BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Atribusi

Teori atribusi (*attribution theory*) pertama kali diperkenalkan oleh psikolog yang berasal dari Austria dan Amerika bernama Heider (1958) melalui bukunya yang berjudul "*The Psychology of Interpersonal Relations*". Teori ini diperkenalkan dengan menyatakan bahwa saat kita mengamati perilaku orang lain maka sangat penting untuk mempertimbangkan alasan di balik perilaku mereka, karena manusia pada dasarnya cenderung memberikan penjelasan untuk segala sesuatu termasuk perilaku orang lain. Dengan kata lain, teori atribusi berakar dari pemahaman bahwa manusia secara alami akan berusaha mencari dan memahami penyebab di balik setiap perilaku yang terjadi di sekitarnya, baik perilaku diri mereka sendiri maupun perilaku orang lain.

Heider mengembangkan teori atribusi melalui penelitian dalam persepsi sosial yang berawal dari psikologi sosial. Ini merupakan pendekatan umum untuk menggambarkan bagaimana individu menggunakan informasi untuk memberikan penjelasan sebab akibat atas perilaku dan peristiwa yang terjadi. Dalam konteks organisasi dan profesi, teori atribusi sangat penting karena membantu menjelaskan cara individu termasuk auditor, untuk memahami penyebab dari perilaku mereka sendiri serta perilaku orang-orang di sekitar mereka dan bagaimana pemahaman tersebut mempengaruhi keputusan dan tindakan yang akan diambil di lingkungan profesional.

Menurut Heider (1958) dalam Istiqomah et al. (2024), teori atribusi adalah kajian mengenai asal-usul dan tujuan atau alasan di balik tindakan seseorang. Teori ini menguraikan bahwa tindakan seseorang dipengaruhi oleh proses mental di mana orang menafsirkan situasi dan memberikan makna pada peristiwa yang mereka hadapi sehingga penafsiran ini menjadi landasan bagi individu dalam memilih langkah yang akan diambil. Inti dari teori atribusi ini adalah perbedaan antara dua kategori penyebab perilaku yaitu faktor internal (disposisional) dan faktor luar (situasional). Heider mengemukakan suatu kerangka untuk mengevaluasi penyebab perilaku berdasarkan faktor internal dan situasi.

Atribusi internal (disposisional) merujuk pada penyebab tindakan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Menurut Heider (1958) dalam Istiqomah et al. (2024) atribusi internal menjelaskan bahwa tindakan individu dipengaruhi oleh komponen psikologis yang mendasari perilakunya, yang berasal dari kemampuan (*ability*) serta usaha (*effort*) masing-masing. Faktor-faktor internal ini meliputi karakteristik kepribadian, nilai-nilai moral, kepercayaan agama, sikap, motivasi, kemampuan kognitif, serta segala sesuatu yang melekat pada diri seseorang sebagai individu. Dalam penelitian ini, *love of money*, religiusitas, dan machiavellian dianggap sebagai faktor-faktor internal yang datang dari auditor dan berpengaruh langsung pada sikap dan perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Atribusi eksternal (situasional) merujuk pada penyebab tindakan yang berasal dari luar individu, yaitu dari lingkungan atau konteks di mana individu tersebut berada. Faktor eksternal mencakup tekanan sosial, norma-norma dalam organisas,

budaya kerja, serta sistem penghargaan dan hukuman, dan kondisi lingkungan yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam penelitian ini, budaya organisasi menjadi faktor eksternal yang berasal dari lingkungan KAP tempat auditor bekerja, yang secara bersama membentuk ekspektasi serta norma-norma perilaku yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota dalam organisasi.

Teori atribusi kemudian diperluas oleh Harold Kelley pada tahun 1967. Teori ini menggambarkan bagaimana cara seseorang membuat penilaian pada perilaku orang lain, yang di mana konsekuensi dari suatu perilaku dipahami sebagai hasil dari dua kelompok kondisi utama yaitu faktor internal yang berasal dari dalam individu seperti kemampuan, motivasi, atau kepribadian serta faktor eksternal yang berasal dari keadaan di luar yang dianggap dipengaruhi oleh kondisi lingkungan atau situasi yang tidak bisa diubah oleh individu. Kelley dalam Wea & Putri (2025) memperkenalkan tiga unsur penting dalam mengevaluasi penentuan atribusi internal dan eksternal yaitu konsensus (*consensus*), kekhususan (*distinctiveness*), dan konsistensi (*consistency*).

