

RELATIVISME ETIS DAN INTENSI UNTUK MELAKUKAN MANAJEMEN LABA: STUDI EKSPERIMEN DALAM KONTEKS TEKANAN KEPATUHAN

I Putu Hendra Martadinata¹, I Nyoman Putra Yasa²

^{1,2}Jurusan Ekonomi dan Akuntansi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: hendra.martadinata@undiksha.ac.id¹, putrayasainym@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran orientasi relativisme terhadap intensi untuk melakukan manajemen laba dalam situasi tekanan kepatuhan yang berbeda melalui pendekatan eksperimen. Penelitian ini merupakan pengembangan dari riset terdahulu dengan mengajukan variabel relativisme atas dasar relevansinya dalam menjelaskan perilaku individu berdasarkan persepsinya atas standar moral universal. Selain itu, sejauh pengetahuan peneliti, belum ada penelitian sebelumnya yang menguji variabel relativisme dalam situasi tekanan kepatuhan dalam konteks manajemen laba, sehingga hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut secara empiris. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan intensi manajemen laba yang signifikan pada kondisi tekanan kepatuhan yang berbeda. Kemudian pada kondisi adanya tekanan kepatuhan, relativisme memperkuat intensi manajemen laba. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan kajian literatur mengenai perilaku manajer dalam menghadapi dilema etika berdasarkan orientasi etika manajer dan tekanan kepatuhan yang dirasakan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam perekrutan manajer, dengan memperhatikan orientasi etika yang dimiliki sehingga hal tersebut dapat mewujudkan keseelarasan tujuan perusahaan serta mencegah terjadinya permasalahan etika dalam konteks organisasional.

Kata Kunci: relativisme, tekanan kepatuhan, manajemen laba

Abstract

This study aims to examine the role of relativism orientation on the intention to perform earnings management in different obedience pressure situations through an experimental approach. This study is a development of previous research by proposing relativism variables on the basis of their relevance in explaining individual behavior based on their perceptions of universal moral standards. In addition, to the best of the researcher's knowledge, there have been no previous studies that have tested the relativism variable in situations of obedience pressure in the context of earnings management, so it is interesting to study further empirically. The results of this study found that there were no significant differences in earnings management intentions under different conditions of compliance pressure. Then in conditions of compliance pressure, relativism strengthens earnings management intentions. The results of this study are expected to contribute to the development of a literature review on the behavior of managers in dealing with ethical dilemmas based on the ethical orientation of managers and perceived compliance pressures. Practically, the results of this study are expected to be considered in the recruitment of

managers, taking into account their ethical orientation so that they can achieve alignment of company goals and prevent ethical problems in the organizational context.

Keywords: *relativism, obedience pressure, earnings management*

PENDAHULUAN

Manajemen laba merupakan sebuah istilah yang tidak asing lagi dalam dunia akuntansi. Manajemen laba merupakan aktivitas manipulatif untuk memperoleh tingkat laba tertentu dalam suatu periode. Laba merupakan suatu tujuan bagi perusahaan swasta sebagai bentuk tanggungjawab kepada para *stakeholder*, dalam hal ini adalah para pemegang saham. Selain itu, capaian laba merupakan salah satu cerminan kinerja manajer, yang pada akhirnya akan diapresiasi dalam bentuk *reward* berupa bonus finansial. Maka dari itu, bonus finansial dapat menjadi motivasi manajer untuk berkinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Adanya motivasi finansial dalam diri manajer tak jarang menjerumuskan mereka ke dalam perilaku disfungsi, dalam hal ini adalah manajemen laba. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, manajemen laba merupakan sebuah tindakan manipulatif dalam mengatur perolehan laba, yang disebabkan oleh berbagai macam faktor. Adanya peluang untuk memperoleh bonus yang lebih tinggi seiring dengan capaian laba yang tinggi menimbulkan perilaku oportunistik manajer untuk melakukan manajemen laba (Martadinata, 2022). Selain itu, adanya potensi kerugian finansial yang dialami perusahaan, maupun adanya kemungkinan tidak tercapainya target laba merupakan faktor yang dapat menyebabkan terjadinya manajemen laba (Mahmudi dan Supriadi, 2019). Intensitas dari tindakan manajemen laba, serta dampak potensial yang akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan menyebabkan manajemen laba merupakan salah satu isu etika yang paling banyak dibahas dalam literatur akuntansi keperilakuan (Merchant dan Rocknes, 1994; Martadinata, 2022).

