

**PENGARUH *LOVE OF MONEY* DAN IKLIM ETIS ORGANISASI TERHADAP
NIAT MELAKUKAN MANAJEMEN LABA**

Linda Kusumastuti Wardana

Program Vokasi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
lindawardana@umy.ac.id

Abstract

This study is a 2x2 experiment which aims to test the effects of love of money and the ethical climate of the organization on earnings management. This study used 64 students of Master of Accounting. The student decisions represent manager's belief on performing earnings management when organizational ethical climate and love of money were presented. ANOVA test results indicate that the degree of love of money affects manager's belief to perform earnings management, organizational ethical climate affects manager's belief to perform earnings management, and the influence of love of money interact with ethical climate of organization on the manager's belief to perform earnings management. Thus, all of hypotheses in this study are supported.

Keywords: *love of money, organizational ethical climate, earnings management.*

Latar Belakang

Banyak perusahaan besar jatuh karena terlibat dalam skandal keuangan perusahaan. Skandal keuangan yang terjadi di beberapa perusahaan besar di Indonesia bahkan di dunia salah satunya dilatarbelakangi oleh perilaku manajemen laba. Manajemen laba mendorong terjadinya skandal keuangan di beberapa perusahaan besar seperti Enron, Merck, Allied Carpet, Sunbeam, World Com, dan mayoritas perusahaan di Amerika Serikat. Tipe praktik akuntansi dalam upaya melakukan manajemen laba antara lain dengan cara (1) mengubah hutang perusahaan induk luar negeri untuk menggelembungkan pendapatan (Enron), (2) mencatat pendapatan lebih cepat daripada seharusnya (Allied Carpet), (3) manipulasi pencatatan penghasilan yang besar dengan cara mencatat kembali pendapatan pada periode sebelumnya (Sunbeam) (Greenfield et al., 2008). Penelitian ini penting karena perlu adanya identifikasi faktor-faktor yang melatarbelakangi individu terlibat dalam manajemen laba. Manajemen laba dapat terjadi ketika manajer mempunyai pertimbangan dalam menyajikan laporan keuangan dan menyusun transaksi untuk mengubah laporan keuangan yang dapat menyesatkan *stakeholders* (Healey and Wahlen, 1999).

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 menyesatkan *stakeholders* (Healey and Wahlen, 1999). 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). Manusia mengejar uang bukan karena mereka miskin tetapi

karena secara psikologis mendambakan uang. Secara rasional dapat diterima jika individu dengan tingkat LOM tinggi akan termotivasi melakukan tindakan apapun untuk mendapatkan uang. Dengan demikian, individu yang mempunyai mentalitas LOM tinggi mungkin cenderung terlibat dalam perilaku tidak etis di dalam sebuah organisasi dibandingkan individu dengan LOM rendah (Tang and Chiu, 2003).

LOM merupakan akar penyebab dari skandal keuangan perusahaan (Tang and 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 yang dilakukan oleh Rahmawati (2012) mengindikasikan bahwa LOM berpengaruh terhadap perilaku manajer dalam memutuskan untuk melakukan manajemen laba atau tidak.

Selain LOM, Soltani (2014) beberapa area yang mungkin dapat menjadi penyebab utama skandal keuangan perusahaan dan mengklasifikasikan area tersebut menjadi 6 kategori, dua di antaranya adalah iklim etis organisasi dan kesalahan manajemen serta instruksi atasan dan kepemimpinan eksekutif. Iklim etis organisasi merupakan hasil refleksi dari sikap manajemen dan perilaku-perilaku yang mengarah pada etika (Victor and Cullen, 1988) dan terdiri dari tiga konstruk multidimensional yang terdiri dari budaya etis organisasi, *tone of the top*, dan kepemimpinan etis (Soltani, 2014).

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 mempengaruhi individu dalam perusahaan untuk berperilaku etis ketika budaya organisasi tersebut dapat berjalan seperti sistem formal (Trevino, 1986). Sebaliknya, karyawan akan mengabaikan pentingnya etika perusahaan sebagai hasil refleksi dari aktivitas manajemen atas yang tidak menjunjung tinggi perilaku etis (Shafer, 2015). Adanya evaluasi tentang persepsi iklim etis organisasi mungkin dapat meningkatkan pentingnya penerapan etika bagi para peneliti dan praktisi bisnis (Martin and Cullen, 2006). Penelitian ini berusaha untuk menguji apakah iklim etis organisasi dapat mempengaruhi niat individu untuk melakukan manajemen laba.