Dalam konteks penelitian ini, teori atribusi menjadi dasar penting dalam penelitian ini karena dapat menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal mempengaruhi tindakan etis auditor. Faktor internal seperti *love of money*, religiusitas, dan machiavellian mempengaruhi cara auditor mengevaluasi serta merespons masalah etika. Auditor dengan tingkat *love of money* yang tinggi cenderung lebih memfokuskan pada keuntungan finansial daripada perilaku etis (Tang & Chiu, 2003). Sedangkan religiusitas yang kuat berfungsi sebagai kontrol

internal yang mendorong tindakan yang jujur serta bertanggung jawab (Glock & Stark, 1965). Di sisi lain, machiavellian menunjukkan kecenderungan manipulatif yang bisa membuat individu mengabaikan norma etika demi kepentingan pribadi mereka (Christie & Geis, 1970, dalam Martadi et al. (2025). Selain dari faktor internal, budaya organisasi sebagai faktor eksternal juga berkontribusi dalam membentuk perilaku etis auditor melalui tekanan situasional yang dapat memperkuat atau mengurangi penerapan nilai-nilai etika di dalam tempat kerja(Robbins & Judge, 2013). Oleh karena itu, teori atribusi menerangkan bahwa perilaku etis auditor adalah hasil interaksi antara karakteristik individu dan kondisi lingkungan di mana auditor tersebut melaksanakan tugasnya.

2.2. Perilaku Etis

2.2.1. Definisi Perilaku Etis

Perilaku etis menurut Griffin & Ebert (2006) dalam Saragih et al. (2021) adalah perilaku yang sejalan dengan norma-norma sosial yang umumnya diakui mengenai hal-hal yang benar dan baik, yang didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dalam aspek metode, teknik, prosedur, dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam ranah organisasi, perilaku etis terwujud melalui tindakan yang adil dan sesuai dengan hukum serta regulasi yang ada, sehingga kemampuan untuk mengenali perilaku etis menjadi sangat penting di setiap bidang profesi.

Secara lebih rinci, perilaku etis seorang auditor diartikan sebagai kepatuhan auditor terhadap prinsip-prinsip moral yang dituntut dalam profesi auditing yang mencakup langkah-langkah yang jujur, bertanggung jawab, dan tidak berpihak

pada kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dalam pelaksanaan tugas audit (Istiqomah et al., 2024). Oleh karena itu, perilaku etis auditor bukan hanya sekedar kepatuhan pada regulasi tertulis tetapi juga sebuah penghayatan yang mendalam terhadap nilai-nilai integritas dan tanggung jawab profesional yang tercermin dalam setiap tindakan auditor selama proses audit, di mana auditor selalu mengutamakan prinsip dasar etika.

2.2.2. Prinsip Dasar Etika

Kode Etik untuk Profesi Akuntan Publik menurut IAPI (2021) Paragraf 110.1-A1, terdapat lima prinsip dasar etika yang harus diikuti oleh semua akuntan publik, yaitu:

1. Integritas

   Bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional.

2. Objektivitas

   Menerapkan pertimbangan profesional atau bisnis tanpa dikompromikan oleh:

   a. Bias

   b. Benturan kepentingan

   c. Pengaruh atau ketergantungan yang tidak semestinya terhadap individu, organisasi, teknologi, atau faktor lain.

3. Kompetensi dan Kehati-hatian profesional

   a. Mencapai dan mempertahankan pengetahuan dan keahlian profesional pada level yang disyaratkan untuk memastikan bahwa klien atau

organisasi tempatnya bekerja memperoleh jasa profesional yang kompeten, berdasarkan standar profesional dan standar teknis terkini serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang relevan

b. Bertindak sungguh-sungguh dan sesuai dengan standar profesional dan standar teknis yang berlaku.

4. Kerahasiaan

   Menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari hasil hubungan profesional dan bisnis.

5. Perilaku profesional

   a. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang relevan

   b. Berperilaku konsisten dengan tanggung jawab profesi untuk bertindak dalam kepentingan publik dalam semua aktivitas profesional dan hubungan bisnis

   c. Menghindari perilaku apa pun yang diketahui atau seharusnya diketahui anggota yang dapat mendiskreditkan profesi anggota.