Penyebab perilaku menyimpang, dalam hal ini adalah manajemen laba adalah disebabkan oleh karakteristik pribadi manajer itu sendiri, maupun dikarenakan oleh adanya tekanan organisasional yang memaksa terjadinya manajemen laba. Beberapa faktor karakteristik pribadi, seperti penalaran moral, orientasi etika, maupun religiusitas telah terbukti secara empiris mempengaruhi perilaku manajemen laba demi memenuhi keuntungan pribadinya (Cai dkk., 2019; Priyastiwati dan Fatjriyati, 2020; Belgasem-Hussain dan Hussain, 2020). Selain itu, tekanan organisasional berupa tekanan kepatuhan, terutama yang dihadapi oleh manajemen level lebih rendah, terbukti secara empiris memaksa manajer untuk melakukan manajemen laba untuk memenuhi permintaan manajemen puncak (Mahmudi dan Supriadi, 2019).

Penelitian ini adalah pengembangan dari riset eksperimen yang telah dilakukan oleh Mahmudi dan Supriadi (2019), yang sebelumnya menggunakan variabel religiusitas sebagai variabel yang mewakili karakteristik pribadi manajer dalam konteks manajemen laba di bawah tekanan kepatuhan. Penelitian Mahmudi dan Supriadi (2019) tidak menemukan adanya peran religiusitas dalam meminimalisir perilaku manajemen laba dalam kondisi tekanan kepatuhan. Maka dari itu, dibutuhkan suatu pengembangan kajian empiris mengenai hal tersebut, salah satunya dengan mengajukan variabel karakteristik pribadi lainnya yang diduga dapat meminimalisir perilaku manajemen laba dalam kondisi adanya tekanan kepatuhan.

Penelitian ini mengajukan variabel relativisme sebagai faktor karakteristik pribadi manajer atas dasar relevansinya dalam memprediksi perilaku individu dalam menghadapi dilema etika yang

melibatkan nilai moral universal (Forsyth, 1980; Sari, Sholihin, dan Ratmono, 2018; Forsyth, 2019; Priyastiyi, dan Fatjriyati, 2020). Selain itu, sejauh pengetahuan peneliti, belum ada penelitian sebelumnya yang menguji variabel relativisme dalam situasi tekanan kepatuhan dalam konteks manajemen laba, sehingga hal ini menarik untuk ditinjau lebih jauh secara empiris.

Lebih jauh lagi, hasil penelitian Harris dkk. (2021) menemukan adanya kecenderungan perusahaan untuk merekrut manajer yang memiliki “kepribadian gelap”, salah satunya bersifat relativis. Harris dkk. (2021) menduga bahwa manajer dengan sifat relativis akan lebih patuh atas permintaan manajemen puncak untuk melakukan manajemen laba untuk meningkatkan harga saham, sehingga perusahaan lebih tertarik untuk merekrut manajer yang bersifat relativis. Penelitian ini berupaya untuk mengkonfirmasi dugaan tersebut, dengan melihat signifikansi tekanan kepatuhan pada individu relativis dalam kasus manajemen laba riil. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan untuk dapat memberikan bukti empiris terkait perilaku individu non relativis dalam menghadapi situasi tekanan yang bertentangan dengan persepsi moral yang dimilikinya.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Laba

Perusahaan swasta dalam menjalankan bisnisnya berupaya untuk memberikan keuntungan setinggi-tingginya sebagai bentuk tanggung jawab kepada para *shareholder*. Manajemen dituntut untuk melakukan perencanaan, implementasi, maupun pengendalian yang bersifat strategis untuk memenuhi tujuan tersebut. Manajemen memiliki wewenang pengambilan keputusan dalam setiap kegiatan bisnisnya. Namun, wewenang pengambilan keputusan tak jarang memberikan kesempatan bagi manajemen untuk melakukan manajemen laba (Septiari dan Maruli, 2017).

Manajemen laba merupakan suatu bentuk pelanggaran etika organisasi berupa pengaturan transaksi dalam laporan keuangannya dengan tujuan untuk memperdaya penilaian *stakeholder* atas kinerja keuangan perusahaan (Healy dan Wahlen 1999; Harris dkk., 2021; Martadinata, Yasa, dan Sujana, 2021). Manajemen laba dapat disebabkan oleh adanya tekanan atasan untuk melakukannya (Tian dan Peterson, 2016; Mahmudi dan Supriadi, 2019; Harris dkk., 2021), ataupun karena adanya perilaku oportunistik dari diri manajer itu sendiri (Almadi dan Lazic, 2016; Martadinata, Yasa, dan Sujana, 2021).

