

**NIAT BERPERILAKU ETIS AKUNTAN MANAJEMEN
DIMODERASI ETIKA KERJA ISLAMI**

DISERTASI

Oleh

INDRA CANIAGO

2031041009



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2026**

**NIAT BERPERILAKU ETIS AKUNTAN MANAJEMEN
DIMODERASI ETIKA KERJA ISLAMI**

DISERTASI

Disertasi Untuk Memperoleh Derajat Doktor
Dalam Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung

Oleh

INDRA CANIAGO
2031041009



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN DISERTASI

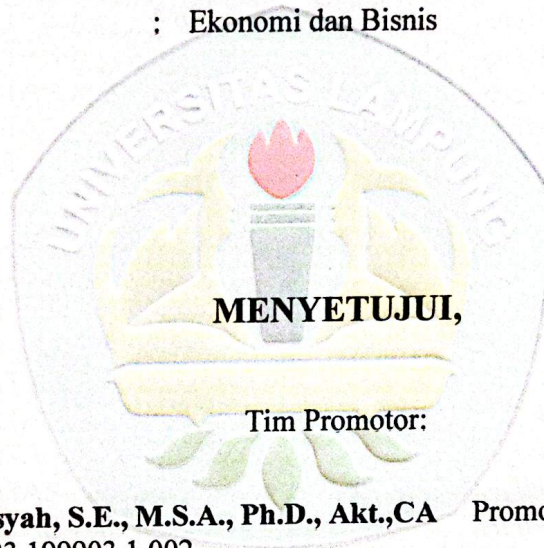
Judul Disertasi : Niat Berperilaku Etis Akuntan Manajemen
Dimoderasi Etika Kerja Islami

Nama Mahasiswa : Indra Caniago

No. Pokok Mahasiswa : 203141009

Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Tim Promotor:

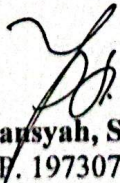
Prof. Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.,CA Promotor
NIP. 19730723 199903 1 002

(.....)


Dr. Agrianti Komalasari, M.Si., Akt., CA., CPA Co-Promotor
NIP. 19700801 199512 2 001

(.....)


Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi


Prof. Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.
NIP. 19730723 199003 1 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Prof. Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.,CA (.....)
(Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Promotor : Prof. Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.,CA (.....)

Co-Promotor : Dr. Agrianti Komalasari, M.Si., Akt., CA., CPA (.....)

Penguji Luar Komisi:

1. Prof. Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si.
(Penguji Eksternal UIN Raden Intan Lampung)

2. Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt
(Penguji Internal Universitas Lampung)

3. Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si.
(Penguji Internal Universitas Lampung)

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP. 19640326 198902 1 001

Tanggal Lulus Ujian Disertasi: 18 Juni 2026

RIWAYAT HIDUP

Indra caniago, S.E.,M.Si.,Akt lahir di Jakarta, 49 th yang lalu dari Ayahanda Naruman dan Ibunda Rosmaniar yang berasal dari ranah Minang. Anak ketiga dari empat bersaudara, saat ini bekerja sebagai Dosen Yayasan pada Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya.

Sekolah Dasar, Menengah Pertama dan Atas di tamatkan di Jakarta. Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) diperoleh dari Universitas Gunadarma pada tahun 2000. Kemudian melanjutkan studi dan lulus *Cumlaude* pada Magister Sains (M.Si) serta mengambil gelar Profesi Akuntansi di Universitas Gadjah Mada pada tahun 2007.

Tahun 2012 mengikuti *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science*. Mengambil bagian pada konferensi internasional “*Management Dynamic Conference*” di Tahun 2015. Menjadi pemakalah pada Seminar Nasional FISIP Unila (SEFILA) di tahun 2019. Presenter pada “*The 1st Asia Pacific Conference on Accounting, Management and Economics*” tahun 2021. Ambil bagian pada *Management Breakthrouh & Doctoral Journey IX 2021, Doctoral Colloquium and Seminar* di UNHAS Makasar tahun 2021.

Publikasi ilmiah baik nasional dan internasional antara lain; ***Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*** (Elsevier, 2012) saat ini sudah 544 sitasi. ***Can Islamic Work Ethics and Ethical Climate Reduce Counterproductive Work Behavior?*** (IJEBE, 2018). ***Accountant Ethics: The Role of Islamic Work Ethic as a Solution*** (Goodwood, 2023). ***Islamic Work Ethics in Behavioral Accounting*** (Emerald-Q2, 2023). ***Exploring the influence of ethical leadership on employee performance: the mediating role of Islamic work ethic*** (Emerald-Q1, 2025). ***The two faces of spiritual leadership: unethical pro-organizational behavior amidst moral boycott pressure*** (Emerald-Q1, 2026). ***The role of universities in fostering scalable ventures and innovation: A bibliometric analysis of digital transformation in academic entrepreneurship*** (Sage-Q1, 2026).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhānahu wa Ta'ālā yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan kekuatan sehingga disertasi berjudul “*Niat Berperilaku Etis Akuntan Manajemen Dimoderasi Etika Kerja Islami*” ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muḥammad Shallallāhu ‘Alaihi Wasallam, teladan agung dalam akhlak dan integritas.

Penyusunan disertasi ini melalui berbagai proses yang menuntut ketekunan, kesabaran dan keikhlasan. Dengan penuh rasa syukur penulis mengakui, bahwa hanya Allahlah yang memberikan kemudahan pada setiap tahapannya. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada khususnya promotor dan co-promotor serta seluruh pihak yang telah membantu, baik melalui ilmu, dukungan moral, maupun doa.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna. Masukan dan saran sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian di masa mendatang. Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan, khususnya dalam kajian perilaku etis akuntan manajemen dalam perspektif nilai-nilai Islami.

Bandar Lampung, 21 Mei 2026

Peneliti,

Indra Caniago

NPM.2031041009

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa disertasi yang berjudul “*Niat Berperilaku Etis Akuntan Manajemen Dimoderasi Etika Kerja Islami*” merupakan karya asli saya sendiri, disusun dari hasil penelitian yang saya lakukan secara mandiri dibawah bimbingan tim Promotor dan Co-Promotor.

Karya ini belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dalam bentuk apa pun sebelumnya. Saya juga menyatakan bahwa, kami tidak sedang melakukan plagiasi terhadap karya pihak lain. Seluruh sumber yang digunakan telah dirujuk serta dicantumkan sesuai dengan ketentuan etika akademik yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh tanggung jawab.

Bandar Lampung, 21 Mei 2026



Indra Caniago
NPM.2031041009

ABSTRAK

NIAT BERPERILAKU ETIS AKUNTAN MANAJEMEN DIMODERASI ETIKA KERJA ISLAMI

Oleh

Indra Caniago

Niat berperilaku etis merupakan aspek penting bagi akuntan manajemen, karena profesi ini berkaitan erat dengan proses pengambilan keputusan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis akuntan manajemen dimediasi oleh pengalaman etis, serta menganalisis peran etika kerja Islami sebagai moderator dalam hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan model *moderated mediation*. Sampel penelitian terdiri atas 151 akuntan manajemen yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Data dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman etis. Pengalaman etis terbukti memediasi pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan akuntan manajemen dalam mengenali isu etis perlu diwujudkan melalui pengalaman etis yang konkret agar dapat membentuk niat berperilaku etis. Namun, etika kerja Islami tidak terbukti memoderasi hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis. Hal ini karena etika kerja Islami berfungsi lebih sebagai landasan moral individual, bukan sebagai faktor situasional yang memperkuat proses regulasi diri dalam konteks pengalaman kerja.

Keterbaharuan penelitian ini ada pada model yang dikembangkan berdasarkan teori *Self Regulation Theory* dan *Ethical Decision Making Model*. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat pengalaman etis akuntan manajemen melalui keteladanan pimpinan, pelatihan berbasis dilema nyata, sistem pengendalian yang adil, serta mekanisme pelaporan pelanggaran yang kredibel. Nilai etika kerja Islami tetap relevan sebagai landasan integritas personal, tetapi perlu didukung oleh sistem organisasi yang konkret agar dapat berkontribusi lebih efektif terhadap perilaku etis akuntan manajemen.

Kata kunci: Kesadaran Etis; Pengalaman Etis; Niat Berperilaku Etis; Etika Kerja Islami; Akuntan Manajemen.

ABSTRACT

ETHICAL INTENTION OF MANAGEMENT ACCOUNTANT MODERATED BY ISLAMIC WORK ETHICS

By:
Indra Caniago

Ethical behavior intention is a crucial aspect for management accountants because this profession is closely related to organizational decision-making processes. This study aims to examine the influence of ethical awareness on management accountants' ethical behavior intention mediated by ethical experience, and to analyze the role of Islamic work ethics as a moderator in the relationship between ethical experience and ethical behavior intention.

This study employed a quantitative, explanatory research design. The research model utilized a moderated mediation framework. The sample comprised 151 management accountants selected through purposive and snowball sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.

The study's results indicate that ethical awareness has a positive, significant effect on ethical experience. Ethical experience was also found to mediate the relationship between ethical awareness and ethical behavioral intention. These findings suggest that management accountants' ability to recognize ethical issues must be reflected in concrete ethical experiences in order to foster ethical behavioral intention. However, Islamic work ethics did not moderate the relationship between ethical experience and ethical behavioral intention. It is because Islamic work ethics functions more as an individual moral foundation, rather than as a situational factor that strengthens the self-regulation process in the context of work experience.

This study confirms that the formation of ethical behavioral intention depends not only on individuals' awareness of moral issues but also on ethical experiences developed within the organizational environment. The findings imply that organizations need to strengthen management accountants' ethical experiences through ethical leadership role models, dilemma-based training programs, fair control systems, and credible reporting mechanisms. Although Islamic work ethics remain relevant as a foundation for personal integrity, they need to be supported by concrete organizational systems in order to contribute more effectively to the ethical behavior of management accountants

Keywords: Ethical Awareness; Ethical Experience; Ethical Intention; Islamic Work Ethics; Management Accountants

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	ii
KATA PENGANTAR	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Keaslian dan Kebaruan Penelitian	17
1.5 Kontribusi Penelitian.....	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
2.1 Landasan Teoretis (<i>Grand Theory</i>).....	22
2.1.1 Self Regulation Theory	22
2.1.2 Struktur Self Regulation Theory	23
2.1.3 Proses Internal yang Mempengaruhi Perilaku Moral.....	27
2.1.4 <i>Self-Regulation</i> sebagai Mekanisme Pengendali Tindakan Profesional	28
2.1.5 <i>Self Regulation Theory</i> dan Etika Akuntan.....	32
2.1.6 Ethical Decision Making Model	35
2.1.7 Niat Berperilaku Etis.....	39
2.1.8 Kesadaran Etis.....	43
2.1.9 Pengalaman Etis	47
2.1.10 Etika di Tempat Kerja	51
2.1.11 Etika Kerja Islami / <i>Islamic Work Ethic</i> (IWE)	53
2.1.12 Perbedaan Etika Kerja Islami dengan Etika Kerja Non-Islami.....	57
2.1.13 <i>Self Regulation Theory</i> dan Etika Kerja Islami.....	58
2.1.14 Teori Akuntansi Manajemen.....	60
2.1.15 Akuntansi Manajemen dan Etika	61
2.2 Penelitian Terdahulu	69
2.3 Pengembangan Hipotesis	71

2.3.1 Pengaruh Kesadaran Etis terhadap Pengalaman Etis	71
2.3.2 Mediasi Pengalaman Etis Pada Pengaruh Kesadaran Etis Terhadap Niat Berperilaku Etis	76
2.3.3 Pengaruh Moderasi Etika Kerja Islami	80
2.3.4 Model Penelitian	85
BAB III METODE PENELITIAN	91
3.1. Desain Penelitian.....	91
3.1.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	91
3.1.2 Model Konseptual Penelitian	93
3.1.3 Pemodelan Mediasi yang Dimoderasi.....	95
3.2 Populasi dan Sampel	96
3.2.1 Populasi	96
3.2.1.1 Pengumpulan Data	97
3.2.2 Sampel Penelitian.....	98
3.2.2.1 Teknik <i>Sampling</i>	99
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	100
3.3 Instrumen Penelitian.....	102
3.4 Variabel Penelitian	104
3.4.1 Operasionalisasi Variabel.....	105
3.5 Teknik Analisis Data.....	107
3.5.1 SEM dengan Metode Alternatif PLS	107
3.6 Evaluasi model pengukuran (<i>outer model</i>)	109
3.6.1 Uji Validitas Konvergen Indikator (<i>outer loading</i>)	110
3.5.2 Model indikator Penelitian.....	112
3.5.3 Variabel Laten dan Variabel <i>Manifest</i> (Indikator)	112
3.5.4 Evaluasi Model.....	114
3.5.5 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	114
3.5.6 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	115
3.6 Uji Pilot dan Validasi Awal	116
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	119
4.1 Pengumpulan Data	119
4.2 Deskripsi Data.....	120
4.2.1 Demografi Responden.....	120
4.2.2 Tanggapan Responden	125
4.3 Pembalikan Skor (<i>reverse coding</i>).....	128

4.4 Evaluasi Model Pengukuran (<i>outer model</i>).....	128
4.4.1 Uji Validitas Konvergen Indikator (<i>outer loading</i>)	128
4.4.2 Uji Validitas Tingkat Konstruk / <i>Average Variance Extracted</i>	132
4.4.3 Uji Discriminant Validity.....	133
4.5 Uji Reliabilitas Konstruk (<i>Construct Reliability</i>)	138
4.6 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	140
4.6.1 Uji Kolinearitas Antar Konstruk (VIF).....	140
4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	141
4.6.3 <i>Effect Size</i> (f^2).....	143
4.6.4 Predictive Relevance (Q^2)	144
4.7 Model Fit.....	146
4.8 Uji Hipotesis	149
4.9 Pembahasan.....	151
4.9.1 Kesadaran Etis yang Tinggi Berpengaruh Meningkatkan Pengalaman Etis dalam Organisasi	151
4.9.2 Mediasi Pengalaman Etis Pada Pengaruh Kesadaran Etis Terhadap Niat Berperilaku Etis	155
4.9.3 Etika Kerja Islami Memoderasi Memperkuat Pengaruh Pengalaman Etis terhadap Niat Berperilaku Etis	160
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	170
5.1 Kesimpulan	170
5.2 Implikasi Teoretis.....	173
5.3 Implikasi Praktis bagi Organisasi dan Akuntan Manajemen	174
5.4 Implikasi Metodologis	177
5.5 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Riset Lanjutan	177
DAFTAR PUSTAKA	176
Lampiran Kuesioner.....	194
Lampiran Data.....	202
Lampiran Smart PLS.....	210

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur <i>Self Regulation Theory</i>	25
Gambar 2.2 Serangkaian Lingkaran Etika	34
Gambar 2.3 <i>Ethical Decision Making</i>	39
Gambar 2.4 Kasus Penipuan Perusahaan Tertunda.....	63
Gambar 2.5 Model Penelitian	90
Gambar 3.1 Model Penelitian Berbasis Teori	109
Gambar 3.2 Variabel Laten dan Indikator.....	109
Gambar 4.1 Uji Hipotesis PLS-SEM	150

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Isu Kontekstual Kasus di Indonesia	4
Tabel 2.1 Tahap Keseimbangan Kognisi Etika.....	53
Tabel 2.2 Perbedaan etika kerja Islami dan non Islami	44
Tabel 2.3 Perbandingan etika kerja Islami dan Kode Etik Akuntan Investigasi Pencucian Uang (ML)	64
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	69
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	105
Tabel 3.2 Uji Faktor	116
Tabel 3.3 Penyempurnaan Instrumen Penelitian.....	117
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	121
Tabel 4.2 Sosialisasi Kode Etik, PSAK, Anti Fraud dan <i>Whistleblowing</i>	123
Tabel 4.3 Domisili Pekerjaan Responden	125
Tabel 4.4 Tanggapan Responden	127
Tabel 4.5 Nilai <i>outer loading</i> – 1	130
Tabel 4.6 Nilai <i>outer loading</i> – 2	131
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	132
Tabel 4.8 Ukuran <i>Discriminant Validity</i>	133
Tabel 4.9 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	134
Tabel 4.10 Uji <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	135
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	136
Tabel 4.12 <i>Collinearity statistics</i> (VIF)	138
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	140
Tabel 4.14 Interpretasi Nilai VIF	141
Tabel 4.15 Hasil Uji VIF Konstruk.....	141
Tabel 4.16 Interpretasi Nilai R ²	142
Tabel 4.17 <i>R-square</i>	143
Tabel 4.18 Hasil uji F <i>Square</i>	144
Tabel 4.19 <i>MV prediction summary</i>	145
Tabel 4.20 Uji Prediktif Nilai Struktural (<i>inner model</i>).....	146

Tabel 4.21 Model Fit.....	148
Tabel 4.22 Uji Hipotesis	150

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku tidak etis di tempat kerja semakin dipandang sebagai ancaman serius bagi organisasi karena dapat menimbulkan kerugian finansial tetapi juga merusak reputasi perusahaan dan menurunkan kepercayaan pemangku kepentingan (Choi & Gipper, 2024). Studi terkini menunjukkan bahwa *misconduct* dalam organisasi berdampak langsung pada berkurangnya kepercayaan investor serta meningkatnya risiko keberlangsungan usaha (Lu, 2024). Bahkan, respons pasar menjadi semakin sensitif terhadap tingkat keparahan perilaku tidak etis, sehingga memperkuat konsekuensi reputasional dan memperburuk kinerja organisasi secara luas (Ye & Hu, 2025).

Selain menimbulkan dampak eksternal terhadap reputasi dan kepercayaan investor, perilaku tidak etis juga berdampak pada kondisi internal organisasi. Perilaku tersebut terkait dengan penurunan fungsi moral dan meningkatnya kelelahan emosional karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas pengambilan keputusan serta melemahkan perilaku kerja positif (Ming *et al.*, 2025). Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku tidak etis bukan hanya persoalan individu, tetapi telah menjadi isu strategis yang perlu dikelola secara serius oleh organisasi modern.

Salah satu area organisasi yang paling rentan terhadap dampak perilaku tidak etis adalah bidang akuntansi dan pelaporan keuangan. Dalam konteks ini, kegagalan etika para pemimpin terbukti berkontribusi langsung terhadap meningkatnya risiko kecurangan dan manipulasi data (Mattos & Zarur, 2024). Rendahnya integritas eksekutif perusahaan juga berdampak pada menurunnya kualitas pelaporan keuangan, yang pada akhirnya dapat memunculkan konsekuensi serius berupa denda regulasi, penurunan nilai pasar, dan hilangnya kepercayaan investor (Heese *et al.*, 2023; Jones & Kavanagh, 1996; Marmat *et al.*, 2020) Sejalan dengan itu, Kraus *et al.*, (2024) menegaskan bahwa praktik

akuntansi merupakan proses moral yang menuntut refleksi etika berkelanjutan, dan ketika pemimpin mengabaikan peran moral tersebut, organisasi berpotensi menanggung kerugian akibat praktik tidak etis yang merusak legitimasi publik.

Permasalahan etika organisasi juga berkaitan erat dengan mekanisme tata kelola dan struktur insentif pada tingkat kepemimpinan perusahaan. Kryzanowski *et al.* (2024) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian insentif kepemilikan pada level pimpinan dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *corporate misconduct*. Kondisi tersebut tidak hanya memicu biaya litigasi dan kerugian operasional, tetapi juga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Temuan ini memperkuat pandangan dalam literatur kontemporer bahwa perilaku tidak etis tidak lagi dipandang semata-mata sebagai persoalan moral individu, melainkan sebagai **risiko strategis** yang dapat menimbulkan kerugian ekonomi substansial bagi organisasi modern.

Risiko perilaku tidak etis dalam organisasi pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari kualitas moral dan integritas para pemimpinnya. Heese *et al.* (2023) menemukan bahwa integritas pemimpin, khususnya yang terlibat langsung dalam proses pelaporan keuangan, memiliki pengaruh signifikan terhadap reliabilitas laporan perusahaan. Ketika integritas tersebut rendah, risiko manipulasi dan penyimpangan pelaporan keuangan cenderung meningkat. Sejalan dengan itu Kraus *et al.* (2024) menegaskan bahwa praktik akuntansi pada hakikatnya berfungsi sebagai arena moral yang menuntut komitmen etika yang kuat dari para pelaku organisasi. Namun, fungsi moral tersebut dapat mengalami distorsi ketika pimpinan perusahaan tidak memiliki tanggung jawab etis yang memadai.

Lebih lanjut, Kryzanowski *et al.* (2024) menunjukkan bahwa insentif kepemilikan yang salah kelola pada pimpinan perusahaan dapat memicu *corporate misconduct*, termasuk pelanggaran akuntansi. Berbagai temuan tersebut memperkuat argumen bahwa banyak skandal akuntansi modern sesungguhnya merefleksikan lemahnya kepemimpinan etis dan rendahnya moralitas profesional dalam organisasi.

Konsekuensi dari lemahnya integritas profesional dan kepemimpinan etis semakin terlihat dalam praktik akuntansi manajemen. Perilaku tidak etis dalam bidang ini menjadi perhatian serius karena dapat memicu distorsi informasi keuangan dan menimbulkan kerugian ekonomi yang substansial bagi organisasi. Kasus *Macy's Inc.* pada tahun 2024 menjadi contoh nyata ketika seorang karyawan akuntansi internal secara sengaja memanipulasi pencatatan biaya melalui entri akrual yang keliru selama hampir tiga tahun, sehingga menyembunyikan biaya sebesar US\$132–154 juta dari laporan keuangan perusahaan (Chiu, 2024). Tindakan tersebut tidak dapat dipandang semata-mata sebagai kesalahan teknis, melainkan sebagai bentuk *internal financial misconduct* yang mencerminkan rendahnya integritas individu serta lemahnya sistem pengendalian manajemen. Akibat manipulasi tersebut, *Macy's* terpaksa menunda publikasi laporan keuangannya dan melakukan investigasi forensik yang memerlukan biaya besar. Kasus ini menunjukkan bahwa perilaku tidak etis akuntan internal dapat menimbulkan konsekuensi finansial dan reputasional yang signifikan bagi organisasi.

Fenomena manipulasi akuntansi tidak hanya terjadi pada kasus individual, tetapi juga dapat berkembang menjadi skandal korporasi berskala besar. Salah satu contohnya terjadi pada Americanas S.A. di Brazil, ketika perusahaan mengungkapkan ketidakberesan akuntansi internal terkait liabilitas tersembunyi dan praktik *reverse factoring* dengan nilai mencapai US\$3,88 miliar (Reuters, 2023). Praktik tersebut dilakukan oleh pihak internal perusahaan dan menimbulkan kerugian besar bagi kreditor maupun pemegang saham, serta memicu krisis manajemen yang berujung pada pergantian eksekutif puncak. Kasus ini menunjukkan bahwa penyalahgunaan kewenangan dalam proses pengelolaan dan pelaporan keuangan dapat menciptakan ilusi kinerja perusahaan yang lebih baik dari kondisi sebenarnya. Akibatnya, integritas laporan keuangan dan stabilitas organisasi dapat mengalami kerusakan yang serius.

Kedua kasus tersebut memperkuat pandangan bahwa penyimpangan etis dalam akuntansi tidak hanya terjadi pada profesi audit, tetapi juga dapat berasal dari praktik akuntansi internal yang dilakukan oleh manajemen maupun staf

akuntansi perusahaan (Mattos & Zarur, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku tidak etis dalam proses pengelolaan dan pelaporan keuangan merupakan risiko serius bagi perusahaan. Dampaknya tidak hanya menurunkan kualitas pelaporan keuangan, tetapi juga mengancam keberlanjutan perusahaan melalui sanksi regulasi, hilangnya kepercayaan investor, serta kerusakan reputasi perusahaan.

Indonesia juga menghadapi berbagai skandal korporasi yang mencerminkan lemahnya etika dalam praktik akuntansi dan tata kelola perusahaan, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1. Literatur terkini menegaskan bahwa perilaku tidak etis akuntan manajemen merupakan isu strategis yang perlu mendapat perhatian serius dalam organisasi. Meningkatnya skandal akuntansi yang melibatkan pimpinan tanpa integritas dan tanggung jawab etis turut memperkuat perhatian terhadap hubungan antara etika dan praktik akuntansi (Waddock, 2005; Young & Annisette, 2009).

Tabel 1.1
Isu Kontekstual Kasus di Indonesia

Kasus	Manipulasi / Fraud	Sumber
PT Asuransi Jiwasraya	Skandal PT Asuransi Jiwasraya mengidentifikasi bahwa laporan keuangan perusahaan telah mengalami manipulasi sebagai bentuk pelanggaran etika profesi akuntansi.	(Yosua Yosua <i>et al.</i> , 2025)
PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk	Garuda Indonesia termasuk dalam daftar perusahaan dengan masalah laporan keuangan / <i>fraud</i> sebelumnya menunjukkan manipulasi dan perlunya audit/pengawasan lebih ketat.	Adinda Priski Dhea Asiyanti & Sri Trisnaningsih, (2024)
PT Envy Technologies Indonesia Tbk	PT Envy Technologies Indonesia Tbk memanipulasi laporan keuangan konsolidasi sebagai bentuk praktik tidak transparan yang merugikan investor / pemangku kepentingan.	(Panjaitan <i>et al.</i> , 2025)

Sumber: kumpulan data 2024-2025

Sejak meningkatnya perhatian terhadap hubungan antara etika dan praktik akuntansi, berbagai literatur mengenai etika akuntansi mulai berkembang secara signifikan (Bampton & Cowton, 2013; Uysal, 2010), Namun demikian, kajian etika kontemporer khususnya dalam bidang akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen masih relatif terbatas dan belum memperoleh perhatian yang luas dalam penelitian akademik (Endenich & Trapp, 2020). Endenich & Trapp, (2020) menyebutkan **kelangkaan ini disebabkan oleh rendahnya publikasi** serta terbatasnya interaksi akuntan manajemen dengan pimpinan puncak yang mempengaruhi keputusan manajerial. Akuntan manajemen memiliki peran strategis sebagai penyedia informasi internal yang secara langsung dapat memengaruhi terbentuknya perilaku etis maupun tidak etis dalam organisasi. Peran tersebut muncul karena akuntan manajemen terlibat dalam berbagai proses penting perusahaan, seperti penganggaran, pengendalian manajemen, dan penyusunan laporan internal (Gupta, 2024; Endenich & Trapp, 2020).

Melanjutkan Endenich & Trapp (2020), penelitian ini melakukan kajian etika pada akuntan manajemen lebih mendalam melalui penelitian empiris. Meskipun literatur terdahulu menunjukkan bahwa proporsi penelitian etika akuntansi yang secara spesifik berfokus pada akuntansi manajemen masih sangat kecil (Bampton dan Cowton (2013); Gaa & Thorne, (2004). **Kajian etika dan akuntansi sangat sedikit diterbitkan pada jurnal akuntansi**, namun banyak diterbitkan pada jurnal etika bisnis (Endenich & Trapp, 2020). Hal ini disebabkan karena **kurangnya kesadaran akan komponen etika** dalam akuntansi manajemen baik di bidang akademis maupun praktik bisnis (Endenich & Trapp, 2020). Pada penelitian terkini, Caniago *et al.* (2023) dalam studi literaturnya menemukan bahwa penelitian terkait etika **belum mengintegrasikan peran nilai religius** sebagai faktor kontekstual. Oleh karenanya, **penelitian ini akan mengisi celah tersebut dengan mengkaji niat berperilaku etis akuntan manajemen** melalui pendekatan proses moral dengan memasukkan **etika kerja Islami sebagai variabel pemoderasi.**

Secara historis, akuntansi manajemen sejak tahun 1970-an telah menjadi bagian inti dalam pendekatan pengambilan keputusan dan pengendalian organisasi

Otley, (2016). Pada masa awal perkembangannya, pengendalian anggaran menjadi teknik dominan dalam sistem pengendalian manajemen dan banyak digunakan dalam penelitian berbasis kontingensi (Covaleski *et al.*, 2006). Saat ini ukuran kinerja non-keuangan dilihat sebagai bagian dari sistem pengendalian secara keseluruhan (Otley, 2016). Perkembangan ini sebagian didorong oleh kesadaran kinerja non-keuangan. Kepuasan pelanggan ditemukan berhubungan signifikan dengan kinerja akuntansi di masa depan (Ittner & Larcker, 1998), kualitas produk dan kepuasan pelanggan dapat meningkatkan hasil keuangan di masa depan (Banker *et al.*, 2000). Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa informasi akuntansi manajemen tidak hanya digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan ekonomi, tetapi juga berpotensi memengaruhi pengambilan keputusan etis baik secara eksplisit maupun implisit (Endenich & Trapp, 2020).

Dimensi etika dalam akuntansi manajemen relatif kurang mendapat perhatian, meskipun peran akuntan manajemen semakin strategis dalam proses pengambilan keputusan internal organisasi (Endenich & Trapp, 2020).

Kesenjangan ini ditegaskan secara komprehensif oleh Endenich & Trapp (2020) melalui *systematic literature review* artikel selama lebih dari tiga dekade tepatnya 35 tahun yang dipublikasikan dalam *Journal of Business Ethics*.

Hasil telaah Endenich & Trapp (2020) menunjukkan bahwa meskipun akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen (*management accounting and control*) memiliki potensi besar dalam memfasilitasi dan memengaruhi pengambilan keputusan etis, **penelitian empiris** yang secara spesifik mengkaji mekanisme **pembentukan niat berperilaku etis masih sangat terbatas**. Sebagian besar studi yang ditelaah cenderung berhenti pada tahapan *ethical recognition* dan *ethical judgment*, sementara ***ethical intention*** yang merupakan penghubung krusial antara penilaian moral dan perilaku etis aktual **belum pernah** dijadikan fokus utama penelitian. Temuan ini mengindikasikan adanya *theoretical bottleneck* dalam literatur etika akuntansi manajemen, di mana pemahaman tentang bagaimana **niat berperilaku etis terbentuk masih belum dikaji**.

Lebih lanjut, Endenich & Trapp, (2020) menekankan bahwa niat berperilaku etis tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, seperti sistem pengendalian, tekanan target kinerja, serta **pengalaman profesional** yang dialami akuntan manajemen. Namun demikian, meskipun literatur yang ada mengakui pentingnya faktor-faktor kontekstual tersebut, sebagian besar penelitian yang direview belum menguji secara integratif bagaimana **kesadaran etis**, **pengalaman etis**, dan nilai-nilai internal berinteraksi dalam **membentuk niat berperilaku individu**. Dengan kata lain, hubungan kausal dan mekanisme psikologis yang menjembatani faktor-faktor tersebut masih menjadi *open empirical question*.

Endenich & Trapp (2020) secara eksplisit menyarankan perlunya penelitian yang mempertimbangkan nilai dan **pengalaman etis** sebagai faktor kontinjensi atau **memediasi** dalam proses pengambilan keputusan etis. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memposisikan diri untuk menjawab panggilan riset yang disarankan oleh Endenich & Trapp (2020) secara empiris menguji mekanisme **pembentukan niat berperilaku etis akuntan manajemen**. Meskipun Endenich & Trapp (2020) telah memetakan kajian etika akuntansi manajemen secara sistematis selama periode 1982–2017. Namun hingga kini belum terdapat kajian lanjutan yang memperluas pemetaan tersebut pada periode setelah 2017. Literatur yang ada masih didominasi perspektif nilai Barat dan **belum mengintegrasikan peran nilai religius** sebagai faktor kontekstual (Caniago *et al.*, 2023). Oleh karena itu, **penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengkaji niat berperilaku etis akuntan manajemen** melalui pendekatan proses moral dengan memasukkan **etika kerja Islami sebagai variabel pemoderasi**. Kondisi ini membuka ruang riset yang signifikan, khususnya dalam konteks negara berkembang dan sosiologis masyarakat dengan sistem nilai religius yang kuat, seperti Indonesia.

Akuntan manajemen sangat terlibat dalam pengambilan keputusan manajerial sehingga diharapkan mendukung penegakan perilaku etis (Abeysekera, (2025); Gupta, 2024). Akuntan manajemen dan sistem pengendalian memainkan peran penting dalam kemampuan perusahaan untuk menangani masalah sosial dan

menunjukkan perilaku etis perusahaan (Endrikat *et al.*, 2017). Akuntan manajemen diharapkan mendukung penegakan perilaku etis melalui analisis, rekomendasi, dan kontrol internal.

Para pengambil keputusan telah mengabaikan nilai, sifat serta kapasitas integritas (Petrick & Scherer, 2003). Berbagai kasus yang muncul diakibatkan oleh pengabaian kepada aspek moral dan spiritualitas (Mahdavikhoua & Khotanlou, 2012). Hal ini telah menyebabkan pula perubahan pengelolaan serta sikap etika terhadap berbagai praktik bisnis (Conroy & Emerson, 2006).

Pada kajian etika di dalam organisasi, perilaku etis individu tidak lagi dipahami hanya sebagai hasil dari pengetahuan moral semata, melainkan sebagai proses kompleks yang melibatkan aspek kognitif, sosial, situasional, serta mekanisme pengendalian diri individu. Kompleksitas tersebut mendorong berkembangnya model *Ethical Decision Making* (EDM), (Jones, 1991) yang berupaya menjelaskan bagaimana individu mengenali dilema etika, membentuk penilaian moral, hingga memutuskan untuk bertindak secara etis atau tidak etis dalam konteks organisasi.

Secara umum, EDM menjelaskan proses pengambilan keputusan etis melalui empat tahapan utama, yaitu *moral awareness*, *moral judgment*, *moral intention*, dan *moral behavior* (Craft, 2013; Jones, 1991; O'Fallon & Butterfield, 2005; Rest, 1986; Treviño, 1986). Model ini menekankan bahwa perilaku etis merupakan hasil dari proses penalaran moral yang berlangsung secara bertahap dalam diri individu. Dalam perspektif ini, seseorang harus terlebih dahulu menyadari adanya persoalan moral sebelum mampu membuat penilaian dan membentuk niat untuk bertindak secara etis. Penilaian individu terhadap benar atau salah kemudian memengaruhi pembentukan niat untuk bertindak, sebelum akhirnya diwujudkan dalam perilaku moral tertentu. Dengan demikian, niat moral menjadi tahapan penting yang menghubungkan penilaian moral dengan perilaku etis aktual.

Ethical Decision Making Model (Jones, 1991) memperluas model Rest (1986) melalui konsep *moral intensity*. Jones, (1991) menjelaskan bahwa keputusan etis tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan moral individu, tetapi

juga oleh tingkat keseriusan isu etika yang dihadapi. Semakin besar konsekuensi moral suatu tindakan, semakin tinggi perhatian individu terhadap implikasi etis dari keputusan tersebut. Model ini menunjukkan bahwa **konteks situasional** memiliki peranan penting dalam memengaruhi perilaku etis, khususnya dalam lingkungan bisnis yang sarat dengan tekanan target, konflik kepentingan, dan peluang manipulasi informasi.

Treviño (1986) mengembangkan pendekatan interaksionis yang menekankan bahwa perilaku etis merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan organisasi. Pada model ini, budaya organisasi, iklim etis, sistem penghargaan, tekanan atasan, serta *locus of control* dipandang memengaruhi kecenderungan seseorang untuk bertindak etis atau tidak etis. Pendekatan Treviño, (1986) memperlihatkan bahwa perilaku etis tidak dapat dijelaskan hanya melalui dimensi moral individual, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika sosial dan struktural dalam organisasi.

Bandura (1991) melalui *Self Regulation Theory* (SRT) menjelaskan bahwa individu memiliki mekanisme *self-regulation* yang memungkinkan perilaku **dikendalikan berdasarkan standar moral tertentu**. Namun, pada kondisi tertentu individu dapat mengalami *moral disengagement*, yaitu proses pelepasan kontrol moral yang memungkinkan seseorang tetap melakukan tindakan tidak etis meskipun menyadari bahwa tindakan tersebut salah. Perspektif Bandura (1991) memberikan pemahaman bahwa niat berperilaku tidak etis tidak selalu disebabkan oleh rendahnya pengetahuan moral, tetapi juga oleh **kemampuan individu dalam merasionalisasi tindakan menyimpang agar tetap dapat diterima secara psikologis**.

Selain model EDM, pembahasan mengenai niat berperilaku etis juga tidak terlepas dari *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikembangkan oleh (Ajzen, 1991). TPB menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat perilaku (*behavioral intention*), sedangkan niat terbentuk dari tiga faktor utama, yaitu *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*. TPB (Ajzen, 1991) menjelaskan bahwa seseorang akan cenderung bertindak etis apabila memiliki sikap positif terhadap perilaku etis, memperoleh dukungan sosial

terhadap tindakan tersebut, serta merasa memiliki kontrol untuk melaksanakan perilaku etis di lingkungan kerjanya.

Meskipun TPB dapat memprediksi niat perilaku, teori ini cenderung menempatkan individu sebagai pengambil keputusan rasional yang mempertimbangkan manfaat, norma sosial, dan kontrol perilaku sebelum bertindak (Ajzen, 1991). Pada konteks dilema etika organisasi, pendekatan tersebut dinilai belum sepenuhnya mampu menjelaskan dinamika psikologis yang lebih kompleks, seperti proses *moral disengagement*, tekanan organisasi, pengalaman etis, maupun interaksi timbal balik antara lingkungan dan kontrol diri individu. Dengan kata lain, **TPB lebih menekankan pada pembentukan niat perilaku, tetapi belum secara mendalam menjelaskan bagaimana proses regulasi moral dan pengalaman sosial membentuk perilaku etis dalam organisasi.**

Berbeda dengan TPB, *Self Regulation Theory* memberikan penjelasan yang lebih luas mengenai hubungan timbal balik antara faktor personal, lingkungan dan perilaku melalui konsep *reciprocal determinism*. Pada perspektif ini, perilaku etis dipandang sebagai hasil interaksi dinamis antara pengalaman individu, pengaruh lingkungan organisasi, observasi sosial, serta kemampuan *self-regulation* (Bandura, 1991). Pendekatan ini menjadi relevan dalam konteks profesi akuntan manajemen karena akuntan manajemen tidak hanya dipengaruhi oleh niat personal, tetapi juga oleh tekanan anggaran, budaya organisasi, kepentingan manajerial, dan pengalaman etis yang berkembang dalam lingkungan kerja. Pada konteks ini meskipun TPB (Ajzen, 1991) dapat menjelaskan pembentukan niat perilaku, penelitian ini memilih menggunakan *Self Regulation Theory* (SRT) (Bandura, 1991) dan *Ethical Decision Making Model* (EDM) (Jones, 1991) sebagai landasan utama dalam membangun konstruk penelitian. **Pemilihan teori ini didasarkan pada kemampuan kedua teori dalam menjelaskan proses pembentukan perilaku etis secara lebih komprehensif melalui interaksi antara faktor personal, lingkungan organisasi, pengalaman sosial, dan mekanisme pengendalian diri individu.**

Tahap awal yang mempengaruhi niat berperilaku etis adalah **kesadaran etis** (Jones, 1991; Bandura 1991; Rest, 1986). Kesadaran Etis adalah pengenalan terhadap sifat moral dalam suatu situasi (Craft, 2013 ; Jones, 1991; Bandura,1991; Rest, 1986). Tahap ini merupakan tahapan kritis, dimana interpretasi suatu masalah cenderung mengatur premis proses pemikiran selanjutnya. Auditor misalnya menanggapi masalah dilema etis, hanya mengandalkan kemampuan teknis audit, tanpa mengenali masalah etika yang melekat, maka ia hanya mengandalkan pengetahuan tentang standar profesional dalam menyelesaikan dilema bukan berdasarkan penilaian moral (Sweeney & Roberts, 1997).

