

## **SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA (*WORKPLACE SPIRITUALITY*) DAN MOTIVASI MANAJEMEN LABA (*EARNING MANAGEMENT MOTIVATION*)**

**I Cenik Ardana, Elizabeth Sugiarto Dermawan dan Merry Susanti**

*Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara*

*email: icenik\_ardana@yahoo.com, elizabeth.sugiarto@gmail.com dan  
m3r2y@yahoo.com*

**Abstract:** The purpose of this research is to confirm the validity and reliability of the Milliman, Czaplewski and Ferguson's measurement model of workplace spirituality/WS, and the Chen and Seng's measurement model of Earning Management Motivation/EMM, and to test the relationship of WS and EMM. The measurement model test used confirmatory factor analyses (CFA) and the relationship test used bivariat correlation. The sample was selected from professionals in the field of accountancy, finance, and audit at University of Tarumanagara. The research findings were: (1) the Milliman, Czaplewski dan Ferguson's measurement model of WS was valid and reliable; (2) the Chen and Seng's measurement model of EMM was also valid and reliable as long as the dimentions of the EMM to be modified from the original ones, which consisted of two dimentions (attitude and convictions, pressure from affiliated parties) into five dimentions (attitude and convictions to investors, attitude and convictions to employees, attitude and convictions to legal and regulation, attitude and convictions to profit target, and pressure from affiliated parties); (3) this research gave an empirical evidence that there was a significant negative correlation between WS and EMM. The implication of these findings, is that the learning and training of WS in formal and non formal education institutions become more and more important as an implementation of WS's research findings, which prove that increasing spiritual consciousness in workplace can minimize management motivation to manage earning. This can also strengthen the transparency of a healthy corporate governance.

**Key words:** earnings management motivation, workplace spirituality

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi validitas dan reliabilitas model pengukuran Miliman, Czaplewski, dan Ferguson untuk spiritualitas tempat kerja, dan model pengukuran Chen dan Seng untuk motivasi manajemen laba, dan menguji kaitan spiritualitas tempat kerja dengan motivasi manajemen laba. Pengujian model pengukuran menggunakan analisis faktor konfirmatori dan uji keterkaitan menggunakan korelasi bivariat. Sampel dipilih dari para profesional di bidang akuntansi, keuangan, dan audit di Universitas Tarumanagara. Temuan penelitian ini adalah (1) model pengukuran Milliman, Czaplewski dan Ferguson untuk spiritualitas tempat kerja adalah valid dan reliabel; (2) model pengukuran Chen dan Seng untuk motivasi manajemen laba juga valid dan reliabel selama dimensi motivasi manajemen laba dimodifikasi dari yang asli, yang terdiri dari dua dimensi (sikap dan keyakinan kepada investor, tekanan dari pihak terafiliasi) menjadi lima dimensi (sikap dan keyakinan kepada investor, sikap dan keyakinan kepada karyawan, sikap dan keyakinan kepada hukum dan peraturan, sikap dan keyakinan untuk target laba, dan tekanan dari pihak terafiliasi); (3) penelitian ini

memberikan bukti empiris bahwa ada korelasi negatif antara spiritualitas tempat kerja dengan motivasi manajemen laba. Implikasi dari temuan ini, adalah bahwa pembelajaran dan pelatihan spritualitas tempat kerja di lembaga pendidikan formal dan non formal menjadi lebih penting sebagai implementasi hasil penelitian spiritualitas tempat kerja, yang membuktikan bahwa peningkatan kesadaran spiritualitas di tempat kerja dapat meminimalkan motivasi manajemen laba. Ini juga dapat memperkuat transparansi dari tata kelola perusahaan yang sehat.

**Kata kunci:** motivasi manajemen laba, spiritualitas tempat kerja.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen laba adalah tindakan manajemen, menggunakan pertimbangan dalam penyiapan laporan keuangan dan penstrukturan transaksi bisnis, untuk mengubah laporan keuangan dengan tujuan menyesatkan beberapa pemangku kepentingan (*stakeholders*) tentang kinerja ekonomi suatu perusahaan, atau untuk mempengaruhi hasil-hasil kontraktual yang tergantung pada angka-angka akuntansi yang dilaporkan (Healey dan Wahlen, 1999). Manajemen laba sesungguhnya merupakan cermin dari perilaku manajemen, bukan hanya sekedar variasi angka-angka keuangan (Goel and Thakor, 2003).

Isu tentang manajemen laba (*earnings management*) bukanlah hal baru dalam literatur akuntansi, namun dengan meningkatnya kejahatan korporasi di berbagai belahan dunia dalam beberapa tahun terakhir ini, isu ini kembali menjadi topik pembahasan yang hangat di berbagai kalangan, termasuk dikalangan peneliti di bidang akuntansi dan keuangan (Hossain, Karim & Eddine, 2014). Verbruggen, Christaens, dan Milis, (2008) telah menginventarisasi hasil-hasil penelitian akuntansi dengan tema manajemen laba yang dipilih dari 11 jurnal akuntansi ternama di antara tahun 2000 sampai dengan 2006, dan menemukan sedikitnya ada 153 buah hasil penelitian terkait dengan manajemen laba yang terdiri dari 4 (empat) fokus, yaitu: faktor-faktor pemicu motivasi manajemen laba (fokus ke-1), teknik-teknik manajemen laba (fokus ke-2), faktor-faktor peredam atau penghambat manajemen laba (fokus ke-3), dan isu-isu desain penelitian (fokus ke-4).

Sebagian besar penelitian tentang manajemen laba saat ini masih di sekitar faktor-faktor pemicu motivasi manajemen laba (fokus ke-1), dan teknik-teknik manajemen laba (fokus-2), sedangkan penelitian tentang faktor-faktor peredam atau penghambat manajemen laba (fokus ke-3) masih sangat terbatas. Terkait dengan fokus ke-3 ini, terdapat dua sumber peredam atau penghambat manajemen laba yaitu dari luar diri dan dari dalam diri. Faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seperti: regulasi dan peraturan di bidang pasar modal dan jasa keuangan, sistim tata kelola korporasi, standar akuntansi, standar audit, kode etik profesi, dan sejenisnya, serta dari dalam diri seperti: kesadaran moral, sikap dan keyakinan, makna dan nilai kehidupan, kesadaran spiritual, dan sejenisnya.

Walaupun pemerintah dan berbagai institusi pemegang otoritas terkait telah berupaya untuk meredam atau mengurangi kejahatan korporasi melalui penerbitan berbagai regulasi dan bahkan dengan ancaman hukuman dan penalti yang semakin diperberat atas pelanggaran peraturan dan regulasi tersebut, namun kejahatan korporasi dalam wujud manipulasi laporan keuangan, atau yang dibungkus dengan istilah akuntansi yang lebih halus sebagai “manajemen laba” cenderung semakin meningkat. Pertanyaannya sekarang adalah mengapa fenomena praktik manajemen laba tidak pernah surut walaupun

regulasi dan peraturan yang telah diterbitkan oleh berbagai lembaga pemegang otoritas terkait sudah semakin ketat? Dalam rangka memahami fenomena ini, fokus perhatian para peneliti tidak cukup hanya ditujukan pada faktor-faktor eksternal saja tetapi juga pada faktor-faktor internal.