Manajemen laba dapat dilakukan salah satunya dengan melakukan pengaturan atas aktivitas operasi perusahaan untuk memperoleh kinerja finansial yang diharapkan manajemen (Rennekamp, Rugar, dan Seybert, 2020; Asim dan Ismail, 2019; Martadinata, Yasa, dan Sujana, 2021). Perusahaan dapat menunda atau membatalkan beberapa aktivitas operasinya, dengan harapan bahwa hal tersebut dapat mengurangi biaya operasional periode tersebut sehingga laba perusahaan akan mengalami peningkatan. Bentuk manajemen laba tersebut dikenal dengan istilah *real earnings management* (Asim dan Ismail, 2019; Martadinata, Yasa, dan Sujana, 2021). *Real earnings management* merupakan bentuk manajemen laba yang tidak melanggar prinsip akuntansi, namun menimbulkan dilema etika di kalangan manajer (Asim dan Ismail, 2019; Martadinata, Yasa, dan Sujana, 2021).

Teori Posisi Etika

Teori posisi etika (*ethics position theory*) merupakan sebuah teori yang menyatakan bahwa individu dapat digolongkan ke dalam dua orientasi etika sehubungan dengan cara mereka dalam menghadapi permasalahan moral, yaitu idealisme dan relativisme (Forsyth, 1980). Idealisme merujuk pada sejauh mana individu percaya bahwa suatu tindakan

dikatakan benar apabila menghasilkan dampak yang positif tanpa merugikan orang lain (Nayir dan Herzig, 2012). Sedangkan relativisme mengacu pada tingkat sejauh mana seorang individu menolak aturan moral universal dalam pengambilan keputusannya; Priyastiyani dan Fatjriyati, 2020; Sari, Sholihin, dan Ratmono, 2018). Penelitian ini berfokus pada orientasi relativisme dalam diri individu.

Individu dengan sifat relativisme tinggi cenderung menggunakan pendekatan subjektif dalam menghadapi dilema etika (Priyastiyani dan Fatjriyati, 2020). Selain itu, individu relativis memandang bahwa etika merupakan hal yang bersifat situasional, dan mengabaikan aturan moral universal ketika mengambil keputusan (Priyastiyani dan Fatjriyati, 2020). Sedangkan individu dengan tingkat relativisme yang rendah memandang bahwa tiap pengambilan keputusan harus berdasarkan pada standar etika universal (Fosyth, 2020), sehingga cenderung lebih kritis dalam melakukan penilaian maupun pengambilan keputusan.

Dalam konteks manajemen laba, Priyastiyani dan Fatjriyati (2020) menemukan bahwa orientasi etika mempengaruhi intensitas manajemen laba dalam kondisi terjadinya asimetri informasi. Lebih spesifik, manajer dengan relativisme yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku manajemen laba yang lebih tinggi dibandingkan dengan manajer yang berorientasi idealistik (Priyastiyani dan Fatjriyati, 2020). Selain itu, Septiari dan Maruli (2017) dalam eksperimennya menemukan bahwa manajer dengan orientasi relativis menunjukkan perilaku manajemen laba yang lebih tinggi dibandingkan dengan manajer berorientasi idealis, dan perilaku manajemen laba oleh para relativis diperkuat dengan ketiadaan tekanan hukum atas perilaku manajemen laba. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa relativisme memperkuat kecenderungan individu untuk

menunjukkan perilaku tidak etis, dalam hal ini adalah manajemen laba.

Tekanan Kepatuhan

Selain pengaruh orientasi etika, perilaku individu dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dirasakan atau diterima oleh individu. Salah satu faktor eksternal adalah adanya faktor tekanan sosial yang dirasakan, salah satunya tekanan kepatuhan (*obedience pressure*) (Mahmudi dan Supriadi, 2019). Tekanan kepatuhan adalah tekanan untuk mematuhi perintah dari mereka yang berwenang seperti pimpinan dalam suatu organisasi (Mahmudi dan Supriadi, 2019). Beberapa penelitian telah menguji pengaruh tekanan kepatuhan terhadap perilaku tidak etis pada konteks organisasional.

