

ANALISIS ASOSIASI *LOVE OF MONEY*, IKLIM ETIS ORGANISASI DAN SPIRITUALITAS TERHADAP *EARNINGS MANAGEMENT MOTIVATION*

Nurdiana Kus Hartatik¹, Endah Susilowati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur,
Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of love of money, the organizational climate and workplace spirituality on earnings management conducted by middle and lower level managers in the animal feed processing industry in the East Java region. This study discusses manager's confidence to do earnings management when in high or low organizational ethical conditions, high or low love of money, and high or low spiritual levels. The results of data analysis processed using PLS 3.0 show that the level of love of money affects managers' confidence to do earnings management, the level of organizational ethical climate does not affect managers' confidence to do earnings management and the spiritual level has a positive effect on managers' confidence in earnings management.

Keyword: *love of money, spirituality, organizational ethical climate, earnings management*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perusahaan-perusahaan besar jatuh karena terlibat dalam skandal keuangan perusahaan. Skandal keuangan tersebut salah satunya disebabkan oleh manajemen laba, terjadi pada perusahaan besar di Indonesia bahkan perusahaan besar di dunia. Praktik manajemen laba pada perusahaan besar mendorong terjadinya skandal keuangan, contohnya seperti Enron, Merck, Allied Carpet, Sunbeam, World Com, dan mayoritas perusahaan di Amerika Serikat (Cornett et al., 2006). Tipe-tipe praktik akuntansi dalam upaya melakukan manajemen laba antara lain dengan cara (1) Enron mengubah hutang perusahaan induk luar negeri untuk menggelembungkan pendapatan, (2) Allied Carpet mencatat pendapatan lebih cepat daripada seharusnya, (3) Sunbeam memanipulasi pencatatan penghasilan yang besar dengan cara mencatat kembali pendapatan pada periode sebelumnya (Greenfield et al., 2008).

Kasus yang lebih mencengangkan adalah Worldcom, perusahaan besar yang menjadi bintang di pasar modal pada tahun 1990 di Amerika Serikat berubah menjadi perusahaan yang melakukan skandal akuntansi terbesar. Dari kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa praktik manajemen laba sangat membahayakan kelangsungan hidup dan elektabilitas perusahaan dan juga merugikan individu yang terlibat dalam praktik tersebut.

Manajer perusahaan akan mendapatkan informasi lebih banyak dan juga prospek perusahaan di masa datang daripada pemilik atau pemegang saham. Manajer memiliki kewajiban untuk menginformasikan sinyal mengenai kondisi perusahaan kepada pemilik.

¹ diana.hartatik@yahoo.com

Sinyal yang diberikan berupa pengungkapan informasi akuntansi seperti laporan keuangan, yang sangat penting bagi pengguna eksternal untuk bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Ketimpangan informasi tentang perusahaan yang dimiliki pihak internal dan pihak eksternal perusahaan memicu terjadinya suatu kondisi yang disebut dengan asimetri informasi (*information asymmetry*).

Asimetri informasi adalah suatu keadaan dimana manajer sebagai pihak internal memiliki informasi yang lebih banyak mengenai perusahaan yang tidak diketahui oleh pihak eksternal perusahaan. Asimetri informasi ini mengakibatkan terjadinya moral hazard berupa usaha manajemen untuk melakukan manajemen laba (Wardana, 2018). Moral hazard dalam konteks teori keagenan terjadi karena ada asimetri informasi antara prinsipal (pemilik, pemegang saham) dengan agen (manajer). Hal ini sejalan dengan penelitian Richardson (1998) mengungkapkan bahwa terdapat korelasi antara asimetri informasi dengan tingkat manajemen laba.

Penelitian ini mengedepankan praktik manajemen laba yang dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan juga dari organisasi. Sifat manusia yang individu menginginkan memaksimalkan bonus karena keserakahannya yang disebut love of money (LOM) akan melakukan apapun untuk memenuhi keinginannya. Karena uang merupakan salah satu alasan terjadi praktik manajemen laba (Kaplan, 2001). Faktor individu lain adalah spiritual, nilai-nilai spiritual yang dimiliki individu dalam pekerjaan akan mengacu kerangka kerja dan organisasi. Spiritual dapat membuat karyawannya lebih efektif dan efisien dalam bekerja, karena mereka bekerja untuk meningkatkan spiritualnya, berbeda dengan karyawan yang bekerja hanya untuk mencari uang. Penelitian Bhunia dan Mukhuti (2011) mengatakan bahwa spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi manajemen laba.

Selain dari individu, faktor budaya organisasi didalam perusahaan dapat berpengaruh besar terhadap perilaku individu. Pentingnya sebuah etika didalam perusahaan dan juga perlakuan manajer terhadap karyawannya. Wardana (2018) mengatakan bahwa tingkat iklim etis organisasi di perusahaan akan mengurangi potensi manajer melakukan manajemen laba.

Beberapa manajer memutuskan untuk terlibat dalam manajemen laba dan beberapa yang lainnya tidak (Greenfield et al., 2008). Manajer ketika memiliki pertimbangan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan berpeluang besar terjadi manajemen laba yang dapat menyesatkan pemegang saham atau stakeholder (Kriswantini, 2015). Berdasarkan Teori Keagenan, manajer berada pada posisi yang dilematis ketika harus memutuskan kedudukannya sebagai agen di sebuah perusahaan. Hubungan antara agen dan prinsipal dapat menimbulkan konflik perbedaan kepentingan diantara keduanya (Kriswantini, 2015). Sebagai agen, di satu sisi manajer seharusnya mengambil keputusan

yang dapat menguntungkan prinsipal, tetapi di sisi lain manajer mempunyai pertimbangan untuk memperoleh bonus yang lebih tinggi dengan cara menaikkan laba. Hal itulah yang mendorong manajer menyajikan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan keadaan perusahaan yang sesungguhnya. Tindakan memaksimalkan bonus muncul karena adanya keinginan, keserakahan, dan sifat materialisme (Belk, 1985) manusia untuk memiliki uang yang disebut dengan *love of money* (LOM). Motif untuk memperoleh bonus setinggi mungkin inilah yang mendorong terjadinya moral hazard.

