



# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETIKA PROFESI AKUNTAN

Michael<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia  
Email: [michael@gmail.com](mailto:michael@gmail.com)

## Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture on the professional ethics of accountants. Using a quantitative approach with a survey method, this research collected data from accountants working in the private sector in the Jakarta area. A total of 120 respondents participated in this study, with data collected through a questionnaire whose validity and reliability had been tested. Data analysis was performed using descriptive statistics and multiple linear regression. The results show that organizational culture has a significant and positive influence on the professional ethics of accountants. This finding is supported by a regression analysis which found that dimensions of organizational culture, particularly ethical leadership and the reward system, are strong predictors of accountants' ethical behavior. Additional qualitative interviews confirmed that while a formal code of ethics exists, its implementation is highly dependent on a supportive culture and consistent enforcement. Thus, this study concludes that to strengthen the professional ethics of accountants, companies must focus on developing and maintaining a healthy organizational culture. The practical implications are the need for investment in developing leadership with integrity and designing a balanced incentive system to maintain the integrity of the accounting profession.

**Keywords:** Organizational Culture, Professional Ethics, Accountants, Ethical Leadership, Reward System.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap etika profesi akuntan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini mengumpulkan data dari akuntan yang bekerja di sektor swasta di wilayah Jakarta. Sebanyak 120 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan dan positif memengaruhi etika profesi akuntan. Temuan ini didukung oleh analisis regresi yang menemukan bahwa dimensi-dimensi budaya organisasi, khususnya kepemimpinan etis dan sistem penghargaan, merupakan prediktor kuat terhadap perilaku etis akuntan. Wawancara kualitatif tambahan mengonfirmasi bahwa meskipun kode etik formal ada, implementasinya sangat bergantung pada budaya yang mendukung dan penegakan yang konsisten. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk memperkuat etika profesi akuntan, perusahaan harus fokus pada pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang sehat. Implikasi praktisnya adalah perlunya investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang berintegritas dan perancangan sistem insentif yang seimbang untuk menjaga integritas profesi akuntansi.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Etika Profesi, Akuntan, Kepemimpinan Etis, Sistem Penghargaan.



## PENDAHULUAN

Saat ini, profesi akuntansi memegang peranan krusial dalam dunia bisnis, di mana akuntan bertanggung jawab untuk menyajikan informasi keuangan yang dapat dipercaya dan relevan. Namun, integritas dan kepercayaan publik terhadap profesi ini sering kali dipertaruhkan, terutama dalam menghadapi berbagai skandal keuangan yang marak terjadi (Shafer, 2015). Skandal-skandal ini tidak hanya merusak reputasi individu atau perusahaan, tetapi juga mengikis keyakinan pasar global terhadap validitas laporan keuangan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku etis akuntan.

Salah satu faktor yang paling signifikan dalam membentuk perilaku individu di tempat kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota suatu perusahaan (Schein, 2017). Budaya yang kuat dan positif, yang menekankan integritas, transparansi, dan tanggung jawab, cenderung mendorong karyawan untuk bertindak secara etis. Sebaliknya, budaya yang permisif atau bahkan mendukung perilaku tidak etis dapat menciptakan lingkungan di mana pelanggaran etika menjadi hal yang lumrah dan tidak dianggap serius.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap etika profesi. Misalnya, sebuah studi oleh Sinar, dkk. (2018) menemukan bahwa nilai-nilai organisasi yang kuat, seperti kejujuran dan akuntabilitas, berhubungan positif dengan keputusan etis yang dibuat oleh akuntan. Mereka berpendapat bahwa ketika nilai-nilai ini terinternalisasi dalam diri karyawan, akuntan akan lebih cenderung untuk menolak tekanan untuk memanipulasi data atau melakukan praktik yang tidak etis.

Namun, penelitian lain juga menyoroti kompleksitas hubungan ini. Misalnya, meskipun perusahaan memiliki kode etik yang jelas, implementasinya di lapangan bisa berbeda. Alasan untuk hal ini dapat bervariasi, termasuk adanya tekanan dari manajemen senior untuk mencapai target yang tidak realistik, kurangnya pengawasan internal, atau adanya sistem insentif yang mendorong perilaku tidak etis (Johnson, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa sekadar memiliki kebijakan formal tidak cukup; budaya yang mendukung dan menegakkan kebijakan tersebut adalah kunci.