Belakangan ini, aspek spiritualitas mulai mendapat perhatian dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen. Sebagaimana diakui oleh Chen & Sheng (2013) bahwa era perkembangan teknologi yang makin pesat dan persaingan yang makin ketat membuat kehidupan umat manusia lebih ditujukan untuk mengejar kepuasan materi (hedonistik) dan mengabaikan kehidupan spiritual sehingga kehidupan manusia menjadi tidak seimbang. Penelitian ini mencoba mengeksplorasi salah satu faktor internal yaitu spiritualitas tempat kerja (*Workplace Spirituality/WS*), yang mungkin dapat menjadi salah satu faktor peredam motivasi manajemen laba (*earning management motivation/EMM*). Konsep WS dan EMM merupakan konsep baru dalam ranah ilmu manajemen dan penelitian yang mengaitkan WS dengan EMM juga masih sangat terbatas.

Penelitian ini mencoba untuk menguji salah satu model pengukuran WS yang dikembangkan oleh Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) dikaitkan dengan model pengukuran EMM yang dikembangkan oleh Chen dan Seng (2013), serta menguji keterkaitan WS dengan EMM sebagai suatu model struktural. Perumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah model pengukuran WS Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) dapat mengkonfirmasi variabel laten WS, (2) apakah model pengukuran EMM Chen dan Sheng (2013) dapat mengkonfirmasi variabel laten EMM, dan (3) apakah ada keterkaitan antara WS dengan EMM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menguji kelayakan dan signifikansi model pengukuran WS Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003), dan model pengukuran EMM Chen Seng (2013), serta (2) untuk menguji keterkaitan WS dengan EMM. Manfaat khusus penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris bahwa upaya-upaya untuk mengembangkan spiritualitas di tempat kerja akan dapat meredam kejahatan korporasi termasuk manajemen laba, yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan publik pada laporan keuangan.

## **KAJIAN TEORI**

**Teori hakikat manusia.** Covey (2005) mengatakan bahwa manusia sesungguhnya memiliki empat dimensi: tubuh (kecerdasan fisik, *PQ*), pikiran (kecerdasan intelektual, *IQ*), hati (kecerdasan emosional, *EQ*), dan jiwa (kecerdasan spiritual, *SQ*). *PQ* mencerminkan kondisi kebugaran tubuh yang ditentukan oleh nutrisi yang seimbang, olah raga yang teratur, istirahat yang baik, santai, dan mengelola stress. *IQ* merupakan kecerdasan yang sudah dikenal luas selama ini yang berkaitan dengan kapasitas mental/pikiran rasional. *EQ* merupakan kecerdasan rasa yang meliputi kesadaran diri, motivasi diri, pengaturan diri, empati, dan keadilan sosial. *SQ* merupakan kecerdasan transendental yang dibangun berdasarkan integritas (menyatu dengan nilai-nilai, nurani, dan hubungan dengan Yang Maha Tak Terbatas), makna (memberikan kontribusi terhadap orang lain dan pada tujuan-tujuan yang bermakna), suara (menyelaraskan pekerjaan kita dengan bakat dan anugrah unik kita).

Terkait dengan hakikat manusia ini, Inamori (2014) mengemukakan rumus untuk menjalani kehidupan yang baik, yaitu: Hasil Kerja dan Hidup = Sikap x Usaha x Kemampuan. Kemampuan merujuk pada bakat-bakat dan kecerdasan yang dibentuk oleh

*IQ*, Usaha merupakan tindakan yang didukung oleh gairah dan kesehatan fisik (*PQ*), sedangkan Sikap bersumber dari kecerdasan emosional dan spiritual (*EQ*, *SQ*). Kemampuan dan Usaha diberi skala dari 0 sampai dengan 100, namun Sikap diberi skala dari minus 100 hingga plus 100. Jelas sekali jika menggunakan rumus Inamori tersebut, walaupun mungkin nilai Kemampuan dan Usaha tinggi, yang merupakan capaian dari aspek fisik (*PQ*) dan intelek (*IQ*), namun jika nilai Sikap negatif, yang merupakan capaian dari aspek *EQ* dan *SQ*, maka Hasil Kerja dan Hidup akan menjadi negatif. Ini disebabkan nilai Hasil Kerja dan Hidup merupakan perkalian dari Kemampuan (*IQ*), Usaha (*PQ*), dan Sikap (*SQ* serta *EQ*). Para pakar di Indonesia yang mulai banyak menulis tentang hakikat manusia ini, antara lain Mulia dan Kamayanti (2013), dan Triyuwono (2010).

Meningkatnya praktik manajemen laba, bisa jadi akibat kecerdasan emosional dan spiritual (*EQ*, *SQ*) yang rendah, atau akibat sikap negatif para pelaku bisnis; oleh karena itu, untuk memahami motivasi manajemen laba ini perlu memasuki ranah kesadaran diri (*EQ*, *SQ*) para pelaku bisnis tersebut.

**Teori keagenan.** Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan hubungan keagenan (*agency relationship*) sebagai: “a contract under which one or more person (the principals) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent”. Pada perusahaan korporasi terdapat pemisahan antara pemilik (pemegang saham) selaku prinsipal dengan pengelola (manajemen) selaku agen. Manajemen selaku agen diharapkan dapat bertindak untuk kepentingan prinsipal. Namun dalam praktiknya, manajemen sering bertindak oportunistik dan manipulatif, antara lain dengan melakukan praktik manajemen laba (Hossain, Karim, & Eddine, 2014). Magnan, Cormier dan Antunes (2008) mengemukakan bahwa sikap dan tindakan manajemen yang telah mencidraai hubungan keagenan ini, disebabkan oleh apa yang mereka sebut sebagai “managerial hubris”. Managerial hubris ditandai oleh kepercayaan-diri berlebihan, arogansi, dan kealpaan terhadap realita akibat sanjungan, pujian, dan penghargaan yang diberikan oleh berbagai pihak serta didukung oleh pemberitaan massif media masa atas keberhasilan para pemimpin puncak korporasi tersebut dalam mengelola korporasi mereka.

**Teori informasi asimetri.** Informasi asimetri terjadi jika salah satu pihak dari suatu ikatan atau transaksi memiliki informasi lebih banyak atau lebih baik dibandingkan pihak lainnya. Dierkens (1988) menjelaskan informasi asimetri merupakan perbedaan penguasaan informasi antara pimpinan perusahaan (*managers*) dengan pasar (*market*). Pihak pimpinan perusahaan seringkali memanfaatkan situasi ini untuk menguntungkan dirinya dan merugikan pasar. Sebagai agen, pihak manajemen korporasi akan menyampaikan laporan keuangan sebagai alat pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan kepada pihak pemegang saham. Namun adanya situasi informasi asimetri ini seringkali menggoda manajemen selaku agen untuk menyampaikan laporan keuangan yang tidak benar kepada para pemegang saham selaku prinsipal.

**Spiritualitas tempat kerja.** Dalam beberapa tahun terakhir ini, spiritualitas mulai populer dan menjadi subjek yang penting dalam berbagai diskusi, seminar, dan konferensi (Pandey, 2014). Pada awalnya para ilmuwan Barat, masih beranggapan bahwa aspek spiritual bukan merupakan obyek ilmu pengetahuan, namun dimulai dengan pengenalan konsep kecerdasan spiritual/*KS* (*spiritual quotient/SQ*, *spiritual capital/SC*, *spiritual*

*intelligence/SI*) oleh Zohar dan Marshall, (2005) dan Covey (2005), kini para ilmuwan Barat mulai mempopulerkan konsep spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality/WS*). Konsep spiritualitas (*spirituality*) sebenarnya telah lama dikenal oleh agama-agama besar di dunia, namun spiritualitas sebagai suatu konstruk ilmiah belum lama diperkenalkan sehingga belum memperoleh perumusan yang seragam (Laabs, 1995; Aravamudan, 2007).