Individu dengan tingkat LOM yang tinggi secara rasional akan termotivasi melakukan tindakan apapun untuk mendapatkan uang, walaupun dengan risiko yang tinggi. Dengan demikian, individu dengan LOM tinggi cenderung terlibat dalam perilaku tidak etis di dalam sebuah organisasi dibandingkan individu dengan tingkat LOM rendah. (Tang & Chiu, 2003).

LOM merupakan akar penyebab dari skandal keuangan perusahaan (Tang & Chiu, 2003) dan mengindikasikan persepsi etis yang rendah dalam situasi bisnis (Wong, 2008). Lebih lanjut Kaplan (2001) menyatakan bahwa salah satu alasan mengapa manajer melakukan praktik manajemen laba adalah uang. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Wardana (2018) mengindikasikan bahwa LOM berpengaruh positif terhadap perilaku manajer dalam memutuskan untuk melakukan manajemen laba atau tidak.

Shafer (2015) mengatakan bahwa ketika karyawan merasakan iklim tidak etis di sebuah organisasi atau instruksi dari atasan, maka mereka cenderung meminimalisasi pentingnya etika perusahaan dan tanggung jawab sosial untuk merasionalkan keputusan melakukan praktik manajemen laba. Budaya organisasi akan memengaruhi individu dalam perusahaan untuk berperilaku etis ketika budaya organisasi tersebut dapat berjalan seperti sistem formal (Trevino, 1986). Sebaliknya, karyawan akan mengesampingkan pentingnya etika perusahaan sebagai hasil refleksi dari aktivitas manajemen atas yang tidak menjunjung tinggi perilaku etis (Shafer, 2015). Dengan adanya evaluasi tentang persepsi iklim etis organisasi mungkin dapat meningkatkan pentingnya penerapan etika bagi para peneliti dan praktisi bisnis (Martin & Cullen, 2006). Penelitian ini akan menguji apakah iklim etis organisasi dapat memengaruhi perilaku individu untuk melakukan manajemen laba. Karyawan beranggapan bahwa tindakan manajemen laba dapat meningkatkan bonus, hal itu wajar jika pada iklim organisasi yang tidak mendukung kegiatan etis. Karyawan akan mengesampingkan pentingnya etika perusahaan sebagai hasil refleksi dari aktivitas manajemen atas yang tidak menjunjung tinggi perilaku etis (Shafer, 2015).

Solusi atas masalah moral hazard dapat mempertimbangkan masalah moral dan etika manajer, serta kepercayaan terhadap nilai-nilai spiritual yang universal seperti kejujuran, bijaksana, pahala dan dosa. Solusi moral ini dikemukakan oleh (Kriswantini, 2015).

Manajemen diberi penyadaran spiritual dalam menjalankan hidup dan juga mengelola perusahaan agar keputusan manajemen memiliki dampak yang menguntungkan bagi semua pihak. Uang atau materialitas bukanlah tujuan akhir hidup manusia. Ada banyak nilai kehidupan yang harus dimiliki setiap manusia. Materialisme (bonus) bukanlah motivasi utama dan tujuan akhir di tempat kerja. Motivasinya adalah menemukan makna dari pekerjaannya dan bagaimana manfaatnya bagi dirinya sendiri dan orang lain. Menghormati kepentingan orang lain, jujur, bertanggung jawab baik kepada sesama manusia maupun kepada Tuhan, bekerja untuk beribadah, merupakan beberapa nilai kehidupan yang bisa ditanamkan kepada manajemen. Apabila manajer dan karyawan menyadari hal tersebut, maka perilaku moral hazard bisa dikurangi. Manajemen akan mempunyai self-control, akan merasa bahwa apa yang diperbuat selalu dilihat oleh Tuhan. Oleh karena itu akan berhati-hati dalam melakukan sesuatu.

Seseorang dengan tingkat spiritual tinggi cenderung berperilaku yang dapat berdampak baik bagi orang lain (Kriswantini, 2015). Spiritual mempresentasikan tingkat kesadaran atas dampak perilaku setiap individu terhadap orang lain, yang mencakup prinsip, nilai, etika dan perilaku individu. Manajer dengan tingkat spiritual yang tinggi, maka kecenderungannya untuk berperilaku moral hazard menjadi rendah karena menyadari dampak perilakunya tidak baik bagi orang lain terutama pemegang saham.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Wardana (2018) yang berjudul "Pengaruh Love of Money dan Iklim Etis Organisasi terhadap Manajemen Laba". Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menambahkan variabel spiritual sebagai faktor individu lainnya yang memengaruhi praktik manajemen laba.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Theory of Planned behavior

Pada penelitian Ajzen (1991) menjelaskan bahwa perilaku seseorang berhubungan dengan niat seseorang melakukan perilaku tersebut. Niat perilaku dipengaruhi oleh sikap seseorang terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol terhadap perilaku yang dirasakan. Lebih jauh, sikap terhadap perilaku tergantung pada faktor ekstrinsik (sosial) dan kontrol terhadap perilaku yang dirasakan tergantung pada sumber daya (income) yang dimiliki individu. Sikap terhadap perilaku memengaruhi niat seseorang yang mendasari melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Selanjutnya, norma subjektif merupakan persepsi individual bahwa sebagian besar orang yang penting di dalam hidupnya berpikir tentang harus atau tidaknya individu melakukan sesuatu (Ajzen & Fishbein, 1980). Kontrol terhadap perilaku yang dirasakan merupakan persepsi individual kemudahan dan kesulitan dalam melakukan

perilaku yang menarik bagi dirinya, ada tidaknya peluang dan sumber daya yang dibutuhkan (Ajzen, 1991).