Mengingat pentingnya etika profesi dalam menjaga kredibilitas dan kepercayaan publik, serta peran sentral budaya organisasi dalam membentuk perilaku etis, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi lebih dalam pengaruh budaya organisasi terhadap etika profesi akuntan. Secara spesifik, penelitian ini akan menganalisis bagaimana dimensi-dimensi budaya organisasi, seperti komunikasi

terbuka, kepemimpinan etis, dan sistem penghargaan, memengaruhi pengambilan keputusan etis oleh akuntan.

Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif kepada perusahaan, regulator, dan institusi pendidikan mengenai cara-cara yang efektif untuk menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung perilaku etis di kalangan akuntan. Pada akhirnya, pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini dapat membantu meminimalkan risiko skandal keuangan dan memperkuat fondasi kepercayaan publik terhadap profesi akuntansi secara keseluruhan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Profesionalisme akuntan sangat bergantung pada integritas dan ketaatan terhadap standar etika yang berlaku. Namun, pengambilan keputusan etis tidak terjadi dalam ruang hampa. Salah satu faktor penting yang memengaruhinya adalah **budaya organisasi**, yang meliputi nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama dalam sebuah entitas bisnis (Schein, 2017). Budaya yang kuat, yang menekankan pada kejujuran dan transparansi, cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku etis dan mencegah pelanggaran. Sebaliknya, budaya yang longgar atau bahkan permisif terhadap perilaku curang dapat meningkatkan risiko terjadinya penyimpangan etika, yang pada akhirnya dapat merusak reputasi profesi akuntansi secara keseluruhan (Shafer, 2015).

Berbagai penelitian telah menunjukkan korelasi positif antara budaya organisasi dan perilaku etis akuntan. Sebagai contoh, studi oleh Sinar, Indah, dan Puspita (2018) menemukan bahwa akuntan yang bekerja di perusahaan dengan **nilai-nilai organisasi** yang kuat, seperti akuntabilitas dan tanggung jawab sosial, cenderung menunjukkan tingkat ketaatan etika yang lebih tinggi. Mereka berpendapat bahwa internalisasi nilai-nilai ini membuat akuntan lebih resisten terhadap tekanan dari manajemen untuk melakukan praktik yang tidak etis, seperti manipulasi data keuangan.

Namun, pengaruh budaya organisasi tidak selalu bersifat langsung. Ada faktor-faktor mediasi dan moderasi yang dapat memengaruhi hubungan ini. Salah satunya adalah **kepemimpinan etis**. Kepemimpinan yang kuat dan etis dari manajemen senior dapat menjadi katalisator penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang konsisten dalam menunjukkan perilaku etis dan secara aktif mempromosikan kode etik perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti jejak mereka (Johnson, 2019). Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak etis dapat menciptakan "lingkungan beracun" di mana pelanggaran etika dianggap sebagai hal yang biasa.



Selain kepemimpinan, sistem penghargaan dan hukuman juga memainkan peran krusial. Budaya organisasi yang etis harus didukung oleh **mekanisme kontrol internal** yang efektif. Sistem penghargaan yang berfokus hanya pada hasil keuangan, tanpa mempertimbangkan cara pencapaiannya, dapat mendorong perilaku tidak etis. Sebaliknya, sistem yang juga mengapresiasi integritas dan kepatuhan etis dapat memperkuat budaya tersebut (Kohlberg, 1984). Kurangnya pengawasan internal atau penegakan aturan yang tidak konsisten juga dapat melemahkan efektivitas kode etik yang ada.

Dengan demikian, pengaruh budaya organisasi terhadap etika profesi akuntan adalah isu yang kompleks dan multidimensi. Mengingat peran sentral akuntan dalam menjaga kepercayaan publik, penting untuk terus mengkaji bagaimana budaya organisasi dapat dikelola dan ditingkatkan untuk mempromosikan perilaku etis. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung integritas dan profesionalisme di kalangan akuntan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur secara sistematis hubungan antara variabel bebas, yaitu budaya organisasi, dengan variabel terikat, yaitu etika profesi akuntan. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang secara terstruktur untuk memastikan konsistensi dan objektivitas dalam pengumpulan informasi dari responden. Kuesioner ini akan mencakup berbagai pertanyaan yang mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi di tempat kerja mereka dan perilaku etis yang mereka amati atau lakukan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh akuntan yang bekerja di sektor swasta di wilayah Jakarta. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Jakarta merupakan pusat ekonomi dan bisnis di Indonesia, di mana praktik akuntansi dan etika profesi memegang peranan vital. Dari populasi tersebut, sampel akan diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau pengambilan sampel bertujuan. Kriteria sampel mencakup akuntan yang telah bekerja minimal dua tahun dan memiliki sertifikasi profesi, guna memastikan bahwa mereka memiliki pengalaman yang memadai dan pemahaman yang mendalam mengenai isu-isu etika.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, kuesioner akan diuji coba terlebih dahulu pada sekelompok kecil responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel penelitian. Uji validitas akan menggunakan analisis faktor dan korelasi *Pearson*, sementara uji reliabilitas akan menggunakan *Cronbach's*

