

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Bab II ini akan membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan kerangka konseptual. Landasan teori akan membahas mengenai teori dasar yaitu teori *cognitive reasoning and moral development (CMD)*, pengambilan keputusan etis, pengalaman audit, komitmen profesional, orientasi etika dan budaya organisasi. Penelitian terdahulu akan membahas mengenai hasil penelitian-penelitian sebelumnya, selanjutnya hipotesis penelitian akan membahas mengenai dasar penyusunan hipotesis yang berasal dari teori, penelitian terdahulu, dan penjelasan logis yang relevan dengan hipotesis yang diusulkan. Kemudian, kerangka pemikiran akan mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian dan kerangka konseptual akan memberikan gambaran pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti.

#### **2.1 Teori Cognitive Reasoning and Moral Development (CMD Theory)**

##### **2.1.1 Pengertian Teori Cognitive Reasoning and Moral Development (CMD Theory)**

Teori penalaran kognitif dan pengembangan moral (CMD) telah banyak diterapkan dalam memahami prinsip dan perilaku etika di kalangan profesional akuntansi. Teori ini mengasumsikan enam tahap penalaran moral, yang hanya dapat dilalui oleh seorang individu ke tahap berikutnya berdasarkan perkembangan sistem kepercayaannya. Yang pertama adalah kepatuhan terhadap aturan yang dimotivasi oleh penghindaran hukuman dan yang kedua,

kepatuhan yang dipengaruhi oleh imbalan (keuntungan pribadi). Umumnya, tahapan ini (tahap 1 dan 2) membentuk tingkat moralitas pra-konvensional. Pada tingkat moralitas ini, Kohlberg (1973) berpendapat bahwa seorang individu menanggapi pemikiran 'benar' atau 'salah', terutama ketika diungkapkan dalam bentuk konsekuensi tindakan (hukuman, penghargaan, pertukaran bantuan), atau penenaan kekuatan fisik oleh mereka yang mengucapkan aturan.

Tahap ketiga dan keempat, teori Kohlberg, terdiri dari kepatuhan yang dipengaruhi oleh keadilan kepada orang lain dan oleh hukum dan ketertiban. Pada tingkat moralitas ini, Kohlberg (1973) percaya bahwa seorang individu akan bertindak secara etis dengan rasa tanggung jawab untuk mempertahankan harapan orang lain, dan tidak perlu takut akan hukuman atau imbalan yang dibayangkan. Individu berpikir dia harus adil kepada orang lain, terutama mereka dalam kelompoknya (keluarga, teman sebaya, rekan kerja, dll.), dan bahwa dia berutang kepada masyarakat kewajiban untuk bersikap etis sebagai anggota masyarakat yang digeneralisasi.

Pada tahap kelima dan keenam, pemahaman dasar tentang hak fundamental atas kebebasan dan kehidupan, prinsip hak asasi manusia dan pengakuan prinsip universal aturan dan regulasi mencirikan perkembangan moral individu. Tahapan ini (tahap 5 dan 6) membentuk tingkat moralitas pasca-konvensional. Pada tahap lima, Kohlberg (1973) percaya bahwa tindakan yang benar didefinisikan dalam hal hak individu secara umum dan dalam hal standar, yang telah diperiksa secara kritis dan disepakati oleh seluruh masyarakat. Individu akan bertindak secara etis karena dengan melakukannya, akan lebih

bermanfaat bagi masyarakat. Berbeda dengan kekakuan penegakan hukum di tahap empat, tahap lima menekankan fleksibilitas dalam hukum dalam hal pertimbangan rasional utilitas sosial ('utilitarianisme'). Pada tahap enam, hukum hanya valid jika didasarkan pada keadilan, dan komitmen terhadap keadilan disertai dengan kewajiban untuk tidak mematuhi hukum yang tidak adil. Di sini, etika didefinisikan oleh keputusan hati nurani sesuai dengan prinsip-prinsip etika yang dipilih sendiri yang mengacu pada kekomprehensifan logis, universalitas, dan konsistensi.

Sampai sekarang, Psikolog percaya ada faktor intrinsik yang dapat berkontribusi untuk membentuk dan membentuk penalaran kognitif individu dan nilai-nilai etika. Sarjana akuntansi juga percaya bahwa faktor-faktor ini memengaruhi, memotivasi, dan memaksa akuntan untuk berperilaku etis ketika dihadapkan pada situasi atau keputusan yang mungkin tidak jelas atau ambigu tentang sikap etis yang seharusnya. Seorang individu mungkin tahu apa yang etis dan memiliki keinginan untuk bertindak secara etis, tetapi mungkin dipengaruhi oleh tekanan, internal dan eksternal, untuk bertindak sebaliknya. Kohlberg (1973) percaya bahwa kemampuan individu untuk membuat penilaian etis berkembang secara bertahap dan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik internal maupun eksternal individu (Adekoya, Oboh, dan Oyewumi 2020).

## 2.2 Pengambilan Keputusan Etis

### 2.2.1 Pengertian Pengambilan Keputusan Etis

Pengambilan keputusan etis adalah proses di mana seorang individu memutuskan antara mengambil tindakan etis atau tidak etis. Keputusan etis dapat diterima secara legal dan moral oleh komunitas yang lebih besar, sedangkan keputusan yang tidak etis adalah ilegal atau tidak dapat diterima secara moral oleh komunitas yang lebih besar (Vinson et al., 2020).

Pengambilan keputusan yang etis merupakan suatu tahapan panjang yang dimulai dari proses identifikasi, pertimbangan keinginan menjadi suatu perilaku yang etis atau tidak etis tentang suatu masalah etika tertentu. Pengambilan keputusan etis membantu auditor membuat pilihan yang sulit ketika dihadapkan pada dilema etika, situasi di mana tidak ada jawaban benar atau salah yang jelas (Fagbemi, 2020).

Model pengambilan keputusan etis dirancang dalam urutan empat tahap oleh James Rest pada tahun 1979 yaitu, pengakuan etis, penilaian etis, niat etis dan perilaku etis. Pengenalan etis (sensitivitas) adalah Tahap 1, dan merupakan dasar dalam memulai proses pengambilan keputusan etis. Tahap ini menyatakan bahwa individu harus dapat mengenali bahwa tindakan yang dimaksudkan dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi harapan, kesejahteraan, dan minat orang lain dengan cara yang mungkin bertentangan dengan satu atau lebih prinsip moral. Tahap 2, penilaian etis, adalah di mana opsi paling etis di antara alternatif yang mungkin ditentukan. Pada tahap ini, ketika dihadapkan dengan

situasi etis, seorang individu harus dapat menilai dan memutuskan opsi yang paling etis di antara alternatif yang tersedia. Kemampuan ini terutama tergantung pada tahap perkembangan moral individu. Niat etis, sebagai Tahap 3, adalah kemungkinan subjektif bahwa perilaku alternatif yang diasumsikan akan diterapkan. Pada tahap ini, ketika dihadapkan dengan dilema etika, seorang individu harus memprioritaskan alternatif etis di atas orang lain untuk membuat keputusan etis. Perilaku etis adalah Tahap 4, dan di sinilah individu bertindak berdasarkan niat mereka. Pada tahap ini, ketika dihadapkan dengan situasi etis, seseorang harus mengatur urutan tindakannya dengan benar, mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang tidak terduga, mengatasi frustrasi, menolak gangguan dan tetap fokus pada tujuan akhir. Selain itu, untuk membuat keputusan etis dalam situasi dilematis, individu harus mengembangkan kemauan untuk menahan tekanan internal dan eksternal (Obloh & Omolehinwa, 2022).