Kesadaran Etis dapat dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan dengan isu dan konteks sosial atau lingkungan sekitar (Butterfield *et al.*, 2000). Faktor ini berkaitan dengan isu seperti besarnya konsekuensi isu moral dan *framing* isu dalam bentuk moral. Faktor yang berkaitan dengan konteks sosial seperti konteks persaingan dan konsensus sosial yang dirasakan bahwa isu tersebut secara etis bermasalah. Faktor lainnya yang juga mempengaruhi kesadaran etis adalah faktor religiusitas (Conroy & Emerson, 2004), bahaya dan pelanggaran norma perilaku (Reynolds, 2006b). Kesadaran Etis berpengaruh terhadap pengalaman etis (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019a) dan nilai etika perusahaan (Valentine & Barnett, 2003).

Pengalaman etis adalah keterlibatan atau paparan individu terhadap situasi etis atau dilema moral yang memperkaya pemahamannya tentang perilaku etis dan membentuk kerangka penilaian moral (Butterfield *et al.*, 2000). Pengalaman etis seseorang akan meningkatkan akurasi penilaian etis dan keberanian untuk bertindak (Bandura, 1991). **Kesadaran Etis tidak berpengaruh langsung terhadap niat seseorang untuk berperilaku etis** (Craft, 2013; Rest , 1986). Individu yang memiliki **kesadaran etis ditunjang oleh pengalaman etis** (misalnya pimpinan yang menunjukkan sikap beretika) maka akan menentukan niatnya untuk beretika (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019a).

Selain faktor kesadaran etis dan pengalaman etis, penelitian ini juga mengkaji pengaruh **Etika Kerja Islami/ Islamic Work Ethic (IWE)** (Ali, 1992) dalam hubungan pengalaman etis dengan niat berperilaku etis. Seorang Muslim

memiliki kewajiban untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi oleh karena bekerja dipandang sebagai ibadah (Raies, 2021). Bekerja ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup serta untuk menyeimbangkan kehidupan individu dan sosial. Islam memandang pemenuhan hidup dan motif bisnis dalam perspektif tertinggi (Ahmad, 1976). Etika kerja Islami lebih menekankan kepada niat daripada hasil, yang berakar dari Al Quran dan Sunnah Nabi SAW (Yousef, 2000). Perbuatan dan niat memiliki kedudukan yang tinggi dalam Islam. Niat dibahas dalam berbagai cabang ilmu, seperti ilmu *Fiqh*, *Ushul Fiqh* dan akhlak. Imam Nawawi menempatkan Niat dalam bab pertama pada kitabnya “*Sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan sesungguhnya setiap orang akan memperoleh sesuai dengan apa yang ia niatkan...*”. Nabi Muhammad SAW menyatakan bahwa perbuatan dilakukan berdasarkan niat (Khan, 1997). Etika kerja Islami melihat kesadaran etis seseorang berdasarkan keterhubungan seseorang dengan Tuhannya (Ali, 2005). Lebih jauh lagi, termasuk keyakinan bahwa tanggungjawab tidak hanya kepada pemilik dan direksi, melainkan juga kepada Tuhannya (Alani & Alani, 2012).

Kajian literatur menunjukkan bahwa penelitian mengenai etika dalam akuntan manajemen masih relatif terbatas, lebih khusus ketika dikaitkan dengan perspektif nilai-nilai Islami. Caniago *et al.* (2023) dalam studi literaturnya menemukan bahwa meskipun isu etika akuntan telah menjadi perhatian dalam beberapa dekade terakhir, jumlah artikel yang secara spesifik meneliti perilaku etis akuntan tergolong sedikit, yakni hanya 16 artikel relevan dalam basis data *Scopus*. Lebih lanjut, ketika fokus pencarian diarahkan pada topik etika kerja Islami dalam konteks akuntansi dan etika, hasilnya menunjukkan kelangkaan penelitian yang lebih serius yaitu hanya ditemukan empat artikel, dan seluruhnya **tidak secara langsung meneliti sikap etis atau pengambilan keputusan etis oleh akuntan** (Caniago *et al.*, 2023). Temuan ini menegaskan bahwa kajian mengenai integrasi etika kerja Islami ke dalam kerangka etika dan perilaku akuntansi manajemen belum pernah dilakukan pada penelitian-penelitian sebelumnya. **Adanya celah akademik yang signifikan** untuk mengembangkan pemahaman mengenai bagaimana prinsip-prinsip etika kerja Islami dapat

berkontribusi pada penguatan pembentukan perilaku etis dalam praktik akuntansi manajemen. Kajian etika kerja Islami menarik dilakukan didasarkan beberapa alasan berikut;

Pertama, agama Islam adalah agama terbesar kedua di dunia dengan jumlah populasi Muslim dunia saat ini mencapai 2,0 milyar jiwa (*Pew Res. Cent.*, 2025). *Kedua*, Indonesia adalah negara dengan jumlah umat Muslim terbesar di dunia dengan jumlah 244,7 juta jiwa dari total populasi 281,3 juta (*GoodStats*, 2025).

Penelitian ini menggunakan *Self regulation Theory* (Bandura, 1991) yang dipandang tepat untuk mengkaji perilaku etika individu. *Self-regulation theory* (SRT) adalah sistem manajemen kesadaran pribadi yang melibatkan proses membimbing pikiran, perilaku, dan perasaan individu untuk mencapai tujuan (Bandura, 1991). Menurut SRT, perilaku individu dikendalikan melalui mekanisme pengaturan diri yang mencakup proses pengamatan diri, penilaian diri, dan pemberian sanksi diri terhadap tindakan yang dilakukan (Bandura, 1991). Pengaturan diri ini berfungsi sebagai sistem internal yang menjaga agar tindakan seseorang tetap sejalan dengan standar moral yang diyakini. Ketika proses regulasi diri melemah dikarenakan adanya tekanan pekerjaan, kelelahan moral, atau beban kognitif individu maka menjadi lebih rentan untuk melakukan moral *disengagement*, yaitu proses kognitif yang memungkinkan seseorang membenarkan tindakan tidak etis dengan menetralkan rasa bersalah atau tanggung jawab moral (Bandura, 1991).

Pada konteks EDM (Jones, 1991), pekerjaan professional seperti akuntan manajemen, moral *disengagement* dapat muncul dalam bentuk rasionalisasi seperti “*semua orang juga melakukannya*”, “*tidak ada yang dirugikan*”, atau “*ini demi kepentingan organisasi*”, yang pada akhirnya menurunkan sensitivitas moral dan membuka peluang munculnya perilaku tidak etis. Sejalan dengan SRT (Bandura, 1991), penelitian terbaru menunjukkan bahwa kegagalan pengaturan diri merupakan prediktor penting dari perilaku menyimpang di tempat kerja, karena hilangnya *self-monitoring* **membuat individu lebih mudah**

mengabaikan nilai-nilai moral dalam pengambilan keputusan (Ming *et al.*, 2025; Wang *et al.*, 2021).

Bagi akuntan manajemen yang setiap hari berhadapan dengan dilema informasi, tekanan anggaran, dan kesempatan untuk melakukan manipulasi data biaya. Efektivitas pengaturan diri menjadi sangat menentukan apakah mereka mampu mempertahankan perilaku etis atau justru terjerumus pada tindakan oportunistik yang merugikan organisasi.

Pengaturan diri terdiri dari beberapa tahapan, individu berfungsi sebagai kontributor motivasi, perilaku, dan perkembangan dalam jaringan pengaruh yang saling berinteraksi. Individu dengan kontrol impuls rendah misalnya, cenderung bertindak berdasarkan hasrat langsung (Muraven & Baumeister, 2000). Pada konteks akuntansi manajemen, kemampuan individu untuk mengendalikan impuls dan menjaga integritas moral sangat menentukan kualitas pengambilan keputusan etis.

Self Regulation Theory menjelaskan bahwa kontrol diri merupakan sumber daya psikologis terbatas yang dapat melemah ketika terus-menerus digunakan (Bandura, 1991; Muraven & Baumeister, 2000). Ketika kapasitas kontrol diri menurun, akuntan manajemen lebih rentan terhadap perilaku menyimpang, seperti manipulasi informasi biaya, keputusan oportunistik, atau tindakan tidak etis lainnya yang bertentangan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya pengendalian impuls juga dapat memunculkan konsekuensi non-kriminal, misalnya kesalahan profesional akibat tindakan gegabah atau risiko finansial pribadi karena keputusan impulsif. Pada kerangka ini, etika kerja Islami berpotensi menjadi mekanisme internal yang memperkuat ketahanan moral dan membantu mencegah penurunan kontrol diri. Nilai-nilai seperti amanah, disiplin, dan tanggung jawab diyakini dapat memperkuat kapasitas regulasi diri dan menuntun akuntan manajemen untuk tetap konsisten pada perilaku etis meskipun menghadapi tekanan pekerjaan maupun godaan oportunistik (Mann *et al.*, 2025).

Hal ini bisa menjadi salah satu jalan terlibat dalam tindak kriminal. Bagi orang-orang yang tidak melakukan kekerasan, kontrol impuls rendah dapat menyebabkan kehilangan teman karena tindakan yang ceroboh, atau masalah

keuangan yang disebabkan terlalu banyak pembelian impulsif (Muraven & Baumeister, 2000).

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan didasarkan kepada beberapa kesenjangan berikut. *Pertama*, kesenjangan teori. Meskipun skandal akuntansi telah lama terjadi, namun penelitian etika dalam akuntansi manajemen masih sangat sedikit. Kajian etika selama ini lebih banyak dikaji dalam pendidikan akuntansi (Endenich & Trapp, 2020). Kajian etika kerja Islami belum pernah dilakukan dalam akuntansi manajemen. Hal ini menjadi peluang **keterbaruan secara empiris untuk melakukan kajian etika dalam Akuntansi Manajemen** (Caniago *et al.*, 2023).

Kajian niat berperilaku etis mengadopsi model pengambilan keputusan beretika yang dikembangkan dari SRT (Bandura, 1991) dan EDM (Jones, 1991). Niat berperilaku etis dipengaruhi oleh kesadaran etis. Seseorang yang kurang kesadaran etis tentunya akan berperilaku tidak etis serta tidak melalui proses pengambilan keputusan etis (Arnaud, 2010; Schwartz, 2016). Pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis dimediasi oleh pengalaman etis.

Kesadaran etis berpengaruh pada pengalaman etis (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019). Pengalaman etis mencerminkan tampilan individu sebagai panutan etis dalam organisasi. Misalnya karyawan yang memiliki peran memimpin berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip etika sehingga memastikan bahwa perilaku etis menjadi bagian integral dari operasi sehari-hari dalam organisasi. Perilaku semacam ini diakui dan perlu untuk diikuti (Hunt *et al.*, 1984; Treviño *et al.*, 2014).

Etika kerja Islami diprediksi akan memoderasi pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis. Berdasarkan SRT (Bandura, 1991), etika kerja Islami yang didasarkan kepada keterhubungan seseorang dengan Tuhannya (Ali, 2005), dianggap akan memperkuat pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis.

Self Regulation Theory (SRT) (Bandura, 1991) dan EDM (Jones, 1991) digunakan sebagai teori dalam penelitian ini karena secara langsung menempatkan

niat berperilaku etis sebagai proses regulasi diri yang dipandu oleh standar moral, melalui mekanisme *self-monitoring*, *self-judgment*, dan *self-reactive influences*. *SRT* (Bandura, 1991) juga menjelaskan bagaimana individu menyadari dimensi moral suatu tindakan (*ethical awareness*), memaknai pengalaman etis (*ethical experience*), dan menumbuhkan dorongan internal untuk niat berperilaku etis (*ethical intention*).

Kedua, kesenjangan empiris kajian etika dengan sudut pandang kedua teori ini belum pernah diimplementasikan pada penelitian empiris pada Akuntan Manajemen. Lebih spesifik lagi kajian etika akuntan selama ini lebih banyak dilakukan pada aspek pendidikan akuntan, bukan pada akuntan manajemen (Endenich & Trapp, 2020). Selain itu penelitian di Indonesia dengan penduduk Muslim terbesar, akan memberikan kontribusi empiris baru dalam hal bidang etika dan akuntansi manajemen. Penelitian yang mengkaitkan etika kerja Islami pada etika akuntan manajemen juga belum pernah dilakukan (Caniago *et al.*, 2023).

Ketiga, kesenjangan metodologis. Penelitian ini melakukan pengujian model mediasi yang dimoderasi dengan desain penelitian kuantitatif *Structural Equation Modeling* (SEM). Tantangan terbesar dalam menguji hipotesis mediasi yang dimoderasi pada pemodelan SEM adalah kompleksitas yang mendasari pemodelan interaksi variabel laten (Sardeshmukh & Vandenberg, 2016).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kesadaran etis berpengaruh terhadap pengalaman etis pada akuntan manajemen?
2. Apakah pengalaman etis memediasi pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis pada akuntan manajemen?
3. Apakah etika kerja Islami memoderasi pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis pada akuntan manajemen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan pada pendahuluan dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kesadaran etis terhadap pengalaman etis pada akuntan manajemen.
2. Menguji pengaruh mediasi pengalaman etis pada pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis pada akuntan manajemen.
3. Menguji pengaruh moderasi etika kerja Islami pada pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis pada akuntan manajemen.

1.4 Keaslian dan Kebaruan Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur etika akuntansi, khususnya pada konteks profesi akuntan manajemen. Secara teoritis, **penelitian ini mengusulkan model** yang menguji pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis melalui peran mediasi pengalaman etis serta moderasi etika kerja Islami. Model tersebut memperluas pemahaman mengenai proses pembentukan niat berperilaku etis, khususnya bagaimana pengalaman etis dalam konteks pekerjaan memengaruhi transisi dari kesadaran moral menuju niat untuk bertindak secara etis. Selain itu, penelitian ini menempatkan etika kerja Islami sebagai faktor kontekstual yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis. Dengan demikian, **penelitian ini tidak hanya memperkaya kajian etika akuntansi manajemen, tetapi juga memberikan perspektif baru mengenai peran nilai budaya dan religius dalam proses pengambilan keputusan etis** (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019; Liyanapathirana & Low, 2024).

Penelitian ini juga **mengembangkan integrasi teoritis** antara SRT (Bandura, 1991) dan EDM (Jones, 1991) untuk menjelaskan proses pembentukan niat berperilaku etis akuntan manajemen. EDM menjelaskan tahapan pengambilan keputusan moral, mulai dari kesadaran etis hingga niat berperilaku etis, namun masih terbatas dalam menjelaskan mekanisme pengendalian diri individu dalam menghadapi dilema etika. Oleh karena itu, SRT digunakan untuk melengkapi perspektif tersebut melalui penjelasan mengenai bagaimana individu mengontrol, mengevaluasi, dan mengarahkan perilakunya sesuai standar moral yang dimiliki. Integrasi kedua teori ini memberikan kerangka yang lebih komprehensif dalam

memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan etis dalam konteks profesi akuntansi (Bandura, 1991; Jones, 1991).

Keaslian penelitian ini juga terletak pada penerapan **model *moderated mediation*** secara simultan dalam konteks etika akuntansi manajemen, yang masih jarang dikembangkan dalam literatur sebelumnya. Model tersebut mengintegrasikan kesadaran etis, pengalaman etis, dan niat berperilaku etis dalam satu kerangka penelitian dengan memasukkan etika kerja Islami sebagai variabel moderasi. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kesadaran etis dapat berkembang menjadi niat berperilaku etis melalui pengalaman etis yang dialami akuntan manajemen. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai etika Islam berperan sebagai faktor transendental yang dapat memengaruhi kekuatan hubungan tersebut (Akman & Turhan, 2018; Ho & Lin, 2011).

Model *moderated mediation* digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan mekanisme pembentukan niat berperilaku etis secara lebih komprehensif melalui peran mediasi dan moderasi secara simultan. Berdasarkan *SRT* (Bandura, 1991), individu tidak hanya merespons pengaruh lingkungan, tetapi juga secara aktif mengendalikan perilakunya sesuai dengan standar moral yang dimiliki dan pengalaman yang telah dipelajari sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, pengalaman etis berperan sebagai mediator yang menghubungkan kesadaran etis dengan niat berperilaku etis. Sementara itu, etika kerja Islami berfungsi sebagai variabel moderasi yang memengaruhi kekuatan hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis.

Berdasarkan teori EDM dari Jones (1991), individu dalam organisasi cenderung membuat keputusan etis melalui berbagai pertimbangan yang melibatkan kesadaran terhadap isu etika serta intensitas moral yang dihadapi. Melalui pendekatan *moderated mediation*, penelitian ini menjelaskan bagaimana pengalaman etis berperan dalam menghubungkan kesadaran etis dengan niat berperilaku etis. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji bagaimana etika kerja Islami dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut sesuai dengan

norma dan nilai yang berkembang dalam masyarakat mayoritas Muslim, seperti Indonesia (Cooper *et al.*, 2008; *GoodStats*, 2025; Ware *et al.*, 2013).

1.5 Kontribusi Penelitian

1.5.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian disertasi ini memberikan **kontribusi teoritis** terhadap pengembangan literatur etika akuntansi, khususnya dalam konteks profesi akuntan manajemen. **Kontribusi utama** penelitian terletak pada penggunaan SRT (Bandura, 1991) dan EDM (Jones, 1991) untuk menjelaskan mekanisme pembentukan niat berperilaku etis. Perspektif SRT menekankan bahwa individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan perilakunya melalui internalisasi standar moral dan evaluasi atas pengalaman etis yang dimiliki. Sementara itu, EDM menjelaskan proses pengambilan keputusan moral melalui tahapan kesadaran etis, penilaian moral, niat moral, dan perilaku moral. Dengan mengintegrasikan kedua perspektif tersebut, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai bagaimana kesadaran etis dapat berkembang menjadi niat berperilaku etis melalui pengalaman etis dalam konteks profesi akuntan manajemen.

Kontribusi teoritis berikutnya terletak pada pengembangan integrasi antara SRT dan EDM yang selama ini cenderung dikaji secara terpisah dalam literatur etika organisasi. Integrasi tersebut memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam menjelaskan bagaimana individu tidak hanya mengenali dilema etis, tetapi juga menginternalisasi pengalaman etis ke dalam proses pengendalian diri yang membentuk niat untuk bertindak secara etis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memperluas cakupan teoritis mengenai hubungan antara kesadaran etis, pengalaman etis, dan niat berperilaku etis dalam konteks pengambilan keputusan etis organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan model *moderated mediation* dalam literatur etika akuntansi melalui penempatan etika kerja Islami sebagai variabel moderasi pada hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis. Pendekatan ini memperluas kajian etika organisasi yang

selama ini masih didominasi oleh perspektif nilai Barat dengan memasukkan nilai religius sebagai faktor kontekstual dalam proses pengambilan keputusan etis. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model perilaku etis berbasis nilai religius yang relevan dengan konteks budaya Indonesia sebagai negara dengan mayoritas penduduk Muslim.

1.5.2 Kontribusi Empiris

Secara empiris, penelitian ini diharapkan memberikan bukti mengenai mekanisme pembentukan niat berperilaku etis pada profesi akuntan manajemen. Temuan penelitian diarahkan untuk menunjukkan bahwa kesadaran etis memiliki pengaruh terhadap pengalaman etis individu dalam menghadapi dilema moral di lingkungan kerja. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa kesadaran moral menjadi fondasi penting dalam membentuk sensitivitas individu terhadap persoalan etika dalam praktik profesional.

Penelitian ini juga diharapkan memberikan bukti empiris bahwa pengalaman etis memediasi pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa internalisasi nilai moral tidak secara langsung membentuk niat berperilaku etis tanpa adanya pengalaman nyata dalam menghadapi situasi etis di tempat kerja.

Kontribusi empiris berikutnya terletak pada bukti mengenai peran etika kerja Islami sebagai variabel moderasi pada pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis. Pada konteks ini, nilai-nilai etika kerja Islami diharapkan memperkuat pengaruh pengalaman etis terhadap pembentukan niat berperilaku etis. Temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai religius tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai faktor kontekstual yang memengaruhi kualitas pengambilan keputusan etis dalam profesi akuntansi. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa pembentukan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen dipengaruhi oleh mekanisme mediasi pengalaman etis dan diperkuat oleh etika kerja Islami sebagai nilai moral berbasis religius.

1.5.3 Kontribusi Metodologis

Penelitian ini memberikan kontribusi metodologis melalui penerapan model *moderated mediation* berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji pengaruh mediasi yang dimoderasi secara simultan dalam satu kerangka analisis. Pendekatan ini memungkinkan pengujian hubungan struktural yang kompleks antara kesadaran etis, pengalaman etis, niat berperilaku etis dan etika kerja Islami. Penggunaan SEM juga memberikan fleksibilitas dalam menguji pengaruh langsung, tidak langsung, serta *interaction effect* pada model perilaku etis yang masih relatif terbatas dalam literatur etika akuntansi manajemen di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi melalui adaptasi dan pengujian validitas konstruk etika kerja Islami dalam konteks profesi akuntan manajemen. Selama ini, instrumen etika kerja Islami lebih banyak digunakan pada konteks perbankan, industri umum, dan sektor pemerintahan (Al-Shamali et al., 2021; Astuti, 2024; Nasution & Rafiki, 2019). Dengan mengintegrasikan konstruk tersebut ke dalam model perilaku etis akuntan manajemen, penelitian ini memperluas validitas eksternal etika kerja Islami sekaligus menunjukkan relevansinya sebagai faktor kontekstual dalam pengambilan keputusan etis. Penelitian ini memperkaya pengembangan model perilaku etis melalui penggunaan pendekatan *moderated mediation* berbasis SEM serta validasi konstruk etika kerja Islami pada konteks profesi akuntan manajemen.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoretis (*Grand Theory*)

2.1.1 Self Regulation Theory

Self Regulation Theory (SRT) adalah kapasitas untuk merencanakan, membimbing, dan memantau perilaku seseorang secara fleksibel dalam menghadapi keadaan yang berubah (Bandura, 1991; Brown, 1998). Dalam perspektif ini, perilaku manusia tidak dipandang sebagai respons otomatis terhadap lingkungan, tetapi sebagai hasil dari proses pengaturan diri yang melibatkan pemikiran, emosi, dan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, SRT menempatkan individu sebagai agen aktif yang mampu mengontrol perilakunya secara sadar melibatkan manajemen **kesadaran pribadi** dalam proses membimbing pikiran, perilaku, dan perasaan seseorang untuk mencapai tujuan.

Perkembangan teori ini berakar pada pemikiran Bandura mengenai perilaku manusia yang awalnya diperkenalkan melalui *Social Learning Theory* (Bandura, 1977). Teori tersebut menekankan bahwa individu belajar melalui observasi, modeling, dan representasi simbolik. Bandura menunjukkan bahwa proses pembelajaran tidak selalu memerlukan pengalaman langsung, tetapi juga dapat terjadi melalui proses kognitif terhadap perilaku yang diamati. Pemikiran ini kemudian berkembang menjadi *Social Cognitive Theory* (SCT) yang memperkenalkan konsep *triadic reciprocal causation*, yaitu interaksi dinamis antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Melalui serangkaian penelitian eksperimental, Bandura menunjukkan bahwa penguatan tidak harus dialami secara langsung, tetapi dapat dimediasi secara kognitif. Temuan ini memperluas kritik terhadap pendekatan behavioris tradisional.

Pada tahap selanjutnya, Bandura (1991) mengembangkan *Social Cognitive Theory* (SCT), yang memperkenalkan konsep kausalitas timbal balik triadik (*triadic reciprocal causation*). Pada model ini, perilaku manusia dipandang

sebagai hasil interaksi dinamis antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. **Individu bukan sekadar organisme reaktif**, melainkan agen proaktif yang **dapat mempengaruhi lingkungannya**. Perkembangan ini mengantarkan pada formulasi *SRT*. *SRT* menempatkan kemampuan **pengaturan diri** sebagai **mekanisme inti** dalam pelaksanaan agensi pribadi. Bandura menegaskan bahwa sebagian besar tindakan manusia bersifat proaktif melalui proses pemikiran sebelumnya, bukan semata reaktif terhadap stimulus eksternal. Individu tidak hanya mengantisipasi konsekuensi perilaku, tetapi juga menetapkan tujuan, mengevaluasi kemajuan, serta menegakkan standar moral dan profesional yang memandu perilakunya.

Self Regulation Theory juga mencakup mekanisme efikasi diri, yang memainkan peran sentral dalam pelaksanaan agensi pribadi dengan dampaknya yang kuat pada pemikiran, pengaruh, motivasi, dan tindakan (Efklides *et al.*, 2003). Mekanisme pengaturan diri juga berperan dalam pembentukan perilaku moral. Namun, dibandingkan dengan domain prestasi, proses pengaturan diri dalam domain moral memiliki kompleksitas yang lebih tinggi. Pada konteks moral, standar evaluatif cenderung lebih stabil, sementara faktor penilaian dan reaksi afektif individu menjadi lebih beragam dan *intens*. (Code, 2020). Dengan demikian, *SRT* memberikan landasan teoritis yang relevan untuk menjelaskan bagaimana individu membentuk dan mengendalikan niat berperilaku etis dalam konteks profesional.

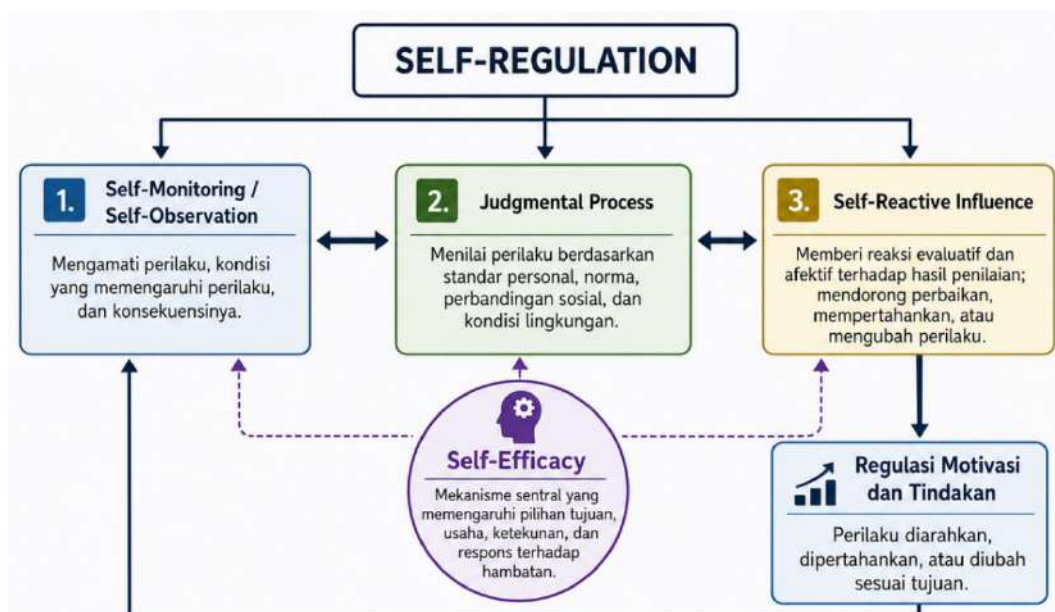
2.1.2 Struktur Self Regulation Theory

Pada perspektif teori sosial kognitif, Bandura (1991) memandang regulasi diri (*self-regulation*) sebagai mekanisme utama yang memungkinkan individu mengarahkan, mengendalikan, dan mengevaluasi perilakunya sendiri secara proaktif. Regulasi diri tidak dipahami semata-mata sebagai kemampuan menahan dorongan atau mengontrol perilaku secara mekanistik, tetapi sebagai suatu sistem psikologis yang melibatkan proses kognitif, motivasional, afektif, dan sosial. Menurut Bandura, (1991), manusia bukan hanya objek yang pasif terhadap pengaruh lingkungan, melainkan agen aktif yang mampu mempengaruhi

tindakannya melalui proses pengamatan diri, penilaian diri, dan reaksi diri. Regulasi diri berfungsi sebagai mekanisme penghubung antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan sosial dalam menentukan pola tindakan individu.

Struktur regulasi diri menurut Bandura, (1991) terdiri atas tiga subfungsi utama, yaitu *self-monitoring* atau pengamatan diri, *judgmental process* atau proses penilaian diri, dan *self-reactive influence* atau pengaruh reaksi diri (Gambar 2.1). Ketiga subfungsi tersebut bekerja secara saling berkaitan dalam membentuk perilaku yang terarah pada tujuan. Subfungsi pertama, yaitu pengamatan diri, merujuk pada kemampuan individu untuk memperhatikan dan mencatat perilakunya sendiri, kondisi yang melatarbelakangi munculnya perilaku tersebut, serta konsekuensi yang ditimbulkannya. Melalui pengamatan diri, individu memperoleh informasi mengenai kualitas, frekuensi, intensitas, dan konteks perilaku yang dilakukan. Informasi ini menjadi dasar penting bagi proses regulasi selanjutnya, sebab individu tidak dapat mengatur perilakunya secara efektif apabila ia tidak memiliki kesadaran yang memadai terhadap performa dan pola tindakannya sendiri.

Subfungsi kedua adalah proses penilaian diri. Pada tahap ini, individu mengevaluasi perilakunya dengan cara membandingkan hasil pengamatan diri dengan standar tertentu. Standar tersebut dapat berupa standar personal, norma sosial, capaian orang lain, pengalaman performa sebelumnya, maupun standar kelompok. Penilaian diri menurut Bandura (1991), tidak hanya bergantung pada hasil perilaku secara objektif, tetapi juga pada makna yang diberikan individu terhadap perilaku tersebut.



Gambar 2.1: Struktur *Self Regulation Theory*
Sumber: Bandura, (1991)

Suatu perilaku akan lebih kuat memunculkan evaluasi diri apabila perilaku itu dianggap penting, bernilai, dan relevan dengan tujuan pribadi individu. Oleh karena itu, proses penilaian diri melibatkan aspek kognitif yang kompleks, karena individu menafsirkan apakah performanya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan, apakah keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor internal atau eksternal, serta sejauh mana aktivitas tersebut memiliki nilai bagi dirinya.

Subfungsi ketiga adalah pengaruh reaksi diri. Setelah individu menilai perilakunya, ia akan memberikan respons terhadap dirinya sendiri dalam bentuk reaksi evaluatif, afektif, maupun motivasional. Apabila perilaku dinilai sesuai atau melampaui standar yang ditetapkan, individu dapat mengalami kepuasan diri, kebanggaan, dan dorongan untuk mempertahankan atau meningkatkan perilaku tersebut. Sebaliknya, apabila perilaku dinilai tidak memenuhi standar, individu dapat mengalami ketidakpuasan, kekecewaan, atau dorongan untuk memperbaiki tindakan. Reaksi diri inilah yang menjadikan standar personal memiliki kekuatan regulatif. Dengan kata lain, standar tidak akan berfungsi secara efektif apabila tidak disertai dengan konsekuensi psikologis yang diberikan individu kepada

dirinya sendiri. Melalui mekanisme ini, individu terdorong untuk memilih, mempertahankan, mengubah, atau menghentikan perilaku tertentu.

Selain ketiga subfungsi tersebut, Bandura (1991) menempatkan *self-efficacy* sebagai mekanisme sentral dalam regulasi diri. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Keyakinan efikasi diri mempengaruhi cara individu menetapkan tujuan, memilih strategi, mengerahkan usaha, mempertahankan ketekunan, serta menghadapi hambatan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, memiliki komitmen yang lebih kuat, dan lebih mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan. Sebaliknya, **individu dengan efikasi diri rendah** cenderung lebih mudah meragukan kemampuannya, menghindari tantangan, dan **menyerah ketika menghadapi tekanan dan kegagalan**. Oleh karena itu, dalam teori Bandura (1991), regulasi diri tidak dapat dipisahkan dari keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya.

Struktur *self-regulation* dalam teori Bandura (1991) dapat dipahami sebagai suatu sistem yang berlangsung melalui pengamatan diri, penilaian diri, dan reaksi diri, yang seluruhnya dipengaruhi oleh keyakinan efikasi diri serta konteks sosial tempat individu berada. Proses tersebut menunjukkan bahwa perilaku manusia tidak hanya diarahkan oleh dorongan internal atau tekanan eksternal, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk menetapkan standar, mengevaluasi pencapaian, memberikan konsekuensi terhadap dirinya sendiri, dan menyesuaikan tindakan berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Oleh karena itu, regulasi diri dalam SRT Bandura (1991) merupakan proses aktif, reflektif, dan dinamis yang menjelaskan bagaimana individu mengarahkan perilakunya secara sadar menuju tujuan yang dianggap bernilai.

Regulasi diri menurut Bandura (1991) merupakan proses psikologis yang memungkinkan individu mengontrol perilaku melalui tiga mekanisme utama, yaitu pengamatan diri terhadap perilaku, penilaian diri berdasarkan standar tertentu, dan reaksi diri sebagai konsekuensi evaluatif atas perilaku tersebut. Ketiga mekanisme ini tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling berinteraksi

dalam sistem sosial-kognitif yang dipengaruhi oleh efikasi diri. SRT Bandura (1991) memberikan dasar konseptual bahwa keberhasilan individu dalam mengarahkan perilaku sangat bergantung pada **kesadaran** terhadap tindakan, kemampuan mengevaluasi pencapaian, pemberian respons terhadap diri sendiri, serta keyakinan bahwa dirinya mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Proses Internal yang Mempengaruhi Perilaku Moral

Bandura (1991) menegaskan bahwa perilaku moral tidak hanya dikendalikan oleh sanksi eksternal, tetapi juga oleh mekanisme *internal self-regulation* yang bekerja melalui standar moral, proses penilaian, dan reaksi diri. Mekanisme internal ini mencakup:

A. Standar Moral yang Stabil

Tidak seperti standar kinerja yang dapat berubah, standar moral cenderung lebih stabil dan menjadi pedoman permanen dalam menilai benar atau salah (Bandura, 1991, hlm. 276–277). Akuntan manajemen, misalnya memiliki standar moral yang tertanam dalam kode etik profesi.

Stabilitas standar moral ini penting karena akuntan manajemen sering dihadapkan pada dilema etis, misalnya dalam hal pelaporan biaya, pengalokasian sumber daya, atau pengambilan keputusan strategis yang berdampak luas pada pemangku kepentingan. Ketika standar kinerja dapat dinegosiasikan atau disesuaikan dengan target organisasi, **standar moral tetap menjadi acuan yang tidak berubah**, sehingga membantu akuntan untuk menilai apakah suatu tindakan sesuai dengan prinsip kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial.

B. Mekanisme Penilaian Moral yang Kompleks

Penilaian moral melibatkan pertimbangan berbagai faktor seperti niat, konteks situasional, dampak terhadap orang lain, tingkat pelanggaran, serta karakteristik pihak-pihak terkait (Bandura, 1991, hlm. 277). Kompleksitas ini menentukan **apakah suatu perilaku dianggap etis atau tidak**.

Berdasarkan pertimbangan niat, konteks, dan dampak, akuntan manajemen dapat menghindari jebakan rasionalisasi seperti “*sekadar mengikuti perintah*” atau “*demi kepentingan organisasi*.” Sebaliknya, mereka diarahkan untuk melihat

keputusan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan profesional yang lebih luas.

C. *Affective Self-Reactions*

Perilaku moral sangat dipengaruhi oleh intensitas reaksi emosional terhadap tindakan tertentu. Pelanggaran moral menghasilkan rasa bersalah atau malu, sedangkan kepatuhan terhadap prinsip moral menghasilkan kebanggaan atau ketenangan batin (Bandura, 1991, hlm. 276–278). Reaksi afektif ini mendorong individu untuk tetap menjaga perilaku moral.

Reaksi emosional ini juga berfungsi sebagai penguat moral (*moral reinforcement*). Rasa bangga atas kepatuhan terhadap kode etik memperkuat perilaku etis di masa depan, sementara rasa bersalah atau malu akibat pelanggaran berfungsi sebagai sinyal korektif agar individu tidak mengulangi kesalahan yang sama. Afektif *self-reactions* menjadi bagian integral dari sistem pengaturan moral yang menjaga konsistensi perilaku beretika dalam jangka panjang.

D. *Moral Agency sebagai Bentuk Pengendalian Diri*

Bandura (1991) menyatakan bahwa manusia bertindak sebagai *moral agent* melalui dua mekanisme: *anticipatory self-sanction* (mencegah perilaku tidak etis sebelum terjadi) dan *reactive self-sanction* (mengoreksi setelah perilaku terjadi). Mekanisme ini menjelaskan mengapa sebagian profesional tetap bertindak etis meskipun peluang untuk melakukan pelanggaran tidak terdeteksi sangat besar.

2.1.4 *Self-Regulation sebagai Mekanisme Pengendali Tindakan Profesional*

Pada konteks profesional, SRT berperan sebagai sistem internal yang mengarahkan perilaku, meningkatkan kualitas keputusan, dan memastikan integritas profesional.

A. *Pengaruh Self-Regulation terhadap Pengambilan Keputusan Profesional*

Bandura (1991) menunjukkan bahwa SRT memengaruhi penggunaan strategi analitis, pemrosesan informasi, dan keteguhan dalam menghadapi tekanan organisasi (hlm. 265–272). Profesional dengan pengaturan diri yang kuat mampu

mempertahankan standar etis meskipun berhadapan dengan target kinerja, insentif finansial, atau tekanan atasan (Bandura, 1991; Kaptein, 2011).

B. *Self-Efficacy* sebagai Pendorong Pengaturan Diri

Keyakinan diri memengaruhi bagaimana profesional menetapkan standar, bertahan menghadapi kesulitan, dan merespons kegagalan (Bandura, 1991, hlm. 257–259). Akuntan manajemen dengan *self-efficacy* tinggi mungkin dapat melakukan tindakan etis karena merasa mampu menolak tekanan untuk berbuat curang.

C. Peran *Self-Regulation* dalam Pencegahan Perilaku Tidak Etis

Regulasi diri mencegah terjadinya perilaku tidak etis melalui:

1. Monitoring diri terhadap potensi deviasi. Monitoring diri terhadap potensi deviasi merupakan salah satu mekanisme penting dalam menjaga konsistensi perilaku individu maupun organisasi terhadap standar yang telah ditetapkan. Konsep ini berkaitan erat dengan *self-regulation* dan *self-monitoring*, pada literatur psikologi dan manajemen dipandang sebagai strategi untuk mengantisipasi kesalahan, mengurangi bias, serta meningkatkan akuntabilitas (Muraven & Baumeister, 2000).
2. Evaluasi diri terhadap kesesuaian tindakan dengan kode etik. Menurut Rest (1986) dalam *Journal of Moral Education*, evaluasi diri merupakan bagian dari *Four Component Model of Moral Behavior*, yang menekankan bahwa kesadaran moral, penilaian moral, motivasi moral, dan karakter moral harus berjalan beriringan agar individu mampu bertindak sesuai dengan kode etik. Lebih lanjut, Schön (2017) dalam *The Reflective Practitioner* menegaskan bahwa refleksi kritis terhadap tindakan profesional memungkinkan individu untuk mengidentifikasi potensi pelanggaran etika dan memperbaiki praktiknya secara berkelanjutan, dan
3. Sanksi diri ketika menghadapi konflik moral. Menurut Bandura (1991) dalam *Psychological Review*, konsep *self-sanction* merupakan bagian dari teori pengaturan moral, di mana individu secara aktif menginternalisasi standar moral dan menegakkan kontrol diri melalui penghargaan atau hukuman internal. Ketika terjadi konflik moral, *self-sanction* berperan sebagai

mekanisme korektif yang mencegah perilaku menyimpang. Lebih lanjut, Tangney *et al.*, (2007) dalam *Annual Review of Psychology* menekankan bahwa emosi moral seperti **rasa bersalah dan malu berfungsi sebagai sanksi diri** yang efektif dalam menjaga perilaku prososial. Bandura (1991) menekankan bahwa **proses internal ini berfungsi bahkan ketika tidak ada pengawasan eksternal**, sehingga menjadi “*garis pertahanan terakhir*” terhadap deviasi moral.

D. Relevansi *Self Regulation Theory* dalam Profesi Akuntan Manajemen

Pada profesi akuntan manajemen, SRT menjadi relevan karena:

1. Banyak keputusan etis bersifat *judgment-based* dan tidak selalu terlihat oleh pihak luar (Jones, 1991) (Treviño, 1986).
2. Adanya tekanan kepentingan, target laba, dan ekspektasi manajemen (Healy & Wahlen, 1999).
3. Perlunya mempertahankan objektivitas dan integritas dalam proses perencanaan dan pengendalian (Shafer, 2002).