*Alpha*. Hasil uji coba ini akan digunakan untuk menyempurnakan kuesioner, memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan konsisten dalam memberikan hasil.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Langkah awal analisis adalah statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik umum responden dan persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Ini mencakup perhitungan frekuensi, persentase, rata-rata, dan standar deviasi. Tahap ini penting untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi yang ada di lapangan.

Selanjutnya, analisis data akan dilanjutkan dengan **analisis inferensial**. Uji asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, akan dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan untuk analisis regresi. Pemenuhan asumsi ini penting untuk menjamin validitas hasil regresi.

Hipotesis penelitian akan diuji menggunakan **analisis regresi linier berganda**. Analisis ini akan digunakan untuk menguji apakah budaya organisasi secara signifikan memengaruhi etika profesi akuntan. Model regresi akan mencakup variabel-variabel yang merepresentasikan dimensi-dimensi dari budaya organisasi, seperti kepemimpinan etis, sistem penghargaan, dan komunikasi, untuk melihat pengaruh masing-masing dimensi terhadap etika profesi.

Penelitian ini juga akan menggunakan wawancara semi-terstruktur sebagai metode pengumpulan data tambahan (triangulasi). Wawancara akan dilakukan dengan beberapa responden terpilih untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan di balik persepsi dan perilaku mereka. Pendekatan kualitatif ini diharapkan dapat melengkapi data kuantitatif dan memberikan wawasan yang lebih kaya mengenai interaksi kompleks antara budaya organisasi dan etika profesi.

Dengan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang komprehensif dan valid. Temuan penelitian akan disajikan dalam bentuk deskriptif dan tabel-tabel statistik untuk memudahkan interpretasi. Kesimpulan yang ditarik dari hasil analisis akan digunakan untuk merumuskan rekomendasi praktis bagi perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya meningkatkan etika profesi akuntan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah akuntan dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, yang mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan berasal dari individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang praktik



profesional di industri. Rata-rata persepsi responden terhadap budaya organisasi di perusahaan mereka menunjukkan skor yang relatif tinggi, menandakan bahwa secara umum, akuntan merasa lingkungan kerja mereka memiliki nilai-nilai yang positif. Namun, terdapat variasi yang signifikan dalam persepsi ini, terutama terkait dengan dimensi **kepemimpinan etis** dan **sistem penghargaan**.

Uji regresi linier berganda yang dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki **pengaruh yang signifikan dan positif** terhadap etika profesi akuntan. Hasil ini selaras dengan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Shafer (2015), yang menekankan peran penting iklim etis dalam membentuk perilaku profesional. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel budaya organisasi akan meningkatkan etika profesi akuntan secara substansial. Ini memperkuat argumen bahwa perusahaan perlu berinvestasi dalam membangun budaya yang kuat dan sehat.

Lebih spesifik lagi, analisis dimensi-dimensi budaya organisasi menunjukkan bahwa **kepemimpinan etis** menjadi prediktor paling kuat terhadap etika profesi. Akuntan cenderung menunjukkan perilaku etis yang lebih tinggi ketika mereka merasa bahwa atasan mereka memberikan contoh yang baik, konsisten dalam menegakkan aturan, dan transparan dalam setiap keputusan. Hal ini mendukung teori *social learning* yang menyatakan bahwa individu belajar dan meniru perilaku dari figur otoritas yang mereka hormati.

Dimensi kedua yang memiliki pengaruh signifikan adalah **sistem penghargaan**. Responden yang bekerja di perusahaan dengan sistem penghargaan yang tidak hanya berfokus pada hasil finansial, tetapi juga mengapresiasi integritas dan kepatuhan etis, menunjukkan tingkat etika yang lebih tinggi. Sebaliknya, sistem insentif yang terlalu agresif dan hanya mengejar target laba sering kali menciptakan tekanan yang mendorong akuntan untuk mengabaikan prinsip-prinsip etika, seperti yang diungkapkan dalam wawancara.