### **2.2.2 Indikator Pengambilan Keputusan Etis**

Berikut merupakan indikator pengambilan keputusan etis:

1. Pengakuan Etis (Obloh & Omolehinwa, 2022) ; (Obloh et al., 2020) ; (Vinson et al., 2020)
2. Penilaian Etis (Obloh & Omolehinwa, 2022) ; (Obloh et al., 2020) ; (Vinson et al., 2020)
3. Niat Etis (Obloh & Omolehinwa, 2022) ; (Obloh et al., 2020) ; (Vinson et al., 2020)

4. Perilaku Etis (Obloh & Omolehinwa, 2022) ; (Obloh et al., 2020) ;  
(Vinson et al., 2020)

## 2.3 Pengalaman Audit

### 2.3.1 Pengertian Pengalaman Audit

Pengalaman audit adalah kemampuan auditor dalam melaksanakan tugas yang ditentukan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan review yang terstruktur baik, semi terstruktur dan tidak terstruktur. Pengalaman auditor di bidangnya diharapkan dapat meningkatkan pengambilan keputusan dan perilaku etis karena dengan pengalaman memperoleh pengetahuan tentang masalah etika dan strategi yang lebih baik untuk mengatasi masalah etika (Ghani et al., 2021).

Seorang auditor yang memiliki keahlian yang memadai akan lebih memahami dan mengetahui berbagai permasalahan secara lebih mendalam, dan akan lebih mudah mengikuti perkembangan yang semakin kompleks di lingkungan auditnya. Pengalaman seorang auditor akan terus bertambah seiring dengan semakin banyaknya audit yang dilakukan dan semakin kompleksnya transaksi keuangan perusahaan yang diaudit untuk menambah dan memperluas pengetahuan di bidang akuntansi dan auditing. Oleh karena itu, pengalaman meningkatkan pengetahuan auditor dari waktu ke waktu, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan tugas serta pengambilan keputusan audit (Al-Qatamin et al., 2021).

### 2.3.2 Indikator Pengalaman Audit

Berikut merupakan indikator Pengalaman Audit:

1. Lamanya bekerja sebagai auditor (Obloh & Omolehinwa, 2022)
2. Banyaknya penugasan dalam audit (Obloh & Omolehinwa, 2022)
3. Jenis perusahaan yang sudah diaudit (Obloh & Omolehinwa, 2022)
4. Pendidikan formal dan berkelanjutan (Carrera & Kolk, 2021)

## 2.4 Komitmen Profesional

### 2.4.1 Pengertian Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan hubungan yang kuat antara seseorang dan profesinya (Mansor et al., 2020). Komitmen profesional ialah suatu perilaku loyalitas individu terhadap pekerjaan yang diembannya sesuai norma dan aturan yang ada. Komitmen profesional merupakan persyaratan bagi pejabat atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang ditetapkan oleh standar profesional. Komitmen profesional mempengaruhi intensi kecurangan yakni pada saat seseorang mempunyai komitmen yang kuat, maka individu tersebut cenderung lebih jujur (Su'un, 2020).

Selain itu, komitmen profesional harus didukung adanya perilaku etis agar terhindar dari sesuatu yang akan merusak citra dari pekerjaan tersebut. Komitmen profesional sangat diperlukan dalam berbagai bidang profesi. Seseorang yang memiliki komitmen profesional cenderung bersikap adil untuk pekerjaannya karena, jika seseorang telah berkomitmen maka individu tersebut

akan taat terhadap aturan yang ada sekalipun ada tekanan-tekanan dari berbagai pihak. Adanya komitmen organisasi dan partisipan dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi dapat mempengaruhi motivasi individu untuk menentukan suatu hal (Florenca, 2020).

#### 2.4.2 Indikator Komitmen Profesional

Berikut merupakan indikator Komitmen Profesional:

1. Komitmen profesional afektif (Wayan et al., 2020) ; (Mansor et al., 2020)
  - a. Kesadaran
  - b. Kebanggaan
  - c. Motivasi
  - d. Kepercayaan
2. Komitmen profesional normatif (Wayan et al., 2020) ; (Mansor et al., 2020)
  - a. Tanggung jawab
  - b. Keinginan untuk mempertahankan status keanggotaan dalam profesi
  - c. Kesiapan untuk menjaga nama profesi
  - d. Loyalitas



## 2.5 Orientasi Etika

### 2.5.1 Pengertian Orientasi Etika

“Etika” dapat didefinisikan sebagai “berkaitan dengan keyakinan tentang apa yang benar dan salah secara moral”; sedangkan orientasi adalah “preferensi, kecenderungan, keyakinan, atau pendapat tertentu yang dimiliki seseorang”. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa orientasi etika adalah pengetahuan etika individu, yang menggambarkan keyakinan individu baik itu baik dan buruk atau benar dan salah. Orientasi etika dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang baik atau buruk berdasarkan idealisme atau relativisme karakteristik individu mereka (Johari et al., 2021).

Orientasi etika dibagi menjadi dua dimensi dasar yang keduanya bertanggung jawab atas adanya variasi individu dalam pendekatan nilai moralnya. Kedua dimensi ini adalah idealisme moral dan relativisme moral. Idealisme moral adalah prinsip-prinsip etika bersifat universal dan tidak berubah oleh situasi, keadaan atau pengaruh apapun. Di satu sisi, Relativisme moral adalah prinsip-prinsip etika tunduk pada situasi, kondisi, atau keadaan yang berlaku dan bersifat relatif (Oboh et al., 2020).

Orientasi etis didefinisikan sebagai kecenderungan internal individu terhadap satu perspektif baik teleologi atau deontology. Perbedaan dalam orientasi etis dapat mengakibatkan ketidaksepakatan tentang apa yang etis, dan situasi di mana seseorang harus sensitif dan tentang penilaian etis yang dibuat oleh seorang individu. Orientasi etis merupakan faktor utama yang menjelaskan

perbedaan penilaian etis individu. Orientasi etis sebagai faktor yang berpengaruh kuat dalam menjelaskan penilaian etis individu dalam dilema tidak etis (Johari et al., 2020).

### 2.5.2 Indikator Orientasi Etika

Berikut merupakan indikator Orientasi Etika:

1. Idealisme Moral (Oboh et al., 2020) ; (Johari et al., 2021)
  - a. Absolutis
  - b. Kesejahteraan
  - c. Mengedepankan moral universal
2. Relativisme Moral (Oboh et al., 2020) ; (Johari et al., 2021)
  - a. Subjektif
  - b. Situasionis
  - c. Menolak prinsip moral yang berlaku
  - d. Pragmatis

## 2.6 Budaya Organisasi

### 2.6.1 Pengertian Budaya Organisasi

Organisasi didefinisikan sebagai norma dan nilai bersama di mana keyakinan dan sikap manajer dan karyawan selaras, bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan kinerja bersama seperti produktivitas, komitmen

organisasi, dan kepercayaan diri. Pentingnya budaya organisasi disorot oleh para peneliti yang mengklaim bahwa budaya adalah fitur kunci dari kinerja dan kesuksesan, berkontribusi pada nilai-nilai organisasi dan produktivitas yang dianggap penting oleh karyawan. Budaya organisasi juga sama pentingnya dalam berkontribusi tata kelola etis dengan mendefinisikan perilaku etis yang diharapkan (Nguyen et al., 2022).

Budaya organisasi atau budaya etis memiliki dua dimensi penting. Pertama, nilai dan keyakinan (formal dan informal) merupakan pusat pembentukan asumsi dasar, dan keduanya dipelajari melalui proses pembelajaran sosial. Kedua, pemimpin organisasi membentuk nilai dan keyakinan yang membekas dalam budaya. Dengan demikian, budaya etis harus dipahami sebagai tertanam dalam budaya organisasi dan tunduk pada proses pembentukan serupa (Mejia et al., 2022).