Rezalouei dan Mahdavi (2020) melakukan survei terhadap manajer keuangan pada 140 perusahaan di Iran, dan menemukan bahwa tekanan kepatuhan memaksa manajer untuk melakukan pengambilan keputusan yang tidak etis sehingga menurunkan kualitas laporan keuangan. Lebih spesifik dalam konteks manajemen laba, Tian dan Peterson (2016) melakukan survei terhadap 354 akuntan di China dan menemukan adanya kecenderungan untuk melakukan manajemen laba sebagai akibat dari adanya tekanan kepatuhan oleh atasan di tempat kerjanya. Selain itu, Mahmudi dan Supriadi (2019) dalam eksperimennya menemukan bahwa tekanan kepatuhan secara signifikan meningkatkan terjadinya manajemen laba riil. Secara keseluruhan, tekanan kepatuhan dapat menyebabkan terjadinya perilaku menyimpang meskipun hal tersebut kemungkinan bertentangan dengan prinsip ataupun orientasi etika yang dimiliki. Hal tersebut dikarenakan oleh tekanan yang diberikan langsung oleh pimpinan di tempat kerja, sehingga individu terpaksa mematuhi perintah meskipun hal tersebut melanggar standar etika.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, telah diketahui bahwa relativisme dan tekanan kepatuhan dapat mempengaruhi potensi perilaku menyimpang dalam hal ini adalah manajemen laba. Tingginya sifat relativisme dalam diri menyebabkan individu rentan untuk melakukan pengambilan keputusan yang tidak etis, sebagai akibat dari pandangan subjektif dan situasional atas dilema etika. Sebaliknya, individu nonrelativis mendasarkan tindakannya atas standar moral universal, sehingga menolak untuk mengambil keputusan yang melanggar etika. Penelitian ini menduga adanya perilaku yang berbeda dalam situasi tekanan kepatuhan yang berbeda.

Dalam kondisi tidak terdapat tekanan kepatuhan, manajer dapat melakukan pengambilan keputusan tanpa adanya intervensi. Dalam kondisi perusahaan yang mengalami penurunan perolehan laba, salah satu alternatif keputusan yang diambil adalah dengan menunda atau membatalkan beberapa aktivitas operasional yang sebenarnya rutin atau penting untuk dilaksanakan. Keputusan tersebut diduga dilakukan oleh manajer relativis (relativisme tinggi), yang mendasarkan keputusan pada pendekatan subjektif, situasional, dan menolak standar etika yang berlaku. Namun, bagi manajer non relativis (relativisme rendah), penundaan atau pembatalan aktivitas operasional untuk tujuan keuntungan jangka pendek dipandang sebagai suatu tindakan yang melanggar standar etika pelaporan. Laporan keuangan yang disajikan tidak mewakili kondisi sebenarnya, sehingga memperdaya penilaian pengguna laporan keuangan. Hal tersebut menyebabkan intensi manajemen laba yang rendah pada manajer non relativis.

Dalam kondisi adanya tekanan kepatuhan, diduga hal ini memperkuat intensi manajemen laba untuk individu relativis. Situasi tekanan yang dihadapi mendukung persepsi etika situasional yang dimiliki oleh para relativis. Hal tersebut

memiliki arti bahwa manajer relativis dengan mudah mematuhi perintah manajemen puncak karena situasi yang bersifat memaksa (menekan), sehingga pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan situasi yang dihadapi. Hal ini konsisten dengan penelitian Harris dkk. (2021), bahwa perusahaan lebih menyukai untuk merekrut manajer dengan orientasi relativis dikarenakan mereka lebih mematuhi perintah, meskipun perintah tersebut melanggar standar etika dengan melakukan manajemen laba. Selain itu, kecenderungan manajer relativis untuk mengabaikan standar moral universal memperkuat intensi mereka untuk melakukan manajemen laba.

Berbeda dengan manajer non relativis, mereka diduga tetap pada pendirian untuk menolak manajemen laba merupakan karena hal tersebut merupakan bentuk pelanggaran etika. Meskipun manajemen laba riil bukanlah bentuk pelanggaran standar akuntansi, namun hal tersebut dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap standar etika universal dalam pelaporan keuangan, dengan menyajikan informasi yang bertujuan untuk memperdaya pengguna laporan keuangan. Oleh karena itu, meskipun dalam kondisi adanya tekanan kepatuhan, manajer non relativis tetap menunjukkan intensi manajemen laba yang rendah.

Atas uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Tekanan kepatuhan memperkuat intensi individu relativis untuk melakukan manajemen laba
- H2: Tekanan kepatuhan tidak memperkuat individu non-relativis untuk melakukan manajemen laba
- H3: Dalam kondisi adanya tekanan kepatuhan, individu non-relativis menunjukkan intensi untuk melakukan manajemen laba yang lebih rendah dibandingkan dengan individu relativis