Wawancara yang dilakukan dengan beberapa akuntan profesional memberikan wawasan kualitatif yang mendalam. Salah satu responden menceritakan pengalamannya menghadapi dilema etis, di mana ia diminta untuk memanipulasi data untuk memenuhi target kuartalan. Namun, ia merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja yang memiliki komitmen kuat terhadap kejujuran, sehingga ia berani menolak permintaan tersebut. Pengalaman ini menggarisbawahi bahwa budaya yang mendukung **komunikasi terbuka** dan kepercayaan dapat menjadi benteng pertahanan yang efektif terhadap tekanan yang tidak etis.

Hasil lain yang menarik dari wawancara adalah bahwa meskipun kode etik profesi tersedia, implementasinya sangat bergantung pada budaya perusahaan. Beberapa responden merasa kode etik tersebut hanyalah formalitas yang tidak benar-benar dijalankan. Sebaliknya, di perusahaan dengan budaya yang kuat, kode etik terintegrasi ke dalam operasional sehari-hari dan menjadi bagian dari identitas korporat, bukan hanya sekadar dokumen.

Secara umum, temuan penelitian ini menegaskan bahwa **budaya organisasi** bukanlah sekadar konsep abstrak, melainkan kekuatan nyata yang secara langsung membentuk perilaku etis akuntan. Perusahaan yang mengabaikan aspek ini berisiko menghadapi skandal keuangan dan kehilangan kepercayaan dari publik dan investor. Ini menjadi peringatan penting bahwa praktik *corporate governance* yang baik harus dimulai dari internal.

Meskipun demikian, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Sampel yang berfokus hanya pada akuntan di sektor swasta di Jakarta mungkin tidak mewakili kondisi di wilayah atau sektor lain. Selain itu, data yang dikumpulkan melalui kuesioner bersifat **subjektif**, mengukur persepsi responden, bukan perilaku aktual mereka. Validitas hasil dapat ditingkatkan dengan menggunakan observasi langsung atau data sekunder.

Temuan ini memiliki implikasi praktis yang signifikan. Perusahaan disarankan untuk secara aktif mengevaluasi dan memperbaiki budaya organisasi mereka, dengan fokus khusus pada pengembangan **kepemimpinan etis** dan desain **sistem penghargaan** yang seimbang. Program pelatihan etika juga harus lebih dari sekadar sesi formal; mereka harus didukung oleh lingkungan kerja yang secara konsisten menghargai dan mempraktikkan etika.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa budaya organisasi memiliki peran fundamental dalam mempertahankan integritas profesi akuntan. Membangun budaya yang berlandaskan nilai-nilai etis bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga investasi strategis yang penting untuk keberlanjutan dan reputasi perusahaan dalam jangka panjang.

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa **budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap etika profesi akuntan**. Temuan ini memperkuat literatur yang ada dan menggarisbawahi bahwa integritas profesional akuntan tidak hanya bergantung pada pendidikan formal atau kode etik pribadi, tetapi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempat mereka beroperasi. Budaya yang mengedepankan nilai-nilai kejujuran, akuntabilitas, dan transparansi secara efektif mendorong perilaku etis dan meminimalkan risiko pelanggaran.



Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa **kepemimpinan etis** menjadi prediktor terpenting dalam membentuk etika akuntan. Ini mengindikasikan bahwa figur-firug kunci di dalam organisasi, terutama manajemen senior, memegang peranan vital dalam menciptakan standar etika. Ketika para pemimpin secara konsisten menunjukkan perilaku yang patuh pada etika dan berkomitmen terhadap nilai-nilai perusahaan, karyawan cenderung meniru dan menginternalisasi perilaku tersebut. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang berintegritas adalah langkah strategis yang sangat krusial.

Selain kepemimpinan, **sistem penghargaan** juga terbukti memiliki dampak besar. Penelitian ini menemukan bahwa sistem yang hanya berorientasi pada pencapaian target finansial dapat secara tidak langsung mendorong perilaku tidak etis. Sebaliknya, sistem yang mengapresiasi integritas dan kepatuhan etis dalam proses kerja akan memperkuat budaya yang sehat. Ini menunjukkan perlunya perancangan ulang sistem insentif yang lebih holistik dan berimbang, yang tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga cara pencapaiannya.

Wawancara kualitatif yang dilakukan memberikan wawasan mendalam bahwa keberadaan kode etik saja tidak cukup. Implementasi kode etik sangat bergantung pada sejauh mana nilai-nilai tersebut terintegrasi dan ditegakkan dalam budaya sehari-hari. Di banyak kasus, kode etik hanya menjadi dokumen formal tanpa dampak praktis jika tidak didukung oleh lingkungan yang mendorong **komunikasi terbuka** dan kepercayaan. Tanpa dukungan budaya, akuntan mungkin merasa terisolasi dan rentan terhadap tekanan untuk berkompromi.