Teori Keagenan

Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan hubungan keagenan sebagai kontrak atau ikatan perjanjian antara satu atau lebih individu (prinsipal) dengan individu lainnya (agen) yang berisi pendelegasian wewenang dari prinsipal kepada agen dalam pembuatan keputusan. Sedangkan menurut Gultom dan Diyanty (2013) dalam Mahayana (2015), teori keagenan berawal dari ketidakmampuan pemilik perusahaan (prinsipal) untuk mengelola perusahaan sendiri, sehingga harus melakukan kontrak dengan para eksekutif (agen) untuk menjalankan perusahaan. Wujud nyata teori agensi terdapat pada kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak (Saputri, 2012).

Manajer sebagai agen seharusnya dapat bertanggungjawab secara moral untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (prinsipal), meskipun para manajer tersebut juga memiliki kepentingan masing-masing demi kesejahteraan hidup mereka sendiri. Keadaan tersebut akan terjadi karena beberapa perbedaan yang terjadi dalam sebuah perusahaan, sehingga dengan adanya beberapa perbedaan kepentingan tersebut kemudian menimbulkan konflik keagenan, dimana konflik keagenan ini memberi kesempatan kepada para manajemen untuk melakukan rekayasa dalam mengelola laba yang disebut dengan manajemen laba. Tujuan pihak manajemen melakukan rekayasa ini adalah untuk menghindari kerugian, mendapatkan kompensasi, memenuhi target laba, dan analyst forecast (Koyuimirsya, 2011), sehingga dengan adanya praktik manajemen laba tersebut dapat dijelaskan melalui teori agensi.

Saputri (2012) menyatakan bahwa teori agensi dilandasi oleh tiga asumsi, yaitu:

- a) Asumsi tentang sifat dasar manusia, manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (self interest), memiliki keterbatasan rasionalitas, dan tidak menyukai resiko.
- b) Asumsi tentang keorganisasian, adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya asimetri informasi antara prinsipal dan agen.
- c) Asumsi tentang informasi, informasi dipandang sebagai barang komoditas yang dapat diperjualbelikan.

Love Of Money

Beberapa manajer memutuskan untuk terlibat dalam manajemen laba dan beberapa yang lainnya tidak (Greenfield et al., 2008). Manajemen laba dapat terjadi ketika manajer mempunyai pertimbangan dalam menyajikan laporan keuangan dan menyusun transaksi untuk mengubah laporan keuangan yang dapat menyestatkan stakeholders (Wardana,

2018). Berdasarkan Teori Keagenan, manajer berada pada posisi yang dilematis ketika harus memutuskan kedudukannya sebagai agen di sebuah perusahaan. Hubungan antara agen dan prinsipal dapat menimbulkan konflik ketika muncul konflik kepentingan di antara keduanya (Messier et al., 2006). Sebagai agen, di satu sisi manajer seharusnya mengambil keputusan yang dapat menguntungkan prinsipal, tetapi di sisi lain manajer mempunyai pertimbangan untuk dapat memperoleh bonus yang lebih tinggi dengan cara menaikkan laba. Hal itulah yang mendorong manajer menyajikan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan keadaan perusahaan yang sesungguhnya. Tindakan memaksimalkan bonus muncul karena adanya keinginan, keserakahan (Sloan, 2002), dan sifat materialisme (Belk, 1985) manusia untuk memiliki uang yang disebut dengan love of money (LOM). LOM merupakan akar penyebab dari skandal keuangan perusahaan (Tang dan Chiu, 2003) dan mengindikasikan persepsi etis yang rendah dalam situasi bisnis (Wong, 2008). Lebih lanjut Kaplan (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa uang merupakan salah satu alasan manajer untuk melakukan manajemen laba. Penelitian sebelumnya Wardana (2018) mengindikasikan bahwa LOM berpengaruh terhadap perilaku manajer dalam memutuskan untuk melakukan manajemen laba atau tidak.

Spiritual

Spiritual adalah proses pencarian makna dan tujuan dalam hidup seorang individu yang dapat berdampak pada individu lain dan lingkungan. Spiritual dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Nurtjahjanti, 2010). Saat ini, baik pemilik, pimpinan, maupun karyawan perusahaan mulai menyadari pentingnya pemenuhan kebutuhan spiritual untuk mencapai keberhasilan perusahaan (Nurtjahjanti, 2010). Pengembangan spiritual dalam organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap individu serta kinerja organisasi, sehingga banyak perusahaan yang mendorong pengembangan spiritual.

Harrington et al. (2001), seperti dikutip oleh Chen dan Sheng (2013) menyatakan bahwa pergeseran paradigma globalisasi di awal abad ke-21 yang merupakan era informasi mendorong terjadinya masalah spiritual dan kesadaran spiritual yang dihasilkan dari tempat kerja. Definisi spiritual pada dunia kerja adalah kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mampu mendorong karyawan mendapatkan pengalaman transenden yang didapat melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan individu terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Nurtjahjanti, 2010).

Berdasarkan definisi dari Nurtjahjanti (2010) di atas, terdapat empat komponen spiritual dalam pekerjaan. Pertama, nilai individu yang meliputi kebajikan, perikemanusiaan, integritas, keadilan, mutualitas, penerimaan, rasa hormat, tanggung jawab, dan kepercayaan. Kedua, pengalaman transenden, yaitu bagaimana individu merasa melakukan perubahan melalui pelayanan terhadap orang lain, sehingga individu tersebut dapat merasakan makna dan tujuan dalam hidupnya. Ketiga, rasa terhubung yang meliputi perasaan dipahami dan dihargai melalui interaksi sosial dan keanggotaan. Keempat, perasaan bahagia dan terlengkapi, yaitu individu akan merasa bahwa pekerjaannya dapat membuatnya merasa terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dan sesuatu yang penting bagi kehidupan pribadinya dan juga membawa kebahagiaan bagi dirinya.