Kerangka SRT Bandura (1991) memberikan landasan teoretis yang kuat untuk menjelaskan bagaimana akuntan manajemen menjaga perilaku etis melalui mekanisme internal, bukan semata-mata karena tekanan atau hukuman eksternal.

Sistem pengaturan diri terletak di jantung proses kausal. Tidak hanya menengahi efek dari sebagian besar pengaruh eksternal, tetapi memberikan dasar bagi tindakan yang bertujuan. Kebanyakan perilaku manusia, yang bertujuan, diatur oleh pemikiran ke depan. Perspektif waktu masa depan memanifestasikan dirinya dalam berbagai cara. Manusia membentuk keyakinan tentang apa yang dapat mereka lakukan, mengantisipasi kemungkinan konsekuensi dari tindakan prospektif, menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri, serta merencanakan tindakan yang mungkin menghasilkan hasil yang diinginkan. Melalui latihan pemikiran, manusia memotivasi diri mereka sendiri dan membimbing tindakan mereka dengan cara proaktif antisipatif (Bandura, 1991b).

Kemampuan bertindak yang disengaja dan bertujuan berakar pada aktivitas simbolik (Bandura, 1991). Peristiwa masa depan tidak dapat menjadi penyebab motivasi dan tindakan saat ini. Namun, dengan diwakili secara kognitif di masa

sekarang, peristiwa masa depan yang dikandung diubah menjadi motivator dan pengatur perilaku saat ini. Pada kontrol antisipatif, perilaku diarahkan oleh tujuan yang disadari tidak ditarik oleh keadaan masa depan yang tidak terwujud. Agen penyebab berada dalam pemikiran ke depan dan mekanisme pengaturan diri yang diterjemahkan ke dalam insentif dan panduan untuk tindakan yang bertujuan.

Jika perilaku manusia diatur semata-mata oleh hasil eksternal, manusia akan berperilaku seperti baling-baling cuaca, terus-menerus mengubah arah untuk menyesuaikan diri dengan pengaruh sosial sesaat apa pun yang menimpanya (Bandura, 1991). Namun pada kenyataannya, manusia memiliki kemampuan refleksi dan reaktif diri yang memungkinkan mereka untuk melakukan kontrol atas pikiran, perasaan, motivasi, dan tindakan mereka. Pada pelaksanaan pengarahannya sendiri, manusia mengadopsi standar perilaku tertentu yang berfungsi sebagai panduan dan motivator dan mengatur tindakan mereka secara antisipatif melalui pengaruh reaktif diri. Fungsi manusia diatur oleh interaksi sumber pengaruh yang dihasilkan sendiri dan juga faktor eksternal (Bandura, 1991).

Pengaturan diri mengacu pada diri pribadi yang mengubah tanggapan atau keadaan batinnya sendiri. Biasanya mengambil bentuk yang mengesampingkan satu respons atau perilaku dan menggantinya dengan respons yang kurang umum tetapi lebih diinginkan. Misalnya, ketika seorang perokok memiliki keinginan untuk merokok tetapi kemudian tidak menyalakan rokok, ia mengatur sendiri impulsnya. Pengaturan diri juga mencakup kemampuan untuk menunda pemuasan, seperti ketika seorang anak mengesampingkan keinginan untuk makan kue di piringnya dan sebagai gantinya menunggu dua kue di oven (Baumeister *et al.*, 2007).

Self Regulation Theory dapat diterapkan bergantung pada kontrol impuls, yaitu pengelolaan keinginan jangka pendek. Manusia dengan kontrol impuls rendah cenderung bertindak berdasarkan keinginan seketika. Hal ini menjadi dasar bagi orang-orang melakukan tindak kriminal di saat-saat yang genting. Bagi orang-orang yang tidak melakukan kekerasan, efek impuls rendah dapat

menyebabkan kehilangan teman disebabkan oleh tindakan ceroboh, atau masalah keuangan karena terlalu banyak pembelian yang impulsif.

Sebagian besar pengaturan diri bergantung pada transendensi (yaitu di luar segala kesanggupan manusia, KBBI) (Baumeister *et al.*, 2007). Dilema yang paling umum menyangkut konflik adalah antara tergoda untuk menikmati sesuatu di lingkungan stimulus langsung atau godaan dikekang menurut beberapa aturan atau standar yang abstrak, yang mungkin terkait dengan sesuatu di masa lalu atau masa depan yang jauh. Praktek Muslim menjaga makanan halal misalnya, melakukan penolakan untuk makan makanan yang sesuai ketentuan syariat, berdasarkan prinsip-prinsip agama yang ditetapkan berabad-abad yang lalu.

Transendensi dengan demikian menurut Baumeister *et al.*, (2007) berperan penting untuk menunda kepuasan, dan kapasitas untuk menunda berkontribusi baik secara kolektif maupun individual bagi kesuksesan manusia.

2.1.5 Self Regulation Theory dan Etika Akuntan

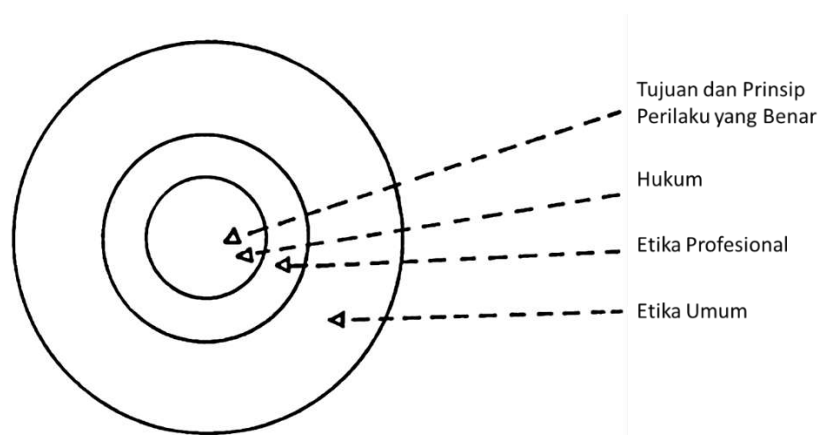
Norman (2011) menyatakan tentang pembenaran kewajiban di luar kepatuhan dalam bidang ilmiah etika bisnis yang disebut dalam *stakeholder theory, the paradigms of corporate citizenship or corporate social responsibility*, mendapat kritik yang kuat dan meyakinkan dalam berbagai literatur. Norman (2011) melihat pendekatan etika bisnis yang dibangun di atas kerangka kerja konseptual, normatif, politik dari regulasi dan pengaturan diri (SRT). Kerangka kerja ini menunjukkan berguna di berbagai bidang kelembagaan di mana banyak keluhan umum tentang praktik bisnis yang tidak etis atau tidak bertanggung jawab.

Pendekatan pengaturan diri terhadap etika bisnis tumbuh dari "pendekatan kegagalan pasar" (*market failure*) untuk mengatasi kesalahan yang berpotensi berlebihan dalam dua arah; di satu sisi asumsi bahwa tidak etis untuk mendapatkan keuntungan dari kegagalan pasar dan di sisi lain, tidak ada alasan berasumsi bahwa semua praktik bisnis yang tidak etis, dapat dijelaskan secara memadai sebagai kegagalan pasar (Schmidhuber *et al.*, 2022). Pengaturan diri secara umum lebih baik daripada peraturan negara (atau sebaliknya). Etika bisnis

sebagai pengaturan diri (SRT) membantu membedakan antara apa yang sebenarnya wajib dilakukan oleh perusahaan, di atas dan di luar kepatuhan terhadap undang-undang, di satu sisi, di sisi lain apa yang mungkin baik untuk dilakukan, bahkan jika tidak diwajibkan untuk melakukannya (Bandura, 1991). Perusahaan yang menjalankan kewajiban etika dan hukum yang dihasilkan oleh pendekatan ini sepatutnya dapat dilihat sebagai "*bertanggung jawab secara sosial*," sebagai "*warga perusahaan yang patut dicontoh*," dan sebagai "*pemangku kepentingan yang baik*" (Norman, 2011).

Standar etika dan kepatuhan yang berkembang yang beroperasi di tingkat nasional dan internasional dalam industri farmasi, merupakan contoh evolusi global etika bisnis internasional yang terlihat di banyak industri. Industri telah mengadopsi model pengaturan diri (SRT) yang telah melengkapi dan mendukung inisiatif lain dalam ruang regulasi atau legislatif, serta program etika perusahaan farmasi individu. Upaya industri untuk meningkatkan dan mengembangkan kerangka etika dan kepatuhannya, adalah contoh tren yang lebih luas menuju kerangka kerja etika bisnis yang lebih besar di semua sektor bisnis (Shaw & Whitney, 2016).

Bollom (1988) mengembangkan serangkaian lingkaran dengan pusat yang sama tetapi keadaan yang berbeda (Gambar 2.2). Etika umum adalah aturan perilaku yang benar yang intinya memiliki tujuan dan prinsip dari model perilaku yang benar (Schmidt, 2023). Hukum terdiri dari kelompok aturan perilaku yang jauh lebih kecil seperti halnya kode etik profesional, tetapi keduanya masih memiliki tujuan dan prinsip yang sama dari model perilaku benar normatif. Lingkaran yang masih lebih besar adalah tata krama umum. Jika memang terdapat struktur etika yang konsisten, koheren, dan terintegrasi, maka alasan untuk berpegang pada kode etik terdapat pada tujuan dan prinsip perilaku etis. Etika umum, etika profesi, dan hukum adalah kepedulian terhadap kerja sama kelompok sehingga individu dan kelompok individu yang saling bekerja sama, dapat memenuhi kebutuhan (Endenich & Trapp, 2020).



Gambar 2.2 Serangkaian Lingkaran Etika
Sumber; Bollow (1988)

Berdasarkan pandangan pengaturan diri (SRT) akuntan manajemen, kepatuhan terhadap kode etik berfungsi sebagai strategi pengaturan diri yang menjaga integritas, meningkatkan kepercayaan publik, dan memperkuat legitimasi profesi. Kode etik menekankan pada kebutuhan akan kemandirian dan kompetensi ketika melakukan fungsi attestasi. Jika akuntan manajemen tidak memiliki independensi atau kompetensi, publik tidak membutuhkan layanan mereka tentunya. Jadi, untuk menjamin kelangsungan profesi, akuntan manajemen cukup logis, mematuhi kode etik. akuntan manajemen juga mengubah kode etik saat lingkungan berubah, selalu memberikan prioritas utama kepada publik. Akuntan manajemen mematuhi kode etik untuk alasan yang berbeda. Individu akan mematuhi kode etik jika mereka dibesarkan dan dididik dengan kepedulian terhadap kesejahteraan kelompok, sehingga melakukan tindakan yang tidak etis mengakibatkan kepedihan hati nurani yang parah. Mereka juga akan patuh jika ada ketakutan akan ketahuan melanggar kode etik, yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau bahkan hilangnya kepuasan kebutuhan yang ditawarkan oleh profesi akuntansi. Hanya dengan meninjau semua praktik audit, akan menghasilkan tekanan psikologis yang diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap kode etik tersebut (Bollow, 1988).

Pengaturan diri menyediakan kerangka konseptual yang begitu kuat bagi etika profesional. Berbeda dari pendekatan normatif tradisional yang menekankan aturan, SRT menekankan mekanisme internal sebagai penggerak perilaku etis.

Individu mengintegrasikan standar moral dan profesional ke dalam struktur evaluasi dirinya. Kepatuhan tidak sekadar muncul dari **ancaman sanksi eksternal**, tetapi dari **komitmen moral pribadi**.

Pada etika bisnis modern, pendekatan pengaturan diri menjadi elemen penting dalam *governance*. Kode etik profesional, standar perilaku, dan pedoman profesi merupakan instrumen eksternal yang menjadi acuan bagi mekanisme internal. Ketika standar ini **terinternalisasi**, individu secara aktif **menjaga konsistensi** perilaku profesional.

2.1.6 Ethical Decision Making Model

Model pengambilan keputusan etis yang dikembangkan oleh Jones (1991) merupakan salah satu model penting dalam kajian etika organisasi karena menekankan bahwa keputusan etis individu tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik personal dan lingkungan organisasi, tetapi juga oleh karakteristik isu moral yang dihadapi. Jones (1991) menyebut model ini sebagai *ethical decision making model* (EDM), yaitu model pengambilan keputusan etis yang bergantung pada sifat dan tingkat keseriusan isu etis. Suatu keputusan menjadi bermuatan moral apabila tindakan yang dilakukan secara bebas oleh individu dapat menimbulkan kerugian atau manfaat bagi pihak lain. Oleh karena itu, keputusan etis dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari penilaian individu terhadap dampak moral dari isu yang dihadapinya (Jones, 1991).

Secara konseptual, model Jones (1991) berangkat dari model empat komponen yang dikembangkan oleh Rest, (1986). Rest (1986) menjelaskan bahwa perilaku moral terjadi melalui empat proses psikologis utama, yaitu *moral sensitivity*, *moral judgment*, *moral motivation*, dan *moral character*. Keempat komponen tersebut menunjukkan bahwa **tindakan moral tidak muncul secara otomatis** hanya karena seseorang mengetahui nilai moral tertentu, tetapi memerlukan kemampuan mengenali isu moral, menilai tindakan yang benar, memprioritaskan nilai moral, serta melaksanakan tindakan moral secara konsisten. Jones (1991) dalam hal ini tidak menggantikan model Rest (1986), tetapi memperluasnya dengan menambahkan bahwa proses moral tersebut sangat

dipengaruhi oleh intensitas moral dari isu yang sedang dihadapi (Jones, 1991; Rest, 1986).

Pada model Jones (1991), proses pengambilan keputusan etis terdiri atas beberapa tahap yang sejalan dengan kerangka Rest (1986), yaitu pengenalan isu moral, penilaian moral, pembentukan niat moral, dan pelaksanaan perilaku moral. Tahap pertama adalah pengenalan isu moral, yaitu kondisi ketika individu menyadari bahwa suatu situasi memiliki konsekuensi moral bagi pihak lain. Tahap kedua adalah penilaian moral, yaitu proses menentukan tindakan mana yang benar atau dapat dibenarkan secara moral. Tahap ketiga adalah pembentukan niat moral, yaitu komitmen individu untuk memilih tindakan yang dianggap benar. Tahap keempat adalah perilaku moral, yaitu pelaksanaan tindakan etis secara nyata. Model Jones tetap mempertahankan struktur proses moral Rest, tetapi menambahkan faktor kontingen yang menjelaskan mengapa isu tertentu lebih kuat mendorong keputusan etis dibandingkan isu lainnya (Jones, 1991; Rest, 1986).

Kontribusi utama Jones (1991) terletak pada konsep *moral intensity*. *Moral intensity* merujuk pada tingkat kekuatan tuntutan moral yang melekat pada suatu isu etis. Jones (1991) berpendapat bahwa semakin tinggi intensitas moral suatu isu, semakin besar kemungkinan individu mengenali isu tersebut sebagai persoalan moral, membuat penilaian moral yang lebih serius, membentuk niat moral, dan melaksanakan tindakan etis. Sebaliknya, apabila suatu isu dianggap memiliki intensitas moral yang rendah, individu lebih mungkin mengabaikan dimensi etis dari situasi tersebut atau menilai persoalan tersebut sebagai persoalan teknis, administratif, atau pragmatis semata. Oleh karena itu, *moral intensity* menjadi unsur pembeda utama antara model Jones dan model keputusan etis lainnya (Jones, 1991).

Jones (1991) menjelaskan bahwa *moral intensity* terdiri atas enam dimensi, yaitu *magnitude of consequences*, *social consensus*, *probability of effect*, *temporal immediacy*, *proximity*, dan *concentration of effect*. *Magnitude of consequences* menunjukkan besarnya dampak kerugian atau manfaat yang dapat ditimbulkan oleh suatu tindakan. *Social consensus* menunjukkan tingkat

kesepakatan sosial bahwa suatu tindakan dianggap benar atau salah. *Probability of effect* menunjukkan kemungkinan bahwa tindakan tertentu benar-benar menghasilkan konsekuensi moral. *Temporal immediacy* menunjukkan seberapa cepat konsekuensi dari suatu tindakan akan terjadi. *Proximity* menunjukkan kedekatan sosial, psikologis, budaya, atau fisik antara pengambil keputusan dan pihak yang terdampak. Sementara itu, *concentration of effect* menunjukkan sejauh mana dampak suatu tindakan terkonsentrasi pada sedikit orang atau tersebar pada banyak pihak (Jones, 1991).

Pada model Rest (1986), dimensi-dimensi *moral intensity* dapat mempengaruhi setiap tahap proses keputusan moral. Pada tahap *moral sensitivity*, isu dengan dampak besar, kesepakatan sosial tinggi, dan kedekatan yang kuat dengan pihak terdampak lebih mudah dikenali sebagai persoalan moral. Pada tahap *moral judgment*, intensitas moral membantu individu menilai tingkat keseriusan tindakan dan konsekuensi moralnya. Pada tahap *moral motivation*, intensitas moral dapat memperkuat prioritas nilai moral dibandingkan kepentingan pribadi atau tekanan organisasi. Selanjutnya, pada tahap *moral character*, intensitas moral dapat mendorong individu untuk lebih konsisten dalam melaksanakan tindakan etis meskipun menghadapi hambatan. Model Jones memperjelas bagaimana karakteristik isu moral dapat memperkuat atau melemahkan keempat komponen moral yang dikemukakan oleh Rest (Jones, 1991; Rest, 1986).

Pada konteks organisasi, model Jones (1991) **relevan** karena individu sering menghadapi keputusan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mengandung konsekuensi moral bagi organisasi, rekan kerja, klien, masyarakat, atau pemangku kepentingan lainnya. Keputusan yang memiliki dampak besar, disepakati secara sosial sebagai tindakan salah, berpeluang tinggi menimbulkan kerugian, terjadi dalam waktu dekat, dekat dengan pihak terdampak, dan memiliki konsekuensi yang terkonsentrasi akan memiliki intensitas moral yang lebih tinggi. Kondisi tersebut membuat individu lebih mungkin mengenali isu tersebut sebagai dilema etis dan terdorong untuk membentuk niat serta perilaku yang sesuai dengan standar moral. Oleh karena itu, model Jones sangat penting dalam

menjelaskan variasi keputusan etis individu dalam konteks organisasi (Jones, 1991).

Pada penelitian **etika profesi**, termasuk akuntansi dan **akuntansi manajemen**, model Jones (1991) dapat digunakan untuk menjelaskan **mengapa individu tidak selalu merespons dilema etis dengan cara yang sama**. Seorang akuntan dapat saja memiliki pengetahuan etika dan memahami aturan profesional, tetapi respons etisnya akan dipengaruhi oleh bagaimana ia menilai intensitas moral dari isu yang dihadapi. Misalnya, manipulasi informasi yang berdampak besar terhadap pengguna laporan, memiliki kemungkinan tinggi menimbulkan kerugian, dan melanggar konsensus profesional akan lebih mudah dikenali sebagai isu etis yang serius dibandingkan pelanggaran kecil yang dampaknya dianggap tidak langsung atau tidak segera terlihat. *Moral intensity* membantu menjelaskan hubungan antara kesadaran etis, penilaian etis, niat berperilaku etis, dan perilaku etis dalam konteks profesional (Jones, 1991; Rest, 1986).

Berdasarkan uraian tersebut, model pengambilan keputusan etis (Jones, 1991) dapat dipahami sebagai pengembangan dari model moral (Rest, 1986) dengan menambahkan dimensi kontingensi isu moral. Rest (1986) menjelaskan proses psikologis yang diperlukan agar tindakan moral dapat terjadi, sedangkan Jones, (1991) menjelaskan bahwa proses tersebut dipengaruhi oleh intensitas moral dari isu yang dihadapi.

Integrasi Rest (1986) dan Jones, (1991) Pada (Gambar 2.3) memberikan kerangka yang lebih komprehensif untuk memahami keputusan etis individu dalam organisasi. Rest (1986) memberikan struktur proses moral melalui sensitivitas moral, penilaian moral, motivasi moral, dan karakter moral, sedangkan Jones, (1991) memperkaya model tersebut melalui konsep *moral intensity* yang menentukan seberapa kuat suatu isu mendorong individu untuk mengenali, menilai, berniat, dan bertindak secara etis (Jones, 1991; Rest, 1986).



Gambar 2.3: *Ethical Decision Making Model*
Sumber: Jones, (1991)

2.1.7 Niat Berperilaku Etis

Niat berperilaku etis merupakan konstruk yang menjelaskan **kecenderungan, kesiapan, atau komitmen individu** untuk memilih tindakan yang sesuai dengan prinsip moral, norma etika, dan standar profesional sebelum tindakan tersebut diwujudkan dalam perilaku aktual. Pada kajian perilaku etis, niat memiliki posisi penting karena menjadi penghubung antara proses penilaian moral dan tindakan moral. Individu dapat mengenali suatu isu sebagai persoalan etis dan menilai tindakan tertentu sebagai benar, tetapi **perilaku etis belum tentu terjadi apabila individu tidak memiliki niat untuk melaksanakan tindakan tersebut**. Oleh karena itu, niat berperilaku etis dipahami sebagai tahap psikologis yang menunjukkan sejauh mana individu bersedia memilih tindakan etis ketika menghadapi situasi yang mengandung dilema moral (Jones, 1991; Rest, 1986).

Pada teori perkembangan moral Rest (1986), niat berperilaku etis berkaitan erat dengan komponen moral motivation. Rest (1986) menjelaskan bahwa tindakan moral tidak hanya memerlukan kemampuan mengenali isu moral dan menilai tindakan yang benar, tetapi juga memerlukan motivasi untuk memprioritaskan nilai moral di atas kepentingan lain. Seseorang yang memiliki penilaian moral yang baik belum tentu bertindak etis apabila nilai moral tidak menjadi prioritas dalam pengambilan keputusan. niat berperilaku etis dalam

konteks ini mencerminkan kesediaan individu untuk menempatkan nilai moral sebagai dasar utama dalam memilih tindakan, meskipun terdapat tekanan, kepentingan pribadi, atau konsekuensi yang tidak menguntungkan (Rest, 1986).

Pada model EDM, Jones, (1991) menempatkan moral intent sebagai salah satu tahap penting dalam proses pengambilan keputusan etis. Model Jones, (1991) menjelaskan bahwa individu terlebih dahulu perlu mengenali isu moral, kemudian melakukan penilaian moral, membentuk niat moral, dan akhirnya melaksanakan perilaku moral. Niat moral dalam model ini menunjukkan komitmen individu untuk memilih tindakan yang dinilai benar secara moral. Selain itu, Jones menegaskan bahwa pembentukan niat moral dipengaruhi oleh *moral intensity*, yaitu tingkat keseriusan moral dari suatu isu, yang mencakup besarnya konsekuensi, konsensus sosial, kemungkinan dampak, kedekatan waktu, kedekatan dengan pihak terdampak, dan konsentrasi dampak (Jones, 1991).

Niat berperilaku etis juga dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory of Self-Regulation* (Bandura, 1991). Pada teori ini, tindakan individu dibentuk melalui proses regulasi diri yang mencakup *self-monitoring*, *judgmental process*, dan *self-reactive influence*. Niat berperilaku etis dapat dipahami sebagai hasil dari proses regulasi diri ketika individu telah mengamati situasi, menilai tindakan berdasarkan standar moral, dan memberikan reaksi evaluatif terhadap pilihan perilaku. Apabila tindakan etis dinilai sesuai dengan standar personal dan menghasilkan reaksi diri positif, individu akan lebih terdorong untuk membentuk niat berperilaku etis. Sebaliknya, apabila tindakan tidak etis menimbulkan reaksi diri negatif seperti rasa bersalah atau ketidaknyamanan moral, individu cenderung menghindari tindakan tersebut (Bandura, 2015; Bandura, 1991).

Niat berperilaku etis berbeda dari kesadaran etis, Penilaian Etis, dan Perilaku Etis. Kesadaran etis berfokus pada kemampuan mengenali bahwa suatu situasi mengandung isu moral, sedangkan Penilaian Etis berkaitan dengan kemampuan menentukan tindakan yang benar atau salah. Niat berperilaku etis berada setelah proses penilaian, yaitu ketika individu mulai membentuk kecenderungan untuk memilih tindakan etis. Sementara itu, Perilaku Etis merupakan tindakan aktual yang dilakukan individu. **Pembedaan ini penting**

agar niat berperilaku etis tidak dipahami sebagai perilaku aktual, melainkan sebagai komitmen psikologis yang mengarahkan individu menuju tindakan etis (Jones, 1991; Rest, 1986; Treviño *et al.*, 2014).

Pada konteks organisasi, niat berperilaku etis dipengaruhi oleh faktor individual dan situasional. Faktor individual dapat berupa kesadaran etis, penalaran moral, nilai personal, pengalaman etis, komitmen moral, dan efikasi diri. Sementara itu, faktor situasional dapat berupa iklim etika, kepemimpinan etis, tekanan organisasi, budaya organisasi, kode etik, serta sistem penghargaan dan sanksi. Model perilaku etis dalam organisasi menekankan bahwa keputusan etis individu tidak dapat dilepaskan dari interaksi antara karakteristik personal dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, niat berperilaku etis terbentuk melalui proses yang melibatkan pertimbangan internal individu dan pengaruh sosial-organisasional (Treviño *et al.*, 2006; Treviño, 1986; Treviño *et al.*, 2014).

Pada profesi akuntansi, niat berperilaku etis menjadi konstruk penting karena akuntan sering menghadapi situasi yang menuntut integritas, objektivitas, kehati-hatian profesional, dan tanggung jawab terhadap pemangku kepentingan. Akuntan manajemen dapat menghadapi tekanan untuk menyajikan informasi tertentu, menyesuaikan laporan internal, memenuhi target organisasi, atau mengikuti instruksi atasan yang berpotensi bertentangan dengan prinsip etika. Pada situasi tersebut, **niat berperilaku etis menunjukkan sejauh mana akuntan manajemen memiliki komitmen untuk tetap memilih tindakan yang sesuai dengan standar moral dan profesional**. Oleh karena itu, niat berperilaku etis menjadi indikator penting dalam memahami kecenderungan akuntan untuk mempertahankan integritas dalam pengambilan keputusan profesional (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Thomas, 2018).

Penelitian pada bidang akuntansi menunjukkan bahwa keputusan etis dan tidak etis dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individual maupun kontekstual. Hirth-Goebel dan Weißenberger (2019) menunjukkan bahwa akuntan manajemen menghadapi dilema etis yang dapat mempengaruhi niat berperilaku etis. Liyanapathirana dan Low (2024) juga menemukan bahwa pengambilan keputusan etis maupun tidak etis pada akuntan dipengaruhi oleh determinan psikologis dan

lingkungan. Temuan ini menunjukkan bahwa niat berperilaku etis tidak muncul secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari proses kognitif, pengalaman, nilai, dan tekanan organisasi yang dihadapi individu dalam menjalankan peran profesionalnya.

Niat berperilaku etis juga berkaitan dengan kemampuan individu menahan pengaruh yang dapat mendorong perilaku tidak etis. Regulasi diri dalam kerangka Bandura (1991), memungkinkan individu membandingkan perilaku dengan standar internal dan memberikan reaksi diri terhadap tindakan yang sesuai atau bertentangan dengan standar tersebut. Pada konteks etika, individu yang memiliki niat berperilaku etis kuat akan lebih mampu mempertahankan pilihan moral ketika menghadapi tekanan organisasi, kepentingan pribadi, atau peluang melakukan penyimpangan. **Niat berperilaku etis dapat dipandang sebagai bentuk kesiapan regulatif yang mencerminkan komitmen individu untuk menjaga konsistensi antara standar moral dan pilihan tindakan** (Bandura, 2015; Bandura, 1991).

Niat berperilaku etis juga dipengaruhi oleh pengalaman individu dalam menghadapi situasi etis. pengalaman menghadapi dilema, melihat konsekuensi perilaku tidak etis, menerima sosialisasi kode etik, atau menyaksikan pemimpin bertindak etis dapat memperkuat pemahaman individu mengenai standar moral yang berlaku. pengalaman tersebut membantu individu menilai pilihan tindakan secara lebih matang dan meningkatkan kecenderungan untuk memilih tindakan etis. Pengalaman etis dapat memperkuat pembentukan niat berperilaku etis karena pengalaman memberikan referensi konkret mengenai bagaimana nilai moral diterapkan dalam situasi nyata (Bandura, 1986; Jones, 1991; Shum *et al.*, 2019).

Pada konteks nilai dan budaya, niat berperilaku etis dapat dipengaruhi oleh norma sosial, nilai religius, dan orientasi moral yang terinternalisasi dalam diri individu. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan akuntabilitas dapat memperkuat kecenderungan individu untuk memilih tindakan yang dianggap benar secara moral. Pada konteks masyarakat yang memiliki orientasi religius dan komunal, niat untuk bertindak etis tidak hanya didasarkan pada pertimbangan rasional individual, tetapi juga pada tanggung jawab sosial dan

spiritual. Oleh karena itu, nilai budaya dan religius dapat menjadi bagian dari standar moral yang mempengaruhi pembentukan niat berperilaku etis (Ali & Al-Owaidan, 2008; Anom & Rasanjani, 2026; Mais & Nuryati, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, niat berperilaku etis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kecenderungan atau komitmen akuntan manajemen untuk memilih tindakan yang sesuai dengan prinsip moral, standar profesional, dan nilai etika ketika menghadapi situasi kerja yang mengandung dilema etis. Konstruk ini menempati posisi setelah kesadaran etis dan pengalaman etis. Niat berperilaku etis merupakan indikator penting untuk memahami kesiapan akuntan manajemen dalam bertindak secara etis di tengah tekanan organisasi, konflik kepentingan, dan tuntutan profesional (Ajzen, 1991; Bandura, 1991; Jones, 1991; Rest, 1986).

2.1.8 Kesadaran Etis

Kesadaran etis merupakan salah satu konstruk penting dalam kajian perilaku etis karena menjadi tahap awal yang menentukan apakah individu mampu mengenali bahwa suatu situasi, keputusan, atau tindakan memiliki dimensi moral. Pada konteks pengambilan keputusan etis, seseorang tidak akan dapat melakukan penilaian moral, membentuk niat moral, atau bertindak secara etis apabila ia gagal mengenali bahwa situasi yang dihadapinya mengandung persoalan etika. Oleh karena itu, kesadaran etis dapat dipahami sebagai kemampuan kognitif individu untuk mengidentifikasi keberadaan isu moral, memahami pihak-pihak yang terdampak, serta menyadari kemungkinan konsekuensi dari suatu tindakan (Rest, 1986; Jones, 1991).

Pada teori perkembangan moral (Rest, 1986), kesadaran etis berkaitan erat dengan komponen pertama dalam *Four-Component Model*, yaitu *moral sensitivity*. *Moral sensitivity* menggambarkan kemampuan individu untuk menyadari bahwa tindakan tertentu dapat mempengaruhi kepentingan, hak, atau kesejahteraan pihak lain. Kesadaran etis bukan sekadar pengetahuan mengenai benar dan salah, melainkan kemampuan untuk membaca situasi secara moral sebelum individu melakukan penilaian etis. Apabila individu **tidak memiliki sensitivitas moral**, maka proses pengambilan **keputusan etis dapat terhenti**

sejak tahap awal karena individu tidak menganggap situasi tersebut sebagai persoalan moral (Rest, 1986; Chan & Leung, 2006).

Jones (1991) mengembangkan pemahaman tersebut melalui *Model of EDM*. Pada model ini, kesadaran etis berkaitan dengan tahap *recognition of moral issue*, yaitu kemampuan individu mengenali bahwa suatu isu memiliki konsekuensi moral bagi pihak lain. Jones menegaskan bahwa pengenalan isu moral dipengaruhi oleh *moral intensity*, yaitu tingkat keseriusan moral dari suatu isu. *Moral intensity* mencakup enam dimensi, yaitu *magnitude of consequences*, *social consensus*, *probability of effect*, *temporal immediacy*, *proximity*, dan *concentration of effect*. Semakin tinggi intensitas moral suatu isu, semakin besar kemungkinan individu mengenalinya sebagai persoalan etis (Jones, 1991).

Kesadaran etis juga dapat dijelaskan melalui perspektif *Social Cognitive Theory of Self-Regulation* (Bandura, 1991). Pada teori tersebut, regulasi diri berlangsung melalui tiga subfungsi utama, yaitu *self-monitoring*, *judgmental process*, dan *self-reactive influence*. kesadaran etis dapat ditempatkan sebagai bagian awal dari *self-monitoring*, karena individu terlebih dahulu harus memperhatikan perilaku, situasi, dan konsekuensi tindakannya sebelum dapat melakukan penilaian dan reaksi diri. Kesadaran etis berperan sebagai pintu masuk bagi proses regulasi diri dalam perilaku etis, sebab individu yang tidak menyadari adanya isu moral tidak akan mengaktifkan mekanisme penilaian moral dan pengendalian diri secara memadai (Bandura, 1991).

Secara konseptual, kesadaran etis berbeda dari penilaian etis, niat berperilaku etis, dan perilaku etis. kesadaran etis berfokus pada kemampuan mengenali adanya persoalan moral, sedangkan penilaian etis berkaitan dengan kemampuan menentukan tindakan yang benar atau salah. niat berperilaku etis menunjukkan kecenderungan individu untuk memilih tindakan etis, sedangkan perilaku etis merupakan tindakan aktual yang dilakukan. Pembedaan ini penting agar kesadaran etis tidak dipahami sebagai keseluruhan proses etika, tetapi sebagai tahap awal yang memungkinkan proses moral berikutnya berlangsung (Jones, 1991; Rest, 1986; Treviño *et al.*, 2014).

Pada konteks organisasi, kesadaran etis dipengaruhi oleh faktor individual dan situasional. Faktor individual mencakup pengetahuan etika, sensitivitas moral, nilai personal, pengalaman, dan kemampuan individu memahami konsekuensi tindakan. Sementara itu, faktor situasional mencakup iklim etika organisasi, kode etik, kepemimpinan, budaya organisasi, dan tekanan lingkungan kerja. Organisasi yang memiliki iklim etika yang kuat dapat membantu individu mengenali standar perilaku yang dapat diterima dan membedakan tindakan yang sesuai atau tidak sesuai dengan nilai moral organisasi (Barnett & Vaicys, 2000; Cullen *et al.*, 2003; Schwepker *et al.*, 1997).

Pada bidang akuntansi, kesadaran etis memiliki posisi yang sangat penting karena akuntan sering berhadapan dengan situasi yang menuntut integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi profesional, dan tanggung jawab terhadap pemangku kepentingan. Akuntan manajemen, khususnya, tidak hanya bertanggung jawab menghasilkan informasi untuk kepentingan internal organisasi, tetapi juga berpotensi menghadapi tekanan untuk menyesuaikan, menyembunyikan, atau memanipulasi informasi demi kepentingan tertentu. Oleh karena itu, kesadaran etis diperlukan agar akuntan manajemen mampu mengenali bahwa keputusan teknis dalam penyusunan informasi manajerial dapat memiliki konsekuensi moral bagi organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Thomas, 2018).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesadaran etis berperan dalam proses pengambilan keputusan etis pada bidang akuntansi. Chan dan Leung (2006) menemukan bahwa sensitivitas etis berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali isu etis. Okougbo *et al.* (2021) menegaskan bahwa pendidikan etika akuntansi dapat meningkatkan kesadaran etis peserta didik. Lin dan Zhang (2011) menunjukkan bahwa kesadaran etis pada manajer bisnis dan akuntan berkaitan dengan pandangan mereka terhadap praktik akuntansi yang berisiko secara etis. Temuan-temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa kesadaran etis merupakan prasyarat penting bagi proses penilaian dan tindakan etis dalam profesi akuntansi.

Kesadaran etis juga berkaitan dengan kemampuan individu memperhitungkan konsekuensi dari suatu tindakan. Individu yang memiliki kesadaran etis tinggi cenderung lebih peka terhadap potensi kerugian, ketidakadilan, pelanggaran norma, dan dampak keputusan terhadap pihak lain. Pada kerangka Jones (1991), hal ini berkaitan dengan *moral intensity*, terutama besarnya konsekuensi dan kedekatan dengan pihak yang terdampak. Pada kerangka Rest (1986), hal ini berkaitan dengan sensitivitas moral, yaitu kemampuan memahami bahwa tindakan tertentu dapat mempengaruhi kepentingan orang lain. Kesadaran etis dapat membantu individu membingkai suatu persoalan sebagai isu moral, bukan semata-mata sebagai persoalan administratif, teknis, atau ekonomi (Jones, 1991; Rest, 1986; Reynolds, 2006).

Pada konteks akuntan manajemen, kesadaran etis menjadi semakin relevan karena profesi ini berada pada posisi strategis dalam proses penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan. Akuntan manajemen dapat menghadapi dilema ketika kepentingan organisasi, target kinerja, tekanan atasan, dan prinsip profesional tidak berjalan searah. Pada situasi demikian, kesadaran etis membantu individu mengenali bahwa keputusan yang tampak teknis, seperti penyusunan anggaran, pelaporan biaya, evaluasi kinerja, atau penyajian informasi internal, dapat mengandung konsekuensi moral. Oleh karena itu, kesadaran etis merupakan fondasi penting bagi akuntan manajemen untuk menjaga profesionalisme dan integritas dalam menjalankan perannya (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Liyanapathirana & Low, 2024; Thomas, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, kesadaran etis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan akuntan manajemen untuk mengenali, memahami, dan memberi perhatian terhadap dimensi moral dalam situasi kerja, termasuk kemampuan menyadari konsekuensi etis dari keputusan profesional terhadap organisasi dan pemangku kepentingan. Definisi ini menempatkan kesadaran etis sebagai tahap awal dalam proses pengambilan keputusan etis dan sebagai aktivasi awal regulasi diri individu. Kesadaran etis menjadi konstruk penting yang mendasari terbentuknya pengalaman etis, penilaian etis, niat

berperilaku etis, dan perilaku etis dalam konteks profesional akuntansi manajemen (Bandura, 1991; Jones, 1991; Rest , 1986).

2.1.9 Pengalaman Etis

Pengalaman etis merupakan konstruk yang menjelaskan keterlibatan individu dalam menghadapi, mengamati, menilai, dan merespons situasi yang mengandung persoalan moral dalam lingkungan sosial maupun profesional. Pada konteks penelitian ini, pengalaman etis tidak hanya dipahami sebagai lamanya seseorang bekerja atau frekuensi menghadapi dilema etika, tetapi sebagai akumulasi pengalaman moral yang membentuk pemahaman individu mengenai konsekuensi tindakan, standar perilaku yang dapat diterima, serta respons yang tepat terhadap situasi etis. Pengalaman etis mencakup pengalaman langsung menghadapi dilema, pengalaman tidak langsung melalui pengamatan terhadap perilaku etis atau tidak etis orang lain, serta pengalaman reflektif ketika individu menilai kembali tindakan dan konsekuensinya (Bandura, 1986; Bandura, 1991; Kleinman, 1999).

Pada perspektif teori perkembangan moral, pengalaman etis berkaitan dengan proses pembentukan kemampuan moral individu. Rest menjelaskan bahwa tindakan moral melibatkan empat komponen utama, yaitu *moral sensitivity*, *moral judgment*, *moral motivation*, dan *moral character*. pengalaman etis dapat memperkaya keempat komponen tersebut karena pengalaman menghadapi situasi moral membantu individu mengenali isu etis, menilai tindakan yang benar, memprioritaskan nilai moral, dan melatih keteguhan dalam melaksanakan tindakan etis. Oleh karena itu, pengalaman etis menjadi bagian penting dalam perkembangan moral karena memungkinkan individu belajar dari situasi konkret, bukan hanya dari pengetahuan normatif mengenai benar dan salah (Rest , 1986).