Penelitian ini mempunyai kontribusi teoretis, metoda, dan praktis. Dari segi teoretis. Pertama, penelitian ini menjadi penting karena penelitian sebelumnya [lihat penelitian Tang and Chiu (2003); Tang et al (2008); Tang and Chen (2008); Du and Tang (2005); Domino et al., (2015)] menguji LOM dan iklim etis organisasi secara terpisah. Interaksi kedua variabel tersebut dilakukan karena dengan melakukan interaksi akan lebih menggambarkan kondisi nyata dan LOM sering terjadi bersamaan dengan variabel lain dalam hal ini adalah iklim etis organisasi. Kedua, penelitian ini berusaha untuk melengkapi penelitian sebelumnya (Shafer, 2015) yang menggunakan *Ethical Climate Theory* (ECT) (Victor and Cullen, 1988) yang belum mampu mengungkap fenomena iklim etis organisasi secara komprehensif dari ranah psikologis. Penelitian ini menambahkan teori pendamping yaitu *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) yang memaparkan seluk beluk munculnya perilaku tidak etis dari aspek psikologis terkait dengan faktor situasional dan faktor internal. Ketiga, penelitian ini meneliti iklim etis organisasi secara menyeluruh meliputi konstruk multidimensional budaya etis organisasi, *tone of the top*, dan kepemimpinan etis. Penelitian sebelumnya Singhapakdi (1993) hanya meneliti dari segi budaya etis. Selain itu, Shafer (2015) meneliti persepsi akuntan dengan teknik survei tentang iklim etis organisasi berdasarkan tipe iklim etis organisasi di tempat mereka bekerja apakah termasuk tipe *egoistic*, *benevolent*, atau *principled*.

Kajian Literatur

1. Theory of Planned Behavior

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 mempengaruhi 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 and Fishbein, 1980). Norma subjektif mengarahkan kinerja perilaku seseorang hanya agar dapat diterima dimasyarakat (Jain et al., 2009). 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)

2. Teori Keagenan

Perusahaan merupakan kumpulan kontrak antara pemilik sumber daya ekonomis (prinsipal) dan manajer (agen) yang mengurus penggunaan dan pengendalian sumber daya tersebut. Hubungan keagenan sebagai sebuah hubungan antara satu atau lebih orang (prinsipal) yang menunjuk orang lain (agen) untuk melakukan sejumlah jasa sebagai bagian dari agen yang menyangkut pendelegasian sejumlah otoritas pembuatan keputusan kepada agen (Jensen and Meckling, 1976). Hubungan keagenan antara prinsipal dan agen ini dapat menimbulkan konflik berupa: (i) terjadinya asimetris informasi antara prinsipal dan agen. Manajemen secara umum memiliki lebih banyak informasi tentang perusahaan termasuk tentang posisi keuangan yang sebenarnya dan posisi operasi entitas dari pemilik; (ii) adanya konflik kepentingan karena prinsipal dan agen tidak mempunyai tujuan yang sama. Hal tersebut dapat mendorong manajer (agen) bertindak atau mengambil keputusan dengan mengutamakan kepentingan pribadi, tidak mengutamakan kepentingan prinsipal (pemilik) (Messier et al., 2006).

3. Manajemen Laba

Schipper (1989) mendefinisikan manajemen laba sebagai praktik intervensi secara sengaja terhadap pihak eksternal dalam proses pelaporan keuangan dengan tujuan untuk memperoleh beberapa keuntungan pribadi. Selanjutnya menurut Levitt Jr. (1998), manajemen laba merupakan sebuah permainan sulap akuntansi di mana realitas keuangan disembunyikan dari investor. Healey dan Wahlen (1999) juga menyebutkan bahwa yang menjadi motivasi seorang manajer terlibat dalam manajemen laba ada tiga, yaitu motivasi pasar modal, motivasi kontraktual, dan motivasi regulasi.

Tindakan yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan manajemen laba dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu mengubah metoda akuntansi dan melibatkan keputusan operasi (Fischer and Rosenzweig 1995). Artikel ini membagi tindakan manajemen laba yang melibatkan pengubahan metode akuntansi menjadi dua faktor, yaitu manipulasi akuntansi dan manipulasi persediaan. Tindakan manajemen laba yang melibatkan keputusan operasi juga dibagi dua, yaitu manipulasi beban operasi dan pendapatan operasi.

Di satu sisi, manajemen laba dianggap merupakan alat manajerial yang sah digunakan manajer untuk memaksimalkan pengembalian pemegang saham (Fischer and Rosenzweig, 1995). Di sisi lain, manajemen laba yang dilakukan oleh manajer dengan mengubah laporan keuangan perusahaan akan merugikan *stakeholders* yang lain. Dengan adanya manajemen laba, laporan keuangan tidak lagi merefleksikan secara tepat kondisi keuangan perusahaan sehingga akan menyesatkan *stakeholders* dalam mengambil keputusan.

4. *Love of Money*

Konsep *Love of Money* (LOM) pertama kali diperkenalkan oleh Tang (1992) dalam literatur psikologi. Tang and Chiu (2003) mendefinisikan pengukuran LOM merupakan sebuah pendapat atau perasaan subjektif tentang uang. Individu mengejar uang bukan karena mereka miskin tetapi karena secara psikologis mereka mendambakan uang. Secara logis, individu dengan mentalitas LOM tinggi akan termotivasi melakukan kegiatan apapun untuk mendapatkan uang dibandingkan dengan individu dengan LOM rendah.

Uang adalah salah satu motivasi individu melakukan manajemen laba (Kaplan, 2001). LOM dapat diukur dengan menggunakan *Money Ethics Scale* (Skala LOM). Skala LOM menghubungkan secara langsung antara uang dan ketamakan individu dengan mengukur nilai dari individu, keinginan, dan hasrat ketika individu tersebut menilai arti dan pentingnya uang bagi mereka (Tang and Chiu, 2003). Skala LOM telah banyak digunakan dalam penelitian baik pada bidang psikologi, akuntansi, manajemen [lihat penelitian Du and Tang, 2005; Rahmawati, 2012; Singhapakdi et al., 2013; Tang and Chiu, 2003]. Hal inilah yang menjadi landasan awal memasukkan LOM dalam mempengaruhi perilaku manajemen laba. Tang (1992) mengembangkan *Money Ethics Scale* dengan enam faktor untuk mengidentifikasi makna dari uang. Keenam faktor tersebut adalah sikap positif, sikap negatif (jahat), prestasi, kekuatan, manajemen uang, dan penghargaan diri.