2.3. *Love of Money*

2.3.1. Definisi *Love of Money*

Love of money atau kecintaan terhadap uang adalah konsep yang diperkenalkan pertama kali oleh Tang pada tahun 1992 sebagai acuan pengukur subjektif nilai uang bagi individu serta hasrat untuk mendapatkan uang. Tang (1992) mendefinisikan *love of money* sebagai ukuran yang menunjukkan bagaimana sikap, pemikiran, dan penilaian seseorang terhadap uang dalam hidupnya di mana uang

dapat menjadi motivasi dalam bekerja, dan simbol kesuksesan. Sejalan dengan teori harapan (*expectancy theory*) yang dipaparkan oleh Robbins & Judge (2009) menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh keyakinan yang merujuk pada nilai subjektif atau daya tarik yang diberikan individu terhadap imbalan tertentu.

Semakin tinggi nilai subjektif suatu imbalan, maka semakin besar pula motivasi individu untuk mencapainya. Oleh karena itu, *love of money* mencerminkan minat seseorang yang pada akhirnya berpengaruh pada perilaku etisnya. Konsep ini dimulai dari pengembangan *Money Ethic Scale* (MES) yang menilai berbagai aspek sikap individu terhadap uang, yang juga bisa dipahami sebagai penerapan spesifik dari nilai subjektif terhadap uang. Uang sering dipandang sebagai sumber kejahatan yang membawa dampak buruk dalam kehidupan manusia, yang di mana terdapat banyak persoalan yang berkaitan dengan uang.

2.3.2. Dimensi *Love of Money*

Terdapat sepuluh dimensi yang digunakan untuk mengukur *love of money*, yang diadopsi dari *Money Ethic Scale* (MES) menurut Tang (1992) dalam Heni (2018) yaitu:

1. *Budget*

   Kebanggaan dan kemampuan dalam mengelola keuangan sesuai dengan kebutuhan secara hati-hati dan efisien.

2. *Evil*

Ketiadaan rasa puas terhadap pendapatan yang diterima, sehingga menyebabkan perilaku melanggar norma-norma etika.

3. *Equity*

   Ketidakpuasan terhadap pembagian tanggung jawab yang dilaksanakan tetapi pendapatan yang diterima tidak sebanding, menciptakan perilaku yang tidak etis.

4. *Success*

   Menunjukkan "kecenderungan orang terhadap uang sebagai simbol kesuksesan".

5. *Self-Expression*

   Keyakinan seseorang bahwa memiliki uang akan memberikan kehormatan dan memperbaiki citra di lingkungan sekitarnya.

6. *Social Influence*

   Kepemilikan uang dapat mempengaruhi individu untuk berbagung dalam komunitas sosial dan mampu mempengaruhi orang lain.

7. *Power of Control*

   Menempatkan uang sebagai prioritas utama dan menganggap uang sebagai hal yang paling penting, sehingga perilaku tersebut digolongkan ke dalam pengendalian uang terhadap dirinya.

8. *Happiness*

   Kepuasan yang dialami seseorang yang mencerminkan kebahagiaan dan ketentraman dengan hadirnya uang.

9. *Richness*

   Menggambarkan bahwa sebagian besar orang berharap menjadi kaya dan memiliki banyak uang.

10. *Motivator*

    Motivasi untuk memperoleh lebih banyak uang dari pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang tidak benar.

2.4. Religiusitas

2.4.1. Definisi Religiusitas

Religiusitas merupakan prinsip-prinsip spiritual yang dianut oleh individu, serta merujuk pada seberapa besar seseorang berkomitmen kepada agama yang dianutnya dan yang terlihat dalam sikap atau tindakan mereka sehari-hari. Muna (2021) menyatakan bahwa religiusitas adalah tingkat komitmen seseorang terhadap prinsip-prinsip agama yang dianut, yang mencakup sikap dan tindakan individu dalam kehidupan sehari-hari. Agama memberikan dasar nilai yang membimbing perilaku individu, sehingga orang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki pengendalian diri yang baik termasuk dalam menghindari perilaku yang buruk. Glover (1997) mengemukakan bahwa alasan moral seseorang, sebagian ditentukan oleh nilai dan sifat yang terkandung dalam keyakinan agamanya. Oleh karena itu, agama diharapkan mampu memberikan pengawasan dari dalam untuk membantu pemantauan diri dalam pelaksanaan etika moral (Anderson & Tollison, 1992).