### **2.6.2 Indikator Budaya Organisasi**

Berikut merupakan indikator Komitmen Profesional:

1. Tingkat Individu Bertindak Secara Etis (Johari et al., 2021)
2. Tingkat Reward dan Punishment pada perilaku tidak etis (Johari et al., 2021)
3. Karakteristik Dominan (Nguyen et al., 2022) : Budaya Organisasi Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki

4. Kepentingan Organisasi (Nguyen et al., 2022) : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki
5. Manajemen Sumber Daya Manusia (Nguyen et al., 2022) : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki
6. Perekat Sosial (Nguyen et al., 2022) : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki
7. Penekanan Strategis (Nguyen et al., 2022) : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki
8. Kriteria Keberhasilan (Nguyen et al., 2022) : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki

## **2.7 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai referensi, perbandingan, dan kajian. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan pengalaman audit, komitmen profesional, orientasi etika, budaya organisasi dan pengambilan keputusan etis auditor yang telah dilakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel-variabel penelitian ini menggabungkan dari beberapa penelitian terdahulu.

Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Indikator	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<i>Ethical decision-making among professional accountants in Nigeria the influence of ethical ideology, work sector, and types of professional membership</i> (Oboh et al., 2020)	<p>Variabel</p> <p>Dependen</p> <p>Y =</p> <p>Pengambilan Keputusan Etis</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1= Orientasi Ideologi Etis</p> <p>X2= Sektor Kerja</p> <p>X3= Jenis Keanggotaan Profesional</p>	<p>Y=</p> <p>1. Pengakuan Etis</p> <p>2. Penilaian Etis</p> <p>3. Niat Etis</p> <p>X1=</p> <p>1. Idealisme Moral</p> <p>1.1 Absolutis</p> <p>1.2 Kesejahteraan</p> <p>1.3 Mengedepankan moral universal</p> <p>2. Relativisme Moral</p> <p>2.1 Subjektif</p> <p>2.2 Situasionis</p> <p>2.3 Menolak prinsip moral yang berlaku pragmatis</p> <p>X2=</p> <p>1. Sektor Pekerjaan Administrasi Publik /Swasta</p> <p>X3=</p>	Kuantitatif	<p>Idealisme moral ditemukan memiliki pengaruh positif, sedangkan relativisme moral berpengaruh negatif pada tiga tahap (pengenalan etis, penilaian etis dan niat etis) dari EDM yang diperiksa. Akuntan profesional dengan orientasi idealis menunjukkan disposisi yang lebih tinggi terhadap pengambilan keputusan etis dalam situasi yang melibatkan dilema etika daripada yang cenderung ke arah orientasi relativistik. Hasilnya juga mengungkapkan bahwa sektor</p>

			1. Lembaga akuntansi profesional (ICAN dan ANAN)		pekerjaan (swasta atau publik) dan jenis keanggotaan profesional memainkan peran penting dalam memprediksi proses EDM akuntan profesional di Nigeria.
2	<i>Sociodemographic variables and ethical decision-making a survey of professional accountants in Nigeria (Obloh &amp; Omolehinwa, 2022)</i>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y= Pengambilan Keputusan Etis</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1= Pengasuhan</p> <p>X2= Agama</p> <p>X3= Pendidikan</p> <p>X4= Pengalaman</p>	<p>Y=</p> <p>1. Pengakuan Etis</p> <p>2. Penilaian Etis</p> <p>3. Niat Etis</p> <p>X1=</p> <p>1. Tingkat Disiplin Orang Tua</p> <p>2. Lingkungan Pendidikan</p> <p>X2=</p> <p>1. Afiliasi Agama</p> <p>X3=</p> <p>1. Tingkat Gelar Pertama</p> <p>2. Gelar Pasca Sarjana</p> <p>X4=</p>	Kuantitatif	Mengungkapkan bahwa pengasuhan, terutama disiplin orang tua, dan pendidikan merupakan faktor penentu sosiodemografi yang signifikan dari EDM. Agama dan pengalaman memainkan sedikit atau tidak ada peran penting dalam memprediksi EDM akuntan dalam menghadapi dilema etika.

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lamanya bekerja sebagai auditor</li> <li>2. Banyaknya jumlah klien yang sudah diaudit</li> <li>3. Banyaknya penugasan dalam audit</li> <li>4. Jenis perusahaan yang sudah diaudit.</li> </ol>		
3	<p><i>IMPACT OF ENVIRONMENTAL, DEMOGRAPHICAL AND PERSONAL FACTORS ON AUDITORS' ETHICAL DECISION MAKING IN NIGERIA</i> (Fagbemi, 2020)</p>	<p>Variabel Dependen Y= Pengambilan Keputusan Etis</p> <p>Variabel Independen X1= Faktor Lingkungan X2= Demografi X3= Pribadi</p>	<p>Y= 1. Etika Ketaatan 2. Etika Kepedulian 3. Etika Penalaran</p> <p>X1= 1. Kemajuan Tekonolgi 2. Persaingan di pasar Audit 3. Industi Klien 4. Situasi Ekonomi 5. Peraturan dan Kebijakan Pemerintah</p> <p>X2= 1. Gender 2. Usia</p>	Kuanti tatif	Pengetahuan tentang industri klien dan kebijakan pemerintah sangat penting dalam membentuk pengambilan keputusan yang etis

			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Tingkat Pendidikan</li> <li>4. Pengalaman Kerja</li> <li>5. Jenis Perusahaan</li> <li>6. Kualifikasi Profesional</li> </ol> <p>X3=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan Teknis</li> <li>2. Pengetahuan Kompetensi</li> <li>3. <i>Locus of Control</i> – Internal</li> <li>4. <i>Locus Of Control</i> – External</li> </ol>		
4	<p><i>Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment</i> (Mansor et al., 2020)</p>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y= Intensi whistleblowing internal</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1= Sikap</p> <p>X2= Norma Subjektif</p>	<p>Y=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Laporkan kepada orang yang tepat di dalam organisasi</li> <li>2. Saluran pelaporan di dalam organisasi</li> <li>3. Beri tahu manajemen tingkat atas</li> </ol> <p>X1=</p>	Kuantitatif	<p>Komitmen profesional dan komitmen independensi berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing, mendukung argumen bahwa faktor profesional dapat meningkatkan niat auditor eksternal untuk whistleblower. Kontrol perilaku yang</p>



		<p>X3= Kontrol perilaku yang dirasakan</p> <p>X4= Komitmen Profesional</p> <p>X5= Komitmen Independen</p>	<p>1. Sikap Instrumental</p> <p>2. Sikap Afektif</p> <p>X2=</p> <p>1. Norma Injuktif</p> <p>2. Norma Deskriptif</p> <p>X3=</p> <p>1. Efikasi Diri</p> <p>2. Kontrol Pribadi</p> <p>X4=</p> <p>1. Komitmen Afektif</p> <p>X5=</p> <p>1. Kejujuran</p> <p>2. Menjaga kedudukannya</p> <p>3. Keahlian</p>	<p>dirasakan memiliki hubungan positif dengan niat whistleblowing, sementara tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa sikap dan norma subjektif mempengaruhi niat whistleblowing.</p>
5	<p><i>The Effect of Audit Experience and Audit Risk on Audit Judgment with Auditor's Perceptions of the Code</i></p>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y = Audit Judgement</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Pengalaman Audit</p>	<p>Y=</p> <p>1. Pengenalan isu moral</p> <p>2. Melakukan pertimbangan moral</p> <p>3. Melakukan maksud/niat moral</p> <p>4. Perilaku moral</p>	<p>Pengalaman audit tidak berpengaruh signifikan terhadap audit judgement, persepsi auditor terhadap kode etik akuntan publik bukan variabel pemoderasi yang mempengaruhi pengalaman audit</p>