Pengalaman etis juga dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1977; Bandura, 1986). Pada teori sosial kognitif, individu belajar tidak hanya melalui pengalaman langsung, tetapi juga melalui pengamatan terhadap perilaku orang lain, konsekuensi dari perilaku tersebut, serta proses kognitif yang menyertainya. pengalaman etis dengan demikian dapat terbentuk ketika individu

mengalami sendiri dilema moral, menyaksikan rekan kerja atau pimpinan bertindak etis, atau melihat konsekuensi dari tindakan tidak etis dalam organisasi. Proses pembelajaran ini membentuk struktur kognitif yang digunakan individu untuk memahami situasi moral dan mengarahkan tindakannya pada masa berikutnya (Bandura, 1977; Bandura, 1986).

Pada kerangka SRT, pengalaman etis memiliki hubungan erat dengan proses regulasi diri. Bandura (1991, 2015) menjelaskan bahwa regulasi diri berlangsung melalui *self-monitoring*, *judgmental process*, dan *self-reactive influence*. Pengalaman etis memperkaya *self-monitoring* karena individu menjadi lebih peka terhadap situasi etis, memperkuat *judgmental process* karena individu memiliki dasar pengalaman untuk membandingkan tindakan dengan standar moral, serta membentuk *self-reactive influence* karena individu dapat mengalami reaksi evaluatif seperti kepuasan moral, rasa tanggung jawab, ketidaknyamanan etis, atau dorongan memperbaiki perilaku. Pengalaman etis menjadi sumber penting bagi terbentuknya regulasi diri dalam perilaku etis (Bandura, 2015; Bandura, 1991).

Pada perspektif EDM, pengalaman etis berperan dalam membantu individu memahami intensitas moral dari suatu isu. Jones (1991) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan etis dipengaruhi oleh *moral intensity*, yang meliputi besarnya konsekuensi, konsensus sosial, kemungkinan terjadinya dampak, kedekatan waktu, kedekatan dengan pihak terdampak, dan konsentrasi dampak. Individu yang memiliki pengalaman etis lebih kaya akan lebih mampu mengenali dimensi-dimensi tersebut karena ia telah memperoleh referensi dari situasi nyata mengenai dampak, risiko, dan konsekuensi moral suatu tindakan. Oleh karena itu, pengalaman etis membantu individu menilai tingkat keseriusan moral suatu persoalan secara lebih matang (Jones, 1991).

Pengalaman etis berbeda dari kesadaran etis, penilaian etis, dan niat berperilaku etis. kesadaran etis berfokus pada kemampuan mengenali bahwa suatu situasi mengandung persoalan moral, sedangkan pengalaman etis berfokus pada akumulasi keterlibatan dan pemaknaan individu terhadap situasi moral yang pernah dihadapi atau diamati. Penilaian Etis berkaitan dengan keputusan

mengenai tindakan yang benar atau salah, sedangkan niat berperilaku etis berkaitan dengan kecenderungan individu untuk memilih tindakan etis. Pengalaman etis dapat berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara pengenalan isu moral dan pembentukan niat berperilaku etis karena pengalaman membantu individu memahami bagaimana nilai etika diterapkan dalam situasi nyata (Jones, 1991; Rest, 1986; Treviño *et al.*, 2014).

Pada konteks organisasi, pengalaman etis tidak hanya dibentuk oleh pengalaman individual, tetapi juga oleh lingkungan kerja. Iklim etika, kode etik, kepemimpinan etis, transparansi rekan kerja, sistem pelaporan pelanggaran, dan kebijakan *anti-fraud* dapat menjadi sumber pengalaman yang mengarahkan individu dalam memahami standar etika organisasi. Ketika organisasi secara konsisten menegakkan perilaku etis dan memberikan konsekuensi terhadap perilaku tidak etis, individu memperoleh pengalaman sosial yang memperkuat standar moral dan regulasi diri. Oleh karena itu, pengalaman etis merupakan hasil interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan organisasi (Bandura, 1988; Barnett & Vaicys, 2000; Schwepker *et al.*, 1997).

Pada profesi akuntansi, pengalaman etis memiliki posisi penting karena akuntan sering berhadapan dengan situasi yang menuntut pertimbangan profesional dan moral. Akuntan manajemen, khususnya, dapat menghadapi tekanan untuk menyesuaikan informasi, memenuhi target kinerja, menjaga kepentingan organisasi, atau merespons permintaan atasan yang berpotensi bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas. Pengalaman menghadapi situasi semacam itu dapat membentuk kemampuan individu dalam menafsirkan dilema, memahami konsekuensi tindakan, dan menentukan respons yang sesuai dengan standar profesional. Pengalaman etis menjadi bagian penting dalam membentuk orientasi etis akuntan manajemen (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Liyanapathirana & Low, 2024; Thomas, 2018).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman dan konteks profesional berperan dalam membentuk proses pengambilan keputusan etis. Hirth-Goebel dan Weißenberger (2019) menunjukkan bahwa akuntan manajemen menghadapi dilema etis yang dapat mempengaruhi niat berperilaku etis,

sedangkan Liyanapathirana dan Low (2024) menegaskan bahwa keputusan etis maupun tidak etis pada akuntan dipengaruhi oleh faktor individual dan kontekstual. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku etis dalam profesi akuntansi tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan etika, tetapi juga oleh kesadaran dan pengalaman individu dalam memaknai dilema dan tekanan organisasi. Oleh karena itu, pengalaman etis dapat dipahami sebagai faktor penting yang memperkaya proses penilaian dan pembentukan niat berperilaku etis (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Liyanapathirana & Low, 2024).

Pengalaman etis juga dapat terbentuk melalui pembelajaran sosial dari pemimpin dan rekan kerja. Kepemimpinan etis dapat memberikan contoh mengenai bagaimana prinsip moral diterapkan dalam pengambilan keputusan, sedangkan perilaku transparan rekan kerja dapat menjadi sinyal mengenai standar etis yang berlaku dalam organisasi. pengalaman menyaksikan perilaku etis tersebut dapat memperkuat pemahaman individu tentang tindakan yang diharapkan, konsekuensi sosial dari perilaku tidak etis, dan pentingnya konsistensi moral dalam lingkungan kerja. Pengalaman etis tidak hanya bersifat pribadi, tetapi juga sosial dan organisasional (Cheng *et al.*, 2022; Shum *et al.*, 2019; Zhou *et al.*, 2024).

Pengalaman etis juga memiliki hubungan dengan pembentukan *self-efficacy* moral. Bandura menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu. Ketika individu memiliki pengalaman dalam menghadapi dilema etika dan berhasil memahami atau meresponsnya secara tepat, pengalaman tersebut dapat meningkatkan keyakinan bahwa dirinya mampu bertindak etis dalam situasi serupa pada masa depan. Pada konteks akuntan manajemen, pengalaman semacam ini dapat memperkuat keberanian individu untuk mempertahankan integritas meskipun menghadapi tekanan organisasi atau konflik kepentingan (Bandura, 1989, 1991, 2015; Code, 2020).

Pada konteks budaya dan nilai, pengalaman etis juga dapat dipengaruhi oleh norma sosial, nilai kolektif, dan sistem keyakinan yang berlaku dalam komunitas kerja. Lingkungan yang menekankan harmoni sosial, akuntabilitas

komunal, nilai religius, dan tanggung jawab bersama dapat membentuk cara individu memaknai pengalaman moral. pengalaman menghadapi sanksi sosial, teladan kolektif, atau ekspektasi kelompok dapat memperkuat internalisasi norma etis. Oleh karena itu, pengalaman etis dalam organisasi tidak dapat dipahami secara murni individual, tetapi juga perlu dilihat sebagai hasil interaksi antara individu dan konteks sosial-budaya tempat ia bekerja (Anom & Rasanjani, 2026; Mais & Nuryati, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, pengalaman etis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai akumulasi pengalaman akuntan manajemen dalam menghadapi, mengamati, menilai, dan merefleksikan situasi yang mengandung persoalan moral dalam lingkungan organisasi. pengalaman tersebut mencakup pemahaman terhadap dilema etis, konsekuensi tindakan, standar profesional, perilaku etis rekan kerja atau pimpinan, serta respons organisasi terhadap perilaku etis dan tidak etis. Definisi ini menempatkan pengalaman etis sebagai konstruk yang menjembatani kesadaran moral dan pembentukan niat berperilaku etis, karena pengalaman membantu individu mengubah pengenalan isu moral menjadi penilaian, reaksi diri, dan kecenderungan bertindak secara etis (Bandura, 1991; Jones, 1991; Rest, 1986).

2.1.10 Etika di Tempat Kerja

Etika terapan dalam organisasi mencakup proses pengambilan keputusan, iklim etika, dan norma perilaku di tempat kerja. Faktor-faktor ini berinteraksi dengan mekanisme internal individu. Ketika organisasi menyediakan lingkungan yang mendukung perilaku etis, maka keberhasilan pengaturan diri meningkat. Sebaliknya, ketika organisasi permisif terhadap penyimpangan, mekanisme internal dapat melemah.

Terdapat tiga cabang utama etika: meta-etika, etika normatif, dan etika terapan. Meta-etika membahas isu-isu mendasar dan anggapan kerangka kerja etika. Etika normatif membahas masalah tindakan benar dan salah. Sebuah teori normatif membuat klaim atau menawarkan pedoman atau norma tentang bagaimana membedakan tindakan yang benar. Etika terapan menyelidiki

bagaimana sistem normatif dimainkan dalam situasi praktis dan/atau dalam bidang tertentu (Jackson, 2015).

Etika normatif terbagi kepada tiga yaitu konsekuensialisme, deontologis, dan etika kebajikan. Pada konsekuensialis, masalah terpenting dalam moralitas adalah memilih tindakan yang tepat, pilihan ini ditentukan dengan memeriksa konsekuensi dari tindakan itu. Pada deontologis, masalah terpenting dalam moralitas adalah melakukan hal yang benar karena itu benar (Green, 2025). Menurut pandangan ini, jika jujur itu benar, maka menghindari kebohongan dan mengatakan kebenaran mutlak selalu benar, terlepas dari konsekuensinya. Ada kewajiban moral untuk jujur dalam situasi apa pun. Pada perspektif ketiga, aspek terpenting pada etika kebajikan adalah moralitas yaitu memiliki karakter yang tepat atau serangkaian sifat atau watak. Menurut ahli etika kebajikan, memiliki seperangkat kebajikan yang tepat adalah inti dari moralitas karena apa yang membuat suatu tindakan benar adalah bahwa tindakan itulah yang akan dilakukan oleh orang yang berbudi luhur (Borçin, 2025). Dengan kata lain, integritas suatu tindakan mengalir dari karakter yang berbudi luhur yang melakukan tindakan tersebut, dan karakter tersebut mewujudkan sifat-sifat yang berbudi luhur (Jackson, 2015).

Terdapat enam tahap keseimbangan kognisi etis (Ponemon, 1990) Tabel 2.1. Pra-konvensional adalah aturan dan harapan sosial adalah sesuatu yang eksternal bagi diri. Konvensional adalah mengidentifikasi diri dalam hubungannya dengan orang lain. Post-konvensional yaitu membedakan diri dari aturan dan harapan orang lain dan mendefinisikan nilai-nilainya dalam hal prinsip yang dipilih sendiri.

Tabel 2.1 Tahap Keseimbangan Kognisi Etika

Level Tahapan	Apa yang benar	Alasan untuk melakukannya
<i>Pra-konvensional</i>		
Tahap 1	Hindari melanggar aturan didukung oleh hukuman	Menghindari hukuman
Tahap 2	Ikuti aturan yang ada dari minat sendiri	Untuk melayani kepentingan langsung seseorang
<i>Konvensional</i>		
Tahap 3	Menghayati apa yang diharapkan orang	Perlu menjadi orang baik
Tahap 4	Memenuhi tugas dan kewajiban yang disepakati	Agar lembaga terus berjalan
<i>Post-konvensional</i>		
Tahap 5	Menegakkan kewajiban non-relatif terlebih dahulu	Kewajiban hukum sebelum kontrak sosial.
Tahap 6	Ikuti prinsip-prinsip etika yang dipilih sendiri	Percaya pada ideal sebagai orang yang rasional

Sumber: Ponemon (1990)

2.1.11 Etika Kerja Islami / *Islamic Work Ethic (IWE)*

Bagi seorang akuntan muslim, ada aturan tambahan yang harus diikuti yaitu harus selalu mematuhi aturan agama. Bagi akuntan muslim, pertanggung jawaban tidak hanya kepada Dewan Direksi, tetapi juga dalam keyakinannya ia akan dimintai pertanggungjawaban oleh Tuhannya di hari kiamat jika melalaikan tugasnya (Alani & Alani, 2012). Etika kerja Islami adalah orientasi terhadap pekerjaan. Bekerja adalah perbuatan kebajikan untuk memenuhi kebutuhan serta keinginan untuk mengembangkan keseimbangan kehidupan individu dan sosial. Etika kerja Islami tidak didasarkan kepada pengabaian hidup, tetapi untuk memenuhi kehidupan serta menjalankan motivasi usaha sebagai penghargaan tertinggi (Ahmad, 1976).

Konsep etika kerja Islami didasarkan kepada Al Quran, perkataan dan perbuatan Nabi Muhammad SAW, yang bersabda bahwa kerja keras dapat

menghapus dosa karena itu “*tidak ada makanan yang terbaik kecuali dari hasil pekerjaannya*” (Ali, 1992).

Nabi Muhammad SAW, baik secara sengaja maupun ekstensif, membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan bisnis, arahnya banyak dan inovatif menantang praktik bisnis yang ada. Ali dan Owaihan, (2008) mengategorikan ucapan yang terkait dengan pekerjaan Nabi Muhammad SAW sebagai berikut:

- (1) Melaksanakan bisnis secara sah. Nabi Muhammad secara eksplisit menginstruksikan pengikut bahwa pekerjaan yang bermanfaat adalah yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya, mereka yang bekerja keras diakui dan diberi penghargaan. Nabi menyatakan “*ibadah memiliki tujuh puluh jalan; yang terbaik diantaranya adalah keterlibatan dalam kehidupan yang secara jujur diperoleh*”. Artinya, pekerjaan adalah bentuk ibadah yang terbaik. Nabi mengangkat derajat orang dan pekerjaan ke peringkat tertinggi jika perbuatan tersebut menguntungkan orang lain: “*pekerjaan terbaik adalah yang menghasilkan manfaat*” dan “*orang terbaik adalah yang memberikan manfaat kepada orang lain*”.
- (2) Kekayaan harus diperoleh. Pada keyakinan Islam diakui bahwa manusia memiliki kapasitas yang berbeda-beda. Kapasitas dan peluang yang ada inilah yang memungkinkan mereka memperoleh kekayaan. Akan tetapi, mengejar kegiatan ekonomi harus didasarkan pada fondasi moral dan yang sah. Al-Quran menyatakan (QS An Nisa: 29): “*hai orang-orang yang beriman, jangan kamu memakan harta-harta saudaramu dengan cara yang batil, kecuali harta itu diperoleh dengan jalan dagang yang ada saling kerelaan dari antara kamu. Dan jangan kamu membunuh diri-diri kamu, karena sesungguhnya Allah Maha Pengasih kepadamu*” (Kemenag, 2025).
- (3) Kualitas pekerjaan. Orang-orang Arab pra-Islam kurang disiplin dan komitmen sebagian besar diberikan kepada kelompok utama saja. Nabi Muhammad memahami fakta ini sebagai negarawan dan reformis dan ia berusaha mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanannya pada disiplin dan komitmen yang dimaksudkan tidak hanya

untuk menyoroti esensi pekerjaan, tetapi juga untuk menarik hubungan antara iman dan pekerjaan dan pada akhirnya mengarahkan komunitas Muslim untuk menjadi entitas yang layak secara ekonomi dan politik. Pada konteks ini, Nabi mengulangi, "*Allah memberkahi seseorang yang menyempurnakan keahliannya (melakukan pekerjaan dengan benar)*" dan "*Allah mencintai seseorang yang belajar dengan tepat bagaimana melakukan pekerjaannya dan melakukannya dengan benar*".

- (4) Upah. Nabi Muhammad memerintahkan umat Islam untuk bersikap adil dan cepat dalam memberikan kompensasi kepada pekerja. Nabi menyatakan, "*Seseorang harus memberi pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering (harus diberikan tepat waktu) dan upah harus didasarkan pada usaha dan pengeluaran*". Artinya, pembayaran upah harus tepat waktu, adil dan memadai. Bahkan, Nabi menganggap menolak seorang pekerja dengan upah penuhnya sebagai tindakan tidak bermoral. Nabi mengatakan bahwa secara pribadi beliau menentang, "*orang yang menerima pekerjaan dari seorang buruh dan tidak membayarnya sepenuhnya*".
- (5) Ketergantungan pada diri sendiri. Salah satu fungsi terpenting dari pekerjaan adalah mempertahankan rasa percaya diri dan kemandirian. Nabi Muhammad menyatakan, "*Tidak ada yang makan makanan yang lebih baik daripada yang dia makan dari pekerjaan tangannya*" dan "*Tidak ada penghasilan yang lebih baik daripada usaha sendiri*".
- (6) Monopoli. Pada Islam, monopoli dianggap sebagai kesalahan besar yang menghasilkan penderitaan, laba haram dan memastikan ketimpangan. Oleh karena itu, Nabi Muhammad melarangnya dan menyatakan, "*supplier/pemasok diberkahi dan perusahaan monopoli dikutuk dan siapa pun yang menahan komoditas, adalah orang berdosa*".
- (7) Suap. Seperti halnya monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat dikutuk dalam Islam. Nabi Muhammad menyatakan, "*Tuhan mengutuk orang yang memberi dan orang yang menerima suap*".
- (8) Perbuatan dan niat. Ini merupakan pilar penting dalam etika kerja Islami. etika kerja Islami berbeda dari etos kerja dalam agama lain. Salah satu asumsi

mendasar dalam Islam adalah bahwa niat adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dalam hal manfaat bagi masyarakat daripada hasilnya. Setiap aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukannya, dianggap melanggar hukum. Nabi Muhammad menyatakan, “*Allah tidak melihat urusan (bentuk) dan kekayaanmu, melainkan Allah memeriksa niat dan tindakanmu*”.

- (9) **Transparansi.** Bisnis dan pekerjaan pada umumnya harus bertumpu pada landasan etika dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Nabi Muhammad pernah memeriksa sebuah tempat untuk kurma dan menemukan bahwa kurma yang tidak baik disembunyikan di bawah kurma yang baru. Nabi memerintahkan pedagang untuk membedakan antara kualitas kurma dengan mengatakan, " *Dia yang menipu kita bukan salah satu dari kita* " dan jika pembeli dan penjual '*menyembunyikan dan mengatakan kebohongan, berkat transaksi mereka akan dilenyapkan*' 'Perkataannya “*Mereka yang menyatakan segala sesuatu dengan jujur, tidak akan mengarah pada kehancuran satu sama lain*” menjadi dasar akan pentingnya transparansi dalam setiap transaksi bisnis, dan perlunya meningkatkan kepercayaan dan mengurangi masalah di pasar.
- (10) **Keserakahan.** Pada Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad SAW dalam perjuangannya melawan elit Mekah secara konsisten dan tanpa lelah mengkritik keserakahan mereka. Nabi menyatakan, “*Waspadai terhadap ketamakan; itu adalah kemiskinan yang hidup dan dua kualitas tidak ditemukan pada orang yang beriman: kerakusan dan imoralitas*”.
- (11) **Kedermawanan.** Kedermawanan adalah kebajikan dalam Islam. Nabi Muhammad menyatakan bahwa “*tidak ada yang lebih buruk daripada keserakahan*”. Dia menyatakan, “*Orang yang murah hati paling dekat dengan Allah, surga, orang-orang, dan jauh dari neraka dan orang yang menghilangkan kesusahan orang lain, Allah memberkahi di dunia ini dan di akhirat*”.

Berdasarkan paparan tersebut maka etika kerja Islami dapat memainkan peran peting bagi akuntan muslim untuk bertindak benar sesuai etika. Oleh karena niat untuk melakukan etika muncul dari dorongan dalam diri karena keyakinan terhadap ajaran agamanya dengan demikian dapat dikembangkan proposisi berikut: semakin tinggi etika kerja Islami seorang individu maka akan semakin kuat niat untuk melakukan tindakan etisnya. Niat dibahas dalam berbagai cabang ilmu, seperti ilmu *Fiqh*, *ushul fiqh* dan akhlak. Imam Nawawi menempatkan niat dalam bab pertama kitabnya. Nabi Muhammad SAW menyatakan bahwa perbuatan dilakukan berdasarkan niat (Khan,1997 Hadits no.1).

Saat ini, beberapa penelitian sedang dilakukan pada niat Jones, (1991) mengembangkan model yang membuktikan niat mereka menentukan perilaku moral seseorang. Lebih lanjut Rest menyebutkan faktor-faktor yang membentuk niat seseorang untuk berperilaku etis atau bermoral (Caniago *et al.*, 2023). Namun, *moral intensity* pada model Jones, (1991) tidak menjelaskan faktor nilai-nilai internal berbasis agama, sehingga sensitivitas moral seorang Muslim profesional tidak sepenuhnya dipetakan dalam model ini.

2.1.12 Perbedaan Etika Kerja Islami dengan Etika Kerja Non-Islami

Etika Kerja Islami (IWE) memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari etika kerja yang lebih bersifat sekuler atau non-Islami. Etika kerja Islami, menurut Ali (1988), adalah sistem nilai dan keyakinan yang didasarkan pada ajaran Islam, yang menekankan kerja keras, kejujuran, tanggung jawab sosial, dan penghormatan terhadap norma moral yang tinggi. Pada kerangka ini, kerja dianggap sebagai ibadah, dan setiap tindakan dilakukan untuk mendapatkan ridha Allah. Etika kerja Islami menekankan pentingnya etika moral yang konsisten dalam setiap aspek kehidupan profesional, yang tercermin dalam nilai-nilai seperti tanggung jawab sosial, keadilan, dan integritas (Ali, 1988). Perbedaan etika kerja Islami dan non Islami dapat dilihat pada Tabel 2.2

Tabel 2.2
Perbedaan Etika Kerja Islami dan non-Islami

Aspek	Etika Kerja Islami (IWE)	Etika Kerja Non-Islami	Sumber
Pendekatan terhadap Pekerjaan	Pekerjaan sebagai bentuk ibadah, yang mencakup nilai-nilai moral dan spiritual dalam setiap aspek pekerjaan.	Fokus pada efisiensi dan pencapaian tujuan material tanpa mempertimbangkan nilai moral atau sosial yang lebih luas.	Ali (1988), Ali & Al-Owaihan (2008)
Motivasi Utama	Tanggung jawab sosial, keadilan, integritas, dan pencapaian ridha Allah.	Pencapaian keuntungan material, efisiensi, dan produktivitas.	Ali (1992), Ali & Al-Owaihan (2008)
Fokus Nilai Moral	Menekankan nilai moral yang stabil, seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial.	Mengutamakan efisiensi, profitabilitas, dan hasil yang cepat tanpa mempertimbangkan dampak sosial.	Ali (1992)
Peran dalam Organisasi	Etika yang mendasari perilaku individu di tempat kerja, dengan penekanan pada prinsip moral dan spiritual yang konsisten.	Praktik bisnis pragmatis, lebih berfokus pada keuntungan perusahaan, kadang mengabaikan prinsip moral atau sosial.	Ali & Al-Owaihan (2008), Ali (1992)
Pengaruh terhadap Pengambilan Keputusan	Keputusan didorong oleh kesadaran moral dan tujuan spiritual yang lebih tinggi, berfokus pada kesejahteraan masyarakat.	Keputusan lebih dipengaruhi oleh target organisasi, yang sering kali lebih berfokus pada hasil dan efisiensi daripada nilai moral.	Ali (1988), Ali & Al-Owaihan (2008)
Keunggulan	Memperhatikan keseimbangan antara pencapaian material dan tanggung jawab sosial, menciptakan perilaku etis yang lebih konsisten.	Fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek dan efisiensi, yang kadang dapat mengorbankan pertimbangan moral atau sosial.	Ali (1988), Ali & Al-Owaihan (2008)
Kekurangan	Penerapan di lingkungan non-Islami atau global yang lebih sekuler bisa menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam.	Cenderung mengabaikan dimensi moral dalam pengambilan keputusan, fokus hanya pada hasil material tanpa mempertimbangkan dampak sosial.	Ali (1992), Ali & Al-Owaihan (2008)

2.1.13 *Self Regulation Theory* dan Etika Kerja Islami

IWE merupakan seperangkat prinsip moral dan profesional berdasarkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung (Ali, 1992). Pada perspektif Bandura (1991), nilai-nilai ini berperan sebagai “*internal moral standards*” yang menjadi acuan dalam *self-regulation*.

A. Etika Kerja Islami sebagai Sumber Personal Standar Moral

Bandura (1991) menyatakan bahwa standar internal yang stabil menjadi dasar penilaian moral dan memandu reaksi diri (*self-reactions*). Nilai-nilai dalam etika kerja Islami memperkuat kriteria *evaluatif internal*, sehingga akuntan

menilai tindakannya bukan hanya berdasarkan aturan organisasi, tetapi juga berdasarkan amanah dan kesadaran religius.

B. Etika Kerja Islami Memperkuat *Self-Monitoring* dan *Self-Evaluation*

Individu dengan etika kerja Islami kuat akan lebih sensitif dalam mengamati perilaku yang berpotensi menyimpang (*self-monitoring*) dan menilai kesesuaiannya dengan ajaran agama (*self-evaluation*). Hal ini menurunkan kemungkinan rasionalisasi perilaku tidak etis.

Lebih jauh, mekanisme *self-monitoring* dan *self-evaluation* yang diperkuat oleh etika kerja Islami juga berfungsi sebagai perlindungan reputasi profesi. Dengan menjaga integritas melalui pengawasan diri dan evaluasi moral, akuntan manajemen berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang etis, transparan, dan akuntabel.

C. Etika Kerja Islami Memperkuat *Affective Self-Sanction*

Bandura menegaskan bahwa pelanggaran moral memicu *self-reproach* yang lebih kuat ketika standar moral bersifat stabil. Karena etika kerja Islami bersifat stabil dan sakral, pelanggaran etika akan memicu rasa bersalah lebih besar, artinya etika kerja Islami memperkuat sistem *self-regulation internal*. Pada Tabel 2.3 menunjukkan bahwa etika kerja Islami terdapat di dalam Etika Profesi Akuntan (IMA, 2017) dan kode etik akuntan professional (IESBA, 2018). Dengan demikian etika kerja Islami memiliki nilai-nilai universal yang terkandung di dalamnya.

Tabel 2.3
Perbandingan Etika Kerja Islami dan Kode Etik Akuntan

Etika Kerja Islami (Ali, 2008)	IMA, 2017	IESBA (2018)
<ul style="list-style-type: none"> • Menjalankan bisnis yang sah • Kualitas pekerjaan • Ketergantungan pada diri sendiri • Upah yang adil, tepat dan cepat • Penyuapan dilarang • Kekayaan harus diperoleh didasarkan pada moral dan sah 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Competence</i> • <i>Credibility</i> • <i>Integrity</i> • <i>Confidentiality</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Professional Competence & Due Care</i> • <i>Integrity</i> • <i>Confidentiality</i> • <i>Objectivity</i>

Etika Kerja Islami (Ali, 2008)	IMA, 2017	IESBA (2018)
<ul style="list-style-type: none"> • Perbuatan dan niat • Transparansi • Monopoli dilarang • Keserakahan dilarang • Kemurahan hati (dermawan) 		<i>Professional behavior</i>

Sumber : Caniago *et al.* (2023)

2.1.14 Teori Akuntansi Manajemen

Akuntansi adalah proses mengidentifikasi, mengukur, dan mengkomunikasikan informasi keuangan tentang suatu entitas untuk penilaian dan pengambilan keputusan yang diinformasikan (AAA, 1966). Pengguna utama informasi akuntansi tentang suatu organisasi adalah orang-orang yang mengelolanya sehari-hari. Kelompok ini disebut secara luas sebagai “manajemen”, yang merupakan istilah kolektif untuk semua orang yang memiliki tanggung jawab untuk membuat penilaian dan keputusan dalam suatu organisasi. Oleh karena dekat terlibat dalam organisasi, mereka memiliki akses ke berbagai informasi (banyak yang mungkin dirahasiakan dalam organisasi) dan akan mencari aspek-aspek informasi yang paling relevan dengan penilaian dan keputusan khusus mereka. Kelompok pengguna ini sangat luas, dan karena banyaknya informasi berpotensi tersedia, disebut akuntansi manajemen, untuk melayani kebutuhan khusus manajemen (Weetman, 2015).

Akuntansi manajemen telah dikonseptualisasikan sebagai sistem yang menyediakan informasi internal termasuk analisis biaya, laporan operasional, dan proyeksi anggaran yang membantu manajemen dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional (Chang *et al.*, 2023; Dahal *et al.*, 2024). Akuntansi manajemen membantu pimpinan di dalam organisasi untuk membuat keputusan atau disebut juga sebagai akuntansi biaya (Dahal *et al.*, 2024). Akuntansi manajemen melakukan memeriksa, menguraikan, dan memberikan data kepada pimpinan untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Chang *et al.*, 2023; Dahal *et al.*, 2024; Rangkuti, 2024). Informasi yang dikumpulkan mencakup semua

bidang akuntansi mencakup administrasi tugas-tugas organisasi yang mengidentifikasi pengeluaran keuangan dan keputusan yang dibuat oleh organisasi. Akuntan menggunakan rencana untuk mengukur keseluruhan strategi operasi dalam organisasi (Chang *et al.*, 2023).

Akuntansi manajemen menurut *Institute of Management Accountants* (IMA) sangat penting untuk kesehatan keuangan organisasi (IMA, 2019). Akuntan manajemen membuat keputusan penting, menjaga integritas perusahaan, dan merencanakan keberlanjutan organisasi. Akuntan manajemen mungkin *Chief Financial Officer* (CFO) dan pengendali, analis anggaran dan bendahara, atau salah satu dari banyak pengubah permainan lainnya di tim internal (Mohammed, 2022).

Akuntan manajemen membantu mendorong strategi dan nilai organisasi di tengah pasar yang tidak terduga. Lembaga akuntansi manajemen terbesar *Chartered Institute of Management Accountants* (CIMA) menyatakan istilah akuntansi manajemen strategis diperkenalkan pada tahun 1981 dan didefinisikan sebagai '*penyediaan dan analisis data akuntansi manajemen tentang organisasi/bisnis dan pesaingnya*'. Data tersebut digunakan untuk mengembangkan dan memantau strategi bisnis. Sejak itu beberapa upaya telah dilakukan untuk memperbaiki definisi ini dan mengidentifikasi seperangkat teknik yang diklasifikasikan di bawah panji akuntansi manajemen strategis (CIMA, 2015).

2.1.15 Akuntansi Manajemen dan Etika

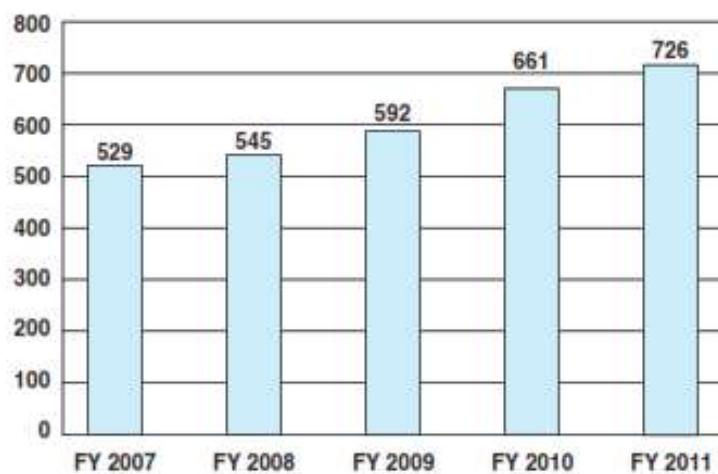
Kata etika dan moral memiliki banyak makna. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) etika adalah ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Berdasarkan *Webster Collegiate Dictionary* makna etika adalah:

1. Disiplin yang berkaitan dengan yang baik dan buruk dan dengan tugas dan kewajiban moral.
2. Seperangkat prinsip atau nilai moral, teori atau sistem nilai moral
3. Prinsip-prinsip yang mengatur perilaku individu atau kelompok

Etika dalam segala bentuknya, berkaitan dengan benar atau salah, baik atau buruk. Etika adalah seperangkat prinsip yang dipegang oleh individu atau kelompok atau disiplin yang mempelajari prinsip-prinsip etika tersebut (R. Duska *et al.*, 2011). Tugas disiplin adalah menganalisis dan mengevaluasi tindakan dan praktik manusia. Sebagai contoh, menurut beberapa orang atau kelompok, bunuh diri yang dibantu dapat diterima secara etis. Namun dalam disiplin etika akan menguji arti (analisis) “bunuh diri yang dibantu” dan alasan apa yang dapat diberikan untuk mendukung atau menentang praktik semacam itu (Evaluasi) (R. F. Duska & Duska, 2003)

Pada praktiknya, penipuan mencakup semua cara yang beragam yang dirancang oleh kecerdikan manusia untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain baik dengan sugesti palsu atau penekanan kebenaran. Tidak ada aturan final dan tetap yang dapat ditetapkan dalam mendefinisikan penipuan (*Black's Law Dictionary*). Tindakan penipuan mencakup kejutan, tipu daya, kelicikan, dan berbagai cara tidak adil yang digunakan orang menipu. Satu-satunya batasan adalah batasan kekejaman manusia (Jackson (2015). Meskipun terdapat beberapa perdebatan mengenai tingkat penipuan perusahaan, dalam studi, Dyck *et al.*, (2013) mengandaikan bahwa penipuan perusahaan dan laporan keuangan palsu yang tidak terdeteksi ibarat "gunung es", dan gunung es tersebut "tiga kali lebih besar di bawah air daripada di atas air".

Terkadang, sebuah perusahaan juga dapat dikejar oleh Departemen Kehakiman dan Biro Investigasi Federal (FBI) dan didakwa melakukan penipuan kriminal. Sejak 2010, FBI telah memiliki agen khusus dalam *United States Securities and Exchange Commission* (SEC) untuk mengisolasi dengan cepat sekuritas dan penipuan perusahaan dan memulai investigasi kriminal jika diperlukan (Mueller, 2012) (Gambar 2.4).



Gambar 2.4 Kasus Penipuan Perusahaan Tertunda

Sumber: Laporan Tindak Pidana Keuangan Kepada Masyarakat: Tahun Anggaran 2010–2011. (1 Oktober 2009–30 September 2011)

Menjawab pertanyaan “mengapa perlu membahas etika di dalam akuntansi?”, Çalhyurt (2019) menyatakan profesi akuntansi sangat berkaitan dengan reputasi dan kepercayaan dalam profesi. Untuk menjalankan profesi akuntan dengan reputasi baik, sebagian besar standar etika profesi harus sepenuhnya disusun. Setiap praktik tidak etis dalam profesi akuntansi akan membawa efek menyebar ke seluruh masyarakat. Misalnya, pada tabel 2.4 perilaku tidak etis seperti pencucian uang dan penghindaran pajak akan menyebar ke seluruh masyarakat. Berdasarkan data FATF, (2023) *Financial Action Task Force* (FATF) yang disampaikan oleh Presiden FATF pada penutupan *plenary meeting* FATF di Paris, Perancis terkait pencucian uang (Kemenkeu.go.id, 2023).

Di sisi lain, Akuntansi juga merupakan cara yang berarti untuk menjadi warga negara yang baik. Pada era baru ini ada kewajiban untuk mengubah tata kelola perusahaan dan merangsang persepsi akuntansi kewarganegaraan. Menjadi warga negara yang diakui secara internasional dalam bisnis, perusahaan harus mengikuti peraturan yang diumumkan oleh organisasi internasional.

Tabel 2.4
Investigasi Pencucian Uang (ML) – berdasarkan jenis kejahatan
Di Indonesia berdasarkan data PPATK

Crime type	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (to April)	Total (%)
ML Investigations							
corruption	32	31	39	53	38	20	213 (26.2%)
narcotics	19	50	64	38	37	19	227 (28.3)
fraud/embezzlement/ cyber crime	26	31	41	54	66	12	230 (28.7%)
forestry & environmental crime	1	1	1	3	4	3	13 (1.62%)
customs & excise crimes	1	1	1	1	3	1	8 (1%)
tax crime	0	1	9	2	4	1	17 (2.12%)
others	3	12	19	65	25	3	92 (11.5%)
Total	82	127	174	216	181	59	800
ML Prosecutions							
corruption	34	16	18	21	40	12	141 (24.06%)
narcotics	14	42	59	44	50	0	209 (35.67%)
fraud/embezzlement/ cyber crime	0	14	28	49	50	4	145 (24.74%)
forestry & environmental crime	1	1	0	0	2	0	4 (0.68%)
customs & excise crimes	2	0	0	4	1	0	7 (1.19%)
tax crime	1	1	4	2	1	0	9 (1.54%)
others	0	12	11	24	21	3	71 (12.12%)
Total	52	86	120	144	165	19	586
ML Convictions							
corruption	13	10	7	25	11	7	73 (17.1%)
narcotics	25	11	20	42	38	9	145 (34%)
fraud/embezzlement/ cyber crime	12	6	25	41	50	9	143 (33.5%)
forestry & environmental crime	1	0	0	0	1	0	2 (0.47%)
customs & excise crimes	1	0	0	0	0	1	2 (0.47%)
tax crime	1	1	1	3	0	2	8 (1.9%)
others	19	6	2	9	14	4	54 (12.65%)
Total	72	34	55	120	114	32	427

Sumber: FATF, (2023)

Karena pentingnya konsep etika dalam akuntansi dan audit, berbagai penelitian telah dilakukan baik di tingkat nasional maupun di tingkat internasional. Pada bidang internasional penelitian dilakukan oleh *International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI)*, *International Federation of Accountants (IFAC)*, *International Internal Auditors Institute (IIA)*, dan *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)*.

National Association of Accountants mengumumkan standar perilaku etis untuk akuntan manajemen (pada tanggal 1 Juni 1983). *National Association of Accountants* adalah organisasi akuntan yang peduli khususnya pada masalah dan

praktik akuntansi manajemen. Keanggotaan dalam asosiasi terutama terdiri dari akuntan yang bekerja di perusahaan industri dan komersial yang dibedakan dari akuntan publik yang menawarkan jasanya kepada publik. *American Institute of Certified Public Accountants* adalah asosiasi utama untuk akuntan publik. Institut tersebut memiliki standar perilaku etis untuk para anggotanya (Woelfel, 1986).

Asosiasi Akuntan Nasional menugaskan Komite Praktik Akuntansi Manajemen-nya dengan mengembangkan pedoman tentang konsep, kebijakan, dan praktik akuntansi manajemen (Woelfel, 1986). Keluaran dari komite ini diterbitkan dalam serangkaian Pernyataan Akuntansi Manajemen. Pernyataan Nomor 1C, Standar Etika Perilaku untuk Akuntan Manajemen, standar perilaku etis yang diumumkan secara resmi untuk akuntan manajemen (Woelfel, 1986).

Woelfel (1986) menyebutkan pada pernyataan nomor 1C standar etika yang harus dipatuhi oleh akuntan manajemen untuk mencapai tujuan akuntansi manajemen. Tujuan dasar akuntansi manajemen diidentifikasi dalam Pernyataan Nomor 1B, Tujuan Akuntansi Manajemen adalah untuk (1) memberikan informasi dan (2) berpartisipasi dalam proses manajemen. Menurut Pernyataan Nomor 1B, memberikan informasi mengharuskan akuntan manajemen memilih dan memberikan, kepada semua tingkat manajemen, (a) informasi yang diperlukan untuk perencanaan, evaluasi, dan pengendalian operasi; (b) menjaga aset organisasi; dan (c) berkomunikasi dengan pihak yang berkepentingan di luar organisasi, seperti pemegang saham dan badan pengatur.