LOM dapat menjadi akar penyebab dari perilaku tidak etis dengan beberapa alasan, yaitu, pertama, manajer sering menggunakan uang tidak hanya untuk menarik karyawan baru, tetapi juga untuk menahan dan memotivasi karyawan yang sudah ada agar loyalitas terhadap perusahaan tetap terjaga. Kedua, manajer cenderung akan memaksimalkan keuntungan pemegang saham dan hal tersebut akan mendorong manajer untuk membuat keputusan secara tidak etis sehingga mengesampingkan kepentingan pencapaian tujuan organisasional. Ketiga, hampir seluruh karyawan perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan bonus berupa uang daripada memaksimalkan kekayaan personal seperti ilmu (Kochan, 2002).

Greenfield et al. (2008) menemukan bahwa semakin tinggi komitmen profesional individu maka cenderung semakin rendah kemungkinan terlibat dalam manajemen laba dan cenderung tidak berperilaku oportunistis. Semakin rendah komitmen profesional individu maka semakin tinggi kecenderungan melakukan manajemen laba yang didorong oleh faktor psikologis dalam diri individu tersebut, salah satunya adalah LOM.

Penelitian sebelumnya oleh Rahmawati (2012) mengindikasikan bahwa *love of money* berdampak pada perilaku manajemen laba. Secara rasional, individu dengan LOM tinggi mungkin lebih termotivasi untuk melakukan apapun untuk mendapatkan uang dibandingkan dengan individu dengan LOM rendah. apapun untuk mendapatkan uang dibandingkan dengan individu dengan LOM rendah. Lebih lanjut, Ajzen (1991) melalui *Theory of Planned Behavior* 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. Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis yang dibangun adalah:

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

5. Iklim Etis Organisasi

Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) menjelaskan bahwa keyakinan dan motivasi manusia terbentuk dari adanya pertimbangan nilai dalam dirinya. Moralitas manusia harus menggambarkan bagaimana *moral reasoning* dalam hubungannya dengan faktor psikososial lainnya dapat mengatur perilaku moral manusia. Interaksi satu sama lain antara faktor personal dan faktor situasional (lingkungan) dapat menentukan keluaran (*outcome*). Individu mengatur perilakunya dengan melakukan penilaian secara kontinyu terhadap standar perilaku yang dimiliki, kemudian dibandingkan dengan lingkungan di mana dia berada atau dalam teori disebut iklim etis (Bandura, 1986).

Ethical Climate Theory (ECT) dikembangkan oleh Victor and Cullen (1988) yang mendefinisikan iklim etis organisasi sebagai persepsi organisasi tentang perilaku yang benar secara etis dan bagaimana isu etis dapat dikendalikan. Soltani (2014) lebih memerinci konsep iklim etis organisasi yaitu konstruk multidimensional yang berhubungan dengan budaya organisasi, *tone of the top*, dan kepemimpinan etis. Budaya etis organisasi menurut Victor and Cullen (1988) dipandang sebagai budaya persepsi sebagai hasil dari refleksi sikap dan perilaku etis manajemen. Selain itu Trevino and Weaver (2003) mendefinisikan budaya etis adalah aspek-aspek yang menstimulasi kode etik.

Brown et al., (2005) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai contoh perilaku normatif yang tepat melalui tindakan personal dan hubungan interpersonal dan mengajak individu lain untuk melakukan perilaku yang dicontohkan melalui komunikasi dua arah, *reinforcement*, dan pengambilan keputusan. *Tone of the top* didefinisikan sebagai sikap manajemen tingkat atas terkait dengan tanggung jawabnya dalam menciptakan kondisi organisasi. Sebuah kondisi organisasi akan mempengaruhi kesadaran karyawan untuk berperilaku etis maupun tidak etis (Soltani, 2014).

Konteks organisasi yang menganggap secara agresif tindakan mengejar kepentingan diri sendiri (egois atau budaya individual) juga dapat menyebabkan karyawan untuk membenarkan perilaku yang tidak etis melalui sikap mereka terhadap pentingnya etika perusahaan dan tanggung jawab sosial, khususnya dalam konteks manajemen laba (Shafer, 2015). Murphy et al. (2012) menguji tentang peran iklim etis dalam organisasi ketika terjadi kecurangan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim etis mempunyai peran signifikan ketika kecurangan terjadi dalam sebuah organisasi. Motif tekanan dari atasan dan rasionalisasi bahwa organisasi yang bertanggung jawab atas kecurangan yang mereka lakukan merupakan hal mendasari mereka mau untuk melakukan kecurangan. Sejalan dengan pendapat Shafer (2015) bahwa ketika karyawan merasakan iklim tidak etis di sebuah organisasi atau seruan dari atasan, maka mereka cenderung mengesampingkan pentingnya etika perusahaan dan tanggung jawab sosial untuk membenarkan keputusannya untuk melakukan manajemen laba, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu individu akan menganggap manajemen laba merupakan perilaku yang wajar dilakukan, sehingga hipotesis kedua yang dibentuk adalah:

H2: Manajer yang berada pada kondisi iklim etis rendah lebih cenderung melakukan manajemen laba daripada manajer yang berada pada kondisi iklim etis tinggi.