2.4.2. Dimensi Religiusitas

Menurut Kendler (2003) dalam penelitian Darmawan (2019) ada tujuh dimensi yang dapat mengukur religiusitas, yaitu:

1. *General religiosity* (Religiusitas umum)

   Ini mencerminkan seberapa besar perhatian dan keterlibatan seseorang dengan hal-hal spiritual, seperti merasakan keberadaan mereka di alam semesta dan berinteraksi langsung dengan Tuhan dalam kehidupan sehari-hari terutama saat menghadapi tantangan atau masalah.

2. *Social religiosity* (Religiusitas sosial)

   Dalam aspek ini mencerminkan seberapa sering seseorang berinteraksi dengan orang-orang yang memiliki keyakinan religius lain. Hal ini juga mencakup seberapa sering seseorang hadir di tempat ibadah sehingga dimensi ini dikenal dengan istilah religiusitas sosial, yang di mana dianggap sama dengan apa yang disebut sebagai dukungan sosial religius.

3. *Forgiveness* (Memaafkan)

   Kendler et al. (2003) menggambarkan memaafkan sebagai sikap perhatian, kasih, dan memberi maaf kepada orang lain sehingga dimensi ini tidak menyebutkan Tuhan karena bertujuan untuk mengukur sikap memaafkan antar individu.

4. *God as judge* (Tuhan sebagai pengadil)

   Dimensi ini menjelaskan keyakinan bahwa Tuhan akan memberikan balasan berdasarkan tindakan, seperti memberi pahala ketika orang tersebut melakukan perbuatan baik dan sebaliknya yaitu menghukum saat

melakukan kesalahan.melakukan perbuatan baik dan sebaliknya yaitu menghukum saat melakukan

5. *Thankfulness* (Bersyukur)

   Kemampuan seseorang untuk menunjukkan rasa syukur yang mencerminkan perasaan berterima kasih, yang berlawanan dengan kemarahan terhadap kehidupan dan Tuhan.

6. *Unvengefulness* (Tanpa dendam)

   Menggambarkan sikap yang tidak menyimpan dendam, yang mencerminkan perilaku yang tidak menaruh rasa balas dendam.

7. *Involve God* (Keterlibatan Tuhan)

   Ini mencerminkan keyakinan akan keterlibatan Tuhan yang aktif dan positif dalam kehidupan sehari-hari manusia.

2.5. Machiavellian

2.5.1. Definisi Machiavellian

Machiavellian menurut Nikara & Mimba (2019) adalah perilaku individu yang cenderung mendorong orang lain untuk melawan kepentingan umum hanya demi keuntungan pribadi. Menurut Christie & Geis (1970) dalam Martadi et al. (2025) yang pertama kali melakukan studi tentang konsep machiavellian, menjelaskannya sebagai suatu sifat kepribadian yang menunjukkan kecenderungan individu untuk mengendalikan orang lain demi mencapai ambisi atau tujuan pribadi, dengan mengesampingkan norma-norma moral dan etika. Oleh karena itu, individu yang memiliki sikap ini cenderung akan lebih tidak jujur. Kejujuran dalam konteks ini

sangat berkaitan dengan perilaku machiavellian, di mana individu yang memiliki tingkat machiavellianisme yang tinggi cenderung melakukan tindakan yang tidak bermoral atau tidak etis.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari et al. (2021) yang mengatakan bahwa seseorang dengan sifat machiavellian yang tinggi biasanya tidak menganggap penting nilai kejujuran dan integritas, serta cenderung mengabaikan aturan yang ada. Ciri dari kepribadian seseorang dengan sifat ini adalah kemampuannya untuk memanipulasi orang lain dengan rasa hormat yang rendah. Sering kali machiavellian dikaitkan dengan individu yang suka memanipulasi dengan menggunakan cara-cara persuasif untuk mencapai tujuan pribadi, serta sering kali menunjukkan sikap agresif (Novitasari, 2016).

2.5.2. Dimensi Machiavellian

Dalam menilai karakter atau sifat machiavellian pada seseorang, dapat mengacu pada dimensi yang digunakan dalam penelitian oleh Ruwu & Sujana (2023) adalah sebagai berikut:

1. Penilaian seseorang atas tindakan yang dilakukan
2. Persepsi terhadap orang lain
3. Kejujuran dalam berperilaku
4. Motivasi
5. Penilaian baik terhadap seseorang
6. Penilaian buruk terhadap orang lain

Ukuran tambahan yang diusulkan oleh Yendrawati & Witono (2017) untuk menilai sifat machiavellian adalah tidak menjelaskan alasan sebenarnya dibalik tindakan yang kita lakukan, memberikan informasi sesuai harapan orang lain tanpa mengungkapkan kebenaran yang sebenarnya, penilaian terhadap seseorang, kejujuran, serta menekankan aspek moralitas.