Bila dilihat dari asal katanya, *spiritual* berasal dari bahasa Latin *spiritus* yang berarti prinsip yang memvitalisasi suatu organisme, atau bisa juga berasal dari bahasa Latin *sapientia* (*sophia* dalam bahasa Yunani) yang berarti 'kearifan' – kecerdasan kearifan (Zohar & Marshall, 2005). Meskipun belum ada definisi yang seragam tentang WS, namun WS umumnya berkaitan dengan makna kehidupan, keterhubungan, keserasian, dan nilai-nilai kehidupan di tempat kerja (Mitroff dan Denton, 1999; Gibbons, 2000; Ashmos dan Duchon, 2000; Giacalone dan Jurkiewicz, 2003); WS mencerminkan ekspresi dan pengalaman spiritualitas para pekerja di tempat kerja yang difasilitasi oleh beragam aspek organisasional seperti budaya dan nilai-nilai kejujuran (Giacalone dan Jurkiewicz, 2003; Bhunia & Das, 2012)), iklim organisasi (Dunchon dan Plowman, 2005), kepemimpinan (Fry, 2003), dan praktik-praktik organisasi (Pfeffer, 2003).

Atas dasar penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa WS merupakan gabungan kecerdasan *EQ* dan *SQ* yang melandasi perilaku di tempat kerja yang menghidupkan makna dan nilai-nilai kehidupan seperti integritas, kejujuran, semangat, kerjasama, etika, komitmen, loyalitas dan toleransi di tempat kerja.

**Motivasi manajemen laba.** Dalam rangka memahami konsep “motivasi manajemen laba”, maka terlebih dahulu perlu dipahami pengertian “motivasi” dan “manajemen laba” tersebut. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, istilah “motivasi” dapat diartikan sebagai: (1) dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu; (2) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Tidaklah mudah untuk memberikan definisi tentang manajemen laba (*earnings management*); di samping karena definisi-definisi yang diungkapkan sangat bervariasi, juga karena dalam literatur akuntansi muncul pula istilah-istilah yang beragam dengan makna yang tumpang tindih, seperti: akuntansi kreatif (*creative accounting*), akuntansi agresif (*aggressive accounting*), akuntansi konservatif (*conservative accounting*), perataan laba (*income smoothing*), pelaporan keuangan curang (*fraudulent financial reporting*), dan lain-lainnya (Mulford, Comiskey, 2010).

Oleh karena keberagaman konsep dan definisi seperti di atas, maka menarik apa yang dikatakan oleh Ronen and Yaari (2008), dalam Omid (2012), yang membedakan tiga tipe definisi manajemen laba, yaitu manajemen laba putih (*white earnings management*), manajemen laba abu-abu (*grey earnings management*), dan manajemen laba hitam (*black earnings management*). Hal senada juga disampaikan oleh Sansaloni Butar-Butar (2013).

Manajemen laba putih sifatnya adalah meningkatkan kualitas transparansi laporan keuangan. Dalam manajemen laba putih ini manajer memanfaatkan fleksibilitas pilihan perlakuan standar akuntansi untuk memberi sinyal informasi privat tentang arus kas masa depan. Termasuk dalam kelompok ini adalah definisi yang diberikan oleh Omid (2012). Manajemen laba abu-abu adalah tindakan memanipulasi laporan namun masih dalam bingkai kesesuaian dengan standar-standar yang ada, yang tujuannya dapat bersifat

oportunistik (untuk kepentingan manajer) atau demi peningkatan efisiensi (untuk kepentingan publik). Termasuk dalam kelompok ini adalah definisi-definisi yang diberikan oleh Subramanyam (1996), Fields *et al.* (2001), Scott (2003), Siregar dan Utama (2008), dalam Omid (2012). Manajemen laba hitam adalah tindakan yang sengaja dilakukan untuk menipu atau menyesatkan pembacanya demi kepentingan manajer itu sendiri. Termasuk dalam kelompok ini adalah definisi-definisi yang diberikan oleh Schipper (1989), Levitt (1998), dalam Sphor (2005), Healy and Wahlen (1999) dan Miller dan Bahnson (2002), dalam Omid (2012).

Berdasarkan pengertian “motivasi” dan “manajemen laba” di atas dapat disimpulkan bahwa “motivasi manajemen laba” merupakan dorongan pada diri seseorang (misalnya: manajer, akuntan, auditor) untuk melakukan praktik manajemen laba. Dalam penelitian ini pengertian manajemen laba dibatasi pada kelompok manajemen laba hitam atau abu-abu. Pada intinya, alasan dibalik praktik manajemen laba tersebut adalah di sekitar upaya “mentransfer kekayaan” antara perusahaan-perusahaan dengan para pemangku kepentingan internal dan eksternal mereka (Mohapatra, 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi manajemen laba juga sangat beragam. Verbruggen, Christaens, & Milis (2008) mengidentifikasi lima kategori insentif (motivasi) manajemen laba, yaitu: (1) *stock market incentives*, (2) *signaling/concealing private information*, (3) *political cost*, (4) *making the CEO look good*, dan (5) *internal motives*. Godfrey *et al.* (2010) mengungkapkan 2 (dua) perspektif motif manajemen laba yaitu *opportunistic perspective* dan *informational perspective*. (Rahmawati *et al.*, 2006, <http://Ilmuakuntansi.web.id>) mengemukakan enam faktor yang memotivasi manajemen laba, yaitu: (1) *bonus purposes*, (2) *political motivation*, (3) *taxation motivation*, (4) pergantian CEO, (5) *Initial Public Offering (IPO)*, dan (6) pentingnya memberi informasi kepada investor. Salleh dan Ariff (2013) menggolongkan tiga motivasi manajemen laba, yaitu: motivasi altruistik, motivasi spekulatif, dan motivasi tekanan dari pihak terafiliasi. Chen & Sheng (2013) mengemukakan dua katagori motivasi manajemen laba, yaitu: (1) sikap dan keyakinan (*attitudes and convictions*), dan (2) tekanan-tekanan dari pihak-pihak terafiliasi (*pressures from affiliated parties*).

Dalam penelitian ini akan diuji model pengukuran motivasi manajemen laba yang diungkapkan oleh Chen & Sheng (2013) yang terdiri dari (1) sikap dan keyakinan (*attitudes and convictions*), dan (2) tekanan-tekanan dari pihak-pihak terafiliasi (*pressures from affiliated parties*). Sikap dan keyakinan (*attitudes and convictions*) berkaitan dengan persepsi dan tendensi perilaku yang muncul dari dalam diri individu terhadap praktek manajemen laba, sedangkan tekanan-tekanan dari pihak-pihak terafiliasi berkaitan dengan kecenderungan manajemen melakukan manajemen laba akibat tekanan atau permintaan pihak-pihak tertentu di luar dirinya, seperti: atasan, rekan sejawat, akuntan, pemegang saham, kreditur atau para analis.