Spiritual dalam dunia kerja akan menghasilkan hal-hal positif baik untuk karyawan maupun perusahaan. Litzsey (2003) berpendapat bahwa dengan melibatkan aspek spiritual di tempat kerja, karyawan akan merasakan menemukan makna dan tujuan dalam hidupnya. Hal ini dapat membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi, memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi, serta penurunan tingkat absensi karyawan.

Iklm Etis Organisasi

Iklm etis organisasi merupakan hasil refleksi dari sikap manajemen dan perilaku-perilaku yang mengarah pada etika (Victor & Cullen, 1988) dan terdiri dari tiga konstruk multidimensional yang terdiri dari budaya etis organisasi, tone of the top, dan kepemimpinan etis (Wardana, 2018). Lebih jauh, (Shafer, 2015) berpendapat bahwa ketika karyawan merasakan iklim tidak etis di sebuah organisasi atau instruksi dari atasan, maka mereka cenderung meminimalisasi pentingnya etika perusahaan dan tanggung jawab sosial untuk merasionalkan keputusan agresif manajemen laba. Budaya organisasi akan memengaruhi individu dalam perusahaan untuk berperilaku etis ketika budaya organisasi tersebut dapat berjalan seperti sistem formal (Trevino, 1986).

Sebaliknya, karyawan akan mengesampingkan pentingnya etika perusahaan sebagai hasil refleksi dari aktivitas manajemen atas yang tidak menjunjung tinggi perilaku etis (Shafer, 2015). Dengan adanya evaluasi tentang persepsi iklim etis organisasi mungkin dapat meningkatkan pentingnya penerapan etika bagi para peneliti dan praktisi bisnis (Martin & Cullen, 2006). Penelitian ini berusaha untuk menguji apakah iklim etis organisasi dapat memengaruhi perilaku individu untuk melakukan manajemen laba. Karyawan menganggap bahwa tindakan manajemen laba untuk meningkatkan bonus merupakan hal yang wajar jika berada dalam iklim organisasi yang tidak mendukung kegiatan etis.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Love of Money (LOM) dan Manajemen Laba

LOM merupakan akar penyebab dari skandal keuangan perusahaan (Tang & Chiu, 2003) dan mengindikasikan persepsi etis yang rendah dalam situasi bisnis (Wong, 2008). Karyawan yang memiliki tingkat LOM tinggi akan melakukan apapun demi mendapatkan uang yang banyak dan juga bonus yang melimpah. Salah satunya melakukan praktik manajemen laba. Lebih lanjut Kaplan (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa uang merupakan salah satu alasan manajer untuk melakukan manajemen laba. Ditegaskan oleh penelitian sebelumnya Wardana (2018) mengindikasikan bahwa LOM berpengaruh terhadap perilaku manajer dalam memutuskan untuk melakukan manajemen laba atau tidak.

H1: Manajer yang memiliki tingkat LOM tinggi lebih cenderung melakukan praktik manajemen laba daripada manajer yang memiliki tingkat LOM rendah.

Pengaruh Iklim Etis Organisasi dan Manajemen Laba

Adanya evaluasi tentang persepsi iklim etis organisasi mungkin dapat meningkatkan pentingnya penerapan etika bagi para peneliti dan praktisi bisnis (Martin & Cullen, 2006). Penelitian ini berusaha untuk menguji apakah tingkat iklim etis organisasi dapat memengaruhi perilaku individu untuk melakukan manajemen laba. Karyawan menganggap bahwa tindakan manajemen laba untuk meningkatkan bonus merupakan hal yang wajar jika berada dalam iklim organisasi yang tidak mendukung kegiatan etis. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardana (2018) juga menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat iklim etis organisasi tinggi akan mengurangi potensi manajer melakukan manajemen laba.

H2: Manajer yang memiliki tingkat iklim etis organisasi rendah lebih cenderung melakukan praktik manajemen laba daripada manajer yang memiliki tingkat iklim etis organisasi tinggi.

Pengaruh Spiritual dan Manajemen Laba

Perusahaan yang ingin berhasil harus berupaya semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan spiritual (Nurtjahjanti, 2010). Pengembangan spiritual dalam organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap individu serta kinerja organisasi, sehingga banyak perusahaan yang mendorong pengembangan spiritual. Dengan demikian tingkat spiritual tinggi akan lebih cenderung tidak melakukan praktik manajemen laba daripada tingkat spiritual rendah. Penelitian Bhunia dan Mukhuti (2011) mengatakan bahwa spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi manajemen laba. Penelitian lainnya, (Ebaugh, 2002) spiritual individu membantu menghindari perilaku yang dapat membahayakan perkembangan karir.

H3: Manajer yang memiliki tingkat spiritual rendah lebih cenderung melakukan praktik manajemen laba daripada manajer yang memiliki tingkat spiritual tinggi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei. Menurut Sugiyono (2013, pp. 14) penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang memiliki nilai prediktif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Populasi dan Sampel

Responden yang akan menjadi objek penelitian ini adalah manager dengan unit analisis *lower management* dan *middle management* pada industri pengolahan pakan ternak (*Feedmill*) di Jawa Timur. Target populasi adalah 22 perusahaan dengan batasan populasi hanya pada divisi *marketing/sales* pada tingkat *lower management (supervisor marketing)* dan *middle management (marketing manager)*, yaitu $2 \times 22 = 44$.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh/sensus. Metode sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian ini akan mengambil seluruh karyawan yang ada di departemen *marketing Feedmill* yang memiliki jabatan *lower manager (supervisor)* dan *middle manager (manager marketing)* dengan total 44 orang responden.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasionaliasi Variabel