Berpartisipasi dalam proses manajemen mengharuskan akuntan manajemen pada tingkat yang sesuai untuk terlibat secara aktif dalam proses pengelolaan entitas. Proses ini termasuk membuat keputusan strategis, taktis, dan operasi dan membantu mengoordinasikan upaya seluruh organisasi. Akuntan manajemen berpartisipasi sebagai bagian dari manajemen, dalam memastikan bahwa organisasi beroperasi sebagai satu kesatuan yang utuh dalam kepentingan terbaik jangka panjang, menengah, dan jangka pendeknya. Exhibit A memberikan garis besar tujuan akuntansi manajemen.

Pada bagian pendahuluan Pernyataan Nomor 1C *National Association of Accountants* menyebutkan (1) kewajiban dasar yang dimiliki akuntan manajemen

terhadap organisasi yang mereka layani, dan (2) kewajiban mereka untuk mempertahankan standar perilaku etis tertinggi. Pernyataan pada pendahuluan sebagai berikut (Woelfel, 1986):

“Kepatuhan terhadap standar-standar ini merupakan bagian integral untuk mencapai Tujuan Akuntansi Manajemen. Akuntan manajemen tidak boleh melakukan tindakan yang bertentangan dengan standar ini dan juga tidak boleh memaafkan tindakan tersebut oleh orang lain dalam organisasi mereka”.

Akuntan manajemen tidak boleh bertindak yang bertentangan standar-standar, juga tidak akan membiarkan tindakan tersebut dilakukan oleh orang lain di dalam organisasi. Pernyataan no 1C mengidentifikasi empat elemen utama berkaitan dengan perilaku professional (Cohen & Pant, 1989; Woelfel, 1986):

1. Kompetensi adalah kriteria pertama yang tercantum dalam standar akuntan manajemen yaitu memiliki tiga tanggung jawab yang diidentifikasi terkait dengan kompetensi berikut:
 - a. Mempertahankan tingkat kompetensi profesional yang sesuai dengan pengembangan berkelanjutan dari pengetahuan dan keterampilan mereka.
 - b. Melakukan tugas profesional mereka sesuai dengan hukum, peraturan, dan standar teknis yang relevan.
 - c. Menyiapkan laporan dan rekomendasi yang lengkap dan jelas setelah analisis yang tepat dari informasi yang relevan dan dapat diandalkan.
2. Kerahasiaan adalah kriteria kedua yang disebutkan dalam standar. Menurut kriteria kerahasiaan, akuntan manajemen memiliki tiga tanggung jawab:
 - a. Menahan diri dari mengungkapkan informasi rahasia yang diperoleh selama pekerjaan mereka kecuali jika diizinkan, kecuali diwajibkan secara hukum untuk melakukannya.
 - b. Memberitahu bawahan sebagaimana mestinya mengenai kerahasiaan informasi yang diperoleh selama pekerjaan dan memantau kegiatan untuk memastikan pemeliharaan kerahasiaan.

- c. Menahan diri untuk tidak menggunakan atau tampak menggunakan informasi rahasia yang diperoleh selama bekerja untuk keuntungan yang tidak etis atau ilegal baik secara pribadi atau melalui pihak ketiga.
3. Kriteria ketiga adalah integritas. Akuntan manajemen diasumsikan memiliki tujuh tanggung jawab utama menurut standar ini:
- a. Menghindari konflik kepentingan aktual dan memberitahu semua pihak yang tepat dari setiap potensi konflik.
 - b. Menahan diri dari terlibat dalam aktivitas apa pun yang akan mengurangi kemampuan untuk melaksanakan tugas secara etis.
 - c. Menolak hadiah, bantuan, atau keramahtamahan apa pun yang akan memengaruhi atau tampaknya memengaruhi tindakan.
 - d. Menahan diri dari secara aktif atau pasif merongrong pencapaian tujuan organisasi yang sah dan etis.
 - e. Mencatat dan mengomunikasikan batasan profesional atau kendala lain yang akan menghalangi penilaian yang bertanggung jawab atau keberhasilan kinerja suatu aktivitas.
 - f. Mengkomunikasikan informasi yang tidak menguntungkan serta menguntungkan dan penilaian atau pendapat profesional.
 - g. Menahan diri dari terlibat dalam atau mendukung aktivitas apa pun yang akan mendiskreditkan profesi.
4. Kriteria terakhir adalah objektivitas. Menurut standar ini, akuntan manajemen memiliki dua tanggung jawab dasar:
- a. Mengkomunikasikan informasi secara adil dan objektif.
 - b. Mengungkapkan sepenuhnya semua informasi relevan yang secara wajar diharapkan dapat mempengaruhi pemahaman pengguna yang dituju atas laporan, komentar, dan rekomendasi yang disajikan.

Standar etika merupakan fondasi penting yang membentuk perilaku profesional seorang akuntan manajemen. Pada kerangka profesinya, akuntan manajemen bertanggung jawab menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan bebas bias untuk mendukung proses perencanaan, pengendalian, dan pengambilan

keputusan. Literatur klasik oleh Woelfel, (1986) menegaskan bahwa *National Association of Accountants* (NAA), melalui *Management Accounting Practices Committee*, merumuskan standar etika yang harus dipatuhi oleh akuntan manajemen sebagai bagian dari *Statements on Management Accounting*. Standar tersebut mencakup kompetensi, kerahasiaan, integritas, dan objektivitas, yang secara langsung membentuk lingkungan etis yang mengarahkan perilaku akuntan manajemen.

Keempat standar ini merupakan norma dasar yang memberi arah bagi perilaku etis dalam pekerjaan sehari-hari. Misalnya, prinsip kompetensi mendorong akuntan untuk menyajikan informasi melalui analisis yang tepat, sedangkan prinsip kerahasiaan menuntut perlindungan terhadap informasi sensitif yang dapat merugikan organisasi jika disalahgunakan. Integritas memastikan bahwa akuntan manajemen menghindari konflik kepentingan serta bersikap jujur dalam laporan dan rekomendasi mereka. Sementara itu, objektivitas memastikan bahwa proses pelaporan bebas dari bias pribadi maupun tekanan eksternal. Pada konteks penelitian ini, standar-standar tersebut menjadi gambaran perilaku ideal seorang akuntan manajemen dan menjadi referensi normatif ketika menilai tingkat perilaku etis yang dicapai.

Kesadaran Etis akan mendorong akuntan untuk memahami dan mengenali situasi yang menuntut penerapan keempat standar tersebut. Ketika akuntan manajemen menyadari potensi konflik etika, mereka lebih mampu menilai situasi secara tepat dan memilih tindakan yang selaras dengan prinsip kompetensi, integritas, atau objektivitas. Kesadaran ini kemudian memengaruhi pengalaman etis, yakni bagaimana individu merespons, menghadapi, dan memecahkan dilema etis dalam praktik. Sejalan dengan pandangan Woelfel (1986), keberadaan pedoman resolusi konflik etika membantu akuntan manajemen mengembangkan pengalaman dalam menyelesaikan persoalan etis secara sistematis misalnya dengan berkonsultasi dengan atasan atau pihak independen ketika menghadapi situasi dilema.

Pengalaman Etis ini memperkuat pembentukan niat berperilaku etis, sebagaimana dijelaskan dalam berbagai teori perilaku moral, termasuk SRT

Bandura. Pengalaman menghadapi situasi etis meningkatkan kemampuan refleksi moral, meminimalkan moral *disengagement*, dan membangun keyakinan bahwa perilaku etis adalah bagian integral dari peran profesional akuntan manajemen. Standar etika NAA berfungsi tidak hanya sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai konteks normatif yang memperkuat hubungan antara kesadaran etis, pengalaman etis, dan niat berperilaku etis dalam model penelitian ini.

Etika kerja Islami berpotensi memperkuat hubungan tersebut sebagai variabel moderasi. Nilai-nilai etika kerja Islami seperti amanah, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab memiliki keselarasan *inheren* dengan standar etika NAA, terutama pada aspek integritas dan objektivitas. Seorang akuntan manajemen dengan tingkat etika kerja Islami tinggi cenderung lebih konsisten dalam menerapkan standar-standar ini dalam setiap situasi kerja, sehingga memperkuat hubungan antara kesadaran etis dan pengalaman etis. Etika kerja Islami berfungsi memperkokoh kecenderungan akuntan manajemen untuk bertindak sesuai perilaku etis yang diharapkan profesi dan yang dipromosikan oleh standar etika formal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang memiliki keterhubungan dan berkaitan dengan penelitian ini, disajikan dalam bentuk tabel seperti terlihat pada tabel 2.5

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis & Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Variabel Moderasi	Hasil Penelitian
1.	Ming <i>et al.</i> , 2025	Self-regulation failure	Work deviance / Misconduct			Self-regulation failure predicts workplace deviance; relates to moral disengagement.
2.	Wuryaningsih, 2025	IWE, Attitudes, Subjective Norms	Fraudulent Intentions in Financial Reports			IWE reduces fraudulent intentions; attitudes and subjective norms contribute.
3.	Hameed <i>et al.</i> , 2025	Moral Disengagement	Counterproductive Work Behaviour (CWB)		Moral Identity / Self-control	Higher moral disengagement associated with higher CWB.

No.	Penulis & Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Variabel Moderasi	Hasil Penelitian
4.	Mann <i>et al.</i> , 2024	Moral Intensity	Unethical / Safety-related Behavior	Moral Disengagement		Moral disengagement mediates effect of moral intensity on unethical behavior.
5.	Al-Halbusi <i>et al.</i> , 2023	Ethical Leadership	Employees' Ethical Conduct	Self-control (as mediator/moderator tested)	Moral Identity (moderator)	Ethical leadership positively influences ethical conduct; effect stronger when moral identity & self-control are high.
6.	Caniago, 2023 (review)	Islamic Work Ethic in Behavioral Accounting	Accountant Ethics / Self-regulation			Systematic review highlighting etika kerja Islami and self-regulation as underexplored in behavioral accounting.
7.	Business Perspectives 2023	Ethical Leadership	Management Accountants' Performance	Psychological Well-being (mediator)		Ethical leadership positively impacts performance via psychological well-being for management accountants.
8.	Akhmadi <i>et al.</i> , 2023	Islamic Work Ethics (IWE)	Prosocial / Voice Behavior	Affective Commitment (partial mediation)		IWE positively relates to prosocial voice; indirect via affective commitment.
9.	Mais, 2023	Professional Ethical Knowledge	Ethical Perception (students)		God Locus of Control (moderator)	Professional ethics knowledge increases ethical perception; moderated by religious locus of control.
10.	Cheng <i>et al.</i> , 2022	Ethical Leadership	Employees' Voice Behavior	Affective Commitment	Moral Disengagement (moderator)	Affective commitment mediates EL→voice; moral disengagement moderates both paths.
11.	Udin <i>et al.</i> , 2022	Islamic Work Ethics (IWE)	Employee Performance	Affective Commitment (mediator)		IWE improves performance indirectly via affective commitment.
12.	Xu <i>et al.</i> , 2022	Leader/ Responsible Behavior	Unethical Pro-organizational Behaviour (UPB)	Moral Disengagement		Moral disengagement mediates how leader behavior translates into UPB.
13.	Okougbo <i>et al.</i> , 2021	Ethics Intervention Curriculum	Ethical Awareness (Accounting Students)			Ethics education/intervention improves ethical awareness among accounting students.
14.	Saragih <i>et al.</i> , 2021	Ethical Leadership	Task Performance		Moral Disengagement (moderator)	Moral disengagement moderates the relationship between ethical leadership and task performance.
15.	Detert <i>et al.</i> , 2008	Leader Behavior /	Unethical Pro-organizational Behavior	Moral Disengagement		Moral disengagement mediates link between leader behavior and UPB.

Sumber: data diolah 2025

Bagian ini menyintesis penelitian-penelitian relevan yang menjelaskan hubungan antara kesadaran etis, pengalaman etis, niat berperilaku etis, serta peran nilai-nilai moral seperti etika kerja Islami. Literatur menunjukkan bahwa perilaku etis dalam organisasi dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal terutama mekanisme self-regulation dan faktor eksternal seperti iklim etika, kepemimpinan, serta norma sosial.

Penelitian moral *psychology* kontemporer (Mann *et al.*, 2024; Aquino *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa moral *disengagement* merupakan mekanisme kognitif yang melemahkan kontrol diri moral. Temuan ini menguatkan perspektif Bandura bahwa kegagalan pengaturan diri merupakan akar penyimpangan moral. Pada konteks akuntansi, studi Wuryaningsih (2025) menunjukkan bahwa etika kerja Islami menurunkan intensi kecurangan dalam laporan keuangan. Studi Cheng *et al.* (2022) serta Al-Halbusi *et al.* (2023) menegaskan bahwa pengalaman etis di tempat kerja melalui kepemimpinan etis dan perilaku panutan menentukan tingkat perilaku etis karyawan. Dengan demikian, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa;

1. Kesadaran Etis meningkatkan sensitivitas individu terhadap isu moral.
2. Pengalaman Etis memperkuat proses pembelajaran sosial dan moral modeling.
3. Niat berperilaku etis dipengaruhi oleh kombinasi mekanisme internal (*self-regulation*) dan standar moral eksternal.
4. IWE dapat berfungsi sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kesadaran Etis terhadap Pengalaman Etis

Pada penelitian ini, pengaruh kesadaran etis terhadap pengalaman etis dijelaskan melalui integrasi SRT (Bandura, 1991) dan model EDM (Jones, 1991). SRT menjelaskan bahwa individu mengatur perilakunya melalui tiga subfungsi utama, yaitu *self-monitoring*, *judgmental process*, dan *self-reactive influence*

(Bandura, 1991a). Sementara itu, model Jones (1991) menjelaskan bahwa proses pengambilan keputusan etis diawali oleh pengenalan terhadap isu moral (*recognition of moral issue*) dan dipengaruhi oleh karakteristik isu moral yang disebut *moral intensity*. Integrasi kedua teori tersebut memberikan dasar bahwa kesadaran etis merupakan titik awal yang memungkinkan individu mengenali situasi bermuatan moral, memantau perilaku profesionalnya, menilai konsekuensi etis dari tindakan, serta membentuk pengalaman etis melalui proses evaluasi diri yang berulang (Bandura, 1991; Jones, 1991).

Pada perspektif SRT (Bandura, 1991), kesadaran etis dapat diposisikan sebagai aktivasi awal dari *self-monitoring*. Individu tidak dapat mengatur perilakunya secara efektif apabila ia tidak terlebih dahulu memperhatikan perilaku, kondisi yang melatarbelakangi perilaku, serta konsekuensi yang mungkin ditimbulkan. Pada konteks akuntan manajemen, kesadaran etis memungkinkan individu mengenali tekanan penyusunan informasi manajerial, konflik kepentingan, manipulasi data, penyimpangan anggaran, atau praktik pelaporan internal yang dapat menimbulkan konsekuensi moral bagi organisasi dan pemangku kepentingan. Semakin tinggi kesadaran etis, semakin besar kemampuan individu untuk mengamati situasi kerja sebagai peristiwa yang memiliki makna etis, bukan semata-mata sebagai persoalan teknis atau administratif (Albert Bandura, 1991a; Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Liyanapathirana & Low, 2024).

Pada model Jones (1991), kesadaran etis berkaitan langsung dengan tahap *recognition of moral issue*, yaitu kemampuan individu menyadari bahwa suatu keputusan atau tindakan memiliki konsekuensi moral bagi pihak lain. Jones (1991) menegaskan bahwa kegagalan mengenali isu moral akan menghambat proses pengambilan keputusan etis berikutnya, termasuk penilaian moral, pembentukan niat moral, dan perilaku moral. Pengenalan isu moral tersebut dipengaruhi oleh *moral intensity* yang mencakup enam dimensi, yaitu *magnitude of consequences*, *social consensus*, *probability of effect*, *temporal immediacy*, *proximity*, dan *concentration of effect*. Oleh karena itu, akuntan manajemen yang memiliki kesadaran etis tinggi lebih mungkin mengenali besarnya dampak suatu

keputusan, tingkat kesepakatan sosial mengenai benar atau salahnya tindakan, kemungkinan terjadinya konsekuensi, kedekatan dengan pihak terdampak, serta distribusi dampak dari tindakan profesional yang dilakukan (Jones, 1991; Rest , 1986).

Integrasi Bandura (1991) dan Jones (1991) menunjukkan bahwa kesadaran etis tidak hanya berfungsi sebagai kemampuan mengenali isu moral, tetapi juga sebagai mekanisme awal yang mengubah suatu peristiwa kerja menjadi pengalaman etis. Pada kerangka Bandura (1991), situasi yang telah dipantau melalui *self-monitoring* akan masuk ke dalam *judgmental process*, yaitu proses ketika individu membandingkan perilaku atau keputusan dengan standar personal, norma profesional, kode etik, nilai organisasi, dan konsekuensi sosial. Pada kerangka Jones (1991), proses ini selaras dengan tahap *moral judgment*, yaitu penilaian terhadap tindakan yang benar atau dapat dibenarkan secara moral. Ketika akuntan manajemen memiliki kesadaran etis yang tinggi, ia tidak hanya menyadari adanya isu etis, tetapi juga cenderung menafsirkan dan mengevaluasi situasi tersebut sebagai bagian dari pengalaman moral-profesionalnya (Bandura, 1991; Chan & Leung, 2006; Jones, 1991).

Pengalaman etis dalam penelitian ini dipahami sebagai pengalaman individu dalam menghadapi, mengamati, menilai, dan merespons situasi yang mengandung persoalan etika. pengalaman tersebut tidak hanya terbentuk dari frekuensi seseorang menghadapi dilema etis, tetapi juga dari kedalaman individu dalam memahami konsekuensi moral, menilai tindakan berdasarkan standar etika, serta merefleksikan respons dirinya terhadap situasi tersebut. Kesadaran etis menjadi prasyarat penting bagi terbentuknya pengalaman etis karena suatu peristiwa hanya akan menjadi pengalaman etis apabila individu mengenalinya sebagai peristiwa yang mengandung makna moral. Hal ini sejalan dengan Rest (1986) yang menempatkan sensitivitas moral sebagai tahap awal dalam proses moral, serta dengan Jones (1991) yang menekankan bahwa pengenalan isu moral merupakan pintu masuk bagi keputusan etis dalam organisasi (Jones, 1991; Okougbo *et al.*, 2021; Rest , 1986).

Kesadaran Etis juga berperan dalam membentuk *self-reactive influence*, yaitu reaksi evaluatif dan afektif individu terhadap hasil penilaian dirinya. Setelah akuntan manajemen mengenali dan menilai suatu situasi sebagai bermuatan moral, individu dapat mengalami respons internal berupa rasa tanggung jawab, kepuasan moral, ketidaknyamanan etis, rasa bersalah, atau dorongan untuk memperbaiki perilaku. Reaksi diri tersebut membuat pengalaman etis menjadi lebih bermakna karena individu tidak hanya mengetahui bahwa suatu situasi mengandung persoalan moral, tetapi juga mengalami konsekuensi psikologis dari penilaian moral tersebut. Pada konteks ini, kesadaran etis memperkuat terbentuknya pengalaman etis melalui proses pemantauan, penilaian, dan reaksi diri terhadap isu-isu moral yang dihadapi dalam praktik profesional (Bandura, 1991, 2015; Tangney *et al.*, 2007).

Dukungan empiris menunjukkan bahwa kesadaran etis memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan etis. Kesadaran etis membantu individu mengenali dimensi etika dari suatu situasi dan memperhitungkan konsekuensi dari tindakan yang akan diambil. Pada konteks akuntansi, kemampuan mengenali isu etis menjadi penting karena akuntan sering berhadapan dengan situasi yang menuntut objektivitas, integritas, tanggung jawab profesional, serta pertimbangan terhadap kepentingan berbagai pihak. Chan dan Leung (2006) menunjukkan bahwa sensitivitas etis berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengenali isu etis, sedangkan Okougbo *et al.* (2021) menekankan pentingnya pendidikan etika akuntansi dalam membentuk kesadaran etis. Lin dan Zhang (2011) juga menunjukkan bahwa kesadaran etis pada manajer bisnis dan akuntan berkaitan dengan pandangan mereka terhadap praktik akuntansi yang berisiko secara etis (Chan & Leung, 2006; Lin & Zhang, 2011; Okougbo *et al.*, 2021).

Selain faktor individual, konteks organisasi juga dapat memperkuat hubungan antara kesadaran etis dan pengalaman etis. Iklim etika, kepemimpinan etis, norma profesional, serta sistem pengendalian organisasi dapat memperjelas standar moral yang digunakan individu dalam menilai tindakan. Pada perspektif Bandura (1991), lingkungan sosial merupakan bagian dari proses sosial-kognitif

yang mempengaruhi regulasi diri individu. Pada perspektif Jones (1991), konteks organisasi dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap intensitas moral suatu isu, misalnya melalui kesepakatan sosial mengenai perilaku benar atau salah, kedekatan dengan pihak terdampak, dan kejelasan konsekuensi tindakan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang menekankan nilai etika dapat membuat kesadaran etis lebih mudah berkembang menjadi pengalaman etis yang bermakna bagi akuntan manajemen (Bandura, 1991a; Barnett & Vaicys, 2000; Jones, 1991; Schwepker *et al.*, 1997).

Pada konteks akuntan manajemen, hubungan antara kesadaran etis dan pengalaman etis menjadi semakin relevan karena profesi ini berperan dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan organisasi. Akuntan manajemen tidak hanya menghadapi tuntutan teknis, tetapi juga dilema etis yang berkaitan dengan tekanan organisasi, penyajian informasi, objektivitas, dan tanggung jawab terhadap pemangku kepentingan. Hirth-Goebel dan Weißenberger (2019) menunjukkan bahwa akuntan manajemen dapat menghadapi dilema etis yang mempengaruhi niat berperilaku etis, sedangkan Liyanapathirana dan Low (2024) menunjukkan bahwa keputusan etis maupun tidak etis pada akuntan dipengaruhi oleh faktor individual dan kontekstual. Akuntan manajemen yang memiliki kesadaran etis tinggi lebih mungkin mengenali, menilai, dan menginternalisasi situasi etis sebagai pengalaman etis dalam pelaksanaan tugas profesionalnya (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Liyanapathirana & Low, 2024; Thomas, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, kesadaran etis dapat dipahami sebagai mekanisme awal yang menghubungkan proses regulasi diri (Bandura, 1991) dengan proses pengambilan keputusan etis (Jones, 1991). Pada SRT (Bandura, 1991), kesadaran etis mengaktifkan *self-monitoring*, memperkuat *judgmental process*, dan memunculkan *self-reactive influence*. Pada model Jones (1991), kesadaran etis berkaitan dengan *recognition of moral issue* yang dipengaruhi oleh intensitas moral suatu isu. Integrasi kedua teori tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran etis akuntan manajemen, semakin besar kemampuannya untuk mengenali isu moral, mengevaluasi konsekuensi tindakan, dan membentuk

pengalaman etis yang bermakna dalam praktik profesional. Berdasarkan argumentasi tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (Bandura, 1991; Jones, 1991; Rest, 1986).

H1: kesadaran etis berpengaruh terhadap pengalaman etis pada akuntan manajemen.

2.3.2 Mediasi Pengalaman Etis Pada Pengaruh Kesadaran Etis Terhadap Niat Berperilaku Etis

Pada penelitian ini, mediasi pengalaman etis pada pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis dijelaskan melalui integrasi SRT (Bandura, 1991) dan EDM (Jones, 1991). Integrasi kedua teori tersebut menunjukkan bahwa kesadaran etis merupakan titik awal pengenalan isu moral dan pemantauan diri, sedangkan pengalaman etis berperan sebagai mekanisme yang memperkuat penilaian moral dan reaksi diri sebelum individu membentuk niat berperilaku etis (Bandura, 1991; Jones, 1991; Rest, 1986).

Kesadaran Etis dapat dipahami sebagai kemampuan individu mengenali bahwa suatu situasi mengandung dimensi moral dan memiliki konsekuensi bagi pihak lain. Pada kerangka Bandura (1991), kemampuan ini mencerminkan aktivasi awal *self-monitoring*, karena individu terlebih dahulu harus memperhatikan situasi, perilaku, dan konsekuensi tindakan sebelum mampu mengatur responsnya secara etis. Pada kerangka Jones (1991), kesadaran etis sejalan dengan tahap *recognition of moral issue*, yaitu pengenalan bahwa suatu persoalan memiliki implikasi moral. Namun, baik dalam SRT maupun model Jones (1991), pengenalan isu moral belum cukup untuk secara langsung menghasilkan niat berperilaku etis, karena individu masih perlu menilai, memaknai, dan menginternalisasi pengalaman moral tersebut sebelum membentuk kecenderungan bertindak (Bandura, 1991; Jones, 1991; Rest, 1986).

Pengalaman etis diposisikan sebagai mediator karena pengalaman tersebut menjembatani proses dari pengenalan isu moral menuju pembentukan niat berperilaku etis. Kesadaran etis memungkinkan akuntan manajemen mengenali adanya persoalan moral, tetapi pengalaman etis membantu individu memahami

konsekuensi tindakan, menilai standar profesional yang berlaku, serta merefleksikan respons yang tepat dalam situasi etis. Pada perspektif Bandura (1991), pengalaman etis memperkuat *judgmental process* karena individu memperoleh acuan konkret untuk membandingkan tindakan dengan standar personal, norma profesional, dan konsekuensi sosial. Pada perspektif Jones (1991), pengalaman etis memperkuat tahap *moral judgment* karena individu lebih mampu menilai tindakan mana yang benar atau dapat dibenarkan secara moral (Bandura, 1991a; S. Chan & Leung, 2006; Jones, 1991; Okougbo *et al.*, 2021).

Peran mediasi pengalaman etis juga dapat dijelaskan melalui konsep *moral intensity* dalam model Jones (1991). Suatu isu etis akan lebih mudah diproses secara moral apabila individu memahami besarnya konsekuensi tindakan, tingkat kesepakatan sosial mengenai benar atau salahnya tindakan, kemungkinan terjadinya akibat, kedekatan dengan pihak terdampak, waktu munculnya konsekuensi, dan konsentrasi dampaknya. Pengalaman etis memungkinkan individu lebih peka terhadap dimensi-dimensi tersebut karena ia telah menghadapi, menyaksikan, atau merefleksikan berbagai situasi etis dalam lingkungan kerja. Pengalaman etis membantu mengubah kesadaran etis dari sekadar pengenalan isu menjadi pemahaman yang lebih mendalam mengenai tingkat keseriusan moral dari suatu persoalan (Jones, 1991; Rest, 1986; Lin & Zhang, 2011).

Pada SRT, pengalaman juga penting karena regulasi diri tidak hanya dibentuk oleh pengetahuan abstrak, tetapi oleh proses pembelajaran sosial, evaluasi diri, dan penguatan standar internal. Akuntan manajemen yang memiliki pengalaman etis yang lebih kaya akan lebih terbiasa menafsirkan dilema, menilai konsekuensi, dan menghubungkan tindakan profesional dengan standar etika. Pengalaman tersebut memperkuat *self-reactive influence*, yaitu reaksi evaluatif terhadap tindakan yang dipandang sesuai atau bertentangan dengan standar moral. Reaksi diri ini dapat berupa rasa tanggung jawab, kepuasan moral, ketidaknyamanan etis, atau dorongan untuk memperbaiki perilaku, yang pada akhirnya memperbesar kemungkinan terbentuknya niat berperilaku etis (Bandura, 2015; Bandura, 1991a; Tangney *et al.*, 2007).

Pengalaman etis berfungsi sebagai mekanisme antara yang menjelaskan mengapa kesadaran etis tidak selalu langsung menghasilkan niat berperilaku etis. Individu yang memiliki kesadaran etis dapat mengenali adanya isu moral, tetapi tanpa pengalaman yang cukup, pengenalan tersebut mungkin belum berkembang menjadi standar penilaian, keyakinan, dan dorongan internal untuk bertindak. Temuan pada profesi akuntansi menunjukkan bahwa kesadaran etis dapat berkaitan dengan penilaian etis, tetapi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap niat berperilaku etis. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan terhadap mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana kesadaran moral diolah menjadi niat perilaku, dan **pengalaman etis dapat mengisi posisi tersebut** (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Liyanapathirana & Low, 2024).

Pada konteks organisasi, pengalaman etis dapat terbentuk melalui paparan terhadap perilaku pemimpin, rekan kerja, sistem pengendalian, kode etik, dan konsekuensi organisasi terhadap perilaku etis maupun tidak etis. Ketika akuntan manajemen menyaksikan pemimpin atau rekan kerja menegakkan prinsip etika dalam situasi sulit, individu memperoleh referensi sosial mengenai standar perilaku yang dapat diterima. Pada kerangka Bandura (1991), proses ini memperkuat pembelajaran sosial dan regulasi diri, sedangkan dalam model Jones (1991), pengalaman tersebut membantu individu memahami konsensus sosial dan konsekuensi moral dari suatu tindakan. Oleh karena itu, paparan terhadap praktik etis di lingkungan kerja dapat memperkuat jalur dari kesadaran etis menuju niat berperilaku etis melalui pengalaman etis (Bandura, 1986; Bandura, 1991; Jones, 1991; Shum *et al.*, 2019).

Secara organisasional, pengalaman etis juga dipengaruhi oleh praktik manajemen yang membentuk ekspektasi perilaku. Sistem organisasi yang konsisten dalam memberi arahan, dukungan, dan kontrol dapat memperjelas standar etis yang digunakan individu dalam menilai tindakan. Zhou *et al.* (2024) menunjukkan bahwa konfigurasi praktik manajemen yang mendukung dapat meningkatkan perilaku etis dan menurunkan perilaku tidak etis, sedangkan Cheng *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dapat mendorong perilaku positif melalui mekanisme psikologis karyawan. Temuan tersebut relevan dengan

integrasi Bandura dan Jones karena lingkungan organisasi dapat memperkuat standar regulasi diri sekaligus memperjelas karakteristik moral dari isu yang dihadapi individu (Bandura, 1991; Cheng *et al.*, 2022; Jones, 1991; Zhou *et al.*, 2024).

Pengalaman etis juga dapat memperkuat *self-efficacy* moral, yaitu keyakinan individu bahwa dirinya mampu memilih dan melaksanakan tindakan etis dalam situasi tertentu. Pada SRT (Bandura, 1991), *self-efficacy* tidak diposisikan sebagai salah satu dari tiga subfungsi utama regulasi diri, tetapi sebagai mekanisme sentral yang mempengaruhi tujuan, usaha, ketekunan, dan respons individu terhadap hambatan. Akuntan manajemen yang memiliki pengalaman etis lebih memadai cenderung lebih yakin untuk menghadapi dilema, menolak tekanan yang tidak sesuai dengan prinsip etika, dan mempertahankan pilihan etis. Pengalaman etis memperkuat proses transformasi kesadaran etis menjadi niat berperilaku etis melalui peningkatan keyakinan dan kapasitas regulasi diri (Bandura, 2015; Bandura, 1989, 1991a; Code, 2020).

Konteks budaya dan nilai sosial juga dapat memperkuat peran pengalaman etis sebagai mediator. Pada lingkungan sosial yang menekankan harmoni, akuntabilitas komunal, dan kepatuhan terhadap norma kelompok, pengalaman menghadapi atau menyaksikan perilaku etis dapat memperkuat internalisasi standar moral. Anom dan Rasanjani (2026) menunjukkan bahwa regulasi diri dalam konteks etika digital di Indonesia dan Malaysia dipengaruhi oleh nilai budaya dan norma sosial. Meskipun konteks tersebut berbeda dari akuntansi manajemen, temuan tersebut mendukung argumentasi bahwa pengalaman etis dalam komunitas kerja dapat memperkuat pemaknaan moral, konsensus sosial, dan orientasi individu untuk membentuk niat yang sesuai dengan standar etika kelompok maupun organisasi (Anom & Rasanjani, 2026; Bandura, 1991; Jones, 1991).

Pada tingkat individu, pengalaman nilai yang terinternalisasi juga dapat membentuk persepsi etis dan kecenderungan individu dalam merespons persoalan moral. (Mais & Nuryati, 2023) menunjukkan bahwa pengetahuan etika profesional, *God's locus of control*, dan *love of money* berkaitan dengan persepsi

etis akuntan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemaknaan terhadap isu moral tidak hanya dibentuk oleh pengetahuan, tetapi juga oleh pengalaman nilai dan orientasi internal individu. Pengalaman etis dapat menjadi mekanisme mediasi yang memperkuat hubungan antara kesadaran etis dan niat berperilaku etis melalui pembentukan standar internal, pemahaman konsekuensi moral, dan orientasi nilai yang lebih kuat (Bandura, 1991; Mais, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, **pengalaman etis dapat diposisikan sebagai mediator** dalam pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis. Pada kerangka SRT Bandura, kesadaran etis mengaktifkan *self-monitoring*, pengalaman etis memperkuat *judgmental process* dan *self-reactive influence*, sedangkan niat berperilaku etis merupakan hasil dari respons evaluatif individu terhadap standar moral yang diyakini. Pada kerangka Jones (1991), kesadaran etis berkaitan dengan *recognition of moral issue*, pengalaman etis memperkuat *moral judgment* melalui pemahaman atas intensitas moral suatu isu, dan niat berperilaku etis berkaitan dengan *moral intent*. Semakin tinggi kesadaran etis akuntan manajemen, semakin besar peluang terbentuknya pengalaman etis yang bermakna, dan pengalaman tersebut pada akhirnya meningkatkan niat berperilaku etis (Bandura, 1991a; Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Jones, 1991; Liyanapathirana & Low, 2024; Rest, 1986). Berdasarkan argumentasi tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Pengalaman etis memediasi pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis pada akuntan manajemen.

2.3.3 Pengaruh Moderasi Etika Kerja Islami

Pada penelitian ini, etika kerja Islami atau etika kerja Islami diposisikan sebagai variabel moderasi pada pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis. Integrasi kedua teori tersebut menunjukkan bahwa pengalaman etis dapat mendorong terbentuknya niat berperilaku etis, tetapi kekuatan hubungan tersebut bergantung pada standar moral internal yang digunakan individu dalam menilai dan merespons pengalaman etisnya (Bandura, 1991; Jones, 1991; Rest, 1986).

Pada perspektif SRT (Bandura, 1991), pengalaman etis merupakan sumber pembelajaran sosial dan kognitif yang memperkaya proses regulasi diri individu. Melalui pengalaman menghadapi dilema etika, menyaksikan praktik etis, atau merespons konflik nilai dalam organisasi, individu memperoleh informasi mengenai perilaku yang sesuai dengan standar moral dan konsekuensi dari tindakan yang menyimpang. pengalaman tersebut memperkuat *self-monitoring* karena individu menjadi lebih peka terhadap situasi etis, memperkaya *judgmental process* karena individu memiliki referensi untuk menilai benar atau salahnya tindakan, serta membentuk *self-reactive influence* karena individu dapat memberikan reaksi evaluatif terhadap pilihan tindakannya. Semakin kaya pengalaman etis seseorang, semakin besar kemungkinan pengalaman tersebut membentuk niat berperilaku etis (Bandura, 1977; Bandura, 1988; Bandura, 1991).

Pada perspektif Jones (1991), pengalaman etis juga membantu individu memahami intensitas moral suatu isu. Individu yang memiliki pengalaman lebih banyak dalam menghadapi situasi etis cenderung lebih mampu menilai besarnya konsekuensi tindakan, tingkat kesepakatan sosial mengenai benar atau salahnya tindakan, kemungkinan terjadinya dampak, kedekatan dengan pihak terdampak, kecepatan munculnya konsekuensi, dan konsentrasi dampak pada pihak tertentu. Pengalaman etis tidak hanya memperkaya pengetahuan moral, tetapi juga memperkuat kemampuan individu dalam menafsirkan tingkat keseriusan moral suatu persoalan. Proses ini penting karena dalam model Jones (1991), intensitas moral suatu isu mempengaruhi pengenalan isu moral, penilaian moral, pembentukan niat moral, dan perilaku moral (Jones, 1991; Rest, 1986).

Meskipun demikian, pengalaman etis belum tentu menghasilkan niat berperilaku etis yang kuat apabila individu tidak memiliki standar moral internal yang kokoh. Pada kerangka SRT (Bandura, 1991), pengalaman hanya akan memiliki daya regulatif apabila individu menilainya berdasarkan standar tertentu dan memberikan reaksi diri terhadap hasil penilaian tersebut. Pada titik ini, etika kerja Islami berperan sebagai moderator karena menyediakan sistem nilai yang memperkuat standar moral dalam proses penilaian diri. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, kerja sebagai ibadah, dan larangan

merugikan pihak lain dapat menjadi acuan normatif bagi individu dalam mengevaluasi pengalaman etis yang dihadapinya. Dengan adanya standar moral yang lebih jelas, pengalaman etis lebih mudah diterjemahkan menjadi niat berperilaku etis (Ali, 1992; Ali & Al-Owaihian, 2008; Bandura, 2015; Bandura, 1991).

Etika kerja Islami juga memperkuat hubungan pengalaman etis dan niat berperilaku etis melalui *judgmental process*. Individu dengan etika kerja Islami yang tinggi tidak hanya menilai pengalaman etis berdasarkan pertimbangan pragmatis atau kepentingan organisasi jangka pendek, tetapi juga berdasarkan kewajiban moral, tanggung jawab spiritual, dan akuntabilitas terhadap nilai agama. Pada perspektif SRT, kondisi tersebut membuat proses penilaian diri menjadi lebih kuat karena individu memiliki standar internal yang lebih stabil. Pada perspektif Jones (1991), etika kerja Islami dapat memperkuat cara individu memaknai intensitas moral suatu isu, terutama ketika tindakan profesional dinilai memiliki dampak terhadap keadilan, kepercayaan, dan kepentingan pihak lain. Oleh karena itu, pengalaman etis akan lebih kuat mendorong niat berperilaku etis pada individu dengan etika kerja Islami yang tinggi (Alani & Alani, 2012; Bandura, 1991; Caniogo *et al.*, 2023; Jones, 1991).

Selain memperkuat proses penilaian diri, etika kerja Islami juga memperkuat *self-reactive influence*. Individu yang memiliki etika kerja Islami tinggi cenderung memberikan reaksi diri yang lebih tegas terhadap tindakan yang sesuai atau bertentangan dengan nilai moral. Ketika pengalaman etis menunjukkan bahwa suatu tindakan selaras dengan amanah, kejujuran, dan keadilan, individu dapat mengalami kepuasan moral dan dorongan untuk mempertahankan niat berperilaku etis. Sebaliknya, ketika suatu tindakan dinilai menyimpang dari nilai tersebut, individu dapat mengalami ketidaknyamanan moral, rasa bersalah, atau dorongan untuk mengoreksi pilihan perilaku. Reaksi diri ini memperkuat transformasi pengalaman etis menjadi niat berperilaku etis karena individu tidak hanya memahami nilai etis dari pengalaman tersebut, tetapi juga merasakan konsekuensi evaluatif secara internal (Bandura, 2015; Bandura, 1991a; Lo Presti *et al.*, 2023; Tangney *et al.*, 2007).

Peran moderasi etika kerja Islami juga dapat dijelaskan melalui *self-efficacy* sebagai mekanisme sentral dalam SRT (Bandura, 1991). *Self-efficacy* tidak diposisikan sebagai salah satu dari tiga fungsi utama regulasi diri, tetapi sebagai keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk menjalankan tindakan yang sesuai dengan standar yang diyakini. Akuntan manajemen yang memiliki pengalaman etis dan etika kerja Islami tinggi tidak hanya memahami tindakan yang benar, tetapi juga lebih yakin untuk mempertahankan pilihan etis ketika menghadapi tekanan organisasi, konflik kepentingan, atau godaan keuntungan jangka pendek. etika kerja Islami dapat memperkuat pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis melalui peningkatan keyakinan diri, komitmen moral, dan ketekunan dalam menjalankan standar etis (Bandura, 2015; Albert Bandura, 1989, 1991a; Code, 2020).

