ttabel 1,995. Persamaan garis regresinya $Y = 25,634 + 0,258X1$. Dengan demikian apabila Pengendalian Intern (X1) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik sebesar 0,258. Kepatuhan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y) PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x2y}) sebesar 0,426 harga koefisien determinasi (r^2_{x2y}) sebesar 0,181 dan harga thitung 3,883 lebih besar dari ttabel 1,995. Persamaan garis regresinya $Y = 23,421 + 0,449X2$. Dengan demikian apabila Kepatuhan (X2) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik sebesar 0,449. Kompensasi Manajemen (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y) PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x3y}) sebesar 0,469 harga koefisien determinasi (r^2_{x3y}) sebesar 0,220 dan harga thitung 4,382 lebih besar dari ttabel 1,995. Persamaan garis regresinya $Y = 23,473 + 0,169X3$. Dengan demikian apabila Kompensasi Manajemen (X3) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik

sebesar 0,169. Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi ($R_{y(x_1, x_2, x_3)}$) sebesar 0,614 harga koefisien determinasi ($R^2_{y(x_1, x_2, x_3)}$) sebesar 0,377 dan harga Fhitung 13,325 lebih besar dari Ftabel 2,743. Persamaan garis regresinya $Y = 16,733 + 0,162X_1 + 0,256X_2 + 0,101X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai Pengendalian Intern (X_1) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,162 dengan asumsi Kepatuhan (X_2) dan Kompensasi Manajemen (X_3) tetap, jika nilai Kepatuhan (X_2) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,256 dengan asumsi Pengendalian Intern (X_1) dan Kompensasi Manajemen (X_3) tetap, sedangkan jika nilai Kompensasi Manajemen (X_3) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,101 dengan asumsi Pengendalian Intern (X_1) dan Kepatuhan (X_2) tetap.⁸³

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari, pada tahun 2014 dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta*", hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai *Adj. R Square* adalah 0,662 sehingga bisa disimpulkan bahwa model yang diajukan mampu menjelaskan 66,2% dari perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya

⁸³Hesti Arlich Arifiyani dan Sukirno, Ph.D, "Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta". *Jurnal Nominal* | Vol. 1 No. 1 2012 | journal.uny.ac.id, h. 18-19

sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan model yang digunakan. Nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kesalahan model yang menyatakan bahwa variabel gaji, tunjangan, bonus, gaji dimoderasi motivasi, tunjangan dimoderasi motivasi, bonus dimoderasi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sangat rendah. Variabel Constan memiliki tanda positif dan signifikansi $< 0,05$ (0,000), sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat variabel penting lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Variabel gaji memiliki tanda positif dan signifikansi $< 0,05$ (0,042), maka H01 ditolak, sehingga gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel tunjangan memiliki tanda positif dan signifikansi $< 0,05$ (0,022), maka H02 ditolak, sehingga tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bonus bertanda positif dan signifikansi $> 0,05$ (0,717), maka H03 tidak ditolak, sehingga bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaji dimoderasi motivasi, memiliki tanda positif dan signifikansi $< 0,05$ (0,025), maka H04 ditolak, sehingga gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tunjangan dimoderasi motivasi memiliki tanda positif dan signifikansi $< 0,05$ (0,038), maka H05 ditolak sehingga tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bonus dimoderasi motivasi bertanda positif dan signifikansi $> 0,05$ (0,785), maka

H06 tidak ditolak, sehingga bonus dimoderasi motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁴

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti teliti adalah terletak pada objek penelitiannya, objek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung periode 2017-2018. Selain itu perbedaan yang lain terletak pada variabel bebas yang digunakan. Variabel bebas (X) peneliti menggunakan pengendalian intern dan kompensasi. Sementara persamaan antara penelitian saya dengan peneliti terdahulu yaitu menggunakan variabel terikatnya (Y) yaitu perilaku etis karyawan.

H. Hipotesis

1. Hubungan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Menurut *American Institute of Certified Public Accounting* Pengendalian Intern yaitu meliputi struktur organisasi dan semua cara serta alat-alat dikoordinasikan, yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan membantu dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam pengendalian intern dibutuhkan lingkungan pengendalian yang memadai agar dapat membentuk disiplin dan struktur di dalam perusahaan. Selain itu, pengendalian intern

⁸⁴Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta", *Jurnal EKBISI* | Vol. 4 No. 1 Desember 2014 | *uin-suka.ac.id*, h. 25-34

digunakan untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia yang memungkinkan dapat mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Dengan demikian dalam perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan dapat bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku atau berperilaku etis.

Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mayangsari yang meneliti “Pengaruh Pengendalian Intern Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”⁸⁵. Mayangsari dan Wilopo menemukan bahwa pengendalian internal dan perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Yang mengindikasikan bahwa terdapat korelasi antara variabel bebas dengan terikat sehingga perlu adanya kepastian yang di analisis baik pengaruh positif atau negatif.

Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilopo yang meneliti “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan”⁸⁶. Wilopo menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengendalian intern terhadap variabel perilaku tidak etis karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh positif terhadap variabel perilaku tidak etis karyawan. Sehingga hipotesis yang dihasilkan dari penelitian ini di terima.

⁸⁵Mayangsari. “Journal accountansi, konservatif accountansi”. *Dscretionary Actual*. 2002, h. 124

⁸⁶Wilopo. “Jurnal Administrasi, Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan”. *Dscretionary Actual*. 2002, h. 67-68

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Thoyibatun yang meneliti “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Sistem Kompensasi Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”⁸⁷. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi lain halnya dengan sistem kompensasi. Pada penelitian ini ditemukan bahwa sistem kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap kecenderungan akuntansi.