	<i>of Ethics of Public Accountants as Moderating Variables</i> (Kawati, 2022)	X2 = Risiko Audit  X3 = Persepsi Auditor terhadap Kode Etik Akuntan Publik	X1= 1. Lamanya bekerja sebagai auditor 2. Banyaknya tugas  X2 = 1. Risiko bawaan 2. Risiko pengendalian 3. Risiko audit yang dapat diterima  X3 = 1. Standar teknis 2. Kompetensi dan kehati-hatian profesional		terhadap audit judgement, risiko audit tidak berpengaruh signifikan terhadap audit judgement, persepsi auditor terhadap kode etik akuntan publik merupakan variabel pemoderasi yang mempengaruhi risiko audit terhadap pertimbangan audit.
6	THE EFFECTS OF ETHICAL ORIENTATION, INDIVIDUAL CULTURE AND ETHICAL CLIMATE ON	Variabel Dependen Y = Penilaian Etis  Variabel Independen X1 = Orientasi Etika	Y = 1. Sensitivitas moral 2. Pertimbangan yang mendalam 3. Penilaian tidak melanggar norma etis profesi  X1 = 1. Idealisme	Kuantitatif	Orientasi etika idealis dan budaya individu berpengaruh signifikan terhadap penilaian etis pejabat sektor publik. Namun, orientasi etika relatif dan iklim etika tidak menunjukkan hubungan pada penilaian etis petugas sektor publik.

	<i>ETHICAL JUDGEMENT OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES IN MALAYSIA</i> (Johari et al., 2020)	X2 = Budaya Individu  X3 = Iklim Etis	2. Relativisme  X2 = 1. Nilai Kolektivisme 2. Nilai individualisme  X3 = 1. Kepedulian 2. Independen 3. Hukum dan Undang-Undang 4. Aturan		
7	<i>Ethical relativism in accounting A cross-cultural examination of the influence of culture and risk taking propensity on ethical decision-making</i> (Vinson et al., 2020)	Variabel Dependen Y = Pengambilan Keputusan Yang Etis  Variabel Independen X1= Budaya Daerah  Variabel Mediasi M = Kecenderungan	Y = 1. Kesadaran Etis 2. Pertimbangan Etis 3. Niat Etis  X1= 1. Wilayah  M= 1. Saya Menikmati Kecerobohan 2. Saya Mengambil Risiko 3. Saya Mencari Bahaya	Kuanti tatif	Menemukan wilayah dan kecenderungan mengambil risiko memengaruhi kesadaran etis. Kesadaran etis mempengaruhi penilaian, yang selanjutnya mempengaruhi niat untuk bertindak dalam suatu situasi akuntansi manajemen yang menantang secara etis. Selain itu, mediasi yang tidak konsisten adalah ditunjukkan, di

		Mengambil Resiko	4. Saya Mencari Petualangan	mana efek langsung dan efek tidak langsung (melalui kecenderungan pengambilan risiko) wilayah pada kesadaran memiliki pengaruh yang berlawanan.
8	<i>Professional Commitment and Locus Of Control Toward Whistleblowing Through Ethical Sensitivity</i> (Su'un, 2020)	Variabel Dependen Y = Sensitivitas Etika  Variabel Independen X1 = Komitmen Profesional  X2 = Locus Of Control  Variabel Moderasi Z = Whistleblowing	Y= 2. Menyadari masalah etika yang muncul.  X1= 1. Ingin melakukan usaha luar biasa kepada profesi 2. Bangga menjadi anggota profesi akuntansi 3. Peduli dengan marwah profesi akuntansi 4. Etika profesi menginspirasi implementasi kegiatan 5. Menjadi anggota profesi	Komitmen profesional dan sensitivitas etis memiliki hubungan positif terhadap intensitas melakukan whistleblowing. Sedangkan locus of control memiliki hubungan negatif, namun sensitivitas etis berpengaruh signifikan sedangkan komitmen profesional dan locus of control tidak berpengaruh signifikan. Sementara pada variabel intervening secara parsial menunjukkan bahwa komitmen profesional dan locus of control memiliki

			<p>akuntansi terbaik dari profesi lain</p> <p>6. Patuh terhadap pedoman profesi</p> <p>X2=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Locus Of Control Internal</li> <li>2. Locus Of Control Eksternal</li> </ol> <p>Z=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspek struktural</li> <li>2. Aspek operasional</li> <li>3. Aspek perawatan</li> </ol>		<p>hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap intensitas melakukan whistleblowing melalui sensitivitas etis.</p>
9	<p><i>Effect of Trust between the Time Pressure and Complexity in Judging and Decision-Making in Auditing</i> (Melo &amp; Dourado, 2022)</p>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y = Penilaian dan Pengambilan Keputusan</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Kepercayaan</p>	<p>Y=</p> <p>1. Dukungan Penyesuaian</p> <p>X1 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanpa Tekanan Waktu Yang Ditetapkan</li> <li>2. Dengan Tekanan Waktu yang Ditetapkan</li> </ol> <p>X2 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kapasitas</li> <li>2. Integritas</li> <li>3. Kebajikan</li> </ol>	Kuantitatif	<p>Temuan:</p> <p>memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kepercayaan, tekanan waktu, dan kompleksitas, secara individu dan bersama-sama, mempengaruhi penilaian dan pengambilan keputusan dalam audit. Menunjukkan bahwa kepercayaan memoderasi pengaruh</p>

		<p>X2= Tekanan Waktu</p> <p>X3 = Kompleksitas</p>	<p>X3 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tugas Audit Kompleksitas Rendah</li> <li>2. Tugas Audit Kompleksitas Tinggi</li> </ol>		<p>bersama dari tekanan waktu dan kompleksitas pada penilaian dan pengambilan keputusan dalam audit. Tekanan waktu dan kompleksitas tugas secara negatif mempengaruhi penilaian dan pengambilan keputusan dalam audit, tetapi ketika memasukkan kepercayaan sebagai faktor moderasi, pengaruh tekanan waktu dan kompleksitas dikurangi, mengurangi kesulitan dan ketidakpastian auditor dalam penilaian dan pengambilan keputusan dalam audit.</p>
10	<i>Auditor ethics do experience and gender</i>	Variabel Dependen	<p>Y =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Situasi Moral Terkait Akuntansi</li> </ol>	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa auditor yang lebih berpengalaman (yaitu mereka yang memiliki

	<i>influence auditors' moral awareness</i> (Carrera & Kolk, 2021)	<p>Y = Kesadaran Moral</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Usia</p> <p>X2 = Pengalaman</p> <p>X3 = Gender</p>	<p>2. Situasi Moral Terkait Audit</p> <p>X1 =</p> <p>1. Usia Auditor dalam tahun</p> <p>X2 =</p> <p>1. Masa Jabatan</p> <p>2. Pangkat</p> <p>3. Pendidikan formal dan berkelanjutan</p> <p>4. Peningkatan kompetensi sebagai auditor</p> <p>X3 =</p> <p>1. Jenis Kelamin</p>		<p>lebih banyak tahun pengalaman kerja, peringkat yang lebih tinggi dan usia yang lebih tinggi)</p> <p>menunjukkan tingkat kesadaran moral yang lebih tinggi.</p> <p>Hubungan positif ini lebih kuat untuk situasi moral dipertanyakan terkait dengan akuntansi dan audit, dibandingkan dengan dilema moral bisnis umum. Selain itu, hasil mendukung harapan bahwa rata-rata, auditor wanita memiliki kesadaran moral yang lebih tinggi daripada rekan pria mereka.</p>
11	<i>Investigating factors that influence Malaysian auditors' ethical sensitivity</i>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y = Sensitivityas Etis</p> <p>Variabel Independen</p>	<p>Y =</p> <p>1. Dibawah Waktu Pelaporan</p> <p>2. Masalah Ketidapatuhan</p> <p>X1 =</p> <p>1. Idealisme</p>	Kuantitatif	<p>Menunjukkan sensitivitas etika memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan relativisme dan dalam beberapa kasus memiliki hubungan</p>