Bandura (1986) melalui *Social Cognitive Theory* menyatakan bahwa individu mengatur perilakunya dengan cara terlibat dalam penilaian secara kontinyu terhadap standar perilakunya kemudian dibandingkan dengan keadaan lingkungan sekitar yang disebut dengan istilah iklim etis. Individu akan berusaha menghilangkan kesenjangan antara standar etika dalam dirinya dengan lingkungan sekitar atau iklim etis dengan cara menyesuaikan perilakunya agar mendekati iklim etis di mana dia berada (Domino et al., 2015).

Lebih jauh Bandura (1986) menjelaskan 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. Riset sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor internal lain, LOM, berhubungan dengan perilaku tidak etis (Tang, 2007). Jadi, ketika LOM dan iklim etis berinteraksi maka akan mempengaruhi perilaku individu apakah ke arah etis atau tidak etis. Individu akan berusaha menyesuaikan standar moralnya dengan iklim etis di mana dia berada, sehingga ketika individu berada pada iklim etis rendah individu akan cenderung berperilaku tidak etis seperti manajemen laba. Dorongan internal yang besar untuk mendapatkan uang yang berlimpah ditambah dengan berada pada iklim etis rendah akan dengan mudah mengarahkan individu melakukan manajemen laba. Oleh karena itu ketika individu dengan tingkat LOM tinggi dan berada pada kondisi iklim etis rendah maka individu tersebut mempunyai kemungkinan paling besar untuk melakukan manajemen laba, sehingga hipotesis ketiga yang dibentuk adalah:

- H3a:** Manajer yang memiliki LOM tinggi dan berada pada kondisi iklim etis rendah memiliki kecenderungan paling tinggi untuk melakukan manajemen laba
- H3b:** Manajer yang memiliki LOM rendah dan berada pada kondisi iklim etis tinggi memiliki kecenderungan paling rendah untuk melakukan manajemen laba

Metoda Penelitian

Variabel manajemen laba diukur dengan mengadopsi skenario dari Clikeman and Henning (2000) dengan modifikasi kasus manajemen laba yang terjadi pada Worldcom pada awal tahun 2002 tentang kapitalisasi biaya jaringan seperti yang diuraikan pada penelitian Soltani (2014). Pada eksperimen yang dilakukan, partisipan diminta untuk memberikan keputusan persetujuannya sebagai Manajer Area atas rencana Direktur Keuangan untuk mengklasifikasikan akun biaya pemeliharaan jaringan menjadi akun modal dengan tujuan untuk menaikkan laba. Partisipan membuat keputusan yang mengindikasikan ‘mendukung’ atau ‘tidak mendukung’ rencana atasan tentang kapitalisasi biaya jaringan dengan menggunakan skala 1-10. Skala ini dibagi menjadi dua bagian dengan titik tengah antara 5 dan 6. Skala 1-5 mengindikasikan bahwa partisipan tidak yakin untuk melakukan kapitalisasi biaya jaringan, sedangkan skala 6-10 mengindikasikan partisipan yakin untuk melakukan kapitalisasi biaya jaringan. Angka yang semakin besar mengindikasikan kecenderungan partisipan untuk mendukung rencana atasan melakukan kapitalisasi biaya jaringan.

Variabel *Love of Money* diukur menggunakan instrumen *Money Ethics Scale* yang dikembangkan oleh Tang and Chiu (2003). Pernyataan dalam *Money Ethics Scale* terdiri dari empat faktor yaitu *importance*, *success*, *motivator*, dan *rich*. Keempat faktor tersebut kemudian dijabarkan menjadi 17 pernyataan dengan skala sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Jika partisipan menjawab sangat setuju atas satu pertanyaan, jawaban diberi nilai 5. Jika partisipan menjawab sangat tidak setuju, jawaban diberi nilai 1. Partisipan akan dibagi menjadi kelompok LOM tinggi dan LOM rendah. Perhitungan LOM tinggi dan LOM rendah dihitung berdasarkan nilai tengah dari skor minimum dan skor maksimum yang seharusnya dapat dicapai partisipan. Nilai yang lebih tinggi dari 42,5 ($LOM > 42,5$) akan dikelompokkan menjadi LOM tinggi dan nilai yang lebih rendah dari 42,5 ($LOM < 42,5$) akan dikelompokkan menjadi LOM rendah.

Variabel iklim etis organisasi dalam penelitian ini merupakan manipulasi yang akan diberikan kepada partisipan. Variabel iklim etis mengacu pada penelitian Soltani (2014) yang menggunakan konstruk multidimensional yang menekankan pada budaya etis, *tone of the top*, dan kepemimpinan etis serta mengacu pada penelitian (Singhapakdi, 1993) yang khusus meneliti tentang budaya etis organisasi. Partisipan yang mengalami kondisi budaya etis organisasi tinggi akan mendapatkan informasi tentang kondisi organisasi yang memiliki kode etik dan Dewan Direksi yang menunjukkan perilaku etis. Partisipan yang mengalami kondisi iklim etis organisasi rendah mendapatkan informasi tentang kondisi organisasi yang tidak memiliki kode etik dan Dewan Direksi yang menunjukkan perilaku tidak etis.