2.6. Budaya Organisasi

2.6.1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah aspek penting dalam memahami perilaku individu di tempat kerja. Budaya organisasi merujuk pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dari ogranisasi lain (Robbins & Judge, 2013). Hal ini menjelaskan bahawa budaya organisasi tidak hanya terdiri dari aturan yang tertulis, tetapi juga mencakup nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang dan dilaksanakan oleh semua anggota organisasi dalam aktivitas sehari-hari mereka. Dalam konteks profesi audit, budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang disepakati dan dipahami oleh anggota KAP sebagai landasan dalam perilaku dan tindakan saat menjalankan tugas profesional mereka (Sesari et al., 2021). Budaya organisasi juga merupakan cara berpikir, merasakan, dan bertindak yang dimiliki oleh sekelompok orang yang membedakannya dari kelompok sosial lainnya (Ilmatiara et al., 2020).

Berdasarkan definisi dari penelitian terdahulu, budaya organisasi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh suatu organisasi melalui nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi acuan bagi para anggotanya dalam berperilaku. Dalam

penelitian ini budaya organisasi dianggap sebagai variabel independen yang diukur melalui sudut pandang auditor mengenai budaya organisasi di Kantor Akuntan Publik tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi secara konseptual berada pada tingkat organisasi, pengukurannya dalam penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan respons individu seorang auditor sebagai unit analisis penelitian. Persepsi auditor terhadap budaya organisasi tersebut digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku etis auditor saat menjalankan tugas mereka.

2.6.2. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2013) terdapat tujuh dimensi yang dapat mempresentasikan inti dari budaya sebuah organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan risiko

   Seberapa besar karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.

2. Perhatian terhadap detail

   Seberapa diharapkan karyawan untuk menunjukkan ketelitian, analisis, dan fokus pada detail.

3. Orientasi hasil

   Seberapa manajemen lebih memprioritaskan hasil atau pencapaian dibandingkan metode dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi pada manusia

   Seberapa keputusan manajemen memperhitungkan dampak dari hasil terhadap individu dalam organisasi.

5. Orientasi pada tim

   Seberapa kegiatan kerja diatur berdasarkan tim ketimbang individu.

6. Agresivitas

   Seberapa orang bersikap kompetitif dan agresif dibandingkan dengan santai.

7. Stabilitas

   Seberapa organisasi menekankan pemeliharaan keadaan yang ada dibandingkan dengan pertumbuhan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
1.	Martadi, Soemantri & Harahap (2025)	**X1:** Machiavellianisme **X2:** Kecerdasan Emosional **Z:** *Locus of Control* **Y:** Perilaku Etis Auditor	241 auditor BPK-RI	- Machiavellian berpengaruh negatif terhadap perilaku etis auditor. - Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap persepsi etis auditor.

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
				- Internal dan eksternal *locus of control* tidak dapat memoderasi pengaruh machiavellianisme dan kecerdasan emosional terhadap perilaku etis auditor.
2.	Istiqomah, Fitrijanti & Puspitasari (2024)	**X1:** *Love of Money* **X2:** Machiavellianisme **Z:** Religiusitas **Y:** Perilaku Etis Auditor	257 auditor BPK-RI	- *Love of money* tidak berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. - Machiavellianisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku etis.

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
				- Religiusitas mampu memoderasi pengaruh *love of money* terhadap perilaku etis, tetapi tidak terbukti memperlemah pengaruh machiavellianisme terhadap perilaku etis
3.	Ramadhanti, Subekti, & Iqbal (2020)	**X1:** Idealisme Orientasi Etis (*Ethical Orientation Idealism*) **X2:** Relativisme Orientasi Etis (*Ethical*	Auditor BPK RI Provinsi Kalimantan Timur	- Idealisme orientasi etis berpengaruh positif terhadap perilaku etis auditor. - Relativisme berpengaruh negative terhadap