Variabel	Dimensi	Item	Skala	Sumber
Motivasi Manajemen Laba / <i>Earnings Management Motivation</i> (EMM) (Y)	Sikap & keyakinan / <i>Attitude and conviction</i> (AC)	1 - 14	Ordinal	Cheng & Sheng, 2013
	Tekanan dari pihak terafiliasi / <i>Pressure from affiliated parties</i> (PA)	15 - 20		
<i>Love of Money</i> (LOM) (X1)	<i>Importance</i> (I)	1 - 5	Ordinal	Tang & Chiu, 2003
	<i>Succes</i> (S)	6 - 9		
	<i>Motivator</i> (M)	10 - 13		
	<i>Rich</i> (R)	14 - 17		
Iklim Etis Organisasi (X2)	<i>Egoistic</i> / <i>Egoistic</i>	1 - 4	Ordinal	Koh & Boo, 2001
	<i>Benevolence</i> / <i>Benevolence</i>	5 - 8		
	<i>Principle</i> / <i>Principle</i>	9 - 12		
Spiritualitas Tempat Kerja (WS) (X3)	Rasa bermakna dalam Pekerjaan / <i>Meaningful work</i> (MW)	1 - 7	Ordinal	Milliman, 2003
	Rasa kebermasyarakatan / <i>Sense of community</i> (SC)	8 - 16		
	Keselarasn nilai / <i>Allignment of value</i> (AV)	17 - 21		

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (*love of money*, iklim etis organisasi, dan spiritualitas tempat kerja) dengan variabel dependen (motivasi manajemen laba). Ketepatan model regresi (*goodness of fit*) dalam memprediksi variabel dependen diukur menggunakan Uji F pada tingkat keyakinan 95%. Koefisien determinasi atau R square akan menunjukkan besarnya perubahan atau variasi suatu variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2011). Uji t (t-test) dalam analisis regresi untuk menguji signifikansi variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dari statistik ini adalah sebagai berikut:

- o Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H0 gagal ditolak
- o Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 44 responden departemen *Sales/Marketing* industri pakan ternak se Jawa Timur, dengan unit analisis *lower* dan *middle manager*. Dari 44 responden yang direncanakan, seluruhnya mengembalikan dan mengisi kuesioner, dan seluruhnya dapat diolah. Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
<u>Jenis Kelamin:</u>		
Pria	36	81.82%
Wanita	8	18.18%
Jumlah	44	100%
<u>Lama Bekerja:</u>		
< 3 Tahun	11	25.00 %
Diatas 3 – 5 Tahun	11	25.00 %
Diatas 5 – 10 Tahun	13	29.55 %
> 10 Tahun	9	20.45 %
Jumlah	44	100%

Analisis Reliabilitas

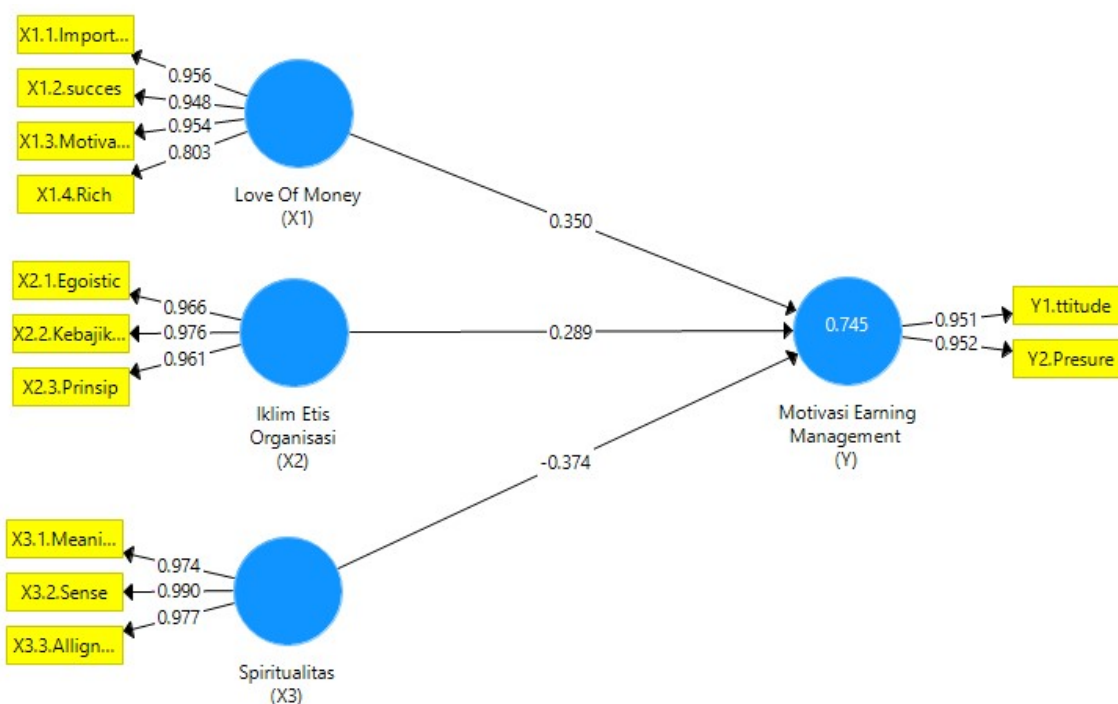
Pengujian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Software SPSS memberikan fasilitas untuk pengujian reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Disini pengurangannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel dan dapat diterima jika memberikan nilai Alpha > 0,7 (Sekaran, 1992). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan software komputer SPSS versi 23 dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Dimensi	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Importance</i>	0,958	0,700	Reliabel
<i>Succes</i>	0,914	0,700	Reliabel
<i>Motivator</i>	0,857	0,700	Reliabel
<i>Rich</i>	0,936	0,700	Reliabel
<i>Egoistic</i>	0,852	0,700	Reliabel
<i>Kebajikan</i>	0,916	0,700	Reliabel
<i>Princip</i>	0,935	0,700	Reliabel
<i>Meaningfull Work</i>	0,941	0,700	Reliabel
<i>Sense of Community</i>	0,960	0,700	Reliabel
<i>Alignment of Value</i>	0,924	0,700	Reliabel
<i>Attitude of Conviction</i>	0,967	0,700	Reliabel
<i>Pressure from affiliated</i>	0,951	0,700	Reliabel

Analisis Model Partial Least Square



Gambar 1. Hasil Estimasi PLS

Gambar 4.1 menampilkan hasil outer masing-masing pernyataan dari keempat variabel yaitu *Love of Money* (LOM), Iklim Etis Organisasi, Spiritualitas (WS) dan Motivasi Manajemen Laba (EMM). Masing-masing nilai outer yang dihasilkan telah memenuhi syarat yaitu $> 0,5$.