**Penelitian Terdahulu.** Kadeni (2012) melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh *emotional quotient* (kecerdasan emosional), *spiritual quotient* (kecerdasan spiritual) dan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja. Yustisia dan Prihatiningtias (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial terhadap persepsi mahasiswa mengenai laba akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang yang memiliki IQ, EQ, SQ dan SQ yang tinggi akan mampu mengartikan laba memiliki nilai psikologis dan kepuasan batin,

yang tidak hanya menjadi hak pemilik saja, tetapi juga menjadi hak karyawan dan semua pihak yang berhubungan dengannya, seperti lingkungan sosial. Notoprasetyo (2012) meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hocking, Myers, dan Cairns (2009) mengungkapkan pentingnya menggunakan spiritualitas dalam mengajarkan akuntansi agar mahasiswa dapat memahami lebih baik mengenai masalah etika yang dihadapi akuntan. Amalia dan Yunizar (2007) meneliti pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa spiritualitas yang baik akan menyebabkan sikap kerja karyawan yang baik pula. Rochmah dan Prihatiningtias (2012) meneliti pengaruh *IQ* (kecerdasan intelektual) dan *SQ* (kecerdasan spiritual) terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai keetisan praktek *earnings management*. Peneliti menyimpulkan bahwa individu yang memiliki *IQ* dan *SQ* yang tinggi tidak hanya menggunakan logika tetapi juga kata hati (sifat kesadaran diri) untuk berfikir dan menganalisis suatu kejadian. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan *IQ* dan *SQ* yang tinggi akan menganggap *earnings management* sebagai suatu praktek yang tidak etis.

Bhunias dan Das (2012) menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality*) terhadap motivasi dilakukannya *earnings management*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi *earnings management*, dimana spiritualitas tempat kerja dapat mengurangi motivasi untuk melakukan *earnings management*. Lam Mo (2012) meneliti pengaruh budaya etis, tanggungjawab sosial dan manajemen laba, dan menyimpulkan bahwa budaya etis mempengaruhi intensi dan keputusan etis yang pada gilirannya mempengaruhi niat manajemen laba. Majid, Mohamed, and Mahmud, (2010), meneliti kesadaran spiritual pegawai negeri di Malaysia dan membuktikan bahwa penciptaan sistem pengendalian internal dibarengi dengan pengembangan pengetahuan dan kesadaran spiritual dapat meningkatkan nilai-nilai etis pegawai negeri yang pada gilirannya dapat menangkalkan penipuan (*fraud*). Rahman, Moniruzzaman, and Sharif, (2012), menyatakan bahwa faktor-faktor seperti standar akuntansi yang ketat, kesadaran komite audit, tatakelola dan kesadaran moral para pemangku kepentingan, memegang peranan penting dalam mengendalikan tindakan manajemen laba. Chen dan Sheng (2013) melakukan penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh spiritualitas kerja terhadap motivasi manajemen laba. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa spiritualitas kerja dapat mengurangi motivasi *earnings management* dan kebangkitan spiritualitas individu lebih mempengaruhi motivasi *earnings management* dibandingkan dengan spiritualitas kerja organisasi.

**Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.** Kedua konstruk - spiritualitas tempat kerja dan motivasi manajemen laba -, masih merupakan konsep yang abstrak; atau dengan kata lain kedua konstruk ini dapat dikatakan sebagai variabel laten. Sebagai variabel laten, kedua konsep ini memerlukan suatu model pengukuran tidak langsung dengan mengembangkan model pengukuran berdasarkan variabel-variabel indikator atau variabel manifes. Sayangnya sampai saat ini belum ada model pengukuran yang sudah bersifat baku, baik untuk konsep spiritualitas tempat kerja, maupun untuk motivasi manajemen laba.

Ada beberapa model pengukuran spiritualitas tempat kerja, antara lain model Ashmos dan Duncon (2000), model Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003), model

Fisher (2010), dan beberapa model lainnya. Model pengukuran motivasi manajemen laba, antara lain dikembangkan oleh Scott (2000), Verbruggen, Christaens, & Milis (2008), Godfrey *et al.* (2010), Salleh dan Arif (2013), Chen dan Seng (2013), dan sebagainya. Dalam penelitian ini diuji model pengukuran spiritualitas tempat kerja Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003), serta model pengukuran motivasi manajemen laba Chen dan Seng (2013). Atas dasar penjelasan ini maka dikembangkan dua hipotesis sebagai berikut:

Ha1: Model pengukuran spiritualitas tempat kerja Milliman, Czaplewski dan Ferguson valid dan dapat diandalkan untuk mengukur spiritualitas tempat kerja.

Ha2: Model pengukuran motivasi manajemen laba Chen Sheng valid dan dapat diandalkan untuk mengukur motivasi manajemen laba.

Kecenderungan manajemen korporasi untuk melakukan manajemen laba semakin meningkat pada beberapa tahun belakangan ini, walaupun lembaga-lembaga otoritas terkait telah menerbitkan berbagai regulasi dan peraturan dengan sanksi yang semakin berat. Dalam rangka menjawab pertanyaan ini, para peneliti akuntansi dan audit belakangan ini telah mencoba mengungkapkan berbagai teori yang dapat dipakai untuk menjelaskan fenomena motivasi manajemen laba tersebut, antara lain menggunakan teori hakikat manusia tidak utuh, teori keagenan, dan teori informasi asimetri.

Teori hakikat manusia tidak utuh melukiskan bahwa manusia modern dewasa ini lebih banyak mengembangkan kecerdasan intelektual (IQ) dan kesehatan fisik (PQ), namun mengabaikan tujuan yang bersifat rohani yang ditopang oleh kecerdasan emosional (EQ) dan spiritual (SQ). Akibatnya nilai-nilai kejujuran sebagai fondasi SQ, dan kepedulian sosial serta rasa kebersamaan sebagai fondasi EQ makin terdegradasi baik di tempat kerja maupun di lingkungan masyarakat. Salah satu fenomena yang muncul dari kehidupan manusia yang tidak utuh ini antara lain meningkatnya motivasi penipuan dalam bentuk manajemen laba.

Dalam hubungan keagenan (teori keagenan), manajemen, akuntan, dan auditor memiliki informasi yang lebih baik dibandingkan dengan para pemegang saham dan pihak pemangku kepentingan lainnya (teori informasi asimetri). Dalam posisi seperti ini, manajemen atau akuntan yang kesadaran emosional dan spiritualnya makin lemah akan makin mudah tergoda untuk melakukan manajemen laba, sebaliknya jika manajemen dan akuntan memiliki kesadaran emosional dan spiritual yang semakin kuat akan semakin mampu meredam motivasi manajemen laba. Atas dasar uraian di atas, dapat dikembangkan hipotesis pengujian keterkaitan spiritualitas tempat kerja dengan motivasi manajemen laba sebagai berikut:

Ha3: Spiritualitas tempat kerja berkaitan negatif dan signifikan terhadap motivasi manajemen laba.

## **METODE**

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah kaum profesional di bidang akuntansi, auditing, dan keuangan di lingkungan Universitas Tarumanagara (dosen akuntansi dan auditing Fakultas Ekonomi Untar, mahasiswa program S2 Magister Akuntansi, mahasiswa program pendidikan Profesi Akuntansi, dan manajemen Untar yang bekerja di bidang akuntansi, keuangan, dan audit). Data penelitian diambil dengan penyebaran angket langsung ke responden atau melalui email. Sampel penelitian bersifat



*non random* yang dipilih secara *purposive*, artinya kuesioner diberikan kepada mereka yang bersedia mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut.