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
		Orientation Relativsm) **X3:** Budaya Etis Organisasi (*Ethical Culture of Organization*) **Z:** Pengalaman (*Experience*) **Y:** Perilaku Etis Auditor (*Auditor Ethical Behavior*)		perilaku etis auditor. - Budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku etis auditor. - Pengalaman memperkuat pengaruh idealism, orientasi etis terhadap perilaku etis auditor. - Pengalaman memperkuat pengaruh relativisme, orientasi etis

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
				terhadap perilaku etis auditor. - Pengalaman memperkuat pengaruh budaya etis organisasi terhadap perilaku etis auditor.
4.	Normadewi, Riasning & Datrini (2018)	**X1:** Kecerdasan Emosional **X2:** *Locus of Control* **X3:** Budaya Etis Organisasi **Y:** Perilaku Etis Auditor	Auditor KAP di Provinsi Bali	- Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis auditor. - *Locus of control* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
				terhadap perilaku etis auditor. - Budaya etis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis auditor.
5.	Hapsari, Darmayanti & Rosyida (2022)	**X1:** Kecerdasan Intelektual **X2:** Religiusitas **Z:** *Love of Money* **Y:** Perilaku Etis Auditor	50 auditor Inspektorat Bojonegoro & Tuban	- Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis auditor. - Religiusitas berpengaruh terhadap perilaku etis melalui *love of*

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
				money secara negatif. - Kecerdasan intelektual berpengaruh positif.
6.	Dhamasanti & Sudaryati (2021)	**X1:** Intensitas Moral **X2:** Religiusitas **Z:** Profesionalisme **Y:** Perilaku Etis Auditor	Auditor KAP di Indonesia	- Religiusitas berpengaruh positif terhadap perilaku etis auditor. - Profesionalisme memediasi pengaruh religiusitas terhadap perilaku etis auditor secara signifikan.
7.	Bulutoding, Paramitasari	**X1:** Machiavellian **X2:** *Love of Money*	Auditor KAP di	- Machiavellian berpengaruh

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
	& Harun (2017)	**Y:** Perilaku Etis Auditor	Kota Makassar	negatif dan signifikan terhadap perilaku etis auditor. - *Love of money* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis auditor.
8.	Manuari, Mimba & Dwirandra (2018)	**X:** *Love of Money* **Y**: Perilaku Etis (*Ethical Attitude*) **Z:** Manacika Parisudha (*Concept of Good Thinking*)	Mahasiswa Magister Akuntansi	- *Love of money* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku etis. - Manacika Parisudha mampu memoderasi *love*

No.	Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
				of money terhadap perilaku etis.
9.	Singhapakdi et al. (2013)	**X1:** *Love of Money* **X2:** Religiusitas (*Religiosity*) **Y:** Perilaku Etis (*Ethical Decision-Making*)	Manajer pemasaran (*Marketing managers*)	- *Love of money* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi perilaku etis. - Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi perilaku etis.

2.8. Pengembangan Hipotesis

2.8.1. Pengaruh *Love of Money* terhadap Perilaku Etis Auditor

Love of money adalah salah satu elemen psikologis internal yang dipercaya berkaitan erat dengan perilaku etis seseorang, terutama dalam bidang yang berhubungan langsung dengan isu keuangan seperti profesi auditor. Tang (1992) mengenalkan konsep *love of money* sebagai ukuran dari perasaan personal

seseorang terhadap uang, di mana individu yang sangat menyukai uang cenderung menganggap uang sebagai segalanya dan menjadikan kepentingan finansial lebih utama dibandingkan pertimbangan moral dan etika profesionalnya. Dalam konteks audit, kecintaan yang tinggi terhadap uang dapat mengacaukan pertimbangan profesional auditor yang dapat menyebabkan mereka lebih mengutamakan keuntungan material daripada mematuhi kode etik profesi. Individu yang memiliki tingkat kecintaan yang tinggi pada uang biasanya menempatkan keuntungan finansial lebih dahulu sehingga berisiko mengabaikan norma dan etika saat berhadapan dengan kesempatan yang bersifat menguntungkan (Kristi & Salim, 2023). Dalam profesi auditor, sikap yang berlebihan terhadap uang dapat mempengaruhi independensi dan objektivitas saat memberikan opini audit.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel *love of money* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku etis. Pada penelitian yang dilakukan oleh Manuari et al. (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa *love of money* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku etis. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi *love of money* yang dimiliki seseorang maka semakin rendah perilaku etis yang ditunjukkan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Singhapakdi et al. (2013) yang menemukan bahwa *love of money* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku etis dari seorang manajer, hal ini dijelaskan bahwa ketika seseorang dengan tingkat *love of money* yang tinggi, maka manajer tersebut cenderung berperilaku dan memiliki niat yang kurang sesuai dengan etika. Penelitian dari Nova & Martdianty (2021) juga memberikan hasil