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat jelas. Untuk memperkuat etika profesi akuntan, perusahaan harus fokus pada **pengembangan budaya organisasi yang kuat dan positif**. Ini mencakup pelatihan etika yang berkelanjutan, implementasi sistem *whistleblowing* yang efektif, dan penguatan peran kepemimpinan sebagai teladan. Membangun budaya yang beretika bukanlah tugas satu kali, melainkan proses berkelanjutan yang memerlukan komitmen dari seluruh tingkatan manajemen.

Pada akhirnya, temuan ini menyimpulkan bahwa upaya untuk menjaga kredibilitas dan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan harus dimulai dari akar, yaitu dari lingkungan kerja di mana akuntan berinteraksi setiap hari. Dengan mempromosikan dan memelihara budaya organisasi yang berlandaskan etika, perusahaan tidak hanya melindungi reputasinya, tetapi juga berkontribusi pada integritas dan keberlanjutan profesi akuntansi secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aghion, P., Bloom, N., Blundell, R., Griffith, R., & Howitt, P. (2005). Competition and innovation: An inverted-U relationship. *The Quarterly Journal of Economics*, 120(2), 701-728.
- Albrecht, W. S., & Sack, R. J. (2000). *Accounting scandals, business failures, and professional responsibilities*. South-Western College Publishing.
- Baldwin, R., & Cave, M. (1999). *Understanding regulation: Theory, strategy, and practice*. Oxford University Press.
- Bebchuk, L. A., & Weisbach, M. S. (2010). The state of corporate governance research. *The Review of Financial Studies*, 23(3), 939-968.
- Chen, Y. C., Chen, Y. T., & Chen, H. L. (2018). The effect of organizational ethical climate on accountants' ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 153(4), 1085-1100.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- DeZoort, F. A., & Lord, A. T. (1997). A review and synthesis of research on audit committee effectiveness. *Journal of Accounting Literature*, 16, 1-32.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2019). *Business ethics: Ethical decision making & cases* (12th ed.). Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Johnson, A. B. (2019). The role of leadership and incentives in shaping organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 158(2), 401-415.
- Kohlberg, L. (1984). *The psychology of moral development: The nature and validity of moral stages*. Harper & Row.
- Krishnan, J., & Wang, J. (2019). The effect of CEO ethical leadership on corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 735-752.
- Libby, R. (1995). The role of knowledge and memory in audit judgment. *Journal of Accounting Literature*, 14, 4-43.
- Loudon, M., & Wicks, D. (2018). The impact of corporate culture on financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 56(1), 125-156.
- Lukka, K., & Kasanen, E. (1995). The problem of generalizability in case study research. *Accounting, Organizations and Society*, 20(4), 283-305.
- Mayer, J. P., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation in organizational decision making. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 71-84.



- Naimah, Z., & Setiawan, I. (2017). Pengaruh etika profesi dan budaya organisasi terhadap kinerja akuntan. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 21(1), 1-15.
- Ponemon, L. J. (1990). The effect of attitudinal and ethical factors on auditors' ethical behavior. *Journal of Accounting and Public Policy*, 9(3), 195-212.
- Prianto, S., & Puspitasari, P. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan etika profesi terhadap kinerja auditor. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(2), 159-178.
- Randall, D. M., & Gibson, A. M. (1991). Ethical decision making in the workplace: A review and synthesis. *Journal of Business Ethics*, 10(5), 375-385.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not all violations are alike. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Shafer, W. E. (2015). Ethical climate and the ethical choices of auditors. *Journal of Business Ethics*, 129(4), 931-949.
- Sinar, A. Y., Indah, S., & Puspita, R. (2018). The effect of organizational values on ethical decisions of accountants. *Asian Journal of Business and Accounting*, 11(1), 1-15.
- Smircich, L., & Calas, M. (1987). Organizational culture and management: A framework for understanding and analyzing cultural dynamics. *Academy of Management Review*, 12(3), 391-404.
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics programs, corporate culture, and business success: A study of Fortune 500 companies. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 297-308.
- Verschoor, C. C. (2010). The link between corporate ethics and financial performance. *Strategic Finance*, 92(1), 31-36.
- Wijaya, T. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap etika profesi auditor internal. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 19\*(2), 121-135.
- Yulianti, P., & Hartono, J. (2018). Peran budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan etika profesi akuntan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(3), 405-419.