**Variabel Penelitian.** Variabel penelitian terdiri dari variabel laten motivasi manajemen laba (*earnings management motivation/EMM*), dan variabel laten spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality/WS*). Variabel *WS* terdiri dari 3 dimensi: pekerjaan yang bermakna (*meaningful work/MW*), rasa kebermasyarakatan (*sense of community/SC*), dan keselarasan nilai (*alignment of value/AV*). Variabel *EMM* terdiri dari 2 dimensi: sikap dan keyakinan (*attitude and convictions/AC*), serta tekanan dari pihak terafiliasi (*pressure from affiliated parties/PA*).

**Teknik Pengujian Hipotesis.** Ada tiga jenis pengujian dalam penelitian ini, yaitu: (1) pengujian model pengukuran *WS*, (2) pengujian model pengukuran *EMM*, dan (3) pengujian keterkaitan variabel *WS* dengan *EMM*. Pengujian model pengukuran *WS* dan *EMM* menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*) dan analisis Cronbach'Alpha, sedangkan pengujian keterkaitan *WS* dengan *EMM* menggunakan analisis korelasi bivariat. Data diolah dengan menggunakan program *SPSS 20*.

**Operasionalisasi Variabel.** Berdasarkan uraian di atas, di bawah ini disajikan Tabel 1 yang menggambarkan operasionalisasi variabel penelitian ini.

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Butir kuesioner	Skala	Sumber Referensi
1.	Motivasi manajemen laba/ <i>Earning Management Motivation (EMM)</i>	Sikap dan keyakinan/ <i>Attitude and convictions (AC)</i> ,	II A.1 s/d A.14	Interval	Cheng dan Sheng, (2013)
		Tekanan dari pihak terafiliasi/ <i>Pressure from affiliated parties (PA)</i>	II P.1 s/d P.6		
2.	Spiritualitas tempat kerja/ <i>Workplace Spirituality (WS)</i>	Kebermaknaan kerja/ <i>meaningful work (MW)</i>	I M.1 s/d M.6	Interval	Milliman, Czaplewski dan Ferguson, (2003)
		Rasa kebermasyarakatan/ <i>sense of community (SC)</i>	I C.1 s/d C.7		
		Keselarasan nilai/ <i>Alignment of values (AV)</i>	I V.1 s/d V.8		

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Profil sampel.** Profil responden penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2. Pengujian model pengukuran *WS* Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003). Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho1: Model pengukuran WS Milliman, Czaplewski dan Ferguson tidak valid dan tidak dapat diandalkan untuk mengukur konstruk/variabel laten WS.

Ha1: Model pengukuran WS Milliman, Czaplewski dan Ferguson valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk/variabel laten WS.

**Tabel 2.** Profil Responden

Responden	Sampel	% Sampel
<u>Berdasarkan Gender:</u>		
Pria	52	49,52%
Wanita	51	48,57%
Tidak menjawab	. 2	. 1,90%
Total =	<u>105</u>	<u>100%</u>
<u>Berdasarkan Usia:</u>		
20 tahunan	39	37,14%
30 tahunan	22	20,95%
40 tahunan	18	17,14%
50 tahunan	13	12,38%
60 tahunan	2	1,90%
Tidak menjawab	<u>11</u>	<u>10,48%</u>
Total =	<u>105</u>	<u>100%</u>
<u>Berdasarkan Tingkat Pendidikan:</u>		
SMA/SLA/SMEA/SMK	6	5,71%
D3	2	1,90%
S1	66	62,86%
S2	27	25,71%
S3	2	1,90%
Tidak menjawab	. 2	. 1,90%
Total	<u>105</u>	<u>100%</u>
<u>Berdasarkan Bidang Pekerjaan:</u>		
Akuntansi / Keuangan / Audit	74	70,48%
Lainnya	29	27,62%
Tidak menjawab	. 2	. 1,90%
Total	<u>105</u>	<u>100%</u>

**Uji validitas pengukuran model WS.** Uji validitas menggunakan metode analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*) yang terdiri dari pengujian *KMO-MSA*, *Bartlett's test* dan *anti image matrices*. *KMO-MSA* untuk dimensi/variabel indikator *MW* adalah 0.807, masih di atas kriteria sebesar 0.5; sedangkan signifikansi *Bartlett's test* adalah 0.000, masih jauh di bawah 0.05. Jika dilihat dari *anti-image correlation* masing-masing butir pertanyaan (M1 s/d M6), semua menunjukkan angka di atas 0.5. Ini berarti bahwa seluruh butir-butir pertanyaan yang mengukur variabel indikator *MW* adalah valid.

Dimensi *sense of community (SC)* terdiri dari 7 butir pertanyaan/indikator (C1 sampai dengan C7). *KMO-MSA* untuk dimensi/variabel indikator *SC* adalah 0.867, masih di atas kriteria sebesar 0.5; sedangkan signifikansi *Bartlett's test* adalah 0.000, masih jauh di bawah 0.05. Jika dilihat dari *anti-image correlation* masing-masing butir pertanyaan (C1 s/d C7), semua menunjukkan angka di atas 0.5. Ini berarti bahwa seluruh butir-butir pertanyaan yang mengukur dimensi/variabel indikator *SC* adalah valid.

*KMO-MSA* untuk dimensi/variabel indikator AV adalah 0.888, masih di atas kriteria sebesar 0.5; sedangkan *signifikansi Bartlett's test* adalah 0.000, masih jauh di bawah 0.05. Jika dilihat dari *anti-image correlation* masing-masing butir pertanyaan (V1 s/d V8), semua menunjukkan angka di atas 0.5. Ini berarti bahwa seluruh butir-butir pertanyaan yang mengukur dimensi/variabel indikator AV adalah valid.

*KMO-MSA* untuk konstruk/variabel laten WS adalah 0.671, masih di atas kriteria sebesar 0.5; sedangkan *signifikansi Bartlett's test* adalah 0.000, masih jauh di bawah 0.05. Jika dilihat dari *anti-image correlation* masing-masing dimensi (MW, SC, AV), semua menunjukkan angka di atas 0.5. Ini berarti bahwa seluruh dimensi (MW, SC, AV) WS yang mengukur konstruk/variabel laten WS adalah valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pengukuran konstruk/variabel laten WS Milliman, Czaplewski dan Ferguson, (2003) secara keseluruhan adalah valid.

**Uji reliabilitas pengukuran model WS.** Uji reliabilitas pengukuran WS menggunakan Cronbavh's alpha. Hasil Cronbach Alpha sebesar 0,893. Nilai ini menunjukkan bahwa dimensi/variabel kebermaknaan kerja (MW) dapat dinyatakan reliabel karena hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,893 melebihi kriteria 0,6.

Terdapat 7 pertanyaan yang digunakan untuk mewakili variabel/dimensi Rasa Kebermasyarakatan (*sense of community/SC*). Nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,884, lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa variabel SC dapat dianggap reliabel.

Jumlah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dimensi keselarasan nilai (AV) sebanyak 8 butir dan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,905. Nilai *Cronbach Alpha* AV sebesar 0,905 masih di atas 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi/variabel Keselarasan Nilai (AV) dianggap reliabel.

Pengujian reliabilitas konstruk WS yang terdiri dari 3 dimensi: MW, SC, dan AV dapat dilihat bahwa konstruk WS terdiri dari 3 dimensi dan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,778. Nilai *Cronbach Alpha* AV sebesar 0,778 masih di atas 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel indikator dan dimensi pengukuran konstruk WS dapat dianggap reliabel.