1. Prosedur Eksperimen

Variabel independen yang diuji adalah *love of money* dan budaya etis organisasi. Variabel *love of money* dibagi menjadi dua kondisi, kondisi ada *love of money* tinggi dan kondisi *love of money* rendah. Variabel iklim etis organisasi juga dibagi menjadi dua kondisi, kondisi budaya etis organisasi tinggi dan budaya etis organisasi rendah. Eksperimen ini kemudian dibagi menjadi empat kelompok seperti yang dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1
Distribusi Kelompok dalam Eksperimen

		<i>Love of Money (LOM)</i>	
		Tinggi	Rendah
Iklim Etis Organisasi	Tinggi	A	B
	Rendah	C	D

Eksperimen ini terdiri dari 7 tahap dengan urutan sebagai berikut.

1. Peneliti memasuki ruangan eksperimen dan menanyakan kesediaan partisipan untuk mengikuti eksperimen.
2. Peneliti membagikan *booklet* eksperimen yang terdiri dari instruksi eksperimen, lembar data demografi, pertanyaan tentang LOM, kasus eksperimen, dan pertanyaan cek manipulasi.
3. Peneliti menginstruksikan untuk membuka *booklet* dan bersama dengan partisipan membaca instruksi eksperimen.
4. Partisipan dipersilakan untuk mengisi instrumen LOM yang diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh (Tang and Chiu, 2003).
5. Partisipan dipersilakan untuk mengerjakan kasus eksperimen yang terdapat manipulasi tentang iklim etis organisasi yang diadopsi dari penelitian (Soltani, 2014) dan ditambah manipulasi budaya etis dari Singhapakdi (1993) dan diakhir kasus eksperimen partisipan diminta untuk mengerjakan soal manajemen laba yang dikembangkan oleh Clikeman and Henning (2000) dengan modifikasi kasus manajemen laba Worldcom tahun 2002.
6. Partisipan akan mendapat pertanyaan cek manipulasi tentang kondisi iklim etis organisasi yang dialaminya dalam kasus eksperimen.
7. Peneliti membagikan insentif kepada partisipan sebagai tanda terimakasih atas partisipasinya mengikuti eksperimen dengan sukarela.

Pilot test dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat dipahami oleh partisipan dan untuk mengetahui kekurangan instrumen penelitian ini. Di akhir pelaksanaan *pilot test*, peneliti meminta bantuan partisipan untuk memberikan masukan atas kekurangan instrumen penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan eksperimen yang sesungguhnya, peneliti memastikan kelayakan instrumen penelitian dengan cara, pertama, melakukan diskusi dengan 5 mahasiswa Magister Sains Akuntansi Universitas Gadjah Mada yang sudah melakukan eksperimen dengan tujuan untuk mengetahui keambiguan kalimat dalam skenario eksperimen dan memastikan bahwa kalimat dalam kuesioner maupun skenario benar-benar menanyakan poin-poin penting berdasarkan tujuan penelitian. Setelah material eksperimen dianggap layak dan baik, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji pilot dengan tujuan untuk mengetahui apakah kasus yang disajikan dalam eksperimen dapat dipahami oleh partisipan dan apakah manipulasi yang diberikan dapat berfungsi dengan baik.

Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa magister Akuntansi yang telah mengambil Mata Kuliah Akuntansi Manajemen. Peneliti melakukan eksperimen terhadap mahasiswa Magister Akuntansi Universitas Gadjah Mada dan jumlah mahasiswa yang bersedia menjadi partisipan eksperimen adalah sebanyak 83 orang. Sebanyak 19 partisipan

tidak berhasil menjawab pertanyaan cek manipulasi, sehingga partisipan yang dapat digunakan adalah sebanyak 64 orang. Kemudian, sebanyak 64 partisipan dibagi menjadi 4 kelompok eksperimen.

Peneliti melakukan beberapa prosedur untuk memastikan kesetaraan antar kelompok sebelum eksperimen dilakukan. Pertama, peneliti memastikan semua partisipan memiliki pengetahuan Akuntansi yang sama, yaitu mahasiswa Magister Akuntansi yang sedang menempuh semester 2, sehingga semua partisipan dalam eksperimen ini telah menempuh mata kuliah Analisis Laporan Keuangan dan Akuntansi Manajemen. Kedua, peneliti mengelompokkan semua partisipan dalam penelitian ini menjadi empat kelompok eksperimen (A, B, C, dan D) dengan cara *random assignment* sehingga semua kelompok bersifat homogen.