Secara lebih spesifik, moderasi etika kerja Islami dapat dijelaskan melalui perbedaan kekuatan internalisasi nilai. Pada individu dengan etika kerja Islami rendah, pengalaman etis mungkin hanya berfungsi sebagai pengetahuan mengenai benar dan salah, tanpa dorongan nilai yang cukup kuat untuk diwujudkan menjadi niat perilaku. Sebaliknya, pada individu dengan etika kerja Islami tinggi, pengalaman etis lebih mungkin diinternalisasi sebagai tanggung jawab moral dan spiritual yang menuntut konsistensi tindakan. Pada kondisi tersebut, individu lebih disiplin dalam mengarahkan tindakan, lebih mampu mengendalikan dorongan yang menyimpang, dan lebih konsisten menjaga perilaku agar sesuai dengan standar moral yang diyakini. Oleh karena itu, pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis akan lebih kuat ketika etika kerja Islami berada pada tingkat yang tinggi (Bandura, 2015; Bandura, 1991a; Raies, 2021; Sulaiman, 2022).

Pada konteks EDM (Jones, 1991), etika kerja Islami dapat dipahami sebagai sistem nilai yang memperkuat persepsi individu terhadap signifikansi moral suatu isu. Nilai amanah dan keadilan, misalnya, dapat membuat individu lebih peka terhadap besarnya konsekuensi dari tindakan tidak etis. Nilai tanggung jawab dan akuntabilitas dapat memperkuat kesadaran bahwa tindakan profesional memiliki dampak bagi pihak lain. Nilai kejujuran dapat memperjelas konsensus moral bahwa manipulasi informasi atau penyimpangan pelaporan merupakan

tindakan yang tidak dapat dibenarkan. Etika kerja Islami tidak mengubah struktur dasar model Jones (1991), tetapi memperkuat cara individu memaknai moral intensity dalam pengalaman etis yang dihadapi, sehingga pengalaman tersebut lebih kuat mengarah pada niat berperilaku etis (Alani & Alani, 2012; Ali & Al-Owaidan, 2008; Jones, 1991).

Argumentasi tersebut relevan dalam konteks akuntan manajemen karena profesi ini kerap berhadapan dengan dilema etis, tekanan organisasi, target kinerja, dan tuntutan penyediaan informasi yang akurat bagi pengambilan keputusan. Pengalaman etis membantu akuntan manajemen mengenali kompleksitas persoalan moral dalam praktik kerja, sedangkan etika kerja Islami menyediakan landasan normatif yang memperkuat komitmen untuk memilih tindakan yang benar. Penelitian mengenai akuntan manajemen menunjukkan bahwa dilema etis dan faktor kontekstual dapat mempengaruhi niat berperilaku etis. Oleh karena itu, etika kerja Islami dapat menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Liyanapathirana & Low, 2024; Thomas, 2018).

Dukungan empiris terhadap peran etika kerja Islami juga tampak dalam penelitian yang menunjukkan bahwa nilai kerja Islami berkaitan dengan perilaku kerja positif, komitmen, dan pengurangan perilaku menyimpang. Alsetoohy (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dan etika kerja Islami berperan dalam meningkatkan kinerja adaptif serta mengurangi perilaku devian. Hayati dan Caniago (2025) juga menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan. Selain itu, (Yousef, 2000) menunjukkan bahwa etika kerja Islami berkaitan dengan komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan. Temuan-temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa etika kerja Islami dapat berfungsi sebagai kondisi nilai yang memperkuat proses regulasi diri dan pembentukan niat berperilaku etis.

Berdasarkan uraian tersebut, etika kerja Islami tidak hanya berfungsi sebagai sistem nilai normatif, tetapi juga sebagai mekanisme penguat dalam

proses regulasi diri dan pengambilan keputusan etis. Pada kerangka SRT (Bandura, 1991), etika kerja Islami memperkuat *judgmental process*, *self-reactive influence*, dan *self-efficacy* dalam menerjemahkan pengalaman etis menjadi niat berperilaku etis. Pada kerangka Jones (1991), etika kerja Islami memperkuat pemaknaan individu terhadap intensitas moral suatu isu, sehingga pengalaman etis lebih mungkin menghasilkan niat moral yang kuat. Semakin tinggi etika kerja islami yang dimiliki akuntan manajemen, semakin kuat pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis (Ali & Al-Owaidan, 2008; Albert Bandura, 1991a; Jones, 1991; Mais & Nuryati, 2023). Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3: Etika kerja Islami memoderasi pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis pada akuntan manajemen

2.3.4 Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan, model penelitian ini menguji pengaruh antara kesadaran etis, pengalaman etis, niat berperilaku etis, dan etika kerja Islami pada akuntan manajemen. Secara konseptual, model penelitian ini merupakan model **mediasi yang dimoderasi** (*moderated mediation*), karena pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis memiliki pengaruh tidak langsung melalui pengalaman etis, sedangkan kekuatan pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis diprediksi diperkuat oleh etika kerja Islami. Model ini tidak hanya menjelaskan pengaruh kesadaran etis secara tidak langsung terhadap niat berperilaku etis, tetapi juga menjelaskan bagaimana pengaruh tersebut terjadi dan dalam kondisi nilai seperti apa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat (Bandura, 1991a; Jones, 1991; Sardeshmukh & Vandenberg, 2016).

Model penelitian ini dibangun dengan mengintegrasikan kerangka dua teori utama, yaitu SRT (Bandura, 1991) dan model EDM (Jones, 1991). SRT (Bandura, 1991) menjelaskan mekanisme psikologis internal yang memungkinkan individu mengatur perilakunya melalui tiga subfungsi utama, yaitu *self-monitoring*, *judgmental process*, dan *self-reactive influence*. Pada konteks

penelitian ini, kesadaran etis diposisikan sebagai bentuk awal dari *self-monitoring*, karena individu terlebih dahulu harus mengenali adanya dimensi moral dalam suatu situasi sebelum dapat melakukan penilaian dan membentuk niat berperilaku etis. pengalaman etis kemudian memperkaya *judgmental process* karena pengalaman tersebut menyediakan referensi konkret bagi individu dalam menilai tindakan yang sesuai atau tidak sesuai dengan standar etika. Selanjutnya, niat berperilaku etis merupakan hasil dari proses *self-reactive influence*, yaitu ketika individu memberikan respons evaluatif terhadap pilihan tindakan dan terdorong untuk bertindak sesuai standar moral yang diyakini (Bandura, 2015; Bandura, 1991).

Sementara itu, model Jones (1991) memberikan dasar etika organisasi yang menjelaskan proses pengambilan keputusan etis melalui pengenalan isu moral, penilaian moral, niat moral, dan perilaku moral. Kontribusi utama Jones (1991) adalah konsep *moral intensity*, yaitu karakteristik isu moral yang mempengaruhi sejauh mana individu mengenali suatu situasi sebagai persoalan etis dan menindaklanjutinya dalam bentuk penilaian, niat, dan perilaku moral. Pada penelitian ini, kesadaran etis berkaitan dengan tahap *recognition of moral issue*, pengalaman etis berkaitan dengan proses pembentukan penilaian dan pemaknaan terhadap isu etis, sedangkan niat berperilaku etis berkaitan dengan tahap *moral intent*. Integrasi Jones (1991) dan Bandura (1991) memungkinkan model penelitian ini menjelaskan keputusan etis dari dua sisi, yaitu **karakteristik proses pengambilan keputusan etis** dan **mekanisme regulasi diri** yang menggerakkan individu menuju niat berperilaku etis (Bandura, 1991a; Jones, 1991; Rest, 1986).

Pengaruh kesadaran etis terhadap pengalaman etis dijelaskan melalui asumsi bahwa individu yang lebih peka terhadap isu moral akan lebih mampu mengidentifikasi, mengamati, dan merefleksikan situasi etis yang dihadapinya. Kesadaran etis menjadi pintu masuk bagi akuntan manajemen untuk mengenali dilema etis dalam praktik profesional, seperti tekanan manipulasi informasi, konflik kepentingan, ketidakjujuran pelaporan internal, atau penyimpangan terhadap prinsip akuntabilitas. Pada kerangka SRT, proses ini mencerminkan *self-*

monitoring, sedangkan dalam model Jones (1991) proses ini selaras dengan pengenalan isu moral. Oleh karena itu, **semakin tinggi kesadaran etis**, semakin besar kemungkinan individu memperoleh dan memaknai pengalaman etis dalam konteks pekerjaannya (Bandura, 1991; S. Chan & Leung, 2006; Jones, 1991; Okougbo *et al.*, 2021).

Pengalaman etis selanjutnya diposisikan sebagai mediator karena pengalaman tersebut menjembatani kesadaran etis menuju niat berperilaku etis. Kesadaran terhadap adanya isu moral belum tentu langsung menghasilkan niat berperilaku etis apabila individu belum memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami konsekuensi tindakan, standar profesional yang berlaku, dan cara merespons dilema etis secara tepat. pengalaman etis membantu individu mengembangkan skema penilaian moral, memperkuat pemahaman terhadap konsekuensi keputusan, serta membentuk reaksi evaluatif terhadap tindakan etis maupun tidak etis. Pengalaman etis memperkuat proses transisi dari kesadaran moral menuju niat moral, sebagaimana dijelaskan dalam model Rest (1986) dan Jones (1991), serta memperkuat *judgmental process* dan *self-reactive influence* dalam SRT (Bandura, 1991; Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Jones, 1991; Liyanapathirana & Low, 2024; Rest, 1986).

Etika kerja Islami diposisikan sebagai variabel moderasi pada hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis. Pada model ini, etika kerja Islami tidak ditempatkan sebagai pengganti teori keputusan etis, tetapi sebagai sistem nilai normatif-religius yang memperkuat proses regulasi diri dan pembentukan niat berperilaku etis. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, kerja sebagai ibadah, dan larangan merugikan pihak lain dapat memperkuat standar internal yang digunakan individu dalam menilai pengalaman etis. **Pada kerangka EDM, etika kerja Islami berdasarkan penilaian moral**, karena individu yang memiliki nilai etika kerja Islami tinggi cenderung mengevaluasi pengalaman etis berdasarkan standar moral yang lebih jelas dan memberikan reaksi diri yang lebih kuat terhadap tindakan yang menyimpang dari nilai tersebut (Ali, 1992; Ali & Al-Owaidan, 2008; Caniogo *et al.*, 2023; Jones, 1991).

Integrasi etika kerja Islami ke dalam model penelitian juga memberikan **kontribusi teoretis terhadap literatur *behavioral ethics***. Model-model pengambilan keputusan etis seperti (*e.g.* Jones, 1991; O’Fallon & Butterfield, 2005; Treviño *et al.*, 2014) telah memberikan dasar penting dalam memahami proses etika individu dalam organisasi. Namun, model-model tersebut pada umumnya lebih menekankan aspek kognitif, situasional, intensitas moral, dan dinamika psikologis dalam pengambilan keputusan etis. Pada konteks profesional Muslim, khususnya akuntan manajemen di Indonesia, nilai-nilai religius seperti amanah, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab spiritual dapat menjadi sumber standar moral tambahan yang memperkuat proses regulasi diri (Caniago *et al.*, 2023). Etika Kerja Islami merupakan seperangkat standar dan nilai moral yang diinternalisasi individu. Dalam perspektif Jones (1991), nilai moral personal memengaruhi pembentukan *moral intent*, sedangkan dalam perspektif Bandura (1991), nilai moral tersebut berfungsi sebagai personal standards yang digunakan individu dalam melakukan *self-judgment* terhadap tindakan yang dianggap benar atau salah. Penelitian ini menawarkan perluasan konseptual dengan memasukkan etika kerja Islami sebagai kondisi nilai yang memperkuat pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis (Alani & Alani, 2012; Jones, 1991; Mais & Nuryati, 2023; O’Fallon & Butterfield, 2005; Schwartz, 2016; Treviño *et al.*, 2014). Maka dapat dipetakan model ini dengan memperjelas posisi masing-masing teori yang diintegrasikan kedalamnya sebagai berikut:

Tabel 2.2 Posisi Teori Pada Variabel Penelitian

Variabel	Posisi Teoritis	Dasar Teori
Kesadaran Etis	Kemampuan mengenali adanya isu atau dilema moral (<i>Recognition of Moral Issue</i> dan <i>Self-Monitoring</i>)	Jones (1991) dan Bandura (1991)
Pengalaman Etis	Proses pembelajaran dan regulasi diri melalui observasi, refleksi, evaluasi pengalaman moral (<i>Moral judgment</i> dan <i>Judgmental Process</i>)	Jones (1991) dan Bandura (1991)
Niat Berperilaku Etis	Komitmen individu untuk memilih tindakan yang dianggap benar secara moral (<i>Self-reactive influence</i> dan <i>Moral Intent</i>)	Jones (1991) dan Bandura (1991)
Etika Kerja Islami	Sistem nilai moral personal yang menjadi standar evaluasi dan pedoman dalam menilai tindakan etis (<i>Moral Evaluation Context</i>)	Jones (1991)

Secara substantif, model penelitian ini relevan dengan konteks akuntan manajemen karena profesi tersebut memiliki peran penting dalam penyediaan informasi bagi pengambilan keputusan organisasi. Akuntan manajemen tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga integritas, objektivitas, dan kemampuan mempertahankan standar etika ketika menghadapi tekanan organisasi. Kesadaran etis membantu individu mengenali adanya persoalan moral, pengalaman etis membantu individu memahami dan mengevaluasi dilema secara lebih matang, sedangkan etika kerja Islami memperkuat komitmen nilai untuk membentuk niat berperilaku etis. Model penelitian ini menjelaskan bahwa niat berperilaku etis akuntan manajemen terbentuk melalui interaksi antara kesadaran moral, pengalaman profesional, proses regulasi diri, dan nilai religius yang terinternalisasi (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019b; Liyanapathirana & Low, 2024; Thomas, 2018).

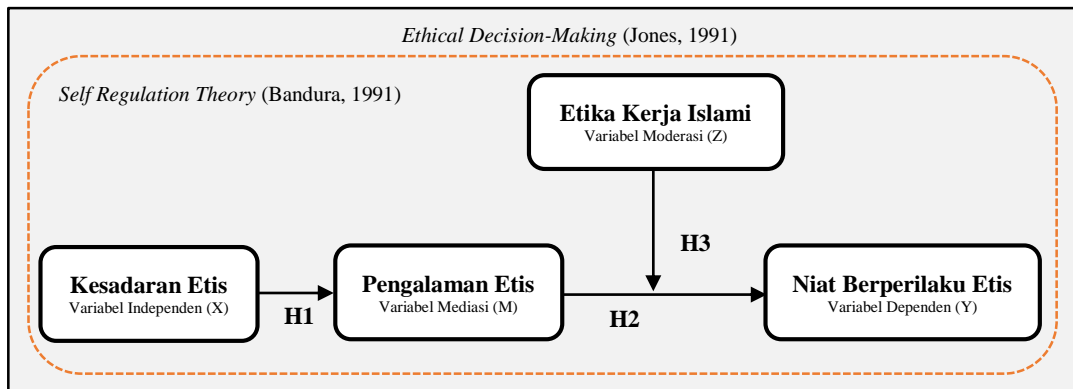
Model penelitian ini (Tabel 2.3) menggambarkan bahwa kesadaran etis berpengaruh terhadap pengalaman etis, kemudian pengalaman etis berpengaruh terhadap niat berperilaku etis. Pada saat yang sama, etika kerja Islami memperkuat pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis. Secara teoretis, model ini menunjukkan bahwa proses pembentukan niat berperilaku etis tidak hanya bergantung pada kemampuan individu mengenali isu moral, tetapi juga pada pengalaman etis yang membentuk penilaian dan reaksi diri, serta pada nilai moral-religius yang memperkuat komitmen individu untuk bertindak etis. Oleh karena itu, integrasi SRT Bandura (1991) dan model Jones (1991) dalam penelitian ini memberikan dasar konseptual yang lebih komprehensif untuk menjelaskan mekanisme pembentukan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen (Ali & Al-Owaidan, 2008; Bandura, 1991a; Jones, 1991; Rest, 1986).

Tabel 2.3 Integrasi Teori SRT dan EDM

Jalur	Penjelasan Teori
Kesadaran Etis → Pengalaman Etis	Jones (<i>Recognition of Moral Issue</i>) + Bandura (<i>Self-Monitoring</i>)
Pengalaman Etis → Niat Berperilaku Etis	Bandura (<i>Judgmental Process & Self-Reactive Influence</i>) + Jones (<i>Moral Intent</i>)
Etika Kerja Islami × Pengalaman Etis → Niat Berperilaku Etis	Jones (<i>Moral Evaluation</i>)

Model ini merupakan *Structural Equation Model* (SEM) untuk memprediksi model pada niat berperilaku etis (Gambar 2.5). Model penelitian ini menggunakan pendekatan mediasi yang dimoderasi, yaitu model yang mengintegrasikan mediasi dan moderasi dalam satu kerangka analisis. Menurut Hayes (2015), mediasi yang dimoderasi terjadi ketika besarnya efek tidak langsung (*indirect effect*) variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi bergantung pada tingkat variabel moderator. Model ini tidak hanya menjelaskan bagaimana suatu pengaruh terjadi melalui mediator, tetapi juga mengidentifikasi kondisi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tidak langsung tersebut.

Kesadaran etis berpengaruh terhadap niat berperilaku etis melalui pengalaman etis sebagai variabel mediasi. Selanjutnya, etika kerja Islami diposisikan sebagai variabel moderator yang memengaruhi hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis, sehingga efek tidak langsung kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis menjadi bersifat kondisional (*conditional indirect effect*). Hayes (2018) menegaskan bahwa pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami tidak hanya mekanisme terbentuknya suatu perilaku, tetapi juga kondisi yang menentukan kapan pengaruh tersebut menjadi lebih kuat atau lebih lemah.



Gambar 2.5 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka dasar yang mengarahkan proses penelitian dari perumusan masalah hingga interpretasi hasil. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan yang digunakan adalah desain eksplanatori (*explanatory research design*). Menurut Creswell & Creswell, (2018), pendekatan eksplanatori bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan teori yang telah ada, serta menguji model konseptual yang dikembangkan secara empiris. Penelitian eksplanatori juga lazim digunakan dalam riset sosial dan perilaku untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung (mediasi) serta interaksi (moderasi) antarvariabel.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena konstruk yang diteliti seperti kesadaran etis, pengalaman etis, niat berperilaku etis, dan etika kerja Islami dapat dioperasionalkan melalui indikator-indikator yang dapat diukur secara numerik. Sekaran & Bougie, (2020) menekankan bahwa pendekatan kuantitatif sangat sesuai untuk penelitian yang bertujuan menguji hipotesis teoritis serta memvalidasi hubungan antarvariabel dalam populasi yang memiliki karakteristik yang serupa. Pada konteks penelitian ini, penggunaan desain kuantitatif eksplanatori memberikan beberapa keunggulan utama:

1. **Kemampuan menguji hubungan kausal secara simultan**, termasuk mediasi dan moderasi, sebagaimana direkomendasikan oleh Zikmund *et al*, (2013).
2. **Kesesuaian dengan sifat konstruk moral dan perilaku etis**, yang dalam literatur banyak diukur menggunakan survei terstruktur (Treviño, 1986; Rest, 1986).
3. **Validitas eksternal yang lebih kuat**, karena data dikumpulkan dari responden nyata yang bekerja sebagai akuntan manajemen.

Selain pemilihan desain umum, pada penelitian ini menggunakan pendekatan statistik *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) sebagai metode analisis utama. Menurut Hair *et al.*, (2022), PLS-SEM sangat tepat digunakan pada penelitian yang memiliki model kompleks, variabel laten reflektif, dan distribusi data yang tidak harus normal. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan penelitian yang menguji model mediasi dan moderasi. Metode ini juga tidak mengharuskan data berdistribusi normal, sehingga tepat untuk data survei manajerial yang cenderung memiliki variasi heterogen. PLS-SEM mampu menangani model dengan variabel laten reflektif dan format kuesioner menggunakan skala *Likert*, yang umum ditemukan dalam riset keperilakuan.

Penggunaan pendekatan survei (*survey research*) sebagai metode pengumpulan data juga memiliki dasar metodologis yang kuat. Seperti dijelaskan oleh (Dillman *et al.*, 2014), survei merupakan pendekatan efektif untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah besar responden yang tersebar secara geografis. Pada penelitian yang melibatkan profesi seperti akuntan manajemen, pendekatan survei memberikan fleksibilitas yang lebih baik terutama ketika dilakukan secara daring karena responden dapat mengisi kuesioner pada waktu yang mereka anggap paling sesuai. Metode survei sangat bermanfaat dalam penelitian perilaku karena mampu menangkap persepsi, keyakinan, dan niat tindakan secara sistematis (Zikmund *et al.*, 2013).

Desain penelitian ini juga berlandaskan prinsip bahwa model konseptual yang diajukan harus diuji secara empiris melalui variabel-variabel yang dapat diobservasi. Kerangka teoritis yang digunakan berakar dari SRT (Bandura, 1991), EDM (Jones, 1991), serta literatur etika kerja Islami (Ali, 2010). Pemilihan pendekatan kuantitatif eksplanatori membantu memastikan bahwa model yang dibangun tidak hanya kuat secara teori, tetapi juga dapat diuji melalui data empiris yang valid.

3.1.2 Model Konseptual Penelitian

Model konseptual penelitian (gambar 2.5) merupakan representasi hubungan antar konstruk yang dibangun berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu. Model ini digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan mekanisme hubungan antara kesadaran etis, pengalaman etis, etika kerja Islami, dan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen. Melalui model konseptual, peneliti dapat menggambarkan konstruk yang dibangun dan menjelaskan arah hubungan antarvariabel yang selanjutnya akan diuji secara empiris menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Pengembangan model penelitian ini didasarkan pada integrasi *Self Regulation Theory* (SRT) yang dikemukakan oleh Albert Bandura (1991) dan *Ethical Decision Making Model* (EDM) yang dikembangkan oleh Thomas M. Jones (1991). SRT menjelaskan bahwa individu mengatur perilakunya melalui proses pemantauan diri (*self-monitoring*), penilaian diri (*judgmental process*), dan reaksi diri (*self-reactive influence*) yang pada akhirnya memengaruhi niat dan perilaku yang akan dilakukan. Sementara itu, model Jones menjelaskan bahwa keputusan etis diawali dengan kemampuan individu mengenali adanya isu moral (*recognition of moral issue*) yang kemudian memengaruhi proses penilaian moral dan pembentukan niat untuk bertindak.

Pada penelitian ini, kesadaran etis diposisikan sebagai variabel eksogen yang berperan sebagai faktor awal dalam mengenali dan memahami persoalan etika yang muncul dalam lingkungan kerja. Kesadaran etis diperkirakan memengaruhi pengalaman etis, yaitu pengalaman individu dalam menghadapi, mengamati, atau menilai situasi yang mengandung dimensi moral dalam aktivitas profesionalnya. Pengalaman etis selanjutnya diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis sebagai variabel endogen.

Selain hubungan mediasi tersebut, penelitian ini juga memasukkan etika kerja Islami sebagai variabel moderasi. Etika kerja Islami dipandang sebagai seperangkat nilai kerja yang bersumber dari ajaran Islam dan diyakini dapat memengaruhi cara individu memaknai pengalaman etis yang dimilikinya. Pada

pemodelan ini etika kerja Islami merupakan bagian dari kerangka SRT (Bandura, 1991) dan EDM (Jones, 1991). Etika Kerja Islami merupakan seperangkat standar dan nilai moral yang diinternalisasi individu. Dalam perspektif Jones (1991), nilai moral personal memengaruhi pembentukan *moral intent*, sedangkan dalam perspektif Bandura (1991), nilai moral tersebut berfungsi sebagai *personal standards* yang digunakan individu dalam melakukan *self-judgment* terhadap tindakan yang dianggap benar atau salah. Penempatan etika kerja Islami sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini didasarkan pada perspektif EDM (Jones, 1991). Menurut Jones (1991), pembentukan keputusan etis tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu mengenali isu moral, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor personal yang membentuk proses evaluasi dan niat moral individu. Faktor-faktor tersebut meliputi nilai, keyakinan, orientasi moral, serta standar etika yang digunakan individu dalam menilai suatu tindakan. Etika kerja Islami dipandang sebagai sistem nilai yang memberikan pedoman mengenai benar dan salah dalam konteks pekerjaan. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran (*sidq*), tanggung jawab (*mas'uliyah*), keadilan (*adl*), dan bekerja sebagai bentuk ibadah berpotensi memengaruhi cara individu memaknai pengalaman etis yang dimilikinya. Etika kerja Islami tidak diposisikan sebagai faktor yang secara langsung membentuk pengalaman etis, melainkan sebagai kondisi yang dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis. Berdasarkan perspektif Jones (1991), individu yang memiliki tingkat etika kerja Islami yang tinggi diperkirakan akan memberikan bobot moral yang lebih besar terhadap pengalaman etis yang mereka hadapi. Pengalaman etis yang sama dapat menghasilkan tingkat niat berperilaku etis yang berbeda karena adanya perbedaan sistem nilai yang digunakan individu dalam mengevaluasi pengalaman tersebut. Dengan demikian, etika kerja Islami berperan sebagai variabel kontinjensi yang memengaruhi proses transformasi pengalaman etis menjadi niat berperilaku etis. Secara konseptual, posisi etika kerja Islami dalam penelitian ini lebih dekat dengan tahapan *moral intent* pada model Jones (1991), yaitu tahap ketika individu memutuskan apakah akan bertindak sesuai dengan penilaian moral yang telah dimilikinya. Oleh karena itu, etika kerja Islami diperlakukan sebagai

variabel moderasi yang berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, model konseptual penelitian ini menggambarkan bahwa kesadaran etis memengaruhi pengalaman etis, pengalaman etis memengaruhi niat berperilaku etis, serta etika kerja Islami berperan sebagai variabel moderator pada hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis. Hubungan antarvariabel tersebut selanjutnya diuji secara empiris menggunakan SEM-PLS untuk memperoleh bukti mengenai mekanisme pembentukan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen.

3.1.3 Pemodelan Mediasi yang Dimoderasi

Mediasi yang dimoderasi merupakan model analisis yang digunakan untuk menguji apakah besarnya efek tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator bergantung pada tingkat variabel moderator tertentu. Dalam model ini, pengaruh mediasi tidak dianggap konstan, melainkan dapat berubah sesuai dengan kondisi atau nilai moderator (Hayes, 2015). Hayes (2015) memperkenalkan *index of moderated mediation* sebagai ukuran formal untuk menguji apakah efek tidak langsung berbeda secara signifikan pada berbagai tingkat moderator. Dengan demikian, moderated mediation memungkinkan peneliti memahami kapan dan dalam kondisi apa suatu mekanisme mediasi menjadi lebih kuat atau lebih lemah.

Model mediasi yang dimoderasi terjadi ketika jalur dalam model mediasi dipengaruhi oleh variabel moderator, baik pada hubungan antara variabel independen dan mediator maupun antara mediator dan variabel dependen (Preacher et al., 2007). Oleh karena itu, efek mediasi tidak bersifat universal, tetapi bersifat kondisional terhadap karakteristik atau situasi tertentu yang direpresentasikan oleh moderator. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dibandingkan analisis mediasi atau moderasi secara terpisah karena mampu menjelaskan proses dan kondisi terjadinya suatu pengaruh secara simultan.

Model mediasi yang dimoderasi merupakan bentuk *conditional process analysis* yang berfokus pada estimasi, inferensi, dan interpretasi efek tidak langsung yang bergantung pada satu atau lebih moderator (Hayes, 2018). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi bagaimana kekuatan mekanisme mediasi berubah pada tingkat moderator yang berbeda, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses kausal yang mendasari hubungan antarvariabel. Model mediasi yang dimoderasi menjawab pertanyaan bukan hanya bagaimana suatu pengaruh terjadi melalui mediator, tetapi juga kapan dan dalam kondisi apa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat atau lebih lemah (Hayes, 2015, 2018; Preacher et al., 2007).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah para profesional akuntan manajemen yang bekerja pada sektor privat dan publik di Indonesia. Secara nasional, tidak tersedia data resmi yang menjelaskan secara pasti jumlah akuntan manajemen aktif karena profesi ini tidak tercatat dalam satu basis data terpusat. Kondisi populasi yang tidak diketahui ukuran pastinya (*unknown population size*) merupakan situasi yang umum dalam penelitian sosial dan organisasi, terutama pada profesi tertentu yang tersebar di berbagai sektor industri (Saunders et al., 2020).

Sebagaimana ditunjukkan oleh Stede et al., (2007), sebagian besar penelitian akuntansi manajemen tidak memiliki *sampling frame* formal karena populasi profesional tersebar di berbagai organisasi dan tidak terdaftar dalam satu basis data pada sistem informasi yang sistematis. Mereka menegaskan bahwa: “*Survey researchers in management accounting often do not have the luxury of obtaining a sampling frame... Most studies do not report a sampling plan, and the survey population becomes the sample.*”

Saunders et al., (2020) Populasi akuntan manajemen didefinisikan secara **konseptual**, yakni seluruh individu yang menjalankan fungsi penyusunan, analisis, atau penggunaan informasi akuntansi untuk pengambilan keputusan

internal. Hal ini sesuai definisi profesi akuntan manajemen yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Manajemen Indonesia (IAMI).

3.2.1.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *platform survei online* dengan *google form* (G-Form). Pendekatan ini dipilih karena dinilai efisien, memungkinkan jangkauan responden yang lebih luas, serta sesuai untuk penelitian kuantitatif modern (Creswell & Creswell, 2018). Berikutnya penyebaran menggunakan *Google Form* dengan pengaturan *forced response* dan *unique response*, sehingga tidak terdapat data hilang maupun pengisian ganda. Setiap responden hanya dapat mengisi satu kali melalui pembatasan *unique response* pada sistem survei.

Sebagian besar penelitian akuntansi manajemen tidak memiliki *sampling frame* formal karena populasi akuntan manajemen tersebar di berbagai organisasi dan tidak terdaftar dalam satu basis data pada sistem informasi yang sistematis (Stede et al., 2007). Stede et al., (2007) juga menjelaskan bahwa, penelitian akuntan manajemen sering kali hanya dapat mengakses kelompok responden terbatas, karena posisi mereka, beban kerja, sensitivitas data, dan tingkat otoritas mereka.

Profesi akuntan manajemen memiliki beragam jabatan dan level organisasi, seperti *cost accountant*, *budget analyst*, *planning and control officer*, *management reporting specialist*, *finance business partner*, hingga *controller* (Mohammed, 2022). Keragaman ini menunjukkan bahwa profesi akuntan manajemen tidak dapat direpresentasikan oleh satu jabatan tertentu. Karenanya, penelitian ini menggunakan pendekatan *conceptual population frame*, yaitu mendefinisikan populasi berdasarkan fungsi pekerjaan, bukan berdasarkan nama jabatan (Saunders et al., 2019; Sekaran & Bougie, 2020).

Keragaman ini selaras dengan observasi Stede et al., (2007), yang menyatakan bahwa jabatan formal sering tidak konsisten antar organisasi, sehingga peneliti perlu mendefinisikan populasi berdasarkan fungsi, bukan jabatan.

Pendekatan ini penting karena istilah “**Akuntan Manajemen**” dalam dunia praktik lebih merujuk pada aktivitas dan tanggung jawab pekerjaan, bukan nama jabatan. Oleh karena itu, penelitian ini menetapkan karakteristik populasi berdasarkan fungsi pekerjaan, yaitu mereka yang:

1. Menghasilkan, mengolah, atau menggunakan informasi akuntansi untuk keputusan manajerial.
2. Terlibat dalam aktivitas penganggaran, *costing*, evaluasi kinerja, perencanaan dan pengendalian, atau membuat laporan manajemen.
3. Memiliki pengalaman kerja profesional minimal dua tahun.

Pendekatan ini memastikan bahwa responden yang terpilih tetap relevan dengan tujuan penelitian meskipun memiliki variasi posisi dan tanggung jawab.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sekaran dan Bougie (2020) menegaskan bahwa ukuran sampel yang memadai ditentukan oleh beberapa faktor seperti tujuan penelitian, tingkat presisi yang dibutuhkan, tingkat kepercayaan, variabilitas populasi, serta keterbatasan biaya dan waktu. Ukuran sampel (*sample size*) bukanlah angka absolut yang harus selalu besar, tetapi harus rasional terhadap konteks penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

Lebih lanjut, Sekaran mengutip pedoman Roscoe (1975) bahwa “*sample sizes larger than 30 and less than 500 are appropriate for most research*” (Sekaran & Bougie, 2020). Hal ini berarti bahwa ukuran sampel mulai dari 30 hingga kurang dari 500 masih dianggap memadai, sehingga jumlah responden di bawah 150 berada dalam rentang yang dapat diterima untuk penelitian sosial empiris, termasuk penelitian perilaku organisasi dan akuntansi.

Berdasarkan review 20 tahun penelitian survei akuntansi manajemen dalam jurnal *top-tier* (AOS, JMAR, MAR, TAR, CAR, JAE, JAR), Van der Stede *et al.* (2007) menunjukkan bahwa *median sample size* penelitian akuntansi manajemen hanyalah 125 responden. *Sample size* terkecil berada pada kisaran 24–35, dan tetap diterbitkan pada jurnal bereputasi tinggi. Stede menekankan bahwa: “*Sample size per se is not as critical for the quality of survey data as often*

believed” (Stede *et al.*, 2007, p. 463). Pada penelitian akuntansi manajemen hampir 89% adalah *theory-testing*, bukan survey populasi, fokus penelitiannya adalah relasi antar variabel, bukan estimasi *mean* populasi.

Stede *et al.*, (2007) menjelaskan bahwa, penelitian akuntan manajemen sering kali hanya dapat mengakses kelompok responden terbatas, karena posisi mereka, beban kerja, sensitivitas data, dan tingkat otoritas mereka. Sedangkan untuk penentuan sampel minimum yang dapat diterima dengan menggunakan teknik *maximum likelihood estimation* yaitu berkisar 100 sampel (Hair *et al.*, 2020).

3.2.2.1 Teknik *Sampling*

Kondisi populasi yang tidak memiliki *sampling frame*, tersebar, dan tidak diketahui jumlah pastinya mendorong penggunaan teknik *sampling* yang metodologisnya sesuai konteks. Literatur internasional menunjukkan bahwa lebih dari 70% penelitian akuntansi manajemen menggunakan teknik *non-probability sampling* (Stede *et al.*, 2007). Pada penelitian ini, populasi tidak memiliki *sampling frame* yang jelas dan sulit diakses secara langsung, sehingga teknik *sampling* menggunakan kombinasi *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*.

1. *Purposive Sampling*

Digunakan untuk memilih responden yang memenuhi kriteria pengalaman profesional dan keterlibatan dalam proses manajemen internal (Etikan *et al.*, 2015) menurut Etikan dan Bala (2017), *purposive sampling* merupakan teknik yang sesuai untuk penelitian yang menargetkan populasi profesional dengan kriteria spesifik dan tidak mudah diakses. Pendekatan ini juga lazim digunakan dalam penelitian etika profesi dan akuntansi manajemen yang memerlukan responden yang benar-benar memahami konteks dilema etika (Cavana *et al.*, 2021; Saunders *et al.*, 2020).

Saunders *et al.*, (2020) menegaskan bahwa *purposive sampling* bersandar pada *judgment-based selection* untuk memilih responden yang paling representatif terhadap fenomena yang diteliti. Pada *purposive sampling*, kriteria inklusi (dan jika perlu *exclusion criteria*) digunakan

sebagai filter untuk memastikan bahwa hanya responden yang memenuhi karakteristik tertentu yang diikutkan dalam sampel. Kriteria yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bekerja pada fungsi akuntansi/keuangan (misal: *cost accounting, budgeting, controllership*).
2. Memiliki pengalaman minimal 1 tahun sebagai akuntan manajemen.
3. Terlibat dalam proses pengambilan keputusan internal.
4. Berpotensi menghadapi dilema etika dalam pekerjaan (misal: penyusunan laporan internal, perencanaan anggaran, pengendalian biaya).
5. Bekerja pada organisasi sektor privat atau publik yang memiliki struktur manajemen formal.

2. *Snowball Sampling*

Teknik *Snowball sampling* digunakan karena *sampling frame* tidak diketahui dengan pasti. Teknik ini bertujuan untuk memperluas jangkauan responden melalui jejaring profesional, sesuai rekomendasi Neuman, (2014) dan Saunders *et al.*, (2020).

Kombinasi kedua teknik *sampling* ini merupakan praktik yang umum dan metodologisnya dapat dipertanggungjawabkan untuk penelitian yang melibatkan kelompok profesional dengan populasi yang “*hard-to-reach*” (J. W Creswell & Creswell, 2018).

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data untuk mendapatkan sampel yang sesuai dilakukan melalui beberapa tahap:

1. Mengidentifikasi responden awal melalui asosiasi profesi seperti Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), Ikatan Akuntan Manajemen Indonesia (IAMI), dan jaringan alumni yang sudah bekerja pada perusahaan.
2. Menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria minimal pengalaman satu tahun dan menjalankan fungsi akuntan manajerial.

3. Meminta responden awal untuk meneruskan tautan kuesioner kepada rekan seprofesi (*snowball*) kemudian meminta rekomendasi kontak yang mudah untuk dihubungi.
4. Melakukan *screening* terhadap setiap responden berdasarkan kriteria *purposive* sebelum data dianalisis.
5. Beberapa item kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan negatif (*reverse question*). Penggunaan *reverse question* bertujuan untuk meminimalkan bias jawaban responden dan meningkatkan konsistensi pengisian kuesioner. Sebelum dilakukan analisis data, item *reverse question* terlebih dahulu dilakukan *reverse coding* agar arah interpretasi seluruh indikator menjadi seragam. Dengan demikian, skor yang lebih tinggi tetap merepresentasikan tingkat konstruk yang lebih tinggi sesuai dengan konsep penelitian (Paulhus, 1991).

Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh sampel profesional yang relevan meskipun populasi tidak memiliki jumlah pasti dan tidak tersedia *sampling frame formal*.

Setiap penelitian memerlukan kemampuan memilih teknik serta alat pengumpul data yang relevan. Penggunaan metode yang tepat juga diperlukan kecermatan dalam memilih data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner disebar menggunakan aplikasi perangkat lunak dengan menggunakan *Platform Google Form*. Pemilihan aplikasi tersebut disandarkan kepada kemudahan akses, flexibel, mudah dalam memonitoring data, dilengkapi dengan analisis data menggunakan visual berupa grafik dan tabel. Menurut Dillman *et al.*, (2014) penggunaan kuesioner daring memiliki sejumlah keunggulan dibandingkan metode konvensional, antara lain dari segi biaya, jangkauan responden, serta efisiensi waktu dalam distribusi dan pengumpulan datanya.

Teknik survei menggunakan kuesioner digital dilakukan untuk mendapatkan data masing-masing variabel: Kesadaran Etis, Pengalaman Etis,

etika kerja Islami serta niat berperilaku etis. Instrumen yang digunakan pada metode ini adalah berupa daftar pertanyaan dalam angket atau kuesioner. Setiap variabel laten diukur dengan menggunakan beberapa variabel indikator (*manifest*). Skala pengukuran yang dipakai adalah skala interval (*likert*) lima poin.

3.3 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Kuesioner dipilih karena mampu mengukur persepsi, sikap, dan pendapat responden secara sistematis, serta sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengukuran numerik (Sekaran & Bougie, 2020).