METODE PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Lokasi penelitian ini adalah pada Program Studi S1 Akuntansi dan Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha. Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha merupakan populasi dalam penelitian ini. Pemilihan mahasiswa sebagai partisipan eksperimen didasari atas adanya keterwakilan mental dari mahasiswa untuk memposisikan diri dalam pengambilan keputusan manajerial yang melibatkan dilema etika (Liyanarachchi dan Newdick, 2009; Martadinata, Yasa, dan Sujana, 2021). Teknik pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu mahasiswa yang telah memperoleh mata kuliah pengantar akuntansi dan pengantar manajemen, sehingga partisipan familiar atas pemberian eksperimen yang melibatkan keputusan manajerial yang melibatkan informasi akuntansi.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu relativisme dan tekanan kepatuhan. Variabel tekanan kepatuhan digunakan sebagai *treatment* dalam eksperimen. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi untuk melakukan manajemen laba. Berikut merupakan penjabaran definisi operasional atas masing-masing variabel:

a. Relativisme

Relativisme mengacu pada tingkat sejauh mana seorang individu menolak aturan moral universal (Priyastiyati dan Fatjriyati, 2020; Sari, Sholihin, dan Ratmono, 2018). Dalam eksperimen, partisipan akan dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan tingkat relativisme etis dengan menggunakan metode *median split*, yaitu “Relativisme Tinggi” dan “Relativisme Rendah”. Relativisme diukur berdasarkan instrumen *Ethics Position Questionnaire* berskala *Likert 5* poin

yang dikembangkan oleh Forsyth (2020).

b. Tekanan Kepatuhan

Tekanan kepatuhan merupakan tekanan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk melaksanakan perintah tertentu (Mahmudi dan Supriadi, 2019). Dalam konteks penelitian ini, tekanan kepatuhan yang dimaksud adalah adanya pemerintah dari manajemen puncak kepada manajer di bawahnya untuk melakukan pengaturan aktivitas operasional yang tergolong sebagai manajemen laba riil. Variabel tekanan kepatuhan merupakan variabel *treatment* yang didasarkan pada instrumen Mahmudi dan Supriadi (2019) yang telah dimodifikasi. Variabel kepercayaan dimanipulasi menjadi dua *treatment*, yaitu: (1) terdapat tekanan kepatuhan yang dialami partisipan eksperimen (Tekanan Kepatuhan – Ada) dan (2) tidak terdapat tekanan kepatuhan yang dialami partisipan eksperimen (Tekanan Kepatuhan – Tidak Ada).

c. Intensi Untuk Melakukan Manajemen Laba

Manajemen laba merupakan aktivitas pengaturan transaksi dalam laporan keuangan dengan tujuan untuk memperdaya penilaian *stakeholder* atas kinerja keuangan perusahaan (Healy dan Wahlen 1999; Harris dkk., 2021; Martadinata, Yasa, dan Sujana, 2021). Intensi partisipan untuk melakukan manajemen laba diukur menggunakan kuesioner berskala *Likert 7* poin yang diadaptasi dari penelitian Mahmudi dan Supriadi (2019) dan Martadinata, Yasa, dan Sujana (2021) yang telah dimodifikasi.

Desain Eksperimen

Desain eksperimen penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan desain 2x1 antar subyek (*between subject design*). Variabel “Tekanan Kepatuhan”

digunakan sebagai *treatment* dalam eksperimen ini. Partisipan eksperimen merupakan mahasiswa S1 Akuntansi dan S1 Manajemen yang telah memperoleh mata kuliah pengantar akuntansi dan pengantar manajemen. Pemilihan partisipan beserta

treatment dilakukan secara acak. Kelompok eksperimen dibagi berdasarkan *treatment* yang diperoleh dan tingkat relativisme yang dimiliki partisipan. Desain eksperimen dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui Tabel 2 berikut:

Tabel 1
Desain Eksperimen

	TEKANAN KEPATUHAN	
RELATIVISME	Ada	Tidak Ada
Tinggi	A	B
Rendah	C	D

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian eksperimen ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada para partisipan. Adapun tahapan pengumpulan data penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Instrumen penelitian dibagikan kepada partisipan.
2. Partisipan diarahkan untuk membaca materi kasus, dan diminta untuk memberikan respon mengenai kasus yang diberikan.
3. Partisipan diarahkan untuk memberikan respon terhadap kuesioner yang mengukur tingkat relativisme etis
4. Partisipan diminta untuk menjawab pertanyaan cek manipulasi dan mengisi biodata partisipan. Cek manipulasi bertujuan untuk menilai keberhasilan dari pemberian *treatment*, dengan memberikan pertanyaan berdasarkan *treatment* yang diberikan. Apabila partisipan mampu menjawab dengan benar, maka *treatment* dianggap berhasil.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *two-way analysis of variance* (ANOVA) untuk menguji interaksi antara variabel relativisme dan tekanan kepatuhan terhadap

intensi untuk melakukan manajemen laba, dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 (5%). Pengujian asumsi ANOVA dan hipotesis penelitian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Eksperimen dilakukan pada mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Secara keseluruhan, jumlah mahasiswa yang menjadi partisipan eksperimen sebanyak 118 mahasiswa. Berdasarkan hasil analisis respon partisipan, 4 responden dideteksi sebagai outlier, sehingga total sampel yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebanyak 114 respon. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan sebanyak 35 responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 75 responden berjenis kelamin perempuan. Rata-rata responden berumur 21 tahun.