Tabel 2
Statistik Deskriptif Semua Kelompok

		<i>Love of Money (LOM)</i>		TOTAL
		Tinggi	Rendah	
Iklim Etis Organisasi	Tinggi	<u>Kel A</u> N: 13 Mean: 4,31 SD: 1,843	<u>Kel B</u> N: 11 Mean: 4,18 SD: 1,939	N: 24 Mean: 4,25 SD: 1,939
	Rendah	<u>Kel C</u> N: 25 Mean: 6,88 SD: 1,563	<u>Kel D</u> N: 15 Mean: 4,40 SD: 2,414	N: 40 Mean: 5,95 SD: 2,253
TOTAL		N: 38 Mean: 6,00 SD: 2,053	N: 26 Mean: 4,31 SD: 2,259	N: 64 Mean: 5,31 SD: 2,281

Sebelum dilakukan pengujian dengan menggunakan *analysis of variance* pengujian terhadap asumsi *homogeneity of error variance* menggunakan *Levene's test* dan asumsi normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test (2-tailed)* dilakukan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Levene's Test* 0,108. Dari hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa varian data homogen karena nilainya lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test (2-tailed)* sebesar 0,401. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan varian data normal karena nilainya lebih besar dari 0,05. Setelah mengetahui hasil uji asumsi syarat untuk melakukan uji statistik *Two Way ANOVA* dapat terpenuhi, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi kriteria untuk diuji dengan *Two Way ANOVA*.

Tabel 3
Hasil Pengujian Homogenitas

Keterangan	<i>Levene's Test</i>
Manajemen Laba	0,108

Tabel 4
Hasil Pengujian Normalitas

Keterangan	<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test (2-tailed)</i>
Manajemen Laba	0,401

Tabel 5
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Love of Money</i> (LOM)	24,738	1	24,738	6,549	0,013
Iklim Etis	28,367	1	28,367	7,510	0,008
LOM*Iklim Etis	20,189	1	20,189	5,345	0,024
Error	226,646	60	3,777		

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan dua tahap, yaitu: (i) membandingkan nilai *mean* antar kelompok; (ii) menguji signifikansi perbedaan antar kelompok dengan ANOVA. Hipotesis 1 diterima apabila *mean* perilaku manajemen laba pada kelompok A dan C lebih tinggi dibandingkan dengan *mean* pada kelompok B dan D. Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan statistik deskriptif dan hasil pengujian Hipotesis 1 dengan ANOVA.

1. Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 1

Tabel 6
Statistik Deskriptif Hipotesis 1

Perlakuan	N	Mean	SD
LOM tinggi	38	6,00	2,053
LOM Rendah	26	4,31	2,259

Berdasarkan Tabel 6. partisipan yang mempunyai tingkat LOM tinggi mempunyai nilai *mean* 6,00 sedangkan partisipan yang mempunyai tingkat LOM rendah mempunyai nilai *mean* 4,31. Hal tersebut menunjukkan bahwa partisipan yang mempunyai tingkat LOM tinggi cenderung akan melakukan manajemen laba dibandingkan dengan partisipan yang mempunyai tingkat LOM rendah. Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 1 yang tersaji dalam Tabel 4.3.4 diketahui bahwa nilai F adalah 6,549 dan sig. 0,013, maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 terdukung oleh data** dengan tingkat signifikansi yang sudah ditentukan yaitu 0,05.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa rata-rata nilai manajemen laba pada kondisi LOM tinggi lebih besar dibandingkan dengan pada kondisi LOM rendah, yaitu 5,594 dibandingkan dengan 4,291. Angka tersebut menunjukkan rata-rata proporsi perilaku manajemen laba relatif terhadap jumlah total yang mungkin didapatkan. Temuan tersebut mengkonfirmasi temuan-temuan sebelumnya (Rahmawati, 2012; Tang and Chiu, 2003) yang mengindikasikan bahwa LOM mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan manajemen laba. Penelitian ini juga menguatkan penelitian dari Kaplan (2001) bahwa uang merupakan alasan seseorang melakukan manajemen laba.

2. Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan dua tahap, yaitu: (i) membandingkan nilai *mean* antar kelompok; (ii) menguji signifikansi perbedaan antar kelompok dengan ANOVA. Hipotesis 2 diterima apabila *mean* perilaku manajemen laba pada kelompok A dan B lebih rendah dibandingkan dengan *mean* pada kelompok C dan D. Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan statistik deskriptif dan hasil pengujian Hipotesis 2 dengan ANOVA:

Tabel 7
Statistik Deskriptif Hipotesis 2

Perlakuan	N	Mean	SD
Iklim Etis tinggi	24	4,25	1,939
Iklim Etis Rendah	40	5,95	2,253

Berdasarkan Tabel 7. partisipan yang dikondisikan pada iklim etis organisasi tinggi mempunyai nilai *mean* 4,25 sedangkan partisipan yang dikondisikan pada iklim etis organisasi rendah mempunyai nilai *mean* 5,95. Hal tersebut menunjukkan bahwa partisipan yang dikondisikan pada iklim etis organisasi rendah cenderung akan melakukan manajemen laba dibandingkan dengan partisipan yang dikondisikan pada iklim etis organisasi tinggi. Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 2 yang tersaji dalam Tabel 4.3.6 diketahui bahwa nilai F adalah 7,510 dan sig. 0,008, maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 terdukung oleh data** dengan tingkat signifikansi yang sudah ditentukan yaitu 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai manajemen laba pada kondisi iklim etis organisasi rendah lebih tinggi dibandingkan rata-rata nilai manajemen laba pada kondisi iklim organisasi tinggi, yaitu sebesar 5,95 dibandingkan dengan 4,25. Hasil tersebut membuktikan bahwa pada kondisi iklim etis organisasi rendah, manajer cenderung melakukan manajemen laba. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya (Martin and Cullen, 2006; Shafer, 2015; Victor and Cullen, 1988) bahwa iklim etis organisasi mempengaruhi perilaku manajemen laba ataupun perilaku non etis lainnya. Selain itu temuan ini mampu mengkonfirmasi penelitian Shafer (2015) bahwa perilaku etis individu tergantung pada kondisi iklim etis di tempat mereka bekerja.