yang serupa yaitu *love of money* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku etis. Dalam penelitian oleh Bulutoding et al. (2017) mengenai auditor KAP di Makassar menunjukkan bahwa *love of money* memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku etis auditor. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa semakin besar hasrat auditor terhadap uang, maka semakin rendah juga komitmen mereka terhadap standar etika dalam profesinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hapsari et al. (2022) di kalangan auditor Inspektorat Bojonegoro dan Tuban mengungkapkan bahwa *love of money* terbukti memediasi hubungan antara religiusitas dan perilaku etis auditor secara negatif, yang menegaskan bahwa *love of money* bisa merusak integritas etis. Nikara & Mimba (2019) menunjukkan bahwa *love of money* berpengaruh negatif terhadap pandangan etis mahasiswa akuntansi, yang juga mengartikannya dengan mengatakan bahwa semakin tinggi kecintaan seseorang terhadap uang maka semakin rendah etika perilakunya. Penelitian oleh Hermawan et al. (2023) pada 65 auditor KAP di Sidoarjo juga mengkonfirmasikan bahwa *love of money* dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pandangan etis auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: *Love of Money* berpengaruh negatif terhadap Perilaku Etis Auditor

2.8.2. Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Etis Auditor

Religiusitas adalah faktor internal yang berasal dari keyakinan dan praktik keagamaan seseorang, yang diyakini dapat berfungsi sebagai pengendali moral dalam membangun perilaku etis individu di tempat kerja. Hayati & Amalia (2021)

menjelaskan religiusitas sebagai cara individu memahami, mengadopsi, dan mengintegrasikan aturan-aturan agama ke dalam diri mereka, sehingga mendorong mereka untuk berpikir dan bertindak dengan cara yang etis. Religiusitas berfungsi sebagai pedoman nilai dan kontrol moral yang mengarahkan keyakinan individu tentang apa yang benar dan salah, sehingga seorang auditor dengan tingkat religiusitas tinggi cenderung menunjukkan komitmen moral yang lebih besar dan kesadaran terhadap tanggung jawab etis dalam konteks profesional maupun spiritual. Glock & Stark (1965) mengungkapkan bahwa tingkat religiusitas yang tinggi akan mendorong individu untuk selalu berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang diajarkan oleh agama mereka termasuk dalam melaksanakan tugas-tugas profesional.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan positif antara religiusitas dan perilaku etis. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyo & Ghozali (2017) mengenai auditor KAP di Indonesia, menemukan bahwa aspek religiusitas berfungsi sebagai alat pengendalian internal yang efektif untuk mengurangi perilaku audit yang tidak etis. Hal ini disebabkan karena individu yang memiliki keyakinan religius percaya bahwa sang Pencipta senantiasa mengawasi setiap tindakan mereka, yang mendorong pengawasan diri dan pengendalian diri yang lebih baik. Kesadaran akan tanggung jawab tidak hanya dalam konteks sosial tetapi juga dalam aspek spiritual yang membuat auditor lebih mampu menjauhkan diri dari perilaku yang menyimpang dalam tugas mereka. Hapsari et al. (2022) juga menunjukkan bahwa tingkat religiusitas memiliki dampak positif yang signifikan

terhadap perilaku etis auditor, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki auditor maka semakin besar pula komitmen etis yang mereka tunjukkan dalam pekerjaan mereka. Dhamasanti & Sudaryati (2021) mengungkapkan bahwa religiusitas berdampak positif pada etika auditor yang dimediasi oleh profesionalisme, yang berarti bahwa orang-orang yang memiliki keyakinan agama yang kuat cenderung lebih profesional sekaligus lebih mematuhi standar etika saat melakukan tugasnya. Selain itu, Istiqomah et al. (2024) membuktikan bahwa religiusitas auditor BPK dapat memoderasi dan mengurangi pengaruh kecintaan pada uang terhadap perilaku etis, yang menunjukkan bahwa religiusitas berperan sebagai pelindung moral yang meredam efek negatif dari *love of money*. Perilaku atau tindakan yang berlandaskan pada nilai-nilai keagamaan akan menurunkan keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tidak etis. Dengan demikian, ketika seseorang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka mereka cenderung menghindari perilaku tidak etis seperti tindakan kecurangan. Sebaliknya, individu dengan religiusitas yang rendah tidak mampu melindungi diri dari melakukan pelangaran etika (Damayanti & Astawa, 2023). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: Religiusitas berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Auditor