H₁: Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Karyawan

2. Hubungan Kompensasi Terhadap Perilaku etis Karyawan

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dengan adanya kesesuaian pemberian kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat berkurang dan meminimalisir karyawan untuk tetap berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan (perilaku etis).⁸⁸

Kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi. Maka dari itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan berpengaruh dalam meningkatkan perilaku etis karyawan.

⁸⁷Siti Thoyibatun, *Perpajakan*. Salemba Empat. 2008, h 345

⁸⁸Hesti Arlich Arifiyani, *Pengaruh Pengendalian Intern....*, h. 10

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dengan adanya kesesuaian pemberian kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat berkurang dan meminimalisir karyawan untuk tetap berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan (perilaku etis). Kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi. Maka dari itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan berpengaruh dalam meningkatkan perilaku etis karyawan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Fauzi pada Biro Keuangan provinsi Jawa Tengah, dengan menggunakan variabel keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen, perilaku tidak etis, dan kecenderungan kecurangan akuntansi, menyimpulkan bahwa pengendalian internal dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku tidak etis, dan juga berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi⁸⁹.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Thoyibatun berfokus pada studi keperilakuan dengan unit analisis

⁸⁹ Fauzi. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Jurnal akuntansi dan ekonomi. 2001, h. 45-46

pejabat dan semua staf yang mendapat delegasi wewenang sebagai pengguna anggaran, penyelenggara akuntansi, dan pembuat laporan akuntabilitas di PTN. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1).Kesesuaian sistem pengendalian intern, sistem kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis, 2) kesesuaian sistem pengendalian intern, sistem kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi⁹⁰.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Suwardi menguji pengaruh pengendalian internal, kompensasi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada konteks pemerintahan. Penelitian ini menggabungkan perkembangan moral, kompensasi dengan kecurangan akuntansi. Hasilnya menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif dari variabel pengendalian internal, kompensasi dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi⁹¹.

H₂: Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis
Karyawan

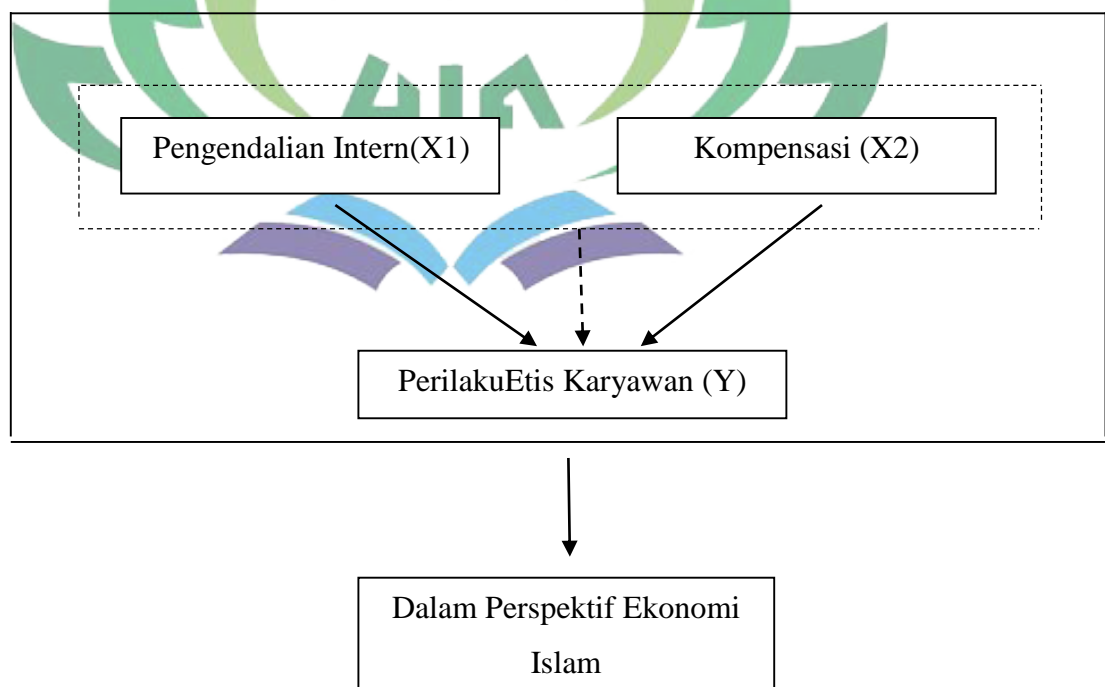
⁹⁰Thoyibatun, Siti. "Faktor – Faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. (2009), h. 66

⁹¹Suwardi. "Pengaruh Moralitas Individu, kompensasi dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi". (Skripsi: Universitas Diponegoro, 2012), h. 76

I. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijabarkan di atas maka penelitian ini menganalisis “pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu (X1) Pengendalian Intern (X2) Kompensasi dan serta variabel dependennya yaitu Perilaku Etis Karyawan (Y). Penelitian ini digunakan untuk meneliti pengaruh variabel masing-masing.

Independen terhadap variabel dependen dan pengaruh simultan dua variabel independen terhadap variabel dependen dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan:

Secara Parsial : \longrightarrow
 Secara Simultan : \dashrightarrow

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berfikir