Kesadaran Etis dinilai berdasarkan konstruk yang dikembangkan oleh Arnaud (2010) yang terdiri dari satu dimensi (*single dimensions*). Indikator-indikator tersebut diskor dengan skala ordinal menggunakan skala *likert* berupa urutan dengan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Pengalaman Etis yaitu praktik perilaku etis yang diakui dalam pengaturan kerja organisasi akuntan manajemen, diukur dengan konstruk yang awalnya dikembangkan oleh Hunt *et al.*, (1984) yang terdiri dari satu dimensi (*single dimensions*). Indikator-indikator tersebut diskor dengan skala ordinal menggunakan skala *likert* berupa urutan dengan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Etika kerja Islami diukur merujuk kepada Hayati dan Caniago, (2025) yang terdiri dari satu dimensi (*single dimensions*). Hayati dan Caniago, (2025) memodifikasi pengukuran etika kerja Islami (Ali & Al-Owaihian, 2008). Indikator-indikator tersebut diskor menggunakan skala ordinal dengan skala *likert* berupa urutan skor 1 sampai 5. Angka 5 menunjukkan selalu dan angka 1 menunjukkan tidak pernah. Modifikasi ini bertujuan **mengurangi *social desirability bias***, yaitu kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap “baik secara sosial”. **Modifikasi ini berkontribusi dalam meningkatkan akurasi pengukuran nilai etika yang bersifat sensitif.**

Niat berperilaku etis. Niat diukur dengan modifikasi *vignette* yang dikembangkan oleh Alshehri *et al.* (2021). Indikator-indikator tersebut diskor menggunakan skala ordinal berupa urutan dengan skala *likert* skor 1 sampai 5. Angka 5 menunjukkan selalu dapat diterima, angka 1 menunjukkan tidak pernah dapat diterima. Modifikasi ini dilakukan agar sesuai dengan konteks pekerjaan akuntan manajemen di Indonesia, karena dilema etis, penilaian moral, dan niat berperilaku etis dalam profesi akuntansi dipengaruhi oleh konteks pekerjaan, situasi pengambilan keputusan, serta lingkungan profesional yang dihadapi responden (Hirth-Goebel & Weißenberger, 2019a; Ho & Lin, 2011; Liyanapathirana & Low, 2024). Penyesuaian ini penting agar skenario yang digunakan lebih relevan dengan situasi etis yang mungkin dihadapi responden, sehingga respons yang diberikan lebih mencerminkan kondisi nyata pengambilan keputusan etis dalam praktik akuntansi manajemen (Mais & Nuryati, 2023; Thomas, 2018). *Vignette* dalam pengukuran ini merujuk pada **skenario hipotetis singkat** yang menggambarkan situasi dilema etis secara konkret, kemudian digunakan untuk memperoleh penilaian responden atas situasi tersebut. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran niat atau penilaian etis dalam konteks yang lebih realistis dan kurang abstrak dibanding pertanyaan langsung (Alexander & Becker, 1978; Alshehri *et al.*, 2021; Atzmüller & Steiner, 2010; Martin, 2004; Steiner *et al.*, 2016).

Seluruh pengukuran penelitian ini merupakan dimensi tunggal (*single dimension*) karena masing-masing konstruk diperlakukan sebagai **satu domain laten atau faktor tunggal** yang diukur oleh beberapa butir indikator. Kemudian menguji apakah item-item yang digunakan benar-benar merepresentasikan struktur tersebut. Selain itu, item-item dalam satu skala harus menunjukkan homogenitas dan konsistensi internal, yaitu mengukur **satu dimensi yang sama dan bukan dimensi lain** (Bowling, 2005; Rattray & Jones, 2007). *Single dimension* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dioperasionalkan sebagai **satu konstruk utuh**, bukan sebagai konstruk multidimensi yang dipecah ke dalam beberapa subskala. Jadi, dimensi yang dimaksud untuk setiap variabel adalah: **kesadaran etis** sebagai satu dimensi

kesadaran terhadap isu atau dilema etis, **pengalaman etis** sebagai satu dimensi pengalaman menghadapi dan merespons situasi etis di tempat kerja, **etika kerja Islami** sebagai satu dimensi orientasi etika kerja Islami, dan **niat berperilaku etis** sebagai satu dimensi kecenderungan intensional untuk bertindak etis. Dengan kata lain, “dimensinya” adalah **konstruk itu sendiri** sebagai faktor tunggal yang diukur melalui beberapa indikator (Bowling, 2005; Rattray & Jones, 2007).

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **Niat berperilaku etis** berperan sebagai variabel laten endogen (*endogenous variable*) atau variabel dependen dalam model penelitian. Variabel ini merupakan konstruk yang variansnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang terdapat dalam model struktural, seperti kesadaran etis, pengalaman etis, dan etika kerja Islam.
- b. **Kesadaran Etis** berperan sebagai variabel laten eksogen (*exogenous latent variable*) atau variabel independen dalam model SEM-PLS penelitian ini. Variabel eksogen merupakan konstruk yang bersifat memengaruhi variabel lain di dalam model, tetapi tidak dipengaruhi oleh konstruk lain dalam model struktural. Pada penelitian ini, kesadaran etis berfungsi sebagai faktor awal yang memengaruhi pengalaman etis dan niat berperilaku etis, sehingga menjadi dasar kognitif individu dalam mengenali, memahami, dan menilai suatu permasalahan etika.
- c. **Pengalaman Etis** diposisikan sebagai variabel laten endogen yang berperan sebagai variabel mediasi antara kesadaran etis dan niat berperilaku etis. Pengalaman Etis dikategorikan sebagai variabel laten endogen karena keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain dalam model struktural, yaitu kesadaran etis, sekaligus memengaruhi variabel dependen berupa niat berperilaku etis.
- d. Variabel **etika kerja Islami** dalam penelitian ini diperlakukan sebagai variabel moderator kontinu (*continuous moderator*), karena diukur menggunakan skala Likert yang menghasilkan data metrik. Pada SEM-

PLS, moderator kontinu dianalisis melalui efek interaksi (*interaction effect*) antara variabel independen dan variabel moderator untuk melihat pengaruh penguatan atau pelemahan hubungan terhadap variabel dependen.

3.4.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dilakukan dengan mendefinisikan setiap konstruk laten ke dalam indikator pengukuran yang dapat diobservasi. Penentuan indikator variabel mengacu pada teori dan instrumen penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat mendukung validitas konstruk dalam analisis SEM-PLS (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kesadaran Etis (Arnaud, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan kami sadar akan isu-isu etika yang berkaitan dengan pekerjaan mereka 2. Karyawan kami mampu mengenali masalah-masalah yang dipertanyakan secara etis 3. Jika peraturan dilanggar, karyawan kami dengan cepat menyadarinya 4. Karyawan kami peka terhadap kegiatan yang dipertanyakan secara etis 5. Karyawan kami memperhatikan masalah-masalah etika
Pengalaman Etis (Hunt <i>et al.</i>, 1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orang-orang yang sukses di perusahaan kami umumnya lebih tidak etis daripada yang kurang sukses 2. Untuk menjadi sukses dalam jangka panjang, sering kali perlu mengorbankan etika seseorang 3. Orang yang sukses cenderung menyembunyikan informasi yang mungkin merugikan kepentingan diri mereka sendiri 4. Orang sukses cenderung mencari "kambing hitam" ketika mereka merasa bahwa mereka mungkin terkait dengan kegagalan 5. Orang yang sukses di perusahaan kami sering kali mengambil pujian atas pencapaian orang lain

Variabel	Indikator
<p>Etika kerja Islami (Ali & Al-Owaihian, 2008) dimodifikasi Hayati dan Caniago, (2025)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Malas bekerja 2. Dedikasi untuk pekerjaan 3. Menyakini pekerjaan memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain 4. Bersikap adil dan dermawan di tempat kerja karena akan memberikan kesejahteraan 5. Berupaya menghasilkan lebih agar dapat berkontribusi untuk masyarakat (misal memberikan donasi atau membayar zakat) 6. Bekerja dengan kemampuan terbaik 7. Bekerja untuk bertumbuh dan menjaga hubungan sosial 8. Hidup untuk bekerja 9. Banyak waktu luang 10. Menjalin hubungan baik dengan karyawan lain 11. Melakukan pekerjaan agar kehidupan lebih terkendali 12. Melakukan kreativitas dalam bekerja sebagai sumber pencapaian dan kebahagiaan 13. Bekerja agar hidup mandiri 14. Memenuhi tenggat waktu pekerjaan 15. Bekerja agar hidup lebih maju 16. Bekerja untuk memenuhi tanggung jawab 17. Bekerja lebih kepada niat ketimbang orientasi hasil
<p>Niat berperilaku etis (Alshehri et al., 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk meningkatkan profitabilitas, manajer produksi telah meningkatkan operasi rata-rata harian meskipun melebihi batas hukum yang diizinkan dalam skala pencemaran lingkungan. 2. Perusahaan kecil mendapatkan sebagian besar dari keuntungannya dalam bentuk uang tunai. Untuk mengurangi jumlah pajak yang harus dibayarkan, pemilik usaha hanya melaporkan 50% dari pendapatan dan keuntungannya kepada Departemen Pajak 3. Manajer bagian produksi menemukan cacat pada sebuah produk yang dapat membahayakan keselamatan konsumen. Ia melaporkannya kepada pihak yang berwenang, namun perusahaan menolak untuk memperbaiki masalah tersebut. Manajer tersebut memutuskan untuk tetap diam daripada meneruskan masalah tersebut ke pihak eksternal 4. Di bawah tekanan dewan direksi perusahaan, seorang auditor memilih metode legal untuk menyusun daftar keuangan karena metode ini menyembunyikan beberapa fakta yang meresahkan dari masyarakat umum. 5. Di bawah tekanan mediasi keuangan perusahaan tempat ia bekerja, seorang auditor telah memberikan rekomendasi investasi kepada seorang investor untuk membeli saham perusahaan tertentu meskipun ia yakin bahwa investasi pada saham tersebut tidak layak. 6. Meskipun sistem negara melarang penggunaan mobil milik pemerintah di luar jam kerja resmi, seorang manajer regional di sektor pemerintahan menggunakan mobil di luar jam kerja sebagai tindakan yang telah disepakati secara konvensional, serta karena semua manajer di sektor yang sama melakukan hal yang sama

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 SEM dengan Metode Alternatif PLS

Penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan metode alternatif yaitu PLS (*Partial Least Square*). SEM-PLS merupakan metode analisis multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan simultan antara variabel laten dengan indikator-indikator pengukurnya serta hubungan antar variabel laten dalam suatu model penelitian (Hair *et al.*, 2025). *Software* yang digunakan adalah *software SmartPLS* versi 4.01. *Partial Least Squares* (PLS) adalah metode pemodelan hubungan antara sekumpulan variabel yang diobservasi yang disebut variabel laten (Hair *et al.*, 2016; Shmueli *et al.*, 2019). Metode ini terdiri dari regresi dan kelompok tugas sebagaimana halnya *dimension reduction techniques* dan alat model. Asumsi yang mendasari dari seluruh metode PLS adalah data yang diobservasi dihasilkan dari sistem atau proses yang dijalankan oleh sejumlah kecil variabel laten (variabel yang tidak secara langsung diobservasi/diukur) (Rosipal & Kramer, 2006).

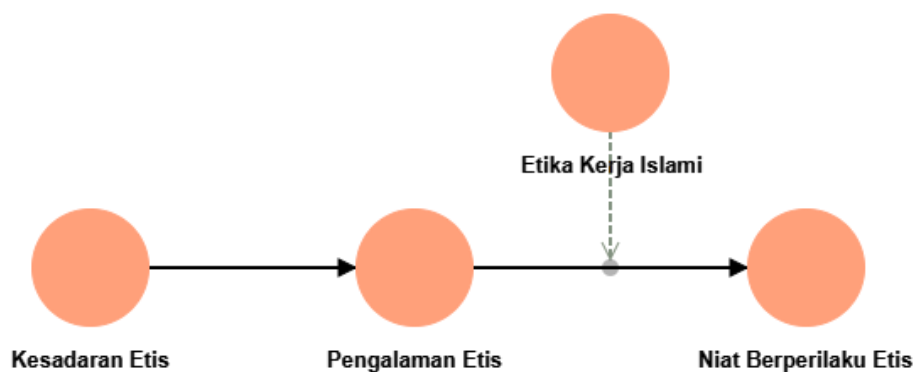
Menurut Wold (1985) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal *multivariate* dan jumlah sampel tidak harus besar dapat berkisar (30-100 kasus) serta *residual distribution*. Dibandingkan dengan *covariance based SEM* (yang diwakili oleh *software LISREL, EQS dan AMOS*), *component based PLS* mampu menghindari dua masalah besar yang dihadapi oleh *covarianced based SEM* (CBSEM) yaitu *inadmissible solution* dan *factor indeterminacy* (Hair *et al.*, 2025). Faktor yang tidak menentukan (*factor indeterminacy*) adalah terdapat faktor yang tidak menentukan secara *inheren* yang berarti nilai kasus untuk variabel laten tidak dapat diperoleh selama proses analisis (Fornell & Bookstein, 1982).

Metode PLS dipilih sebagai pendekatan alternatif dalam SEM karena memiliki kemampuan menganalisis model penelitian yang kompleks, terutama pada penelitian yang bersifat prediktif dan pengembangan teori. **Penelitian ini lebih kepada tujuan prediksi model berbasis teori sehingga penggunaan SEM dengan pendekatan alternatif PLS dianggap lebih tepat.** Analisis SEM

pada penelitian ini menggunakan program aplikasi Smart PLS versi 4 (*software for partial least squares structural equation modeling*).

1. Pengembangan Model Penelitian berbasis dua teori yaitu *SRT* (Bandura, 1991) dan *EDM* (Jones, 1991).

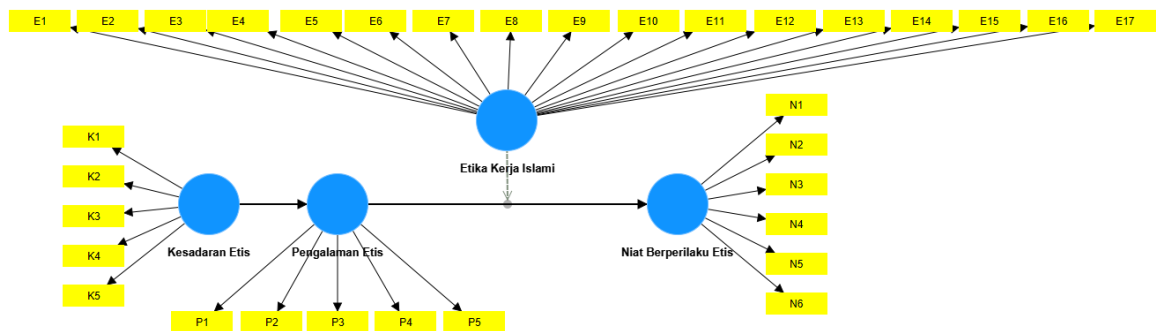
Langkah pertama pembuatan model SEM dengan justifikasi teori yang kuat dengan aplikasi SmartPLS 4.



Gambar 3.1 Model penelitian berbasis teori
Sumber: Output SmartPLS 4

2. Membentuk diagram jalur penelitian

Setelah model penelitian dikembangkan berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, tahap berikutnya adalah membentuk diagram jalur penelitian (*path diagram*). Diagram jalur digunakan untuk menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten beserta indikator-indikator yang membentuk masing-masing konstruk penelitian. Pada penelitian ini, diagram jalur disusun menggunakan aplikasi *SmartPLS* versi 4 dengan menghubungkan variabel eksogen, variabel mediasi, dan variabel endogen sesuai hipotesis penelitian. Diagram jalur tersebut juga menunjukkan hubungan antara konstruk laten dengan indikator reflektifnya sehingga mempermudah proses analisis model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Dengan demikian, diagram jalur berfungsi sebagai representasi visual dari kerangka konseptual penelitian yang akan diuji secara empiris menggunakan pendekatan SEM-PLS.



Gambar 3.2 Variabel laten dan indikator

3. Estimasi model

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga (Ghozali, 2006):

- Kategori pertama, *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dengan variabel laten dan blok indikatornya (*loading*).
- Kategori ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Ketiga kategori ini diperoleh dengan proses iterasi tiga tahap, setiap iterasi menghasilkan estimasi. Ketiga tahap tersebut adalah:

- Tahap pertama, menghasilkan *Weight estimate*.
- Tahap kedua, menghasilkan estimasi untuk *outer model* dan *inner model*.
- Tahap ketiga, menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

Pada dua tahap pertama proses iterasi indikator dan variabel laten diperlakukan sebagai deviasi (penyimpangan) dari nilai *means* (rata-rata).

Pada tahap ketiga untuk hasil estimasi dapat diperoleh berdasarkan pada data *metric original*, hasil *weight estimate* dan *path estimate* pada tahap kedua digunakan untuk menghitung *means* dan lokasi parameter.

3.6 Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur konstruk laten.

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam analisis model struktural. Pada penelitian ini, konstruk diukur menggunakan indikator reflektif dengan evaluasi *outer model* dilakukan melalui pengujian reliabilitas indikator, menggunakan *outer loading*, *internal consistency reliability* menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, *convergent validity* menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*, serta *discriminant validity* menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, *Fornell-Larcker Criterion*, dan *cross loading* (Hair *et al.*, 2021; Henseler *et al.*, 2015).

3.6.1 Uji Validitas Konvergen Indikator (*outer loading*)

Uji validitas konvergen tingkat indikator (*outer loading*) dilakukan untuk mengetahui kemampuan masing-masing indikator dalam merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Pengujian reliabilitas indikator dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dari setiap indikator. Indikator dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$, nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Nilai reliabilitas 0,50 - 0,60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* jika $< 0,50$ maka dapat dipertimbangkan untuk dieliminasi dari model penelitian (Chin, 1998; J. Hair *et al.*, 2022).

a. *Internal consistency reliability*

Internal consistency reliability bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi antar indikator dalam mengukur konstruk laten yang sama. Evaluasi reliabilitas konsistensi internal dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability*. Mengacu pada Hair *et al.* (2021), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* minimal 0,70. Nilai yang berada pada rentang 0,70 hingga 0,90 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, sedangkan nilai di atas 0,90 menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Namun demikian, nilai reliabilitas yang melebihi 0,95 perlu dicermati karena dapat mengindikasikan adanya redundansi atau kemiripan yang terlalu tinggi

antar indikator dalam konstruk yang diukur. Di antara ketiganya, *Composite Reliability* dan *rho_A* dianggap lebih representatif dalam pendekatan PLS-SEM karena mampu memberikan estimasi reliabilitas yang lebih akurat dibandingkan *Cronbach's Alpha*.

b. *Convergent validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Pengujian validitas konvergen dilakukan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Konstruk dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai $AVE \geq 0,50$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan minimal 50% varians indikator-indikatornya. Dengan demikian, semakin tinggi nilai AVE maka semakin baik kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk laten yang diukur.

c. *Discriminant validity*

Discriminant validity bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian ini penting agar indikator suatu konstruk tidak memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk lain dibandingkan dengan konstraknya sendiri. Dalam penelitian ini, *discriminant validity* diuji menggunakan pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), *Fornell-Larcker Criterion*, dan *Cross Loading* (Hair *et al.*, 2017).

- *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

HTMT untuk mengevaluasi validitas diskriminan pada konstruk reflektif. Pengujian dilakukan dengan membandingkan rasio korelasi antar konstruk. Konstruk dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai HTMT lebih kecil dari 0,90. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat perbedaan yang memadai dan tidak saling tumpang tindih secara konseptual (Hair *et al.*, 2017).

- *Fornell-Larcker Criterion*

Metode *Fornell-Larcker* dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam

model penelitian. Suatu konstruk dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa indikator lebih mampu menjelaskan konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lainnya.

- *Cross Loading*

Pengujian *cross loading* dilakukan dengan membandingkan nilai loading indikator terhadap konstraknya sendiri dengan loading terhadap konstruk lain. Suatu indikator dinyatakan baik apabila memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan dalam penelitian SEM-PLS umumnya lebih besar dari 0,70.

3.5.2 Model indikator Penelitian

Berbeda dengan CBSEM, PLS dapat menggunakan dua model indikator yaitu refleksif (arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest) dan formatif (arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk), sedangkan model pada CBSEM harus refleksif. Model indikator yang digunakan pada penelitian ini lebih kepada model refleksif. Setiap variabel laten memiliki variabel manifest (indikator).

3.5.3 Variabel Laten dan Variabel Manifest (Indikator)

Variabel laten terdiri dari variabel laten *eksogen* dan variabel laten *endogen* disertai dengan indikator-indikator pengukurnya atau variabel *manifest*. Variabel laten *eksogen* (ξ) yaitu kesadaran etis, pengalaman etis, etika kerja Islami. Variabel laten *endogen* (η) yaitu niat berperilaku etis.

3.5.4 Model Spesifikasi dengan PLS

Model analisis jalur (*path analysis*) semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan :

1. *Inner model* yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan *substantive theory (structural model)*. Model persamaan dalam inner model tampak sebagai berikut:

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Simbol η menggambarkan vektor endogen (dependen) variabel laten, simbol ξ adalah vektor variabel laten exogen, dan simbol ζ adalah vektor variabel residual.

2. *Outer model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}x &= \Lambda_x \xi + \varepsilon_x \\y &= \Lambda_y \eta + \varepsilon_y\end{aligned}$$

Simbol x dan y adalah indikator atau variabel manifest untuk variabel laten eksogen (ξ) dan endogen (η), sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan y dan ε_x dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau *noise*.

3. *Weight relation* digunakan untuk menciptakan komponen skor variabel laten yang didapat berdasarkan bagaimana *inner model* dan *outer model* dispesifikasi. Model persamaannya adalah :

$$\begin{aligned}\xi_b &= \sum_{kb} w_{kb} \cdot x_{kb} \\ \eta_i &= \sum_{ki} w_{ki} \cdot y_{ki}\end{aligned}$$

w_{kb} dan w_{ki} adalah *k weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten ξ_b dan η_i . Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator dengan nilai *weight* pada prosedur estimasi PLS dispesifikasikan oleh *inner model* dan *outer model*. Simbol η adalah vektor variabel laten endogen (dependen) dan simbol ξ adalah vektor variabel laten eksogen

(independen), simbol ζ merupakan vektor residual dan simbol β serta Γ adalah matrik koefisien jalur (*path coefficient*).

3.5.4 Evaluasi Model

Pendapat Chin (1998) PLS (*Partial Least Square*) tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. **Model pengukuran atau *outer model*** dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, menurut Fornell dan Larcker (1981) yang dikutip oleh Ghazali (2006). Sedangkan untuk reliabilitas blok indikatornya digunakan *composite reliability* (ρ_c). Dibandingkan dengan *Cronbach Alpha*, ρ_c diasumsikan semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability* sedangkan ρ_c merupakan *closer approximation* dengan asumsi koefisien parameter adalah akurat (Chin, 1998).

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan dengan melihat nilai *R square* (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel eksogen (independen) menjelaskan variabel endogen (dependen). Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang diperoleh lewat prosedur *bootstrapping* (Ghozali, 2006).

3.5.5 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* dapat dilakukan dengan beberapa cara:

1. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/*component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Chin (1998) yang dikutip oleh Ghazali (2006) mengatakan ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk

penelitian tahap awal dari pengembangan model penelitian nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Joseph F. Hair et al., 2016).

2. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Fornell dan Larcker (1981) mengatakan bahwa metode lain untuk mengukur *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.
3. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk digunakan *composite reliability* yang dapat dievaluasi dengan *internal consistency* (ρ_c). ρ_c sebagai ukuran *internal consistency* hanya dapat digunakan untuk konstruk indikator refleksif. Chin (1998) menyatakan suatu variabel laten memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai *composite reliability* di atas 0,70. Menurut Fornell dan Larcker (1981) AVE dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas skor komponen variabel laten hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* (ρ_c).

3.5.6 Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen untuk mengetahui pengaruh substantif. Uji T untuk menilai koefisien parameter hubungan antara variabel laten dengan tingkat signifikansi pada 0,05 (T statistik $>$ T tabel) dari koefisien parameter jalur struktural.

Evaluasi model struktural (*inner model*) dalam penelitian ini tidak hanya dilakukan melalui pendekatan *explanatory power* seperti nilai R^2 , f^2 , dan *path coefficient*, tetapi juga melalui *predictive model assessment* (Liengaard et al.,

2021). Pendekatan ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan model dalam memprediksi data observasi di luar sampel penelitian (*out-of-sample prediction*).

3.6 Uji Pilot dan Validasi Awal

Studi ini menguji pilot dengan menyebarkan kuesioner kepada Akuntan Pendidik/Dosen Akuntansi yang sebagiannya tergabung dalam keanggotaan Profesi Akuntan (IAIKPD). Hasil analisis faktor menggunakan aplikasi SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 3.2. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak semua item mengelompok pada masing-masing variabel. Selanjutnya item-item tersebut diperbaiki dan dilakukan penyebaran kuesioner lanjutan.

Tabel 3.2 Uji Faktor

Kode	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
K1	0,416	0,370	0,006	0,583	-0,242	0,468	0,105	0,162	-0,177
K2	0,374	0,417	0,083	0,673	-0,149	0,378	0,032	0,179	-0,011
K3	0,120	0,669	0,503	0,228	-0,372	0,024	0,069	0,190	0,219
K4	0,342	0,441	0,431	-0,038	-0,610	0,046	-0,033	0,309	0,059
K5	0,768	0,287	0,344	-0,196	-0,195	-0,183	-0,117	0,023	-0,078
P1	0,101	-0,473	0,582	-0,103	0,415	0,472	0,085	-0,014	-0,019
P2	-0,033	-0,616	0,693	0,116	-0,151	0,116	0,154	0,203	0,158
P3	0,203	-0,678	0,412	0,157	0,179	0,358	-0,287	-0,213	-0,053
P4	-0,132	-0,661	0,652	-0,032	-0,115	0,228	0,155	-0,019	0,138
P5	0,304	-0,682	0,498	0,430	0,040	-0,056	0,036	0,059	0,003
E1	0,638	0,102	0,139	0,111	0,172	0,086	0,555	-0,197	-0,402
E2	0,574	0,204	0,279	-0,482	-0,154	-0,374	-0,010	-0,384	-0,040
E3	0,827	-0,160	0,123	0,306	0,101	-0,250	0,265	0,107	0,161
E4	0,810	-0,039	0,344	0,105	-0,015	-0,278	0,299	0,106	-0,130
E5	0,428	0,753	0,257	0,244	0,338	0,018	-0,061	-0,045	0,016
E6	0,754	-0,142	0,011	0,383	0,261	-0,389	-0,131	0,164	-0,006
E7	0,247	0,509	0,232	0,751	0,097	-0,062	0,075	0,115	0,055
E8	0,330	-0,079	0,208	-0,580	0,643	0,291	-0,015	0,018	-0,017
E9	-0,553	-0,050	0,296	-0,331	0,218	-0,508	0,261	-0,071	0,118
E10	0,413	0,752	0,222	0,250	0,275	0,147	0,082	-0,219	0,026
E11	0,317	0,756	0,356	0,107	0,061	-0,037	-0,234	-0,232	0,162
E12	0,437	0,502	0,020	0,289	0,445	0,426	0,123	-0,175	0,061
E13	0,889	-0,003	0,157	-0,056	0,063	-0,334	0,088	-0,226	-0,019
E14	0,889	-0,003	0,157	-0,056	0,063	-0,334	0,088	-0,226	-0,019
E15	0,647	0,483	0,251	-0,073	0,074	-0,317	-0,142	-0,237	0,308
E16	0,709	-0,043	-0,090	-0,158	0,610	0,163	0,086	0,174	0,147
E17	0,168	-0,700	0,502	0,210	0,411	0,077	-0,013	-0,056	0,066

Kode	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
N1	-0,717	0,212	0,232	-0,108	0,372	-0,326	0,190	-0,034	0,170
N2	-0,507	0,466	0,258	0,247	0,171	-0,513	0,252	0,164	0,105
N3	-0,690	0,190	0,344	0,192	0,409	-0,256	0,072	0,057	-0,287
N4	-0,098	-0,483	0,749	-0,256	-0,225	-0,011	-0,228	0,163	0,028
N5	-0,725	0,165	0,272	0,167	0,491	-0,116	0,277	-0,056	-0,104
N6	-0,560	0,439	0,279	0,045	0,560	-0,133	-0,139	0,241	0,035

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan analisis pilot kuesioner pada Tabel 3.2, selanjutnya dilakukan perbaikan item kuesioner. Penyempurnaan instrumen dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Penyempurnaan Instrumen Penelitian

Kode	Perbaikan Item Kuesioner
K1	Saya sadar akan isu-isu etika yang berkaitan dengan pekerjaan saya.
K2	Saya mengenali isu-isu yang dipertanyakan secara etis.
K3	Jika peraturan dilanggar, saya dengan cepat menyadarinya.
K4	Saya peka terhadap aktivitas yang dipertanyakan secara etika.
K5	Saya memperhatikan masalah-masalah etika.
P1	Orang yang cenderung sukses di perusahaan kami biasanya lebih tidak etis dibandingkan dengan orang yang kurang sukses.
P2	Untuk menjadi sukses dalam jangka panjang, seringkali perlu mengorbankan etika dengan melakukan tindakan tidak etis.
P3	Individu yang dianggap sukses cenderung menahan atau menyembunyikan informasi yang berpotensi merugikan kepentingan mereka sendiri.
P4	Orang yang sukses cenderung mencari "kambing hitam" ketika mereka merasa terkait dengan suatu kegagalan.
P5	Orang yang sukses di perusahaan kami sering mengambil (klaim) pujian atas pencapaian orang lain.
E1	Malas bekerja
E2	Dedikasi untuk pekerjaan
E3	Menyakini pekerjaan memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain
E4	Bersikap adil dan dermawan di tempat kerja karena akan memberikan kesejahteraan
E5	Berupaya menghasilkan lebih agar dapat berkontribusi untuk masyarakat (misal memberikan donasi atau membayar zakat)
E6	Bekerja dengan kemampuan terbaik
E7	Bekerja untuk bertumbuh dan menjaga hubungan sosial
E8	Hidup untuk bekerja
E9	Banyak waktu luang
E10	Menjalin hubungan baik dengan karyawan lain

Kode	Perbaikan Item Kuesioner
E11	Melakukan pekerjaan agar kehidupan lebih terkendali
E12	Melakukan kreativitas dalam bekerja sebagai sumber pencapaian dan kebahagiaan
E13	Bekerja agar hidup mandiri
E14	Memenuhi tenggat waktu pekerjaan
E15	Bekerja agar hidup lebih maju
E16	Bekerja untuk memenuhi tanggung jawab
E17	Bekerja lebih kepada niat ketimbang orientasi hasil
N1	Demi meningkatkan profitabilitas, manajer produksi mengoptimalkan operasi harian meskipun melebihi ambang batas yang ditetapkan dalam regulasi terkait dampak lingkungan.
N2	Dalam upaya untuk mengoptimalkan kewajiban pajak, pemilik usaha hanya melaporkan 50% dari total pendapatan dan keuntungannya kepada otoritas perpajakan.
N3	Manajer produksi mengidentifikasi adanya cacat pada suatu produk yang berpotensi membahayakan keselamatan konsumen. Setelah melaporkan temuan tersebut kepada pihak berwenang di dalam perusahaan, keputusan yang diambil adalah tidak melakukan perbaikan. Dalam situasi tersebut, sang manajer memilih untuk tidak melanjutkan laporan kepada pihak eksternal.
N4	Akuntan Manajemen melakukan penyusunan laporan keuangan dengan metode yang sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan. Namun dibawah tekanan dari dewan direksi diminta untuk menyembunyikan beberapa informasi keuangan dari publik.
N5	Di bawah tekanan perusahaan, Akuntan Manajemen memberikan rekomendasi investasi kepada seorang investor untuk membeli saham perusahaannya. Rekomendasi ini diberikan meskipun investasi tersebut tidak layak, dengan tujuan menyembunyikan fakta sebenarnya demi kepentingan perusahaan.
N6	Meskipun regulasi negara melarang penggunaan kendaraan dinas di luar jam kerja resmi, seorang manajer regional di sektor pemerintahan tetap menggunakan mobil tersebut di luar jam kerja. Praktik ini telah menjadi kebiasaan yang diterima secara konvensional dalam lingkungan kerja, sebagaimana dilakukan oleh manajer lain di sektor yang sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses pembentukan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen melalui peran kesadaran etis, pengalaman etis, serta etika kerja Islami dengan menggunakan kerangka SRT dan EDM. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut.

Pertama, penelitian ini menemukan bahwa **kesadaran etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman etis** akuntan manajemen. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengenali dimensi moral suatu situasi kerja merupakan prasyarat penting bagi terbentuknya pengalaman etis dalam organisasi. Dengan kata lain, kesadaran etis berfungsi sebagai mekanisme awal regulasi diri yang mendorong individu untuk lebih peka terhadap praktik, kebijakan, dan perilaku etis yang mereka alami dalam lingkungan kerja. Hasil ini menegaskan bahwa kesadaran etis tidak berhenti pada aspek kognitif semata, tetapi berperan nyata dalam membentuk pengalaman profesional yang sarat nilai moral.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa **pengalaman etis memediasi pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis**. Temuan ini mengindikasikan bahwa niat untuk bertindak secara etis tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses pembelajaran dan internalisasi nilai yang diperoleh melalui pengalaman nyata di tempat kerja. Akuntan manajemen yang sering terpapar pada perilaku etis, sistem pengendalian yang adil, serta dukungan organisasi terhadap nilai moral, cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk mempertahankan perilaku etis dalam pengambilan keputusan. Pengalaman etis berperan sebagai mekanisme kunci yang menjembatani kesadaran etis dengan niat berperilaku etis.

Ketiga, penelitian ini tidak menemukan bukti empiris bahwa **etika kerja Islami memoderasi pengaruh pengalaman etis terhadap niat berperilaku etis**. Meskipun tingkat etika kerja Islami responden tergolong tinggi, nilai-nilai religius tersebut tidak terbukti memperkuat hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi modern, niat berperilaku etis lebih banyak dibentuk oleh mekanisme organisasi dan pengalaman profesional yang bersifat struktural daripada oleh nilai religius personal. Etika kerja Islami berfungsi lebih sebagai landasan moral individual, bukan sebagai faktor situasional yang memperkuat proses regulasi diri dalam konteks pengalaman kerja.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa **pembentukan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen merupakan proses bertahap**, dimulai dari kesadaran etis, yang kemudian membentuk pengalaman etis, dan pada akhirnya mendorong niat berperilaku etis. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa upaya organisasi dalam menekan perilaku tidak etis tidak cukup hanya melalui internalisasi nilai atau norma moral, tetapi harus diwujudkan dalam praktik nyata, kepemimpinan etis, serta sistem pengendalian manajemen yang mendukung pengalaman etis karyawan secara berkelanjutan.

Temuan empiris penelitian ini mendukung argumen bahwa pengalaman etis memainkan peran yang lebih determinan dibandingkan kesadaran etis dalam membentuk niat berperilaku etis. Hasil ini menunjukkan bahwa individu cenderung menginternalisasi nilai etika melalui paparan terhadap praktik etis, keteladanan pimpinan, dan sistem organisasi yang adil, bukan semata-mata melalui pemahaman normatif atas aturan etika. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengalaman profesional berfungsi sebagai sarana pembelajaran moral (*experiential moral learning*) yang membentuk preferensi perilaku etis dalam jangka panjang.

Pada perspektif integrasi *Self-Regulation Theory* (Bandura, 1991) dan model EDM (Jones, 1991), temuan ini memberikan bukti empiris bahwa pembentukan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu mengatur diri berdasarkan standar moral

internal, tetapi juga oleh kemampuan mengenali dan memaknai isu moral dalam konteks organisasi. Bandura (1991) menegaskan bahwa regulasi diri berlangsung melalui *self-monitoring*, *judgmental process*, dan *self-reactive influence*, sedangkan Jones (1991) menekankan bahwa proses keputusan etis diawali oleh pengenalan isu moral dan dipengaruhi oleh intensitas moral suatu isu. Pengalaman etis berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan kesadaran terhadap isu moral dengan proses penilaian, refleksi, dan pembentukan niat berperilaku etis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman etis memperkuat proses regulasi diri etis karena akuntan manajemen memperoleh referensi konkret mengenai dilema, konsekuensi, standar profesional, dan respons yang tepat terhadap situasi bermuatan moral. Pada kerangka Bandura, pengalaman etis memperkuat *judgmental process* dan *self-reactive influence*, sehingga individu lebih mampu menilai tindakan berdasarkan standar moral dan membentuk dorongan internal untuk bertindak etis. Sementara itu, dalam kerangka Jones, pengalaman etis membantu individu memahami intensitas moral suatu isu, seperti besarnya konsekuensi, konsensus sosial, kemungkinan dampak, dan kedekatan dengan pihak terdampak. Oleh karena itu, pengalaman etis menjadi penguat penting dalam pembentukan niat berperilaku etis, terutama ketika akuntan manajemen menghadapi dilema etis, tekanan organisasi, atau tuntutan kinerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, penelitian ini mengidentifikasi pengalaman etis sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana kesadaran etis ditransformasikan menjadi niat berperilaku etis pada akuntan manajemen. Kedua, penelitian ini mengintegrasikan *Self-Regulation Theory* (Bandura, 1991) dan *Ethical Decision Making Model* (Jones, 1991) dalam satu kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa pembentukan niat berperilaku etis merupakan hasil interaksi antara proses pengenalan isu moral dan proses regulasi diri yang diperkuat melalui pengalaman etis. Ketiga, penelitian ini menghasilkan temuan bahwa etika kerja Islami tidak berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara pengalaman etis dan niat berperilaku etis. Temuan ini memberikan perspektif baru bahwa dalam konteks responden yang mayoritas beragama Islam, etika kerja Islami cenderung berperan sebagai norma moral yang

telah terinternalisasi secara kolektif, bukan sebagai faktor pembeda yang memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas pemahaman mengenai mekanisme pembentukan niat berperilaku etis, tetapi juga menawarkan penjelasan baru mengenai posisi etika kerja Islami dalam model perilaku etis pada konteks organisasi di Indonesia.

5.2 Implikasi Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan *Self-Regulation Theory* (Bandura, 1991, 2015) dengan menunjukkan bahwa pembentukan niat berperilaku etis pada akuntan manajemen berlangsung melalui proses regulasi diri yang melibatkan kesadaran etis dan pengalaman etis. Kesadaran etis merepresentasikan tahap awal *self-monitoring*, yaitu kemampuan individu mengenali situasi kerja sebagai persoalan moral, sedangkan pengalaman etis memperkuat *judgmental process* dan *self-reactive influence* melalui proses pembelajaran, pemaknaan, dan evaluasi terhadap dilema etis. Temuan ini menegaskan bahwa regulasi diri etis tidak hanya bergantung pada standar moral internal, tetapi juga pada pengalaman konkret yang membantu individu menilai konsekuensi tindakan dan membentuk kecenderungan untuk bertindak etis.

Penelitian ini juga memperkuat model EDM (Jones, 1991) dengan menunjukkan bahwa kesadaran etis sejalan dengan tahap *recognition of moral issue*, sedangkan pengalaman etis memperkaya *moral judgment* sebelum individu membentuk *moral intent*. Integrasi Bandura (1991) dan Jones (1991) memberikan kerangka yang lebih komprehensif bahwa niat berperilaku etis terbentuk melalui pengenalan isu moral, pemantauan diri, penilaian moral, pemaknaan pengalaman, dan reaksi evaluatif terhadap standar etika. Sementara itu, tidak terdukungnya moderasi etika kerja Islami menunjukkan bahwa nilai moral-religius tidak selalu bekerja sebagai penguat hubungan antarvariabel, sehingga dalam model ini pembentukan niat berperilaku etis lebih dominan dijelaskan oleh mekanisme kesadaran etis dan pengalaman etis.

5.3 Implikasi Praktis bagi Organisasi dan Akuntan Manajemen

Implikasi praktis bagi organisasi adalah perlunya membangun sistem etika yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mampu menciptakan pengalaman etis yang nyata bagi akuntan manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran etis berpengaruh terhadap pengalaman etis dan pengalaman etis memediasi pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat sosialisasi kode etik, pelatihan berbasis kasus dilema etis, sistem *anti-fraud*, mekanisme *whistleblowing* yang aman dan terlindungi, serta keteladanan pimpinan agar akuntan manajemen memperoleh pengalaman riil dalam mengenali, menilai, dan merespons isu etis. Upaya ini sejalan dengan pandangan bahwa perilaku etis dalam organisasi dipengaruhi oleh iklim etika, pendidikan etika, kepemimpinan, dan pengalaman sosial dalam lingkungan kerja.