	(Johari et al., 2021)	<p>X1 = Orientasi Etika</p> <p>X2 = Locus Of Control</p> <p>X3 = Budaya Etis</p>	<p>2. Relativisme</p> <p>X2 =</p> <p>3. Locus Of Control Internal</p> <p>4. Locus Of Control Eksternal</p> <p>X3 =</p> <p>1. Tingkat Individu Bertindak Secara Etis</p> <p>2. Tingkat Reward dan Punishment pada perilaku tidak etis.</p>	<p>positif yang signifikan dengan idealisme.</p> <p>Selain itu, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara sensitivitas etika dan budaya etis.</p>
12	<p><i>Factors influencing ethical judgements of accounting practitioners some Malaysian evidence</i> (Ghazali, 2021)</p>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y = Penilaian Etis</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Gender</p> <p>X2 = Usia</p> <p>X3 = Posisi Saat ini</p>	<p>Y =</p> <p>1. Pilihan Pemberhentian</p> <p>2. Peluncuran Produk Baru</p> <p>3. Suap Asing</p> <p>4. Penyalinan Perangkat Lunak</p> <p>5. Bonus Pengiriman Awal</p> <p>X1 =</p> <p>1. Laki-laki</p> <p>2. Perempuan</p>	<p>Nilai etika perusahaan merupakan faktor signifikan yang menentukan penilaian etis. Usia juga merupakan faktor yang signifikan, dengan praktisi akuntansi yang lebih tua menjadi lebih ketat dalam sikap etis mereka. Pada tingkat lebih rendah, gender juga signifikan, dengan perempuan</p>



		<p>X4 = Kualifikasi Pendidikan</p> <p>X5 = Nilai Etika Perusahaan</p>	<p>X2 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. &lt;20 tahun</li> <li>2. 20 – 29 tahun</li> <li>3. 30 – 39 tahun</li> <li>4. 40 – 49 tahun</li> <li>5. 50 – 60 tahun</li> <li>6. &gt;60 tahun</li> </ol> <p>X3=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eksekutif</li> <li>2. Pengelola</li> <li>3. Kepala Bagian Keuangan</li> <li>4. Chief executive officer</li> </ol> <p>X4=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diploma</li> <li>2. Sarjana</li> <li>3. Master</li> <li>4. Kualifikasi Profesional</li> <li>5. PhD</li> </ol> <p>X5=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen puncak di perusahaan saya telah membiarkannya</li> </ol>	<p>menunjukkan penilaian etis yang lebih tinggi daripada laki-laki.</p>
--	--	---	--	---

			<p>dikenal dengan pasti bahwa tidak etis perilaku tidak akan ditoleransi.</p> <p>2. Jika seorang manajer di perusahaan saya diketahui terlibat dalam perilaku tidak etis yang menghasilkan keuntungan pribadi (bukan keuntungan perusahaan) dia akan segera ditegur</p> <p>3. Organisasi saya cukup berkomunikasi kode etik dan pedoman etik untuk para karyawan.</p>	
13	<i>The impact of auditors' industry knowledge and experience on</i>	<p>Variabel</p> <p>Dependen</p> <p>Y =</p> <p>Penandatangan</p> <p>anan</p> <p>Prematur</p>	<p>Y =</p> <p>Perilaku disfungsional auditor</p> <p>XI =</p>	<p>Pengetahuan industri auditor (AIK) dan pengalaman auditor mempengaruhi penandatanganan prematur (PMSO)</p>

	<p><i>premature sign-offs Evidence from Jordan</i> (Al-Qatamin et al., 2021)</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Pengetahuan Industri Auditor</p> <p>X2 = Pengalaman Auditor</p>	<p>1. Spesialisasi industri auditor</p> <p>X2 =</p> <p>1. Jangka waktu menekuni bidang audit</p> <p>1.1 objektif dalam melakukan penugasan</p> <p>1.2 peningkatan kompetensi sebagai auditor</p> <p>2. Banyak Penugasan</p> <p>2.1 Mampu menganalisa masalah dan memahami teknik penyelesaian masalah</p> <p>2.2 Mampu melakukan pendeteksian kecurangan</p> <p>2.3 Mampu menyelesaikan audit dengan cepat dan baik</p>	<p>secara negatif. Sampai batas tertentu praktik PMSO lazim di perusahaan audit Yordania, AIK, dan pengalaman auditor adalah ukuran yang dapat digunakan untuk mengurangi praktik PMSO.</p>
--	--	--	---	---

14	<i>IMPACT OF ETHICAL TRAINING ON AUDITORS' ETHICAL DECISION MAKING IN MOROCCO</i> (Arrami & Qingxiang, 2022)	Variabel Dependen Y = Pengambilan Keputusan Etis Variabel Independen X1 = Sentralitas Identitas Moral X2= Intensitas Moral yang dirasakan X3 = Kursus Etika	Y = 1. Pertimbangan Etis 2. Niat Etis X1 = 1. Penyayang 2. Adil 3. Ramah 4. Murah Hati 5. Suka Menolong 6. Pekerja Keras 7. Jujur 8. Baik Hati X2 = 1. Kedekatan Bahaya 2. Konsentrasi efek X3 = 1. Apakah Anda pernah mengikuti kursus etika pendidikan sebelumnya	Kuantitatif	Identitas moral auditor mempengaruhi penilaian etika mereka secara positif dan signifikan, dan pengaruhnya lebih besar pada kelompok auditor yang mengikuti kursus etika sebelumnya. Selain itu, mengambil kursus etika tampaknya juga memoderasi hubungan positif dan signifikan antara penilaian etis auditor dan niat etis mereka. Namun, hasilnya berlawanan dengan apa yang kami harapkan mengenai hubungan antara intensitas moral yang dirasakan dan penilaian etis auditor. Dengan demikian, pelatihan etika tampaknya memoderasi hubungan positif secara negatif.
15	<i>The influence of</i>	Variabel Dependen	Y = 1. Penilaian Etis	Kuantitatif	Budaya klan (berorientasi keluarga)

<p><i>organisation al culture on corporate accountants' ethical judgement and ethical intention in Vietnam</i> (Nguyen et al., 2022)</p>	<p>Y = Pengambilan Keputusan Etis</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Kode Etik Profesi</p> <p>X2 = Budaya Organisasi</p>	<p>2. Niat Etis</p> <p>X1 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerahasiaan</li> <li>2. Perilaku Profesional</li> <li>3. Kompetensi Profesional dan Kehati-hatian</li> <li>4. Objektivitas</li> <li>5. Integritas</li> </ol> <p>X2 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karakteristik Dominan : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki</li> <li>2. Kepentingan Organisasi : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki</li> <li>3. Manajemen Sumber Daya Manusia : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki</li> <li>4. Perekat Sosial : Budaya Klan,</li> </ol>	<p>dominan dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pertimbangan etis dan niat etis akuntan.</p>
--	--	--	--