3. Pengujian dan Pembahasan Hipotesis 3

Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan statistik deskriptif dan hasil pengujian Hipotesis 3 dengan ANOVA:

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis 3

Source	df	Mean Square	F	Sig.
Iklim Etis*LOM	1	20,189	5,345	0,024

Berdasarkan Tabel 4.3.7 pengujian Hipotesis 3 memberikan hasil nilai F sebesar 5,345 dan Sig. 0,024. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan interaksi antara variabel *Love of Money* dan Iklim Etis Organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3a dan 3b terdukung oleh data**. Hasil tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh LOM terhadap kecenderungan manajer melakukan manajemen laba bergantung pada variabel Iklim Etis Organisasi.

Manajer yang mempunyai tingkat LOM tinggi dan berada pada kondisi iklim etis organisasi rendah mempunyai rata-rata paling tinggi yaitu 6,88. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pada kondisi LOM tinggi dan iklim etis organisasi rendah, manajer mempunyai kecenderungan paling tinggi untuk melakukan manajemen laba. Sebaliknya, manajer yang mempunyai tingkat LOM rendah dan berada pada kondisi iklim etis tinggi mempunyai rata-rata paling rendah yaitu 4,18. Hal ini mengindikasikan bahwa pada kondisi LOM rendah dan iklim etis organisasi tinggi, manajer mempunyai kecenderungan paling rendah untuk melakukan manajemen laba.

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.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini memberikan beberapa hasil pengujian. Pertama, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa LOM berpengaruh terhadap perilaku manajemen laba. 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 (Jensen and Meckling, 1976).

Kedua, penelitian ini mengusulkan adanya penciptaan 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.

Ketiga, penelitian ini memberikan bukti bahwa manajer dengan LOM tinggi dan berada pada kondisi iklim etis organisasi rendah mempunyai kecenderungan paling tinggi untuk melakukan manajemen laba. Sebaliknya, manajer dengan LOM rendah dan berada kondisi iklim etis tinggi mempunyai kecenderungan paling rendah untuk melakukan manajemen laba. Oleh karena itu penciptaan iklim etis organisasi sangat penting di dalam sebuah organisasi karena terbukti dapat mengurangi perilaku manajemen laba.

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoretis terkait dengan *love of money*, iklim etis organisasi, dan manajemen laba. Pertama, penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terkait adanya pengaruh LOM terhadap manajemen laba yang telah dilakukan penelitian sebelumnya (Rahmawati, 2012; Tang and Chiu, 2003). Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya, yaitu LOM berpengaruh terhadap manajemen laba. Kedua, penelitian ini menguji konstruk iklim etis secara keseluruhan yang terdiri dari budaya etis organisasi, *tone of the top*, dan kepemimpinan etis. Penelitian sebelumnya hanya menguji dari sisi budaya etis (Singhapakdi, 1993) dan berdasarkan tipe iklim etis organisasi (Shafer, 2015). Ketiga, penelitian ini menginteraksikan variabel LOM dengan variabel iklim etis organisasi dan hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh LOM terhadap manajemen laba bergantung dengan adanya iklim etis organisasi. Dari segi praktis, hasil penelitian ini memberikan temuan bahwa iklim etis organisasi yang tinggi mampu mengurangi perilaku manajemen laba walaupun individu tersebut mempunyai LOM tinggi.

Penelitian ini tidak membedakan iklim etis organisasi berdasarkan tipe. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan meneliti iklim etis organisasi dengan ketiga konstruk kemudian digolongkan berdasarkan tipenya. Sehingga dapat diketahui tipe iklim etis organisasi yang paling baik dalam kondisi organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memasukkan manipulasi berupa *narcissistic management* karena menurut Domino et al (2015) ada kemungkinan bahwa akuntan perusahaan meningkatkan penyesuaiannya terhadap iklim etis organisasi ketika diarahkan dengan *narcissistic management*.

Penelitian eksperimen memang tidak memprioritaskan generalitas populasi. Penelitian ini berfokus pada penemuan bukti berkaitan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Namun demikian, penelitian selanjutnya dapat berfokus pada variabel demografi yang berpotensi menjadi alternatif penjelas hasil eksperimen. Sebagai contoh adalah lama

partisipan bekerja mungkin dapat mempengaruhi keputusannya melakukan manajemen laba dibandingkan dengan partisipan yang belum bekerja.