Pengujian Hipotesis

Evaluasi Outer Model

Pada evaluasi *outer* model akan dilakukan pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, validitas konstruk dan *composite reliability*. Berikut ini akan dijelaskan hasil pada masing-masing pengujian:

a) *Convergent Validity*

Hasil pengujian ini diketahui bahwa nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel *love of money*, iklim etis organisasi, spiritualitas dan motivasi manajemen laba semuanya bernilai $> 0,50$. Dengan demikian disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity* dan validitas pada masing-masing variabel indikator dapat mengukur dengan tepat.

b) *Discriminant Validity*

Pengujian ini dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel *Love of Money*, Iklim Etis Organisasi, Spiritualitas dan motivasi manajemen laba memiliki nilai loading factor terbesar pada variabel itu sendiri dibandingkan pada variabel lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dalam variabelnya masing-masing. Selain itu, *discriminant validity* juga mengukur sejauh mana indikator-indikator tersebut berbeda dengan indikator yang lainnya pada variabel yang berbeda pula.

c) Validitas Kontrak

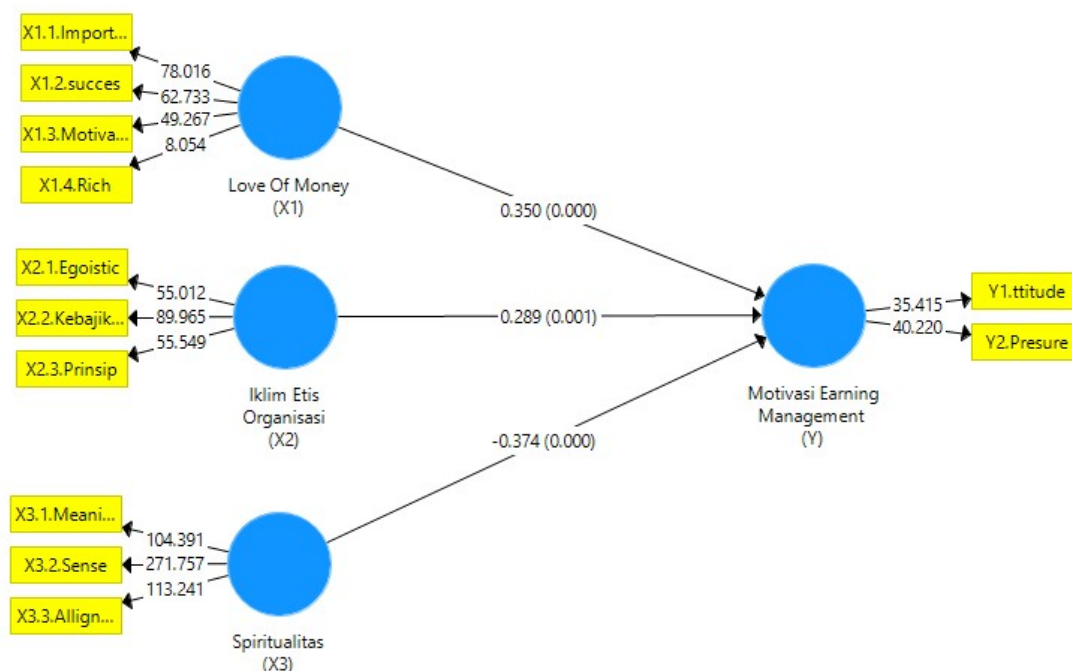
Berdasarkan pengujian ini diketahui bahwa nilai AVE masing-masing indikator pada variabel *Love of Money*, Iklim Etis Organisasi, Spiritualitas dan motivasi manajemen laba semuanya bernilai $> 0,50$. Uji validitas konstruk adalah untuk memastikan indikator tersebut memang konstruk dari variabel latennya. Dengan demikian disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

d) *Composite Reliability*

Dari hasil pengujian ini diketahui bahwa nilai *composite reliability* masing-masing indikator pada variabel *Love of Money*, Iklim Etis Organisasi, Spiritualitas dan motivasi manajemen laba semuanya bernilai $> 0,60$ dengan kata lain indikator tersebut konsisten dalam pengukuran ini. Dengan demikian disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *composite reliability*.

Evaluasi Inner Model

Pada evaluasi inner model akan dilakukan pengujian r-square dan uji hipotesis. Gambar 2 berikut menunjukkan hasil pada masing-masing pengujian:



Gambar 2. Hasil Inner Model

Tabel 4. Penilaian Goodness of Fit

Variabel	R-Square
Love of Money	0.725
Iklim Etis Organisasi	
Spiritualitas	
Motivasi Earning Management	

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa R² sebesar 0.725 atau sama dengan 72,5%. Hal ini berarti variabel Love of Money, Iklim Etis Organisasi dan Spiritualitas mampu menjelaskan variabilitas kontrak motivasi manajemen laba sebesar 72,5% dan sisanya sebesar 27,5% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Inner Weight