			<p>Adhokrasi, Pasar, Hierarki</p> <p>5. Penekanan Strategis : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki</p> <p>6. Kriteria Keberhasilan : Budaya Klan, Adhokrasi, Pasar, Hierarki</p>	
16	<p><i>The Effect of Culture, Personality Factors, and Religiosity on Auditor's Professional Behaviour</i> (Nevi et al., 2022)</p>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y = Perilaku Profesional</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Budaya</p> <p>X2 = Faktor Kepribadian</p> <p>X3 = Religiusitas</p>	<p>Y=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung Jawab Publik</li> <li>2. Kepentingan Publik</li> <li>3. Integritas</li> <li>4. Objektivitas dan independensi</li> <li>5. Ketepatan atau ketelitian</li> <li>6. Cakupan dan Sifat Layanan</li> </ol> <p>X1=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya sebagai kategori kognitif;</li> <li>2. Budaya sebagai kategori kolektif;</li> </ol>	<p>Faktor budaya tidak berpengaruh signifikan terhadap auditor untuk bekerja secara profesional dalam melakukan audit. Namun faktor kepribadian seseorang berpengaruh terhadap profesionalisme auditor. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian seorang auditor dapat mengurangi kecerobohan auditor dalam melakukan audit. Selain itu,</p>

			<p>3. Budaya sebagai kategori konkrit dan deskriptif;</p> <p>4. Budaya sebagai kategori sosial.</p> <p>X2=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ekstraversi</li> <li>2. Keramahan</li> <li>3. Kehati-hatian</li> <li>4. Neurotisme</li> <li>5. Keterbukaan</li> </ol> <p>X3=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Keyakinan Keagamaan</li> </ol>	<p>ditemukan bahwa faktor religiusitas seseorang berpengaruh terhadap profesionalisme auditor.</p>
17	<p><i>Achieving corporate sustainability performance</i></p> <p><i>The influence of corporate ethical value, and leader member exchange on employee behaviors and organizational</i></p>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y = Kinerja keberlanjutan perusahaan</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Perilaku Karyawan</p> <p>X2 =</p>	<p>Y =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan Lingkungan</li> <li>2. Dukungan Komunitas</li> <li>3. Kondisi Kerja</li> <li>4. Peningkatan Transparansi</li> </ol> <p>X1 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan Sosial</li> <li>2. Keahlian</li> <li>3. Motivasi Kerja</li> <li>4. Inisiatif</li> </ol>	<p>Perilaku karyawan dapat sangat mempengaruhi kinerja keberlanjutan perusahaan. Bergantung pada faktor kontekstual atau/dan relasional, perilaku karyawan dapat mendorong lebih banyak perilaku kewargaan organisasi atau mengurangi perilaku kerja yang kontraproduktif.</p>

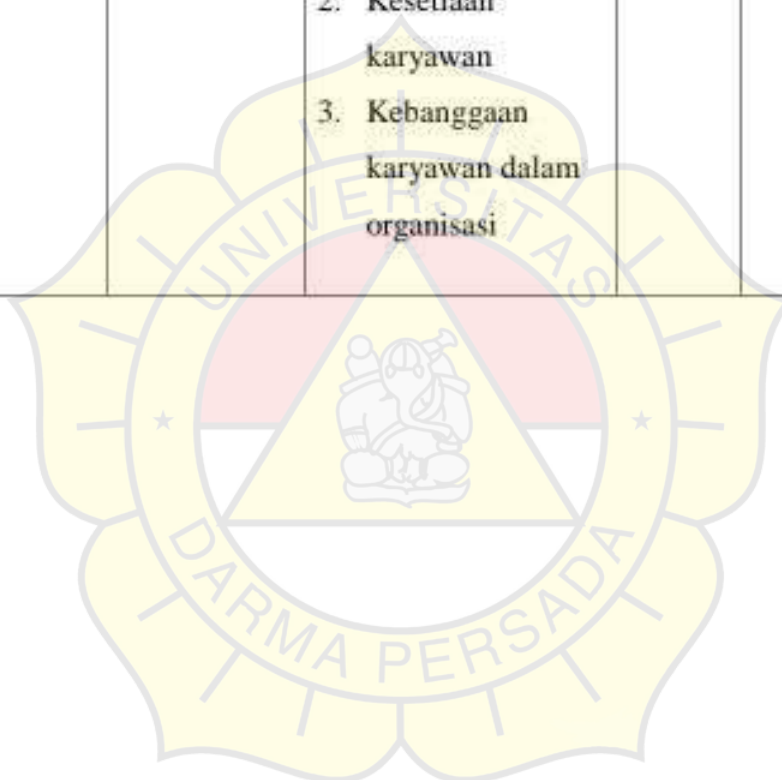
	<i>performance</i> (Stacy, 2020)	Perilaku kerja kontraproduktif	X2 = 1. Perilaku menyimpang 2. Penurunan produktivitas 3. Konflik interpersonal	Menunjukkan bahwa sangat penting tidak hanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis tetapi juga untuk mengembangkan hubungan yang berkualitas dengan manajer langsung.
18	<i>The Effect of Power Distance, Moral Intensity, and Professional commitment on whistleblowing decisions</i> (Floencia, 2020)	Variabel Dependen Y = Keputusan Whistleblowing Variabel Independen X1 = Jarak Kekuasaan X2 = Intensitas Moral X3 = Komitmen Profesional	Y = 1. Niat melakukan whistleblowing ketika pelaku adalah teman 2. Niat melakukan whistleblowing ketika pelaku adalah atasannya X1 = 1. Jarak Kekuasaan Tinggi 2. Jarak Kekuasaan Rendah X2 = 1. Masalah etika 2. Nilai moral 3. Intensi etis 4. Bahaya yang ditimbulkan	Jarak kekuasaan, intensitas moral, dan komitmen profesional secara simultan mempengaruhi mahasiswa akuntansi keputusan whistleblowing. Jarak daya memiliki pengaruh negatif dan signifikan berpengaruh, sedangkan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh dan tidak ada pengaruh signifikan intensitas moral terhadap



			<p>5. Hal lain yang ditekankan</p> <p>X3 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengabdian</li> <li>2. Taat peraturan</li> <li>3. Kewajiban</li> <li>4. Tukar ide</li> <li>5. Antusias</li> <li>6. Identifikasi</li> <li>7. Keterlibatan</li> <li>8. Loyalitas</li> </ol>	<p>pengungkapan rahasia.</p>
19	<p><i>The Effect of Professional Commitment on Auditors' Ethical Whistleblowing: Moderating Role of Gender and Age</i> (Morteza et al., 2022)</p>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y = Etika Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1 = Komitmen Profesional</p> <p>Variabel Moderasi</p> <p>Z1 = Jenis Kelamin</p> <p>Z2 = Usia</p>	<p>Y =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rencana melakukan tindakan whistleblowing.</li> <li>2. Usaha keras untuk melakukan internal whistleblowing.</li> <li>3. Usaha keras untuk melakukan eksternal whistleblowing</li> </ol> <p>X1 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loyalitas auditor terhadap profesi</li> <li>2. Kompetensi profesi auditor</li> </ol> <p>Z1 =</p>	<p>Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap etika whistleblowing. Variabel jenis kelamin dan usia juga memoderasi hubungan antara komitmen profesional dengan tingkat etika whistleblowing auditor independen.</p>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Laki – laki</li> <li>2. Perempuan</li> </ol> <p>Z2 = Usia</p>	
20	<p><i>Organizational Commitment as Moderating the Relationship between Professional Commitment, Locus of Control, and Professionalism on Whistleblowing Intention</i> (Clyde et al., 2022)</p>	<p>Variabel Dependen</p> <p>Y = Niat Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen</p> <p>X1= Komitmen Profesional</p> <p>X2 = Locus Of Control</p> <p>X3 = Profesionalisme</p> <p>Variabel Moderasi</p> <p>Z = Komitmen Organisasi</p>	<p>Y =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minat melakukan tindakan whistleblowing</li> <li>2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing</li> </ol> <p>X1=</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja keras dalam memajukan karir</li> <li>2. Bangga dengan profesi saat ini</li> <li>3. Pilihan terbaik</li> <li>4. Pengembangan karir</li> <li>5. Profesi terbaik.</li> </ol> <p>X2 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Locus of Control – Internal</li> <li>2. Locus Of Control – External</li> </ol> <p>X3 =</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepribadian</li> </ol>	<p>Pertama, komitmen profesional memiliki hubungan positif signifikan terhadap niat whistleblowing. Kedua, locus of control memiliki hubungan positif signifikan terhadap niat whistleblowing. Ketiga, profesionalisme memiliki hubungan signifikan positif terhadap niat whistleblowing. Keempat, komitmen organisasi memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap niat whistleblowing. Lima, komitmen organisasi memoderasi hubungan antara locus of control terhadap niat</p>