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas model pengukuran WS Milliman, Czaplewski dan Ferguson, (2003) di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha1: Model pengukuran WS Milliman, Czaplewski dan Ferguson valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk/variabel laten WS, tidak dapat ditolak. Atau dengan kata lain, model pengukuran variabel laten (konstruk) WS Milliman, Czaplewski dan Ferguson, (2003) adalah valid dan reliabel.

**Pengujian model pengukuran *Earning Management Motivation (EMM)* Cheng & Seng (2013).** Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho2: Model pengukuran *EMM* Chen & Sheng tidak valid dan tidak dapat diandalkan untuk mengukur konstruk/variabel laten *EMM*.

Ha2: Model pengukuran *EMM* Chen & Sheng valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk/variabel laten WS.

Pengujian model pengukuran *EMM* Cheng & Seng (2013) dilakukan dalam bentuk uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*), sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

**Pengujian validitas model pengukuran EMM Cheng & Seng (2013)** . Konstruk *EMM* merupakan variabel laten (*unobserved variable*) sehingga pengukurannya tidak dapat dilakukan secara langsung melainkan melalui dimensi atau variabel indikator. Model *EMM* Cheng & Seng (2013) terdiri dari dua dimensi: (1) sikap dan keyakinan (*attitude and convictions/AC*), dan (2) tekanan dari pihak terafiliasi (*pressure from affiliated parties/PA*). Dimensi *AC* terdiri dari 14 butir pertanyaan (A1 sampai dengan A 14). *KMO-MSA* untuk dimensi/variabel indikator *AC* adalah 0.791, masih di atas kriteria sebesar 0.5; sedangkan signifikansi *Bartlett's test* adalah 0.000, masih jauh di bawah 0.05. Jika dilihat dari *anti-image correlation* masing-masing butir pertanyaan (A1 s/d A14), semua menunjukkan angka di atas 0.5. Ini berarti bahwa seluruh butir-butir pertanyaan yang mengukur dimensi/variabel indikator *AC* adalah valid.

*KMO-MSA* untuk dimensi/variabel indikator *PA* adalah 0.833, masih di atas kriteria sebesar 0.5; sedangkan signifikansi *Bartlett's test* adalah 0.000, masih jauh di bawah 0.05. Jika dilihat dari *anti-image correlation* masing-masing butir pertanyaan (P1 s/d P6), semua menunjukkan angka di atas 0.5. Ini berarti bahwa seluruh butir-butir pertanyaan yang mengukur dimensi/variabel indikator *PA* dari variabel *EMM* adalah valid.

*KMO-MSA* untuk konstruk *Earnings Motivation Management (EMM)* adalah 0.500, masih sama dengan kriteria minimal sebesar 0.5; sedangkan signifikansi *Bartlett's test* adalah 0.002, masih jauh di bawah 0.05. Jika dilihat dari *anti-image correlation* masing-masing dimensi (*AC, PA*), semua menunjukkan angka sama dengan kriteria 0.5. Ini berarti bahwa konstruk *EMM* masih dapat dianggap valid.

**Pengujian reliabilitas model pengukuran Earning Management Motivation (EMM) Cheng & Seng.** Uji reliabilitas model pengukuran konstruk *EMM* Chen & Seng dilakukan terhadap dua dimensi *EMM*: (1) sikap dan keyakinan (*attitude and convictions/AC*), dan (2) tekanan dari pihak terafiliasi (*pressure from affiliated parties/PA*). Hasil *Cronbach Alpha AC* sebesar 0,853. Nilai ini menunjukkan bahwa dimensi/variabel *AC* dapat dinyatakan reliabel karena hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,853 melebihi kriteria 0,6. Hasil *Cronbach Alpha PA* sebesar 0,903. Nilai ini menunjukkan bahwa dimensi/variabel *PA* (tekanan dari pihak terafiliasi) dapat dinyatakan reliabel karena hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,903 melebihi kriteria 0,6.

Pengujian reliabilitas konstruk *EMM* yang terdiri dari 2 dimensi: *AC*, dan *PA*. Konstruk *EMM* yang terdiri dari 2 dimensi menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,435. Nilai *Cronbach Alpha EMM* sebesar 0,435 masih di bawah 0.6, sehingga dapat dikatakan bahwa pengukuran konstruk *EMM* dengan 2 dimensi: sikap dan keyakinan (*AC*) dan tekanan pihak terafiliasi (*PA*) kurang dapat diandalkan.

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas model pengukuran *EMM* Chen dan Sheng (2013) di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha2: Model pengukuran *EMM* Chen dan Sheng adalah valid, dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk/variabel laten *EMM*, tidak dapat diterima, karena meskipun model pengukuran *EMM* tersebut masih valid, namun kurang reliabel.

**Modifikasi model EMM Chen dan Sheng (2013).** Model pengukuran *EMM* Chen dan Sheng (2013) yang terdiri dari 2 dimensi: sikap dan keyakinan (*AC*) dan tekanan pihak terafiliasi (*PA*), ternyata kurang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* kurang dari 0.6. Jika mengikuti hasil analisis faktor Tabel 3 dan Tabel 4, dimana dimensi sikap dan keyakinan (*AC*) dipecah menjadi 4 faktor/dimensi baru (*AC1, AC2, AC3, dan AC4*) dan

data 14 butir pertanyaan AC dikelompokkan ulang ke dalam 4 dimensi baru ini, maka hasil pengujian ulang terhadap tingkat reliabilitas dari model EMM Chen dan Sheng akan nampak seperti pada tabel-5.

**Tabel 3.** *Total Variance Explained: Dimensi AC Konstruksi EMM*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of	Cumulative	Total	% of	Cumulative	Total	% of	Cumulative
		Variance	%		Variance	%		Variance	%
1	5,046	36,041	36,041	5,046	36,041	36,041	3,257	23,265	23,265
2	1,610	11,500	47,541	1,610	11,500	47,541	2,343	16,736	40,001
3	1,512	10,801	58,342	1,512	10,801	58,342	1,906	13,611	53,613
4	1,110	7,927	66,269	1,110	7,927	66,269	1,772	12,657	66,269
5	,880	6,286	72,556						
6	,750	5,359	77,915						
7	,576	4,116	82,031						
8	,550	3,930	85,962						
9	,515	3,681	89,642						
10	,415	2,965	92,607						
11	,388	2,775	95,382						
12	,253	1,809	97,191						
13	,205	1,461	98,653						
14	,189	1,347	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Tabel 4.** *Rotated Component Matrix<sup>a</sup>: AC*

	Component			
	1 (AC1)	2 (AC2)	3 (AC3)	4 (AC4)
A1	,249	,706	-,202	,119
A2	,013	,874	,178	,164
A3	,527	,604	,342	-,073
A4	,464	,519	,474	-,213
A5	,509	,462	,096	,075
A6	-,109	,059	,617	,547
A7	,734	,307	,002	,234
A8	,792	,225	-,044	,196
A9	,744	,015	,241	,014
A10	-,005	,181	,744	,030
A11	,315	-,131	,691	,102
A12	,159	,057	,079	,854
A13	,427	,160	,048	,554
A14	,636	,083	,058	,483

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

Hasil pengujian ulang tingkat reliabilitas konstruk EMM Chen dan Sheng yang diukur dengan nilai Cronbach's Alpha sekarang naik menjadi 0,608 (Tabel 5). Ini berarti

bahwa model pengukuran konstruk *EMM* menjadi reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,608 masih di atas kriteria sebesar 0,6.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas: *EMM* Berdasarkan 5 Dimensi Baru: *AC1, AC2, AC3, AC4, PA*

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,608	5

Dengan menggunakan model pengukuran *EMM* Chen dan Sheng yang telah dimodifikasi, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha2: Model pengukuran *EMM* Chen & Sheng adalah valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk/variabel laten *EMM*, tidak dapat ditolak. Atau dengan kata lain, model pengukuran variabel laten (konstruk) *EMM* Chen & Sheng (2013) adalah valid dan reliabel.