Hasil pengujian *Levene's Test of Equality of Error Variances* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi homogenitas. Untuk normalitas, data penelitian ini tidak terdistribusi normal. Namun, pengujian hipotesis tetap dilanjutkan selama tidak terdapat outlier (Gudono, 2009).

Tabel 2

Levene's Test of Equality of Error Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Intensi Manajemen Laba	Based on Mean	2.549	3	110	.059
	Based on Median	2.672	3	110	.051
	Based on Median and with adjusted df	2.672	3	104.447	.051
	Based on trimmed mean	2.590	3	110	.056

Tabel 3
Kelompok Eksperimen

Dependent Variable: Intensi Manajemen Laba			
Kelompok	Mean	Std. Deviation	N
Tekanan - Relativisme Tinggi	5.56	.934	27
Tekanan - Relativisme Rendah	3.96	1.567	25
Tanpa Tekanan - Relativisme Tinggi	5.00	1.620	33
Tanpa Tekanan - Relativisme Rendah	4.17	1.490	29
Total	4.69	1.552	114

Tabel 4
Hasil *post hoc* Tukey's HSD dengan ANOVA

Multiple Comparisons				
Dependent Variable: Intensi Manajemen Laba				
Tukey HSD				
(I) Kelompok	(J) Kelompok	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Tekanan_Relativisme-Tinggi	Tekanan_Relativisme-Rendah	1.60*	.399	.001
	Tanpa-Tekanan_Relativisme-Tinggi	.56	.373	.448
	Tanpa-Tekanan_Relativisme-Rendah	1.38*	.385	.003
Tekanan_Relativisme-Rendah	Tekanan_Relativisme-Tinggi	-1.60*	.399	.001
	Tanpa-Tekanan_Relativisme-Tinggi	-1.04*	.382	.037
	Tanpa-Tekanan_Relativisme-Rendah	-.21	.393	.949
Tanpa-Tekanan_Relativisme-Tinggi	Tekanan_Relativisme-Tinggi	-.56	.373	.448
	Tekanan_Relativisme-Rendah	1.04*	.382	.037
	Tanpa-Tekanan_Relativisme-Rendah	.83	.366	.114
Tanpa-Tekanan_Relativisme-Rendah	Tekanan_Relativisme-Tinggi	-1.38*	.385	.003
	Tekanan_Relativisme-Rendah	.21	.393	.949
	Tanpa-Tekanan_Relativisme-Tinggi	-.83	.366	.114

Based on observed means.
The error term is Mean Square (Error) = 2.071.
*. The mean difference is significant at the .05 level.

Data dibagi berdasarkan kelompok treatment eksperimen, yaitu tekanan kepatuhan (ada atau tidak), dan tingkat relativisme partisipan. Pembagian tingkat relativisme dilakukan dengan metode median split. Median relativisme partisipan adalah 21, sehingga partisipan dengan nilai di atas atau sama dengan 21 akan digolongkan ke kelompok relativisme tinggi, dan partisipan dengan nilai median di bawah 21 akan digolongkan ke kelompok relativisme rendah. Tabel 3

menampilkan kelompok eksperimen, disertai dengan rata-rata intensi manajemen laba pada masing-masing kelompok.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode ANOVA untuk melihat interaksi yang terjadi antara tekanan kepatuhan, relativisme, dan intensi manajemen laba. Hasil *post hoc* Tukey's HSD dengan ANOVA pada Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan intensi manajemen laba pada beberapa kelompok eksperimen.

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah bahwa tekanan kepatuhan memperkuat intensi individu relativis untuk melakukan manajemen laba. Berdasarkan data pada Tabel 5, tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok Tekanan - Relativisme Tinggi (intensi manajemen laba 5,56) dan Tanpa Tekanan - Relativisme Tinggi (intensi manajemen laba 5,00). Meskipun terjadi peningkatan intensi pada kelompok yang terdapat tekanan kepatuhan, namun peningkatan tersebut tidak signifikan, sehingga Hipotesis 1 ditolak.

Untuk Hipotesis 2, penelitian ini menduga bahwa tekanan kepatuhan tidak memperkuat individu non-relativis untuk melakukan manajemen laba. Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok Tekanan - Relativisme Rendah (intensi manajemen laba 3,96) dan kelompok Tanpa Tekanan - Relativisme Rendah (intensi manajemen laba 4,17). Oleh karena itu, Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima.