Referensi

- Bandura, A., 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Belk, R.W., 1985. Materialism: Trait Aspects of Living in the Material World. *Journal of Consumer Research* 12, 265–280.
- Brown, H., Trevino, L., Harrison, D., 2005. Ethical Leadership: A social learning perspective for construct development and testing.
- Charness, G., Gneezy, U., Kuhn, M.A., 2012. Experimental methods: Between-subject and within-subject design. *Journal of Economic Behavior and Organization* 81, 1–8. doi:10.1016/j.jebo.2011.08.009
- Clikeman, P.M., Henning, S.L., 2000. The Socialization of Undergraduate Accounting Students. *Issues in Accounting Education* 15, 1–17.
- Domino, M., Wingreen, S., Blanton, J., 2015. Social Cognitive Theory: The Antecedents and Effects of Ethical Climate Fit on Organizational Attitudes of Corporate Accounting Professionals-A Reflection of Client Narcissism and Fraud Attitude Risk. *Journal of Business Ethics* 131, 453–467.
- Du, L., Tang, T.L.-P., 2005. Measurement Invariance Across Gender and Major: The Love of Money Among University Students in People’s Republic of China. *Journal of Business Ethics* 59, 281–293.
- Elias, R.Z., 2004. The impact of corporate ethical values on perceptions of earnings managementnull. *Managerial Auditing Journal* 19, 84–98. doi:10.1108/02686900410509839
- Fischer, M., Rosenzweig, K., 1995. Attitudes of Students and Accounting Practitioners Concerning the Ethical Acceptability of Earnings Management. *Journal of Business Ethics* 14, 433–444.
- Greenfield, A., Norman, C., Wier, B., 2008. The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior., *Journal of Business Ethics*. Springer Science & Business Media B.V.
- Healey, P., Wahlen, J.M., 1999. A Review of The Earnings Management Literature and It’s Implications for Standard Setting. *Accounting Horizons* 13, 365–384.
- Jensen, C., Meckling, H., 1976. Theory of the Firm : Managerial Behavior , Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3, 305–360. doi:10.1016/0304-405X(76)90026-X
- Kaplan, S.E., 2001. Ethically Related Judgments by Observers of Earnings Management. *Journal of Business Ethics* 32, 285–295.
- Kochan, T.A., 2002. Addressing the crisis in confidence in corporations: Root causes, victims, and strategies for reform. *Academy of Management Executive*.
- Levitt Jr., A., 1998. The “Numbers Game”. *CPA Journal* 68, 14.
- Martin, K., Cullen, J., 2006. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics* 69, 175–194.
- Messier, W.F., Glover, S.M., Prawitt, D.F., 2006. *Auditing & Assurance Service: Systematic Approach*. McGraw-Hill, New York.
- Murphy, P.R., Free, C., Branston, C., 2012. The Role of ethical climate in fraud, in: *Annual Meeting of the American Accounting Association*. Washington, pp. 1–43.
- Nahartyo, E., 2012. *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen*. UPP AMP YKPN.
- Nahartyo, E., Utami, I., 2016. *Panduan Praktis Riset Eksperimen*. Indeks, Jakarta.
- Rahmawati, I., 2012. *Perilaku Manajemen Laba: Pengaruh Jenis Profesi, Love of Money,*

- Sikap Skeptis dan Komitmen Profesional. Tesis.
- Schipper, K., 1989. COMMENTARY on Earnings Management. *Accounting Horizons* 3, 91–102.
- Schneider, B., 1975. ORGANIZATIONAL CLIMATES: AN ESSAY. *Personnel Psychology* 28, 447–479.
- Shadish, W.R., Cook, T.D., Campbell, D.T., 2002. Experimental and Quasi-Experimental for Generalized Designs Causal Inference. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Shafer, W., 2015. Ethical Climate, Social Responsibility, and Earnings Management. *Journal of Business Ethics* 126, 43–60.
- Singhapakdi, A., 1993. Ethical perceptions of marketers: The interaction effects of machiavellianism and organizational ethical culture. *Journal of Business Ethics* 12, 407–418. doi:10.1007/BF00882031
- Singhapakdi, A., Vitell, S.J., Jin Lee, D., Nisius, A.M., Yu, G.B., 2013. The Influence of Love of Money and Religiosity on Ethical Decision-Making in Marketing. *Journal of Business Ethics* 114, 183–191.
- Sloan, A., 2002. The Jury's In: Greed Isn't Good. *Newsweek* 139, 37.
- Soltani, B., 2014. The Anatomy of Corporate Fraud: A Comparative Analysis of High Profile American and European Corporate Scandals. *Journal of Business Ethics* 120, 251–274.
- Tang, T., Chen, Y.-J., 2008. Intelligence Vs. Wisdom: The Love of Money, Machiavellianism, and Unethical Behavior across College Major and Gender., *Journal of Business Ethics*. Springer Science & Business Media B.V.
- Tang, T.L.P., 2007. Income and quality of life: Does the love of money make a difference? *Journal of Business Ethics* 72, 375–393. doi:10.1007/s10551-006-9176-4
- Tang, T.L.-P., 1992. The meaning of money revisited. *Journal of Organizational Behavior* 13, 197–202.
- Tang, T.L.-P., Chen, Y.-J., Sutarso, T., 2008. Bad apples in bad (business) barrels: The love of money, machiavellianism, risk tolerance, and unethical behavior. *Management Decision* 46, 243–253.
- 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, 13–30.
- Trevino, L., Weaver, G., 2003. Managing Ethics in Business Organizations: Social Scientific Perspectives.
- Trevino, L.K., 1986. Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review* 11, 601–617.
- Victor, B., Cullen, J.B., 1988. The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly* 33, 101–125.
- Wong, H., 2008. Religiousness, Love of Money, and Ethical Attitudes of Malaysian Evangelical Christians in Business., *Journal of Business Ethics*. Springer Science & Business Media B.V.