Pengujian hipotesis pengaruh antara variabel *Love of Money*, Iklim Etis Organisasi, Spiritualitas dan motivasi manajemen laba harus memenuhi syarat, yaitu pengaruh variabel bebas dan variabel terikat harus signifikan. Hasil estimasi pengaruh langsung dan tidak dengan menggunakan metode *partial least square* didasarkan pada nilai t-statistic yang harus > 1,96. Tabel 5 menunjukkan hasil estimasi pengaruh langsung.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Path Koefisien	Mean	Standard Error	T-Statistics	P Values	Keterangan
LOM → EMM	0.350	0.365	0.094	3.740	0.000	Berpengaruh signifikan
IEO → EMM	0.289	0.285	0.083	3.495	0.001	Berpengaruh signifikan
MW → EMM	-0.374	-0.369	0.088	4.261	0.000	Berpengaruh signifikan

H1: Love of Money Berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Manajemen Laba

Berdasarkan inner model dapat diketahui bahwa variabel LOM memiliki koefisien sebesar 0, 350 dan nilai t sebesar 3,740. Nilai t sebesar 3,740 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan pada $\alpha = 7\%$ untuk pengujian satu sisi karena $t(1,96) > 3,740$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

H2: Iklim Etis Organisasi Berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Manajemen Laba

Berdasarkan inner model dapat diketahui bahwa variabel IEO memiliki koefisien sebesar 0, 289 dan nilai t sebesar 3,495. Nilai t sebesar 3,495 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan pada $\alpha = 7\%$ untuk pengujian satu sisi karena $t(1,96) > 3,495$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima diterima.

H3: Spiritualitas Berpengaruh negatif signifikan terhadap Motivasi Manajemen Laba

Berdasarkan inner model dapat diketahui bahwa variabel IEO memiliki koefisien sebesar -0,374 dan nilai t sebesar 4,261. Nilai t sebesar 4,261 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan pada $\alpha = 7\%$ untuk pengujian satu sisi karena $t(1,96) > 4,261$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Pengaruh Love of Money terhadap Motivasi Manajemen Laba

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Love of Money memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi manajemen laba. Semakin besar keinginan Love of Money akan meningkatkan seseorang melakukan Manajemen Laba. Berdasarkan hasil yang diperoleh Love of Money (LOM) membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi Manajemen Laba, sehingga hipotesis ini diterima. Dari temuan-temuan sebelumnya (Tang dan Chiu, 2003) yang mengindikasikan bahwa LOM mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan manajemen laba. Penelitian sebelumnya

dari Kaplan (2001) bahwa uang merupakan alasan seseorang melakukan manajemen laba. LOM sebagai akar permasalahan Manajer melakukan manajemen laba. Logikanya, Manajer yang mempunyai tingkat LOM tinggi cenderung melakukan manajemen laba dibandingkan dengan Manajer yang mempunyai tingkat LOM rendah. Melalui Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) menjelaskan bahwa perilaku individu didorong oleh adanya niat perilaku dalam diri individu tersebut. Niat perilaku dipengaruhi sikap dari individu. Selanjutnya, sikap dari individu dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik (sosial) dan kontrol dari dalam diri individu yang berupa sumber daya dan adanya peluang. Dengan demikian, kemungkinan individu yang tidak dapat mengontrol sumber daya yang ada dalam dirinya (LOM) dan adanya peluang di dalam sebuah perusahaan untuk berperilaku tidak etis maka individu tersebut lebih cenderung melakukan manajemen laba. Oleh karena itu, individu dengan mentalitas LOM tinggi memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan manajemen laba di sebuah organisasi dibandingkan dengan individu dengan LOM rendah.

Pengaruh Iklim Etis Organisasi terhadap Motivasi Manajemen Laba

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini membuktikan bahwa Iklim Etis Organisasi (IEO) memiliki pengaruh positif terhadap motivasi manajemen laba. Manajer yang berada pada kondisi iklim etis rendah lebih cenderung melakukan manajemen laba daripada manajer yang berada pada kondisi iklim etis tinggi. Berdasarkan hasil yang diperoleh Iklim Etis Organisasi membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi manajemen laba sehingga hipotesis ini diterima. Penelitian Martin and Cullen (2006) dan Shafer (2015) menyatakan bahwa iklim etis organisasi mempengaruhi perilaku manajemen laba ataupun perilaku non etis lainnya. Temuan tersebut mendukung penelitian Domino et al (2015) bahwa faktor situasional dan faktor internal mempengaruhi perilaku etis individu. Individu akan melakukan penilaian secara kontinyu tentang standar moral dalam dirinya dan membandingkan dengan lingkungan di mana dia berada. Individu tersebut akan berusaha untuk dapat diterima di lingkungannya dengan cara menyesuaikan standar moral dalam dirinya dengan standar moral yang ada di lingkungannya yang disebut dengan iklim etis (Bandura, 1986). Oleh karena itu, organisasi dapat lebih memfokuskan perhatiannya terhadap pembentukan situasi yang dapat mencegah adanya manajemen laba yaitu menciptakan iklim etis organisasi yang tinggi. Temuan ini juga berhasil membuktikan Social Cognitive Theory dari Bandura (1986) yang menyatakan bahwa faktor internal seperti moralitas, reaksi afektif, dan standar moral individu serta lingkungan dapat berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain sehingga menentukan outcome. Outcome dapat mengarah pada perilaku etis dan tidak etis.

Pengaruh Spiritualitas terhadap Motivasi Manajemen Laba

Hasil hipotesis ketiga dalam penelitian ini membuktikan bahwa Spiritualitas memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi manajemen laba. Semakin tinggi spiritualitas yang dimiliki seorang Manajer maka cenderung tidak melakukan manajemen laba. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden dengan tingkat spiritual tinggi cenderung tidak akan melakukan manajemen laba dibandingkan dengan responden dengan tingkat spiritual rendah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran spiritual di tempat kerja, maka motivasi untuk melakukan manajemen laba akan semakin menurun secara signifikan, dan sebaliknya. Penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara Spiritualitas (WS) dengan motivasi manajemen laba (EMM). Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk mengembangkan kesadaran spiritual di tempat kerja mampu meredam kecenderungan manajemen melakukan manajemen laba. Hasil penelitian ini semakin menguatkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rochmah dan Prihatiningtias (2012), Lam Mo (2012), Rahman et al. (2012), serta Chen dan Sheng (2013). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kriswantini (2016) yang menunjukkan bahwa Spiritualitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi manajemen laba, semakin tinggi spiritualitas tempat kerja maka semakin tinggi motivasi manajemen laba.