Kemudian untuk Hipotesis 3, penelitian ini menduga bahwa dalam kondisi adanya tekanan kepatuhan, individu non-relativis menunjukkan intensi untuk melakukan manajemen laba yang lebih rendah dibandingkan dengan individu relativis. Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan intensi manajemen laba yang signifikan antara kelompok Tekanan - Relativisme Tinggi (intensi manajemen laba 5,56) dan kelompok Tekanan - Relativisme Rendah (intensi manajemen laba 3,96). Oleh karena itu, Hipotesis 3 pada penelitian ini diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa tekanan kepatuhan tidak memperkuat intensi manajemen laba, terutama pada individu yang bersifat relativis. Berdasarkan skor intensi manajemen laba, individu relativis pada dua kondisi tekanan yang berbeda menunjukkan intensi manajemen laba yang tergolong tinggi, yaitu 5,56 pada kelompok

dengan tekanan kepatuhan, dan 5,00 pada kelompok tanpa tekanan kepatuhan. Hal ini diduga disebabkan oleh dasar pengambilan keputusan manajemen laba yang lebih dititikberatkan pada kondisi perusahaan secara keseluruhan yang tidak memenuhi target laba, sehingga tekanan yang diberikan oleh atasan tidak memberikan dorongan yang signifikan atas intensi untuk manajemen laba.

Berdasarkan teori penetapan tujuan, individu yang memiliki tujuan spesifik pada organisasinya akan berfokus pada pencapaian tujuan yang ditetapkan, sehingga ada atau tidaknya tekanan tidak akan mengubah fokus maupun komitmen individu dalam mencapai tujuannya (Cahya & Mukiwihando, 2020). Argumen Cahya & Mukiwihando (2020) juga konsisten pada hasil pengujian Hipotesis 2 bahwa tekanan kepatuhan tidak memperkuat intensi manajemen laba pada individu dengan relativisme rendah. Manajer akan tetap melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja perusahaan, dalam hal ini dengan melakukan *real earnings management* yang secara etika menimbulkan dilema, namun tindakan tersebut tidak melanggar prinsip maupun aturan akuntansi. Hal ini diperkuat dengan sifat relativisme, yang menitikberatkan pada situasi pengambilan keputusan tanpa melihat prinsip etika yang universal (Forsyth, 2020). Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata intensi manajemen laba yang lebih tinggi pada individu dengan relativisme tinggi.

Berfokus pada kondisi adanya tekanan, penelitian ini menemukan hasil yang konsisten bahwa terdapat intensi manajemen laba yang lebih tinggi pada individu dengan relativisme tinggi, dibandingkan pada individu dengan relativisme rendah. Hal ini menunjukkan peran penting posisi etika dalam pengambilan keputusan etis. Hasil ini konsisten dengan penelitian Priyastiyani dan Fatmariyati (2020) dan Septiari dan Maruli (2017) bahwa individu non relativis menitikberatkan pada kesesuaian tindakan dengan prinsip moral universal, sehingga

mereka cenderung memiliki intensi yang rendah untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan etika.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan hasil bahwa orientasi etika, dalam hal ini adalah relativisme, dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam konteks akuntansi. Internalisasi prinsip moral universal dalam diri individu memperkuat kecenderungan dalam berperilaku yang sesuai dengan etika. Manajemen laba merupakan permasalahan etika yang paling sering terjadi dalam konteks akuntansi, sehingga orientasi etika individu dapat menjadi prediktor yang relevan dalam menjelaskan perbedaan pengambilan keputusan manajer untuk melakukan manajemen laba. Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya peran tekanan atasan dalam memaksa individu untuk mengambil tindakan yang bertentangan dengan prinsip etika. Namun, penelitian ini menemukan bahwa tekanan kepatuhan memberikan efek yang tidak signifikan. Hal ini diduga disebabkan oleh adanya komitmen untuk memperbaiki kinerja perusahaan dengan melakukan *real earnings management*, sehingga tekanan kepatuhan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada individu dengan relativisme yang berbeda.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada topik yang berfokus pada isu etika di dunia akuntansi, dengan melihat perilaku manajemen laba berdasarkan orientasi etika dan tekanan atasan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan peran penting bagi organisasi dalam melihat orientasi etika pada individu yang berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis. Orientasi etika, serta internalisasi atas pencapaian tujuan organisasi dapat menghindari terjadinya konflik kepentingan yang disebabkan oleh adanya tekanan untuk melakukan tindakan yang melanggar kode etik maupun prinsip moral yang berlaku secara universal.