Implikasi praktis bagi akuntan manajemen adalah pentingnya meningkatkan kepekaan etis dan kemampuan reflektif dalam setiap proses pengambilan keputusan profesional. Akuntan manajemen perlu menyadari bahwa keputusan teknis, seperti penyusunan anggaran, pelaporan biaya, evaluasi kinerja, dan penyajian informasi internal, dapat memiliki konsekuensi moral bagi organisasi dan pemangku kepentingan. Akuntan manajemen perlu mengembangkan kebiasaan melakukan *self-monitoring*, menilai tindakan berdasarkan standar profesional, serta merefleksikan konsekuensi etis dari setiap keputusan. Meskipun etika kerja Islami tidak terbukti sebagai moderator dalam penelitian ini, nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan tetap relevan sebagai pedoman moral personal yang dapat mendukung integritas profesi sehingga perlu mengintegrasikan nilai etika kerja Islami menjadi penguat dalam menegakkan Etika pada Akuntan manajemen.

Temuan tersebut memiliki implikasi penting karena akuntan manajemen saat ini tidak lagi dipandang hanya sebagai penyedia informasi keuangan (*scorekeeper*), tetapi telah berkembang menjadi mitra strategis organisasi (*business partner*), penasihat internal (*internal consultant*), pengelola risiko (*risk manager*), dan penjaga tata kelola (*governance steward*). Pada setiap peran

tersebut, keputusan yang diambil akuntan manajemen sering kali melibatkan pertimbangan etis yang kompleks dan berdampak luas terhadap organisasi. Oleh karenanya, pembentukan pengalaman etis menjadi aspek yang sama pentingnya dengan penguasaan kompetensi teknis.

Sebagai *business partner*, akuntan manajemen terlibat dalam penyusunan strategi, analisis investasi, penganggaran, dan evaluasi alternatif keputusan bisnis. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mengenali isu moral dan pengalaman menghadapi konsekuensi etis dari keputusan bisnis akan memperkuat komitmen mereka untuk memberikan rekomendasi yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga bertanggung jawab secara etis. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa kualitas keputusan strategis tidak hanya ditentukan oleh akurasi analisis, tetapi juga oleh kematangan pengalaman etis pengambil keputusan.

Sebagai penyedia informasi dan pengendali manajemen, akuntan manajemen bertanggung jawab menghasilkan informasi yang relevan, andal, dan bebas dari bias. Dalam konteks ini, pengalaman etis membantu individu mengenali risiko manipulasi informasi, praktik *earnings management*, distorsi pengukuran kinerja, maupun penyalahgunaan informasi internal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman etis berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran yang memperkuat sensitivitas terhadap potensi penyimpangan tersebut sehingga meningkatkan komitmen untuk menjaga integritas informasi yang dihasilkan.

Sebagai *risk manager*, akuntan manajemen memiliki peran penting dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan berbagai risiko organisasi, termasuk risiko etika. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman etis memberikan referensi konkret bagi individu dalam mengenali konsekuensi dari perilaku tidak etis dan memahami dampaknya terhadap organisasi. Dengan demikian, pengalaman etis tidak hanya membentuk niat berperilaku etis secara individual, tetapi juga meningkatkan kemampuan profesional dalam mengelola risiko organisasi yang berasal dari kegagalan etika.

Sebagai penjaga tata kelola organisasi, akuntan manajemen berperan dalam memastikan bahwa sistem pengendalian, akuntabilitas, dan transparansi berjalan secara efektif. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mampu menyediakan pengalaman etis melalui kepemimpinan yang berintegritas, sistem pengendalian yang adil, mekanisme whistleblowing yang efektif, serta budaya organisasi yang mendukung perilaku etis akan lebih berhasil membentuk niat berperilaku etis pada para profesionalnya. Dengan kata lain, tata kelola yang baik tidak hanya menghasilkan kepatuhan formal, tetapi juga membangun pengalaman moral yang memperkuat regulasi diri individu.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi penting bagi pengembangan standar kompetensi profesi akuntan manajemen. Selama ini, pengembangan kompetensi sering difokuskan pada aspek teknis, analitis, dan strategis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman etis perlu ditempatkan sebagai bagian integral dari pengembangan profesional karena terbukti menjadi mekanisme utama yang menghubungkan kesadaran etis dengan niat berperilaku etis. Oleh karena itu, program pengembangan profesi sebaiknya tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan etika, tetapi juga menyediakan ruang pembelajaran berbasis kasus, simulasi dilema etika, mentoring, refleksi profesional, dan diskusi pengalaman nyata yang memungkinkan terbentuknya experiential moral learning.

Pada level yang lebih luas, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur etika akuntansi dengan menunjukkan bahwa perilaku etis profesional tidak semata-mata ditentukan oleh nilai moral yang dimiliki individu, tetapi juga oleh kualitas pengalaman yang dialami individu dalam lingkungan kerjanya. Temuan ini memperkaya perspektif yang selama ini cenderung menempatkan etika sebagai atribut personal, dengan menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan terbentuknya pengalaman etis secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas bahwa pembentukan akuntan manajemen yang berintegritas merupakan tanggung jawab bersama antara individu, profesi, dan organisasi.

5.4 Implikasi Metodologis

Implikasi metodologis penelitian ini terletak pada penggunaan model *moderated mediation* yang diujikan melalui *Structural Equation Modeling* (SEM). Pendekatan SEM memungkinkan pengujian hubungan kompleks antar variabel secara simultan, termasuk mediasi dan moderasi, yang sulit dilakukan dengan teknik statistik tradisional. Dengan menggunakan SEM, penelitian ini dapat mengevaluasi secara akurat pengaruh kesadaran etis terhadap niat berperilaku etis yang dimediasi oleh pengalaman etis dan dimoderasi oleh etika kerja Islami, memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antar variabel. Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk menguji kecocokan model dengan data secara keseluruhan, memperkuat validitas hasil dan generalisasi temuan ke konteks yang lebih luas, khususnya dalam profesi akuntan manajemen.

5.5 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Riset Lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian sekaligus membuka peluang bagi penelitian selanjutnya. *Pertama*, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga tidak memungkinkan untuk menangkap dinamika perubahan kesadaran etis, pengalaman etis, dan niat berperilaku etis dalam jangka panjang. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk mengamati bagaimana pengalaman etis berkembang seiring waktu dan memengaruhi konsistensi perilaku etis profesional.

Kedua, data penelitian diperoleh melalui *self-reported questionnaire*, yang berpotensi mengandung bias sosial (*social desirability bias*), terutama dalam pengukuran variabel etika. Meskipun pada variabel etika kerja Islami sudah berupaya menghindari bias tersebut, namun temuannya tidak terdukung. Penelitian mendatang dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses pembentukan perilaku etis akuntan manajemen.

Ketiga, penelitian ini memposisikan etika kerja Islami sebagai variabel moderasi, namun tidak mengeksplorasi peran alternatifnya dalam model penelitian. Penelitian selanjutnya dapat menguji etika kerja Islami sebagai variabel mediasi, variabel *antecedent*, atau sebagai bagian dari konstruk budaya organisasi, sehingga peran nilai religius dalam perilaku etis profesional dapat dipahami secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- (IFAC), I. F. of A. (2021). *The Ethics of Digital Accounting: Maintaining Integrity in an Automated World*.
- AAA. (1966). *A Statement of Basic Accounting Theory*. Accounting Association.
- Abdi, A.-N. M., Mohamed, M. A., & Farah, M. A. (2025). Perceived Organizational Politics, Turnover Intention, and Commitment in Higher Education Institutions: The Contingent Role of Islamic Work Ethics. *Frontiers in Education, 10*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1544269>
- Abeysekera, I. (2025). Cognitive complexity, judgement flexibility, and moral reasoning in accounting: Evidence from Sri Lanka. *Acta Psychologica, 261*, 105785. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105785>
- Adinda Priski Dhea Asiyanti, & Sri Trisnaningsih. (2024). Business Ethics Violations in Accounting Practices: a Case Study of Financial Statement Manipulation at PT Garuda Indonesia. *International Journal of Management Research and Economics, 3*(1 SE-Articles), 1–11. <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v3i1.2527>
- Ahmad, K. (1976). *Islam: Its meaning and message*. Islamic Council of Europe.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 179–211.
- Akman, I., & Turhan, C. (2018). Male and female differences in the use of social media for learning purposes. *Innovations in Education and Teaching International, 55*(5), 533–543. <https://doi.org/10.1080/14703297.2017.1407250>
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The influence of Islamic Work Ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review, 30*(5), 101817. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
- Alani, F. S., & Alani, H. K. (2012). The Role of Islamic Ethics in Accounting Environment. *IOSR Journal of Business and Management, 2*(1), 26–30.
- Alexander, C. S., & Becker, H. J. (1978). The use of vignettes in survey research. *Public Opinion Quarterly, 42*(1), 93–104.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology, 126*(5), 507–519.

- Ali, A. J. (2010). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing.
- Ali, Abbas J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519.
- Ali, Abbas J. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar.
- Ali, Abbas J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 5(1), 5–19.
- Alsetoohy, O., Albadry, O. M., Mathew, V., Abou Kamar, M., Menesy, R. M., Alhamdi, F., Al-Monawer, N., & Sheikhsouk, S. (2025). Fostering adaptive performance and mitigating deviance behavior in hotels: insights from ethical leadership and Islamic work ethics. *Journal of Islamic Marketing*, 17(4), 1438–1458. <https://doi.org/10.1108/JIMA-01-2025-0056>
- Alshehri, F., Fotaki, M., & Kauser, S. (2021). The Effects of Spirituality and Religiosity on the Ethical Judgment in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 567–593. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04614-1>
- Anom, E., & Rasanjani, S. (2026). Digital Ethics, Cultural Values, and Self-Regulation of Social Media Activities in Indonesia and Malaysia. *Frontiers in Communication*, 11, 1745680.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business and Society*, 49(2), 345–358.
- Astuti, A. R. T. (2024). Islamic Work Ethics, Employee Response, and Job Satisfaction: An Exploration of Indonesian Islamic Banking Employees. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 11(1 SE-Volume 11, No. 1 2024: June), 59–72. <https://doi.org/10.24252/minds.v11i1.46069>
- Atzmüller, C., & Steiner, P. M. (2010). Experimental vignette studies in survey research. *Methodology*.
- Bampton, R., & Cowton, C. J. (2013). Taking Stock of Accounting Ethics Scholarship: A Review of the Journal Literature. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 549–563.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1988). *Self-Regulation of Motivation and Action Through Goal Systems BT - Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation* (V. Hamilton, G. H. Bower, & N. H. Frijda (Eds.); pp. 37–61). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-009-2792-6_2
- Bandura, A. (2015). On deconstructing commentaries regarding alternative theories of self-regulation. In *Journal of Management* (Vol. 41, Issue 4, pp. 1025–1044). Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Bandura, Albert. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, Albert. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. In *Developmental Psychology* (Vol. 25, Issue 5, pp. 729–735). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.25.5.729>
- Bandura, Albert. (1991a). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Bandura, Albert. (1991b). Social Cognitive Theory of Self Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248–287.
- Banker, R. D., Potter, G., & Srinivasan, D. (2000). An Empirical Investigation of an Incentive Plan That Includes Nonfinancial Performance Measures. *The Accounting Review*, 75(1), 65–92. <http://www.jstor.org/stable/248633>
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Tim Barnett and Behavioral Intentions. *Journal of Business Ethics*, 27, 351–362.
- Baumeister, F. R., Schmeichel, J. B., D. V., & Kathleen. (2007). Self-regulation and the executive function: The self as controlling agent. In *Social psychology: Handbook of basic principles, 2nd ed.* (pp. 516–539). The Guilford Press.
- Bollom, W. J. (1988). Ethics and Self-Regulation for CPAs in the U.S.A. *Journal of Business Ethics*, 7((1/2)), 55–61.
- Bollom, William J. (1988). Ethics and Self-Regulation for CPAs in the U.S.A. *Journal of Business Ethics*, 7(1/2), 55–61.
- Borçin, N. (2025). On the Adequacy of Action Guidance in Virtue Ethics. *The Journal of Value Inquiry*, 59(2), 287–310. <https://doi.org/10.1007/s10790-023-09942-9>
- Bowling, A. (2005). Techniques 17 of questionnaire design. *Handbook of Health*

Research Methods: Investigation, Measurement and Analysis, 394.

- Brown, J. M. (1998). Self-regulation and the addictive behaviors. In *Treating addictive behaviors, 2nd ed.* (pp. 61–73). Plenum Press.
https://doi.org/10.1007/978-1-4899-1934-2_5
- Butterfield, K. D., Trevin, L. K., & Weaver, G. R. (2000). Moral Awareness in Business Organizations: Influences of Issue-Related and Social Context Factors. *Human Relations*, 53(7), 981–1018.
<https://doi.org/10.1177/0018726700537004>
- Butterfield, K. D., Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2000). Moral awareness in business organizations: Influences of issue-related and social context factors. *Human Relations*, 53(7), 981–1018.
- Çalıyurt, K. T. (2019). Introduction: Why Do We Need to Discuss on Ethics, Sustainability in Accounting. In *Ethics and Sustainability in Accounting and Finance, Volume I*. Springer.
- Caniago, I., Yuliansyah, Y., Dewi, F. G., & Komalasari, A. (2023). Islamic work ethic in behavioral accounting. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2021-0152>
- Chan, S., & Leung, P. (2006). The effects of accounting students' ethical reasoning and personal factors on their ethical sensitivity. *Managerial Auditing Journal*, 21, 436–457. <https://doi.org/10.1108/02686900610661432>
- Chang, K., Lasyoud, A. A., & Osman, D. (2023). Management accounting system: Insights from the decision making theories. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100529.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100529>
- Cheah, J.-H., Sarstedt, M., Hair, J. F., & Ringle, C. M. (2026). Consistent Partial Least Squares Structural Equation Modeling Using SmartPLS. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 1–14.
<https://doi.org/10.1080/10705511.2026.2633754>
- Cheng, J., Sun, X., Lu, J., & He, Y. (2022). How Ethical Leadership Prompts Employees' Voice Behavior? The Roles of Employees' Affective Commitment and Moral Disengagement. *Frontiers in Psychology, Volume 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732463>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 294–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiu, D. (2024, November 25). No Title. *People News*. <https://people.com/macys->

claims-employee-hid-up-to-usd154-million-in-expenses-8751224

- Choi, J. H., & Gipper, B. (2024). Fraudulent financial reporting and the consequences for employees. *Journal of Accounting and Economics*, 78(1), 101673. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2024.101673>
- CIMA, C. I. of M. A. (2015). Management accounting in support of the strategic management process. *CIMA Executive Summary Report*, 11(1).
- Code, J. (2020). Agency for Learning: Intention, Motivation, Self-Efficacy and Self-Regulation. *Frontiers in Education*, Volume 5-. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00019>
- Cohen, J. R., & Pant, L. W. (1989). Standards Of Ethical Conduct For Management Accountants. *Management Accounting; Montvale*, 17(2), 19.
- Conroy, S. J., & Emerson, T. L. (2006). Changing Ethical Attitudes: The Case of the Enron and ImClone Scandals. *Social Science Quarterly*, 87(2).
- Conroy, Stephen J, & Emerson, T. L. N. (2004). Business Ethics and Religion: Religiosity as a Predictor of Ethical Awareness Among Students. *Journal of Business Ethics*, 50(4), 383–396. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000025040.41263.09>
- Cooper, R. J., Bissell, P., & Wingfield, J. (2008). Ethical decision-making, passivity and pharmacy. *Journal of Medical Ethics*, 34(6), 441–445.
- Covaleski, M., Evans III, J. H., Luft, J., & Shields, M. (2006). Budgeting Research: Three Theoretical Perspectives and Criteria for Selective Integration. *Handbooks of Management Accounting Research*, 15, 587–624. [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(06\)02006-2](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(06)02006-2)
- Craft, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 221–259.
- Craft, Jana L. (2013). A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 221–259. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1518-9>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)* (5th ed). SAGE Publications.
- Creswell, John W., & Creswell, J. D. (n.d.). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (FIFTH EDIT)*. SAGE Publications, Inc.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The Effects of Ethical

- Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127–141. <https://doi.org/10.1023/A:1025089819456>
- Dahal, R., Ghimire, B., Gurung, R., Karki, D., & Joshi, S. (2024). Management accounting's role in decision-making and efficacy. *Cogent Business & Managment*, 11, 2433165.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4Th ed). Wiley.
- Duska, R., Duska, B. S., & Ragatz, J. (2011). *Accounting Ethics*. A John Wiley & Sons, Ltd.
- Duska, R. F., & Duska, B. S. (2003). *Accounting Ethics*. Blackwell Publishing.
- Dyck Alexander, Morse Adair, & Luigi, Z. (2014). *HOW PERVASIVE IS CORPORATE FRAUD?*
- Efklides, A., Niemivirta, M., & Yamauchi, H. (2003). Motivation and self-regulation: Processes involved and context effects--A discussion. In *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient* (Vol. 46, Issue 1, pp. 38–52). Psychologia Society. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2003.38>
- Endenich, C., & Trapp, R. (2020). Ethical Implications of Management Accounting and Control: A Systematic Review of the Contributions from the Journal of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 163. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4034-8>
- Endrikat, J., Hartmann, F., & Schreck, P. (2017). Social and ethical issues in management accounting and control: An editorial. *Journal of Management Control*, 28(3), 245–249.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2015). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- FATF. (2023). *FATF*. <https://www.fatf-gafi.org/content/dam/fatf-gafi/mer/Mutual-Evaluation-Report-Indonesia-2023.pdf.coredownload.inline.pdf>
- Fornell, C., & Bookstein, F. L. (1982). Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440–452. <https://doi.org/10.2307/3151718>
- Gaa, J. C., & Thorne, L. (2004). An introduction to the special issue on professionalism and ethics in accounting education. *Issues in Accounting Education*, 19(1), 1–7.

- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Universitas Diponegoro.
- GoodStats. (2025). Goodstats. https://data.goodstats.id/statistic/10-negara-dengan-penduduk-muslim-terbanyak-di-dunia-2025-indonesia-nomor-1-jLsPi?utm_source=chatgpt.com
- Goulet-Pelletier, J.-C., & Cousineau, D. (2018). A review of effect sizes and their confidence intervals, Part I: The Cohen'sd family. *The Quantitative Methods for Psychology*, 14(4), 242–265.
- Green, N. L. (2025). Deontological argumentation: Argumentation schemes and rhetorical devices. *Argument & Computation*, 16(1), 94–107. <https://doi.org/10.1177/19462174241306714>
- Guenther, P., Guenther, M., Ringle, C. M., Zaefarian, G., & Cartwright, S. (2023). Improving PLS-SEM use for business marketing research. *Industrial Marketing Management*, 111, 127–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.03.010>
- Gupta, D. (2024). No Title. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(2), 110–116. <https://ijrpr.com/uploads/V5ISSUE2/IJRPR22468.pdf>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Christian M. Ringle, & Marko Sarstedt. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second). SAGE Publications.
- Hair, Joseph F, Babin, B. J., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Becker, J.-M. (2025). Covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): a SmartPLS 4 software tutorial. *Journal of Marketing Analytics*, 13(3), 709–724. <https://doi.org/10.1057/s41270-025-00414-6>
- Hair, Joseph F, Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>

- Hayati, K., & Caniago, I. (2025). Exploring the influence of ethical leadership on employee performance: the mediating role of Islamic work ethic. *International Journal of Ethics and Systems*, 41(3), 608–629. <https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2024-0269>
- Hayes, A. F. (2015). An Index and Test of Linear Moderated Mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/00273171.2014.962683>
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4–40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting. *Accounting Horizons*, 13(4), 365–383. <https://doi.org/10.2308/acch.1999.13.4.365>
- Heese, J., Pérez-Cavazos, G., & Peter, C. D. (2023). When Executives Pledge Integrity: The Effect of the Accountant's Oath on Firms' Financial Reporting. *The Accounting Review*, 98(7), 261–288. <https://doi.org/10.2308/TAR-2021-0600>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Hirth-Goebel, T. F., & Weißenberger, B. E. (2019a). Management accountants and ethical dilemmas: How to promote ethical intention? Management accountants and ethical dilemmas: How to promote ethical intention? *J Manag Control*, 30, 287–322.
- Hirth-Goebel, T. F., & Weißenberger, B. E. (2019b). Management accountants and ethical dilemmas: How to promote ethical intention? *Journal of Management Control: Zeitschrift Für Planung Und Unternehmenssteuerung*, 30(3), 287–322. <https://doi.org/10.1007/s00187-019-00288->
- Ho, Y.-H., & Lin, C.-Y. (2011). Ethical decision making of accounting students: a cross-cultural comparative study. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 6(3), 294–309. <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2011.043242>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context.

Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), 8.

- Hunt, S. D., Chonko, L. B., & Wilcox, J. B. (1984). Ethical Problems of Marketing Researchers. *Journal of Marketing Research*, 21(3), 309–324. <https://doi.org/10.1177/002224378402100308>
- Hussain, R., Gohar, M., Iqbal, Y. M. J., & Khan, H. (2023). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behaviour: Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 9(2), 181–197. <https://doi.org/10.1177/23939575231186944>
- IMA. (2019). *Statement of Ethical Professional Practice*.
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (1998). Are Nonfinancial Measures Leading Indicators of Financial Performance? An Analysis of Customer Satisfaction. *Journal of Accounting Research*, 36, 1–35. <https://doi.org/10.2307/2491304>
- Jackson, C. W. (2015). *Detecting Accounting Fraud Analysis and Ethics*. Pearson Education Limited.
- Javaid, M., Abdullah, N. H., Shahbaz, M. S., & Muazu, M. H. (2021). Moderator effect of Islamic work ethics on the relationship between authentic leadership and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Services and Operations Management*, 38(2), 220–230.
- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. A. (2018). Impact of Abusive Supervision on Deviant Work Behavior: The Role of Islamic Work Ethic. *Business Ethics a European Review*, 28(2), 221–233. <https://doi.org/10.1111/beer.12212>
- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. A. (2019). Impact of abusive supervision on deviant work behavior: The role of Islamic work ethic. *Business Ethics: A European Review*, 28(2), 221–233. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/beer.12212>
- Jones, G., & Kavanagh, M. (1996). An Experimental Examination of the Effects of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioral Intentions in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 15, 511–523. <https://doi.org/10.1007/BF00381927>
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *The Academy of Management Review*, 16(2), 366–395.
- Jones, Thomas M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *The Academy of Management Review*, 16(2), 366–395. <https://doi.org/10.2307/258867>

- Kamis, A., Saibon, R. A., Yunus, F., Rahim, M. B., Herrera, L. M., & Montenegro, P. (2020). The SmartPLS analyzes approach in validity and reliability of graduate marketability instrument. *Social Psychology of Education, 57*(8), 987–1001.
- Kaptein, Muel. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations, 64*(6), 843–869. <https://doi.org/10.1177/00187267110390536>
- Kemenag. (2025). *Al Qur'an*. Kementerian Agama Islam Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/4?from=29&to=29>
- Kemenkeu.go.id. (2023). *kemenkeu.go.id*. <https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik/publikasi/berita-utama/Indonesia-Resmi-Jadi-Anggota-Penuh-FATF>
- Khan, M. M. (1997). *The Translation of the Meaning of Sahih Bukhari*.
- Kleinman, A. (1999). Moral Experience and Ethical Reflection: Can Ethnography Reconcile Them? A Quandary for “The New Bioethics.” *Journal of The American Academy of Arts and Sciences, 128*(4), 69.
- Kohlberg, L. (1984). *The psychology of moral development: The nature and validity of moral stages essays on moral development (Vol. 2)*. Harper & Row.
- Kraus, K., Mikes, A., & Véliz, C. (2024). Bringing morality back in: Accounting as moral interlocutor in reflective equilibrium processes. *Accounting, Organizations and Society, 113*, 101570. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aos.2024.101570>
- Kryzanowski, L., Li, M., Xu, S., & Zhang, J. (2024). Share Pledging and Corporate Misconduct. *The British Accounting Review, 57*, 101508. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2024.101508>
- Lienggaard, B. D., Sharma, P. N., Hult, G. T. M., Jensen, M. B., Sarstedt, M., Hair, J. F., & Ringle, C. M. (2021). Prediction: Coveted, Yet Forsaken? Introducing a Cross-Validated Predictive Ability Test in Partial Least Squares Path Modeling. *Decision Sciences, 52*(2), 362–392. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/dec.12445>
- Lin, Z. J., & Zhang, J. (2011). Ethical awareness of Chinese business managers and accountants and their views on the use of off-book accounts. *Advances in Accounting, 27*(1), 143–155. <https://doi.org/10.1016/j.adia.2011.04.004>
- Liyanapathirana, N., & Low, M. (2024). Exploring the determinants of (un)ethical decision-making among accountants using PLS-SEM: a developing country context. *Journal of Accounting & Organizational Change, 20*(5), 896–925. <https://doi.org/10.1108/JAOC-08-2022-0124>

- Lo Presti, A., Ambrosino, G., Barattucci, M., & Pagliaro, S. (2023). Good guys with good apples. The moderating role of moral competence on the association between moral disengagement and organizational behaviours. *European Review of Applied Psychology*, 73(6), 100891. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.erap.2023.100891>
- Lu, L. (2024). How does company misconduct affect company survival risk?-evidence from China. *PloS One*, 19(12), e0306767. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306767>
- Mahdavikhoua, M., & Khotanlou, M. (2012). New approach to teaching of ethics in accounting “introducing Islamic ethics into accounting education.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1318 – 1322.
- Mais, R. G. (2023). Professional ethics knowledge and ethical perception among accounting students: Moderating role of religious locus of control. *Asian Journal of Accounting Research*, 8(2), 145–160.
- Mais, R. G., & Nuryati, T. (2023). Ethical Perceptions of Accountant: The Role of Professional Ethical Knowledge, God’s Locus of Control and Love of Money. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 435–456.
- Mann, C., Clarke, S., & Johnson, S. (2025). The Effects of Moral Intensity and Moral Disengagement on Rule Violations: Occupational Safety in UK-based Construction Work During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Business Ethics*, 198(2), 243–262. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05729-5>
- Marmat, G., Jain, P., & Mishra, P. N. (2020). Understanding ethical/unethical behavior in pharmaceutical companies: a literature review. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 14(3), 367–394. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-03-2018-0016>
- Martin, E. (2004). Vignettes and respondent debriefing for questionnaire design and evaluation. *Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires*, 149–171.
- Mattos, A., & Zarur, C. (2024, June). Brazil’s Federal Police details billion-dollar fraud scheme at AmericanasNo Title. *Valor International*. <https://valorinternational.globo.com/business/news/2024/06/28/brazils-federal-police-details-billion-dollar-fraud-scheme-at-americanas.ghtml>
- Ming, X., Bai, X., Fu, J., & Yang, J. (2025). Decreasing Workplace Unethical Behavior Through Mindfulness: A Study Based on the Dual-System Theory of Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 196(1), 189–207. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05709-9>
- Mohajeri, K., Mesgari, M., & Lee, A. S. (2020). When Statistical Significance Is

Not Enough: Investigating Relevance, Practical Significance, and Statistical Significance. *Management Information Systems Quarterly*, 44(2), 525–560. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2020/13932>

- Mohammed, B. (2022). The new Role of Accountant According to the Modern Definition of Management Accounting and its Reflection on the Iraqi Environment. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 4, 140–151. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2022.v04i04.001>
- Mubarak, N., Khan, J., Safdar, S., Muhammad, S., & Riaz, A. (2021). Ethical Leadership in Project-Based Organizations of Pakistan: The Role of Psychological Empowerment and Islamic Work Ethics. *Management Research Review*, 45(3), 281–299. <https://doi.org/10.1108/mrr-08-2020-0536>
- Mueller, R. S. I. (2012). *Statement Before the House Judiciary Committee*. Director, Federal Bureau of Investigation.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259.
- Murtaza, G., Roques, O., Talpur, Q., & Khan, R. (2021). Religious Beliefs as a Moderator of the Relationships Between Workplace Incivility and Counterproductive Work Behaviours. *Human Systems Management*, 40(6), 813–823. <https://doi.org/10.3233/hsm-200993>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2019). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7Th ed). Pearson Education Limited.
- Norman, W. (2011). Business Ethics as Self-Regulation: Why Principles that Ground Regulations Should Be Used to Ground Beyond-Compliance Norms as Well. *Journal of Business Ethics*, 102, 43–57. <http://www.jstor.org/stable/41475933>
- O’Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A Review of The Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics*, 59, 375–413.
- Okougbo, P., Okike, E., & Alao, A. (2021). Accounting ethics education and the ethical awareness of undergraduates: an experimental study. *Accounting Education*, 30, 1–19. <https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1888135>
- Otley, D. (2016). The contingency theory of management 1980–2014.

Management Accounting Research, 31, 45–62.

- Panjaitan, A. A., Simamora, M., Siahaan, S. A., & Nasution, P. W. (2025). Manipulasi Laporan Keuangan Konsolidasi dalam Entitas Konsolidasi: Studi Kasus PT Envy Technologies Indonesia Tbk. *JURNAL AKADEMIK EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 2(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jaem.v2i1.4211>
- Paulhus, D. (1991). Measurement and Control of Response Bias. *Measurement of Personality and Social Psychological Attitudes*, 1.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X>
- Petrick, J. A., & Scherer, R. F. (2003). The Enron Scandal and the Neglect of Management Integrity Capacity. *American Journal of Business*, 18(1), 37 – 50.
- Pew Research Center. (2025, June 9). Pew Research Center.
https://www.pewresearch.org/religion/2025/06/09/muslim-population-change/?utm_source=chatgpt.com
- Ponemon, L. A. (1990). Ethical Judgments In Accounting: A Cognitive-Developmental Perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 1, 191–215.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185–227.
<https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Raies, A. (2021). Islamic work ethics as a key engine of endogenous economic growth. *Islamic Economic Studies*, 29(2), 86–99.
<https://doi.org/10.1108/IES-02-2021-0009>
- Raja, U., Haq, I. U., Clercq, D. De, & Azeem, M. U. (2019). When Ethics Create Misfit: Combined Effects of Despotic Leadership and Islamic Work Ethic on Job Performance, Job Satisfaction, and Psychological Well-being. *International Journal of Psychology*, 55(3), 332–341.
<https://doi.org/10.1002/ijop.12606>
- Rangkuti, M. (2024). Improving Decision Making Through Management Accounting : Practical and Theoretical Perspectives. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 1, 221–232.
<https://doi.org/10.61132/ijema.v1i2.405>
- Rattray, J., & Jones, M. C. (2007). Essential elements of questionnaire design and development. *Journal of Clinical Nursing*, 16(2), 234–243.
- Rawwas, M. Y. A., Javed, B., & Iqbal, M. N. (2018). Perception of Politics and

- Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Personnel Review*, 47(1), 74–94. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2016-0068>
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: advances in research and theory*. Praeger.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: advances in research and theory*. Praeger.
- Reuters. (2023, February 4). Brazil's Americanas board to remove top executives after accounting scandal. *Reuters.Com*.
<https://www.reuters.com/world/americas/brazils-americanas-board-remove-top-executives-after-accounting-scandal-2023-02-03/>
- Reynolds, S. J. (2006a). A neurocognitive model of the ethical decision-making process: Implications for study and practice. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 91, Issue 4, pp. 737–748). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.737>
- Reynolds, S. J. (2006b). Moral awareness and ethical predispositions: Investigating the role of individual differences in the recognition of moral issues. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 91, Issue 1, pp. 233–243). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.233>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2024). *SmartPLS 4*. Bönningstedt: SmartPLS.
- Risher, J., & Hair Jr, J. F. (2017). The robustness of PLS across disciplines. *Academy of Business Journal*, 1, 47–55.
- Rosipal, R., & Kramer, N. (2006). Overview and Recent Advances in Partial Least Squares. *International Statistical and Optimization Perspectives Workshop "Subspace, Latent Structure and Feature Selection" SLSFS 2005: Subspace, Latent Structure and Feature Selection*, 34–51.
- Sardeshmukh, S. R., & Vandenberg, R. J. (2016). Integrating Moderation and Mediation: A Structural Equation Modeling Approach. *Organizational Research Methods*, 20(4), 721–745.
<https://doi.org/10.1177/1094428115621609>
- Sarstedt, M., & Cheah, J.-H. (2019). *Partial least squares structural equation modeling using SmartPLS: a software review*. Springer.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1057/s41270-019-00058-3>
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2020). *Research Methods for Business Students, 8th Edition* (8Th ed). Pearson.
- Schmidt, R. (2023). Are Business Ethics Effective? A Market Failures Approach

- to Impact Investing. *Journal of Business Ethics*, 184(2), 505–524.
<https://doi.org/10.1007/s10551-022-05133-x>
- Schmidhuber, L., Hilgers, D., & Hofmann, S. (2022). International Public Sector Accounting Standards (IPSASs): A systematic literature review and future research agenda. *Financial Accountability and Management*, 38(1), 119–142.
<https://doi.org/10.1111/faam.12265>
- Schön, D. A. (2017). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Routledge.
- Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 755–776. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2886-8>
- Schwepker, C. H., Ferrell, O. C., & Ingram, T. N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(2), 99.
<https://doi.org/10.1007/BF02894345>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.)* (8Th ed). John Wiley & Sons, Ltd.
- Shafer, W. E. (2002). Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict, and Related Work Outcomes among Management Accountants. *Journal of Business Ethics*, 38(3), 261–273. <https://doi.org/10.1023/A:1015876809254>
- Sharma, P. N., Liengard, B. D., Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2022). Predictive model assessment and selection in composite-based modeling using PLS-SEM: extensions and guidelines for using CVPAT. *European Journal of Marketing*, 57(6), 1662–1677. <https://doi.org/10.1108/EJM-08-2020-0636>
- Shaw, B., & Whitney, P. (2016). Ethics and compliance in global pharmaceutical industry marketing and promotion: The role of the IFPMA and self-regulation. *Pharmaceuticals Policy and Law*, 18, 199–206.
<https://doi.org/10.3233/PPL-160443>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322–2347.
<https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Shum, C., Gatling, A., Book, L., & Bai, B. (2019). The Moderating Roles of Follower Conscientiousness and Agreeableness on the Relationship Between Peer Transparency and Follower Transparency. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 483–495. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3471-0>

- Sobaih, A. E. E., & Elshaer, I. A. (2022). Personal traits and digital entrepreneurship: a mediation model using SmartPLS data analysis. *Mathematics*, *10*(21), 3926.
- Soleman, M. M., Armanu, A., Aisjah, S., & Sudjatno, S. (2020). Islamic Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Leave: Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Science Letters*, *13*59–1368. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.021>
- Stede, W. A. Van der, Young, S. M., & Chen, C. X. (2007). No Title. In *Handbook of Management Accounting Research*. Elsevier Ltd.
- Steiner, P. M., Atzmüller, C., & Su, D. (2016). Designing valid and reliable vignette experiments for survey research: A case study on the fair gender income gap. *Journal of Methods and Measurement in the Social Sciences*, *7*(2), 52–94.
- Suárez-Alvarez, J., Pedrosa, I., Lozano, L. M., García-Cueto, E., Cuesta, M., & Muñoz, J. (2018). Using reversed items in Likert scales: A questionable practice. *Psicothema*, *30*(2), 149–158.
- Sulaiman, K. (2022). Islamic Versus Western Conceptions of Knowledge. *AL-HIKMAH: INTERNATIONAL JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES AND HUMAN SCIENCES*, *5*, 198–229. <https://doi.org/10.46722/hikmah.v5i4.296>
- Sweeney, J. T., & Roberts, R. W. (1997). Cognitive moral development and auditor independence. *Accounting, Organizations and Society*, *22*(3–4), 337–352.
- Tangney, J. P., Stuewig, J., & Mashek, D. J. (2007). Moral Emotions and Moral Behavior. *Annual Review of Psychology*, *58*, 345–372.
- Thomas, S. (2018). Management Accountants' Professionalism and Ethics. In C. Jeffrey (Ed.), *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 21, p. 0). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520180000021006>
- Thompson, B. (2007). Effect sizes, confidence intervals, and confidence intervals for effect sizes. *Psychology in the Schools*, *44*(5), 423–432. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pits.20234>
- Tibbe, T. D., & Montoya, A. K. (2022). Correcting the Bias Correction for the Bootstrap Confidence Interval in Mediation Analysis. *Frontiers in Psychology*, *Volume 13-2022*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.810258>
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, *32*(6), 951–990.

- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *The Academy of Management Review*, *11*(3), 601–617.
- Treviño, Linda Klebe, den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)Ethical Behavior in Organizations. *Annual Review of Psychology*, *65*(1), 635–660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Uysal, Ö. Ö. (2010). Business ethics research with an accounting focus: A bibliometric analysis from 1988 to 2007. *Journal of Business Ethics*, *93*(1), 137–160.
- Valentine, S., & Barnett. (2003). Ethics code awareness, perceived ethical values, and organizational commitment. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, *23*, 359–367. <https://doi.org/10.1080/08853134.2003.10749009>
- Waddock, S. (2005). Hollow Men and Women at the Helm... Hollow Accounting Ethics? *Issues in Accounting Education - Issues Account Educ*, *20*, 145–150. <https://doi.org/10.2308/iace.2005.20.2.145>
- Wang, T., Cao, Z., Zhong, X., & Chen, C. (2021). Self-Regulation Failure? The Influence Mechanism of Leader Reward Omission on Employee Deviant Behavior. *Frontiers in Psychology*, *12*, 558293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.558293>
- Ware, D. K., Ahlgren, D. J., & Silverman, H. F. (2013). Educating engineering students about ethics: Experiences at Brown University and Trinity College. *2013 ASEE Annual Conference & Exposition*, 23–449.
- Weber, J., & Gillespie, J. (1998). Differences in ethical beliefs, intentions, and behaviors: The role of beliefs and intentions in ethics research revisited. *Business & Society*, *37*(4), 447–467.
- Weetman, P. (2015). *Financial & Management Accounting An Introduction*. Pearson Education Limited.
- Woelfel, C. J. (1986). Standards of ethical conduct for management accountants. *Journal of Business Ethics*, *5*(5), 365–371.
- Wold, H. (1985). Partial Least Squares. In *In: Kotz, S. and Johnson, N.L., Eds., Encyclopedia of Statistical Sciences, Vol. 6*, (pp. 581–591). John Wiley.
- Ye, L., & Hu, H. W. (2025). Mitigating Investor Reactions to Financial Misconduct: The Moderating Roles of Firm Commitment Cues. *Journal of Business Ethics*, *198*(3), 559–578. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05811-y>

- Yosua Yosua, Yuli Rofiyani, Muflikhatun Novia Rahwawati, Delia Hanin Salsabila, & Saridawati Saridawati. (2025). Analisis Pelanggaran Etika Profesi Akuntansi (Studi Skandal Jiwasraya Indonesia) Manipulasi Laporan Keuangan. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2 SE-Articles), 407–412. <https://doi.org/10.61132/anggaran.v3i2.1482>
- Young, J., & Annisette, M. (2009). Cultivating imagination: Ethics, education and literature. *Critical Perspectives on Accounting*, 20, 93–109. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2007.03.003>
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513–537.
- Zhou, J., Shang, P., Zhang, G., Fan, Y., & Ma, R. (2024). The internal synergy effect of the dual-oriented HRM system on employee ethical behaviors. *Personnel Review*, 54(1), 83–105. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2022-0636>
- Zia, M. Q., Ramish, M. S., Mushtaq, I., Fasih, S. T., & Naveed, M. (2024). Abusive, Arrogant and Exploitative? Linking Despotic Leadership and Adaptive Performance: The Role of Islamic Work Ethics. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(7), 1258–1280. <https://doi.org/10.1108/lodj-11-2023-0635>
- Zikmund, W., Carr, B., Griffin, M., Babin, B., & Carr, J. (2013). *Business Research Method* (9Th ed).