**Pengujian korelasi *WS* dengan *EMM*.** Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah:

Ho3: Spiritualitas tempat kerja (*WS*) tidak berkaitan secara negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi manajemen laba (*EMM*).

Ha3: Spiritualitas tempat kerja (*WS*) berkaitan secara negatif dan signifikan terhadap motivasi manajemen laba (*EMM*).

Hasil pengujian korelasi *WS* dengan *EMM* dapat dilihat pada Tabel 6. Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai korelasi adalah negatif sebesar -0.388, dan signifikan pada level 0.01. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga, Ha3: Spiritualitas tempat kerja (*WS*) berkaitan secara negatif dan signifikan terhadap motivasi manajemen laba (*EMM*), tidak dapat ditolak. Atau dengan kata lain, ada hubungan negatif dan signifikan antara konstruk *WS* dengan konstruk *EMM*. Ini berarti bahwa makin tinggi tingkat kesadaran spiritual di tempat kerja maka hasrat atau motivasi untuk melakukan manajemen laba akan makin menurun secara cukup signifikan atau sebaliknya.

**Tabel 6.** *Correlations: WS dan EMM*

		<i>WS</i>	<i>EMM</i>
<i>WS</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	-,388**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	105	105
<i>EMM</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,388**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	105	105

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

**Implikasi hasil penelitian.** Implikasi dari hasil penelitian ini adalah: pertama, model pengukuran konstruk *WS* yang dikembangkan oleh Milliman, Czaplewski dan Ferguson pada tahun 2003 valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk *WS*; kedua, model pengukuran *EMM* Chen & Seng yang dikembangkan pada tahun 2013 juga valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk *EMM*, dengan catatan diadakan modifikasi dimensi *EMM*, yang awalnya hanya 2 dimensi (*AC*, dan *PA*) menjadi lima dimensi (*AC1, AC2, AC3, AC4, PA*); ketiga, penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa terdapat keterkaitan atau hubungan yang bersifat negatif dan signifikan antara *WS* dengan *EMM*. Ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan kesadaran spiritual di tempat kerja,

di samping faktor-faktor lainnya, diyakini akan mampu untuk meredam kecenderungan manajemen melakukan manajemen laba. Hasil penelitian ini semakin menguatkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh, antara lain: Rochmah dan Prihatiningtias (2012), Lam Mo (2012), Rahman, Monirruzaman & Sharif (2012), serta Chen dan Sheng (2013).

Dengan makin banyaknya hasil-hasil penelitian yang telah memberikan bukti empiris dimana tingkat kesadaran spiritual di tempat kerja akan mampu mengurangi motivasi melakukan manajemen laba, maka sudah saatnya pendidikan, pelatihan dan pengembangan kesadaran spiritual diberikan sejak dini, khususnya dimasukkan dalam kurikulum pendidikan formal di sekolah-sekolah dan pendidikan tinggi, disamping pelatihan-pelatihan yang diberikan di tempat kerja.

## PENUTUP

**Simpulan.** Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menguji kelayakan model pengukuran konstruk spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality/WS*) Milliman, Czaplewski dan Ferguson, (2003), (2) menguji kelayakan model pengukuran konstruk motivasi manajemen laba (*earning management motivation/EMM*) Chen dan Sheng (2013), dan (3) menguji keterkaitan WS dengan *EMM*. Sampel dalam penelitian ini adalah kaum profesional di lingkungan Universitas tarumanagara seperti dosen akuntansi dan auditing, mahasiswa program S2 Magister Akuntansi, mahasiswa program Pendidikan Profesi Akuntansi, serta karyawan bidang akuntansi, keuangan, dan audit Universitas Tarumanagara. Pengujian kelayakan model pengukuran konstruk WS dan *EMM* menggunakan analisis faktor konfirmatori dan *Cronbach Alpha's reliability*, serta pengujian keterkaitan WS dengan *EMM* menggunakan *bivariate correlation*. Data diolah dengan SPSS versi 20.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: pertama, model pengukuran konstruk WS yang dikembangkan oleh Milliman, Czaplewski dan Ferguson pada tahun 2003 valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk WS; kedua, model pengukuran *EMM* Chen & Seng yang dikembangkan pada tahun 2013 juga valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk *EMM*, dengan catatan diadakan modifikasi dimensi *EMM*, yang awalnya hanya 2 dimensi (*AC*, dan *PA*) menjadi lima dimensi (*AC1*, *AC2*, *AC3*, *AC4*, *PA*); dan ketiga, penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa terdapat keterkaitan atau hubungan yang bersifat negatif dan signifikan antara WS dengan *EMM*. Hasil penelitian tentang keterkaitan WS dengan *EMM* ini makin menguatkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh, antara lain: Rochmah dan Prihatiningtias (2012), Lam Mo (2012), Rahman, Monirruzaman & Sharif (2012), serta Chen dan Sheng (2013).

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki kendala atau keterbatasan, antara lain: pertama, ruang lingkup sampel penelitian yang masih terbatas hanya di lingkungan Universitas Tarumanagara sehingga hasil penelitian ini belum dapat dimaknai sebagai kesimpulan yang bersifat umum; kedua, berhubung penelitian tentang WS dan *EMM* masih relatif baru, maka model-model pengukuran konstruk WS dan *EMM* yang digunakan oleh para peneliti masih cukup beragam dan belum ada model standar yang telah diterima secara luas.

**Saran.** Ada tiga saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini. Pertama, bagi para peneliti selanjutnya, mengingat penelitian tentang WS dan *EMM* relatif baru

maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian terhadap model-model pengukuran WS atau EMM lainnya untuk memperkaya hasil penelitian yang ada. Kedua, sampel dan responden penelitian diperluas ke organisasi-organisasi profesi, perusahaan-perusahaan publik, atau lembaga-lembaga pendidikan tinggi lainnya. Ketiga, bagi pengelola pendidikan, perusahaan-perusahaan, organisasi profesi, dan lembaga-lembaga penunjang terkait, mungkin sudah saatnya untuk memasukkan kesadaran spiritualitas sebagai bagian dari mata kuliah, mata ajar, atau mata diklat etika bisnis dan profesi atau tata kelola korporasi, mengingat hasil-hasil penelitian WS telah menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran WS dapat menurunkan motivasi manajemen (pelaku bisnis) untuk melakukan manajemen laba. Pengembangan WS dapat memperkuat prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola korporasi yang sehat.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Amalia, F. dan Yunizar. (2007) "Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja". *Jurnal Busines & Manajemen*. Volume 8: 13-23.
- Ashmos, D.P. dan D. Duchon. (2000) "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*. 9 (2):134-145.
- Aravamudhan, N.R. (2007) *Workplace Spirituality*, Suverna International Institute of Management Studies, India. <http://www.indianmba.com>. , diakses 12 Juli 2012.
- Bhunia, A. dan Sri Amit Das. (2012) "Explore the Impact of Workplace Spirituality on Motivations for Earnings Management-An Empirical Analysis". *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2(2).
- Covey, S.R. (2005) *The 8th Habit*, alih bahasa Wandu S. Brata. Jakarta: PT Gramedia.
- Chen, M.C. dan C.W. Sheng. (2013) "Workplace Spirituality and Earning Management Motivations". *International Journal of Business and Information*. 8(2).
- Dirkens, N. (1988) *Information Asymmetry and Equity Issues*, France: INSEAD, Fontainebleau.
- Dunchon, D. and D.A. Plowman. (2005) "Nurturing Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance". *The Leadership Quarterly*. 16: 807-833. doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.008.
- Fisher, J. (2010) "Development and Application of a Spiritual Well-Being Questionnaire Called SHALOM". *Religions*. 1: 105-121; doi:10.3390/rel1010105.
- Fry, L.W. (2003) "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*. 24: 693-727., doi:10.1108/EUM00000000005547.
- Giacalone, R.A. dan C.L. Jurkewicz. (2003) *Toward a Science of Workplace Spirituality. The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M.E. Sharpe, Armonk, NY.
- Gibbons, P. (2000) *Spirituality at Work: Definitions, Measures, Assumptions, and Validity Claims*. the Academy of Management, Toronto.
- Goel, A.M. dan A.V. Thakor. (2003) "Why Do Firms Smooth Earnings?". *Journal of Business*. 76(1).
- Godfrey, J. et.al. (2010) *Accounting Theory*; 7<sup>th</sup> edition. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Giacalone, R.A. dan C.L.Jurkiwicz (eds.). *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M.E.New York: Sharpe, Armonk, pp.29-45.
- Hossain, D.M., M.K.N. Karim, dan C.O.H. Eddine. (2014) "Earnings Management and Islam". *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, Vol.8.



- Healy, P.M., and J.M. Wahlen. (1999) "A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting". *Accounting Horizons*, 13(4):365-383.
- Hocking, D.E., M.D. Myers, and S.N. Cairns. (2009) "Toward a Model for the Use of Spirituality in Teaching Accounting". *Journal of Academic and Business Ethics*, Vol.1.
- Inamori, K. (2014) *A Compass to Fulfillment*. alih bahasa Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jensen, M.C., dan W.H. Meckling. (1976) "Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure". *Journal of Financial Economics*. 3 (4): 305-360.
- Kadeni. (2012) "Effect of Emotional Quotient, Spiritual Quotient, and Quality of Work Life of Performance". *Cakrawala Pendidikan*. 14 (2): 155-168.
- Laabs, J.J. (1995) "Balancing Spirituality and Work". *Personnel Journal*. 74(9): 60-2.
- Lam Mo. (2012) "Ethical Climate, the Perceived Importance of Ethics and Social Responsibility, and Earnings Management". A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Philosophy in Business, Lignan University, Hongkong, 2012.
- Magnan, M., D.Cormier; and P.L.Antunes. (2008) *Like Moths Attracted to Flames: Managerial Hubris and Financial Reporting Fraud*, Ontario Canada.
- Milliman, J., A. J. Czaplewski, and J. Ferguson. (2003) "Workplace Spirituality and employee work attitudes- An exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management*. 16(4): 426-447.
- Mitroff, I.A., dan E.A. Denton. (1999) *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Mohapatra, S. (2011) *Earnings Management, Human Relation, and Relative Deprivation- Some Critical Assessments*. Dottorato di ricerca in Economia Aziendale, Universita Ca'Foscari, Venezuela.
- Mulford, C.W., dan E.E. Comiskey. (2010) *Deteksi Kecurangan Akuntansi – The Financial Numbers Game*; diterjemahkan oleh Aurolla Saporini Harahap dan Yudith Dwi Anggraeni; PPM-Jakarta, PT Ikrar Mandiriabadi.
- Mulia, A.S., dan A.Kamayanti. (2013) *Mengungkap Pemahaman Tentang Akuntansi Dari Sudut Pandang Kecerdasan Spiritual: Sebuah Studi Fenomenologi*, Malang: Universitas Brawijaya, email: nisamulia91@gmail.com atau kamayanti.ari@gmail.com.
- Notoprasetio, C.G. (2012) "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. 1(4): 76-81.
- Omid, A.M. (2012) *Type of Earnings Management and the Effects Debt Contracts, Future Earnings Growth Forecast and Sales Growth: Evidence From Iran*, Kurdistan, Iran. Email: [m.o.akhgar@gmail.com](mailto:m.o.akhgar@gmail.com).
- Pandey, S. (2014) "Workplace Spirituality: Linkages with Attitude, Mental Health, Leadership, Organizational Development, Earnings Management, Stress and Wellbeing", *the International Journal of Business and Management*. 2(7). July 2014.

- Pfeffer, J., (2003) Business and the Spirit: Management Practices that Sustain Values in R.A. Giacalone and C.L. Jurkiwicz (eds.), *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: M.E. Sharpe, Armonk. 29-45.
- Rajan, R.G. (2005) Has Financial Development Made the World Riskier?; *Working Paper* 11728. [www.nber.org/papers/w11728](http://www.nber.org/papers/w11728).
- Rahman, M.M., M. Moniruzzaman, dan M. J. Sharif. (2012) "Techniques, Motives, and Control of Earnings Management". *the International Journal of Information Technology, and Business Management* 11(1).
- Rochmah, N. dan Y.W. Prihatiningtias. (2012) "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Keetisan Praktek Earnings Management", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 1(2).
- Rozaiha, A. Majd., N. Mohamed, dan Z. Mahmud. (2010) "Spiritual Intelligence: Narrowing the Gap between the Ethical and non-Ethical Values of Public Sector Employees". *Malaysian Accounting Review*, Special Issue .9(2): 175-180.
- Salleh, H.A.H. dan A.M. Ariff. (2013) "The Underlying Motives for Earnings Management: Directors' Perspective". *International Journal of Trade, Economics, and Finance*. 4(5).
- Sansaloni Butar-Butar. (2013) "Implikasi Regulasi Pasar Modal Terhadap Motif Manajemen Laba: Pengujian Berbasis Teori Pensinyalan", *Simosium Nasional Akuntansi XVI*. Manado.
- Sphor, J. (2005) *Essays on Earnings Management*. Swedish School of Economics and Business Administration. Edita Prima Ltd., Helsingfors.
- Verbruggen, S., J. Christaens, K. Milis. (2008) *Earnings Management: A Literature Review*; Hogeschool Universiteit Brussel (HUB) Research Paper – Faculteit Economie & Management; Februari 2008.
- Wijaya, T. (2009) *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Yustisia, S. dan W. Y. Prihatiningtias. (2012) "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual, dan Sosial terhadap Persepsi Mahasiswa mengenai Laba Akuntansi", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 1(2).
- Zohar, D., dan I. Marshall. (2005) *Spiritual Capital, Wealth We Can Live By Using Our Rational Emotional And Spiritual Intelligence To Transform Ourselves And Corporate Culture*. Alih bahasa Helmi Mustofa, Bandung: Mizan Media Utama.