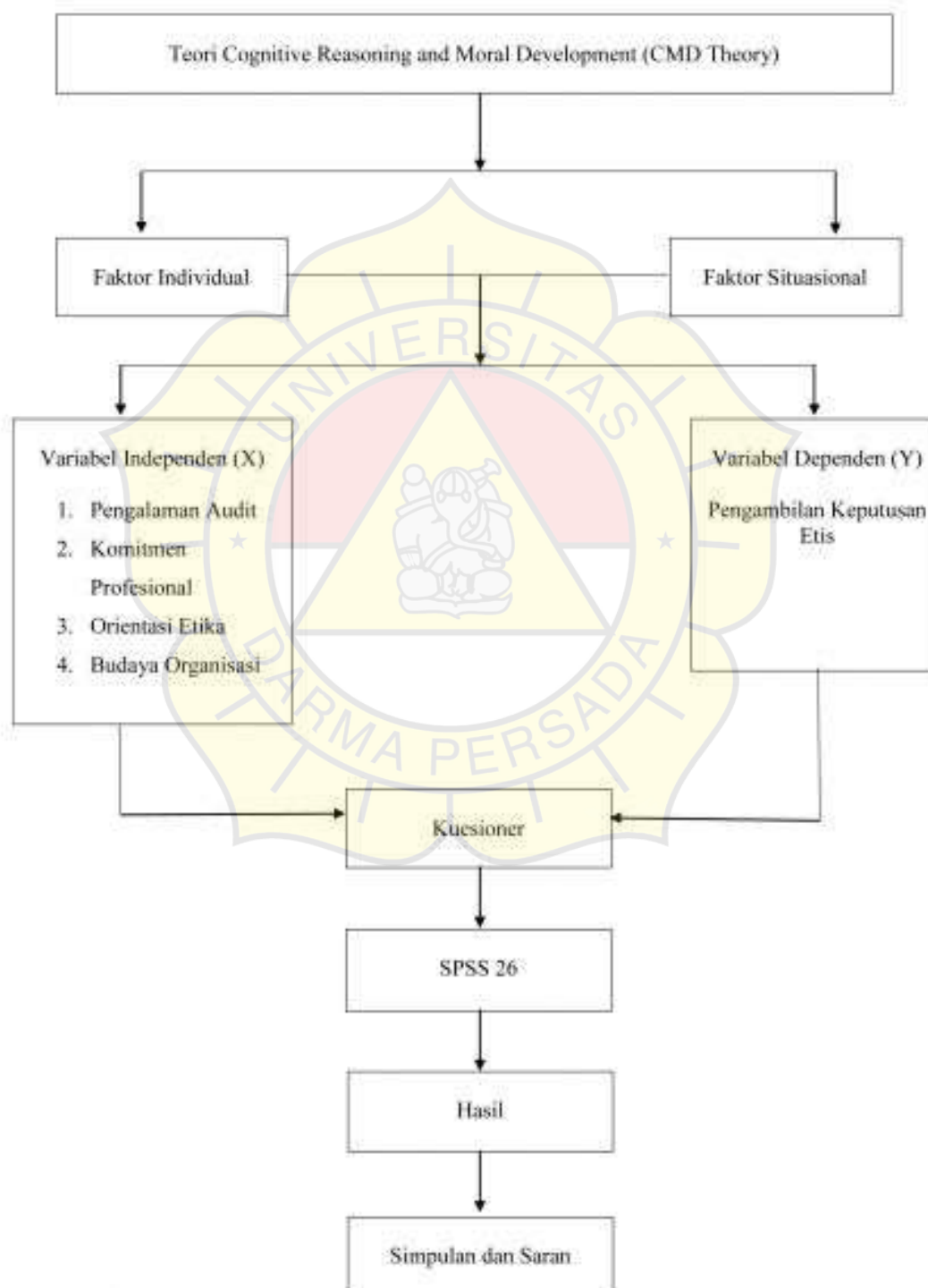
		<p>2. Kecakapan profesional</p> <p>3. Tanggung jawab</p> <p>4. Pelaksanaan kode etik</p> <p>Z =</p> <p>1. Kemauan karyawan</p> <p>2. Kesetiaan karyawan</p> <p>3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi</p>	<p>whistleblowing.</p> <p>Keenam, komitmen organisasi memoderasi hubungan antara profesionalisme terhadap niat whistleblowing.</p>
--	--	--	--



## 2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka secara skematis dapat dibentuk kerangka pemikiran dari penelitian ini, sebagai berikut:

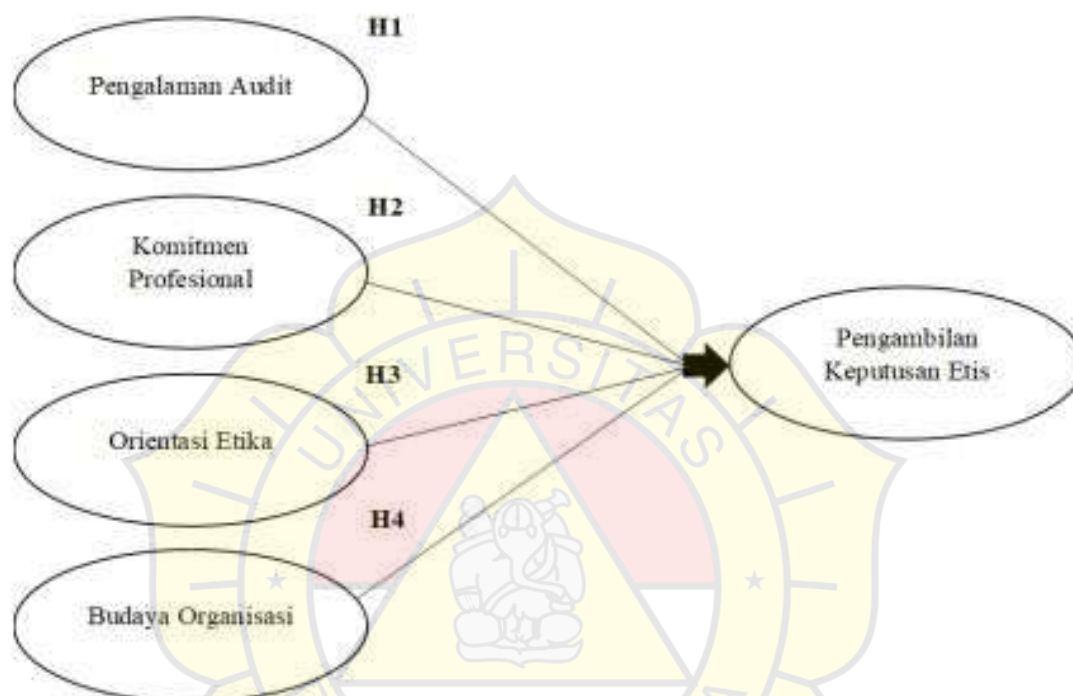
**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



## 2.9 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini menggunakan paradigma penelitian ganda dengan 4 (empat) variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut:

**Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual**



## 2.10 Hipotesis Penelitian

### 2.10.1 Pengalaman audit terhadap pengambilan keputusan etis

Secara umum, pengalaman telah menjadi perhatian yang sangat besar sebelumnya. Pengalaman bertahun-tahun dianggap penting dalam pengambilan keputusan etis. Semakin lama seorang auditor berada di suatu perusahaan, semakin banyak ia belajar tentang personalnya, bisnisnya, dan nilai intrinsiknya. Menunjukkan bahwa pekerjaan adalah bagian penting dari kebanyakan orang dewasa dan dapat memacu perkembangan moral orang dewasa lebih lanjut.