Adapun beberapa saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Penelitian eksperimen selanjutnya yang menggunakan tekanan atasan sebagai *treatment*, khususnya dalam konteks manajemen laba diharapkan dapat mensimulasikan tekanan yang benar-benar dirasakan oleh individu ketika mengambil keputusan. Selain itu, hal yang dapat disarankan adalah dengan mengukur perilaku nyata individu dalam melakukan manajemen laba. Hal ini didasarkan pada konsep niat atau intensi, yang belum tentu mewujudkan perilaku nyata individu, sehingga memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam menjelaskan perilaku manajemen laba dalam konteks tekanan kepatuhan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menguji aspek lain dari orientasi etika yaitu idealisme, sehingga memberikan gambaran yang lebih lengkap dalam menjelaskan perilaku manajemen laba dalam konteks teori posisi etika.

DAFTAR PUSTAKA

- Almadi, M., & Lazić, P. (2016). CEO incentive compensation and earnings management: The implications of institutions and governance systems. *Management Decision*.
- Asim, A., & Ismail, A. (2019). Impact of leverage on earning management: Empirical evidence from the manufacturing sector of Pakistan. *Journal of Finance and Accounting Research*, 1(1), 70-91.
- Belgasem-Hussain, A. A., & Hussain, Y. I. (2020). Earnings management as an ethical issue in view of Kohlberg's theory of moral reasoning. *Journal of Financial Crime*.

- Cahya, G. A. E., & Mukiwihando, R. (2020). The Effect of Goal Orientation, Self Efficacy, Obedience Pressure, and Task Complexity on Audit Judgment At Inspectorate General of the Ministry of Finance. *Jurnal Manajemen Keuangan Publik*, 4(1), 57-71.
- Cai, Y., Kim, Y., Li, S., & Pan, C. (2019). Tone at the top: CEOs' religious beliefs and earnings management. *Journal of Banking & Finance*, 106, 195-213.
- Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social psychology*, 39(1), 175.
- . (2019). *Making moral judgments: Psychological perspectives on morality, ethics, and decision-making*. Routledge.
- Forsyth, D. R. (1980). A Taxonomy of Ethical Ideologies. *Journal of Personality and Social psychology* 39, no. 1: 175.
- Harris, L. L., Jackson, S. B., Owens, J., & Seybert, N. (2021). Recruiting dark personalities for earnings management. *Journal of Business Ethics*, 1-26.
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting horizons*, 13(4), 365-383.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistle-blowing: New Zealand evidence. *Journal of business ethics*, 89(1), 37-57.
- Mahmudi, M., & Supriyadi, S. (2019). The effects of religiosity on earnings management under obedience pressure. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 22(1), 73-83.
- Martadinata, I. P. H. (2022). Idealisme, Love of Money, dan Intensi untuk Melakukan Manajemen Laba dalam Skema Pemberian Bonus: Sebuah Pendekatan Eksperimen. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(02), 905-916.
- Martadinata, I. P. H., Yasa, I. N. P., & Sujana, E. (2021). Gender Diversity, Bonus Schemes, and Manager's Earnings Management Intention: An Experimental Study. In *6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)* (pp. 477-483). Atlantis Press.
- Merchant, K. A., & Rockness, J. (1994). The ethics of managing earnings: An empirical investigation. *Journal of Accounting and Public policy*, 13(1), 79-94.
- Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of business ethics*, 107(2), 197-213.
- Priyastiwati, S., & Fatjriyati, K. F. (2020). Can the Ethical Orientation Mitigate the Manager's Earnings Management. *Journal of Accounting and Investment*, 21(3), 417-433.
- Rennekamp, K., Rupa, K., & Seybert, N. (2020). Short Selling Pressure, Reporting Transparency, and the Use of Real and Accruals Earnings Management to Meet Benchmarks. *Journal of Behavioral Finance*, 21(2), 186-204.

- Rezalouei, A., & Mahdavi, G. (2020). Investigating the Impact of Conformity and Obedience Pressures on Financial Managers' Unethical Decision Making with Emphasis on the Moderating Role of Individual Characteristics. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 5(9), 81-115.
- Sari, R. C., Sholihin, M., & Ratmono, D. (2018). Do ethics education and religious environment mitigate creative accounting?. In *Character Education for 21st Century Global Citizens* (pp. 307-312). Routledge.
- Septiari, D., & Maruli, M. (2017). Earnings management behaviour: The role of pressure on behaviour performance. *Asian Journal of Business and Accounting*, 10(2), 137-163.
- Tian, Q., & Peterson, D. K. (2016). The effects of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: the case of earnings management. *Business Ethics: A European Review*, 25(2), 159-171.