2.8.3. Pengaruh Machiavellian terhadap Perilaku Etis Auditor

Machiavellian menurut Murphy (2012) dalam Utami Dewi & Gayatri (2020)adalah sifat kepribadian yang ditandai oleh kecenderungan untuk memanipulasi, pandangan pragmatis terhadap moral, kekurangan rasa empati

terhadap orang lain, serta mengutamakan kepentingan pribadi tanpa memperimbangkan prinsip etika. Christie & Geis (1970) dalam Martadi et al. (2025) menyebutkan bahwa kepribadian machiavellian kurang memiliki afeksi dalam hubungan interpersonal, mengabaikan norma moral yang umum dan menunjukkan komitmen ideologi yang rendah. Individu yang memiliki sifat machiavellian yang tinggi sering kali melihat aturan dan norma sebagai hal yang bisa dinegosiasikan demi mencapai tujuan tertentu (Ruwu & Sujana, 2023). Dalam konteks audit yang menghadapi tekanan serta adanya konflik kepentingan, karakteristik ini dapat mendorong auditor untuk mengabaikan independensinya, bersikap toleran terhadap pelanggaran, atau bahkan membenarkan tindakan yang jelas-jelas bertentangan dengan standar etika profesi, karena individu machiavellian cenderung menganggap suatu kecurangan sebagai hal biasa dan bukan perilaku yang tidak etis (Shafer & Wang, 2011).

Bukti empiris yang menunjukkan dampak negatif machiavellian terhadap perilaku etis auditor sangat konsisten dalam berbagai penelitian. Bulutoding et al. (2017) dan Martadi et al. (2025) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik machiavellian berdampak negatif dan signifikan pada perilaku etis auditor, karena individu yang memiliki sifat machiavellian tinggi cenderung mengabaikan prinsip etika demi kepentingan pribadi mereka. Temuan serupa juga ditemukan oleh Istiqomah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa machiavelliansime berdampak negatif terhadap perilaku etis auditor BPK. Konsistensi hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa machiavellian adalah

salah satu faktor dominan yang mengancam integritas etis auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H3: Machiavellian berpengaruh negatif terhadap Perilaku Etis Auditor

2.8.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Etis Auditor

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan makna yang dapat diterima oleh semua anggota organisasi yang berperan sebagai pedoman untuk berperilaku dan bertindak di dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2013). Tidak seperti faktor internal individu seperti *love of money*, religiusitas, machiavellian, budaya organisasi merupakan faktor eksternal yang muncul dari lingkungan tempat auditor bekerja. Jika suatu KAP menciptakan budaya yang kokoh dan fokus pada inovasi, orientasi terhadap kualitas, kerjasama dalam tim, dan integritas di semua aspek pekerjaannya maka auditor yang terlibat di dalamnya akan mengalami tekanan sosial yang positif untuk bertindak sesuai dengan norma etika profesi. Di sisi lain, KAP yang memiliki budaya organisasi yang lemah atau bahkan mengizinkan perilaku yang menyimpang akan membentuk suasana yang mendukung terjadinya pelanggaran etika, seperti yang terlihat pada kasus Deloitte Indonesia yang dikenai sanksi oleh PCAOB pada tahun 2024 karena kurangnya keteladanan di tingkat pimpinan dalam menegakkan nilai-nilai integritas di antara para auditor (PCAOB, 2024).

Beberapa studi empiris membuktikan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan perilaku etis auditor. Ramadhanti et al. (2020) dalam penelitian mereka tentang auditor KAP di Malang menemukan bahwa budaya etis organisasi

memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku etis para auditor, yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya etis yang diterapkan oleh KAP, semakin tinggi pula perilaku etis yang ditunjukkan oleh auditor. Basri et al. (2025) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di KAP yang ada di Kota Makassar, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi yang kuat mendorong auditor untuk bersikap lebih profesional dan etis. Normadewi Abdi Pradnyani et al. (2018) juga mendapati bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis auditor di Bali. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis keempat yang diajukan adalah:

H4: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis Auditor