Misalnya di Australia menunjukkan bahwa auditor yang lebih berpengalaman mengambil sikap yang lebih berprinsip dalam masalah etika dan pengalaman itu dapat memprediksi kualitas auditor. Sebaliknya, pada akuntan di Irlandia melaporkan hasil yang beragam dan kompleks untuk pengalaman dan etika (Obloh & Omolehinwa, 2022).

Pengalaman yang cukup mampu membantu auditor untuk menyelesaikan tugasnya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki individu, maka individu tersebut semakin terampil dan sempurna pola pikirnya. Dapat dinyatakan semakin berpengalaman auditor maka lebih sempurna pola pikirnya dalam mengambil keputusan yang etis. Semakin berpengalaman auditor maka dirinya semakin baik kinerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, terutama dalam memeriksa. Secara teknis, kemampuan auditor dapat meningkat dengan banyak pengalamannya dalam mengaudit, khususnya yang berkaitan dengan pembuatan keputusan dengan situasi konflik yang pernah atau sering terjadi sebelumnya (Carrera & Kolk, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang membahas pengalaman audit terhadap pengambilan keputusan etis yang dilakukan oleh (Fagbemi, 2020), (Carrera & Kolk, 2021), (Ghani et al., 2021) menyatakan bahwa pengalaman bertahun-tahun memiliki dampak yang signifikan bagi auditor dan profesional dalam memberikan pertimbangan etis dan menghasilkan pengambilan keputusan etis dalam melakukan audit.

Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Obloh & Omolehinwa, 2022), (Kawati, 2022) menjelaskan bahwa pengalaman audit

hanya memiliki sedikit peran atau tidak ada peran penting dalam memprediksi proses pengambilan keputusan etis di kalangan akuntan profesional. Maka dapat dibangunlah hipotesis ke 1.

**H1: Pengalaman audit berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan etis auditor**

### **2.10.2 Komitmen profesional terhadap pengambilan keputusan etis**

Perlunya peran komitmen profesional karena karir seseorang adalah bagian utama dari kehidupan mereka dan tingkat komitmen profesional mereka itu memiliki implikasi penting bagi orang tersebut dan bagi organisasi. Auditor eksternal yang memiliki profesionalisme yang tinggi dalam karirnya akan membentuk keyakinan bahwa pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan mereka dan akan bersedia untuk mencapai tujuan profesi dan membuat keputusan. Akuntan dengan komitmen yang kuat terhadap profesinya cenderung mengalami kewajiban moral yang tinggi untuk melakukan perilaku yang bermanfaat bagi profesinya dalam pengambilan keputusan yang etis (Mansor et al., 2020).

Komitmen profesional akan mengarahkan perilaku auditor untuk melindungi kepentingan publik tanpa ada keinginan untuk merusak profesinya. Individu akan lebih sensitif dan profesional terhadap masalah etika. Secara psikologis, individu akan memiliki reaksi afektif ketika menghadapi perilaku yang tidak etis. Auditor yang kurang berpengalaman tetapi memiliki komitmen yang

tinggi kurang menerima waktu yang lebih singkat untuk melaporkan audit. Auditor akan cenderung menghindari perilaku disfungsional.

Pada variabel komitmen profesional (Mansor et al., 2020), (Florenzia, 2020), dan (Su'un, 2020) menyatakan bahwa seorang profesional seperti auditor yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan bertindak sesuai dengan standar profesi dan berperilaku lebih etis. Tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Wayan et al., 2020) menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Maka dari itu dibangunlah hipotesis ke 2.

**H2: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan etis auditor**

### **2.10.3 Orientasi etika terhadap pengambilan keputusan etis**

Orientasi etika berkaitan dengan konsep diri dan perilaku yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Kategori orientasi etika yaitu idealisme dan relativisme. Individu yang memiliki idealisme tinggi percaya bahwa tindakan etis harus memiliki konsekuensi positif dan tidak akan selalu berdampak atau merugikan orang lain (Obloh et al., 2020).

Keputusan etis cenderung sesuai dengan orientasi etis yang terdiri dari idealisme dan relativisme. Individu yang memiliki idealisme adalah individu yang menganggap semua tindakan benar akan membawa konsekuensi yang diharapkan. Ketika individu memiliki idealisme yang tinggi, mereka cenderung menghindari tindakan yang dapat merugikan orang lain dan menolak tindakan yang dapat menimbulkan dampak negatif. Individu yang memiliki idealisme



rendah menganggap prinsip moral harus dihindari dan tidak menutup kemungkinan perilaku negatif diperlukan dalam situasi tertentu. Sementara itu, Relativisme akan dengan tegas menolak prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah moral universal dan berasumsi bahwa situasi yang berbeda akan mempengaruhi moralitas yang berbeda (Johari et al., 2021).

Pada variabel orientasi etika (Oboh et al., 2020), (Johari et al., 2021) Individu dengan idealisme moral yang tinggi atau relativisme moral yang kurang cenderung membuat penilaian etis yang lebih ketat. Menyatakan orientasi etika berpengaruh secara positif terhadap pengambilan keputusan etis. Tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Johari et al., 2020) orientasi etika tidak terkait dengan pengambilan keputusan etis auditor. Maka dari itu dibangunlah hipotesis ke 3.

**H3: Orientasi etika berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan etis auditor**

#### **2.10.4 Budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan etis**

Peningkatan harapan masyarakat terhadap tanggung jawab organisasi telah memfokuskan sorotan pada budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk lebih memahami bagaimana organisasi mencapai tujuan kinerja dan menunjukkan tanggung jawab sosial. Lebih lanjut budaya organisasi membantu membentuk kesadaran etis dan pengambilan keputusan etis di antara karyawan; Namun, hubungan khusus budaya dengan perilaku individu terus menjadi bidang minat. Organisasi dengan budaya etis adalah organisasi di mana anggota berkembang, mengarahkan karyawan ke penilaian etis yang kuat serta

membantu karyawan untuk melawan perilaku yang tidak etis dan ilegal. (Nguyen et al., 2022).

Budaya organisasi dapat membantu memodifikasi nilai individu dalam organisasi. Jika organisasi dianggap etis dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, hal ini dapat menghalangi karyawan untuk bertindak tidak etis. Dalam hal ini, manajemen puncak atau *top level management* memainkan peran penting dalam memastikan bahwa nilai-nilai etika sedang dipraktekkan di semua tingkatan dalam organisasi. Jika manajemen puncak memimpin dengan memberi contoh, karyawan akan termotivasi untuk mengikutinya agar tidak terlibat dalam perilaku yang tidak etis. Dengan kata lain, lingkungan organisasi dapat berdampak pada perilaku dan tindakan karyawan (Ghazali, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang membahas budaya organisasi terhadap pengambilan keputusan etis yang dilakukan oleh (Johari et al., 2021), (Ghani et al., 2021), dan (Ghazali, 2021) menyatakan budaya etika organisasi memainkan peran penting dalam organisasi yang memiliki keterlibatan dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal berpengaruh secara positif terhadap pengambilan keputusan etis auditor.

Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liu, 2020), (Nevi et al., 2022) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara nilai – nilai etika perusahaan dengan pengambilan keputusan etis auditor. Maka dapat dibangunlah hipotesis ke 4.

**H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan etis**