KESIMPULAN, SARAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN

Penelitian ini telah berhasil menunjukkan bukti bahwa terdapat pengaruh Love of Money (LOM) terhadap Motivasi Manajemen Laba (EMM). Individu yang mempunyai LOM tinggi mempunyai keinginan dan keserakahan untuk mendapatkan uang (Sloan, 2002), sehingga akan melakukan segala cara untuk mendapatkan lebih banyak uang termasuk melakukan manajemen laba. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat dari Kaplan (2001) bahwa uang dapat mendorong seorang individu melakukan manajemen laba. Selain itu, Manajer yang mempunyai LOM tinggi akan cenderung untuk memaksimalkan bonus sehingga Manajer akan menyajikan informasi yang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan sesungguhnya. Hal tersebut sesuai dengan teori keagenan yang telah dikemukakan oleh Jensen dan Meckling.

Penelitian ini menguji tingkat iklim etis organisasi yang akan mempengaruhi Manajer melakukan manajemen laba. Penelitian ini mengusulkan adanya penciptakan iklim etis organisasi yang tinggi misalnya dengan adanya kode etik perusahaan, penguatan pengetahuan kode etik perusahaan secara berkala, menciptakan perilaku etis di manajemen tingkat atas, dan memberikan sanksi yang tegas pada pelanggar etika. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya iklim etis organisasi yang tinggi terbukti mampu mengurangi

kecenderungan Manajer melakukan manajemen laba. Hal ini sesuai dengan Social Cognitive Theory dari Bandura (1986) yang menyatakan bahwa faktor internal seperti moralitas, reaksi afektif, dan standar moral individu serta lingkungan dapat berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain sehingga menentukan perilaku yang mengarah kepada etis dan tidak etis.

Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara Spiritualitas (WS) dengan motivasi manajemen laba (EMM). Hasil penelitian tentang keterkaitan WS dengan EMM ini makin menguatkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rochmah dan Prihatiningtias (2012), Lam Mo (2012), Rahman et al. (2012), serta Chen dan Sheng (2013). Dalam hubungan keagenan, manajemen, akuntan, dan auditor memiliki informasi yang lebih baik daripada para pemegang saham dan pihak pemangku kepentingan lainnya (teori informasi asimetri). Kondisi ini membuat manajer dengan kesadaran emosional dan spiritual yang lemah akan semakin termotivasi untuk melakukan manajemen laba, sebaliknya jika manager memiliki kesadaran emosional dan spiritual yang kuat, akan semakin mampu meredam motivasi manajemen laba.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi manajemen laba yang dipengaruhi oleh Love of Money, Iklim Etis Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap hasil kinerja perusahaan dan membahayakan keuangan perusahaan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel yang digunakan sehingga tidak terbatas level Manajer pada divisi marketing saja, namun mencakup jabatan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Belk, R. W. (1985). Materialism: Trait Aspects of Living in the Material World. *Journal of Consumer Research*, 12(3), 265-280.
- Bhunia, A., & Mukhuti, S. S. (2011). Workplace Spirituality on Motivations for Earnings Management-an Empirical Analysis. *Business Management Dynamics*, 1(4), 73-78.
- Chen, M. C., & Sheng, C. W. (2013). Workplace Spirituality and Earnings Management Motivations. *International Journal of Business and Information*, 8(2), 267-298.
- Tehrani, H., Cornett, M. M., Marcus, A. J., & Saunders, A. (2006). Earnings Management, Corporate Governance, and True Financial Performance. *Corporate Governance, and True Financial Performance (January 2006)*.
- Ebaugh, H. R. (2002). Return of the Sacred: Reintegrating Religion in the Social Sciences. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 41(3), 385-395.
- Greenfield, A. C., Norman, C. S., & Wier, B. (2008). The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 419-434.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.

- Kaplan, S. E. (2001). Ethically Related Judgments by Observers of Earnings Management. *Journal of Business Ethics*, 32(4), 285-298.
- Kriswantini, D. (2015). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Umur, Lamanya Bekerja dan Pendapatan per Bulan terhadap Motivasi Manajemen Laba* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Nurtjahjani, H. (2010). Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 7(1), 27-30.
- Richardson, V. J. (1998). Information Asymmetry and Earnings Management: Some Evidence. <http://ssrn.com>. <https://doi.org/10.2139/ssrn.83868>.
- Saputri, E. Y., & Sudarno, S. (2012). *Pengaruh Manipulasi Aktivitas Riil Melalui Arus Kas Kegiatan Operasi terhadap Kinerja Pasar dengan Laba sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro).
- Shafer, W. E. (2015). Ethical climate, social responsibility, and earnings management. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 43-60.
- Singhapakdi, A. (1993). Ethical perceptions of marketers: The interaction effects of Machiavellianism and organizational ethical culture. *Journal of Business Ethics*, 12(5), 407-418.
- Tang, T. L. P., & Chiu, R. K. (2003). Income, Money Ethic, Pay Satisfaction, Commitment, and Unethical Behavior: Is the Love of Money the Root of Evil for Hong Kong Employees?. *Journal of business ethics*, 46(1), 13-30.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of management Review*, 11(3), 601-617.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Wardana, L. K. (2018). Pengaruh Love of Money dan Iklim Etis Organisasi terhadap Manajemen Laba: Studi Eksperimental. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah dan Audit*, 5(1), 32-44.
- Wong, H. M. (2008). Religiousness, Love of Money, and Ethical Attitudes of Malaysian Evangelical Christians in business. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 169-191.