# *Competition against Auditor Unethical Behavior: Do Subjective Norms and Organizational Culture Matter?*

**Firman Sugi Darmawan[1*], Tumirin[2]**
[1,2]Universitas Muhammadiyah Gresik
E-mail : sugidarmawanfirman@gmail.com[1], tumirin@umg.ac.id[2]

## *ABSTRACT*

*This study examines the effect of competition on unethical auditor behavior by integrating Social Cognitive Theory and Theory of Planned Behavior through the moderating roles of subjective norms and organizational culture. Using a quantitative approach and PLS-SEM analysis, data were collected from auditors working in Public Accounting Firms in Indonesia. The findings reveal that competition positively affects unethical behavior, indicating that excessive performance pressure and competitive environments increase auditors' tendencies toward unethical conduct. Subjective norms were found to strengthen the relationship, suggesting that permissive social environments intensify unethical tendencies. In contrast, organizational culture weakens the effect of competition on unethical behavior through ethical reinforcement and social control mechanisms. The study contributes theoretically by explaining unethical auditor behavior as the result of interactions among competitive pressure, social learning, organizational norms, and ethical culture. Practically, the findings highlight the importance of strengthening ethical governance and organizational culture to mitigate the destructive consequences of excessive competition in professional audit environments.*

*Keywords : Competition, Unethical Behavior, Subjective Norms, Organizational Culture*

# Kompetisi terhadap Perilaku Tidak Etis Auditor: Pentingkah Norma Subjektif dan Budaya Organisasi?

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetisi terhadap perilaku tidak etis auditor dengan mengintegrasikan Social Cognitive Theory dan Theory of Planned Behavior melalui peran moderasi norma subjektif dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data penelitian diperoleh dari auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetisi berpengaruh positif terhadap perilaku tidak etis, yang mengindikasikan bahwa tekanan kinerja yang berlebihan dan lingkungan yang kompetitif dapat meningkatkan kecenderungan auditor untuk melakukan perilaku tidak etis. Norma subjektif terbukti memperkuat hubungan tersebut, yang menunjukkan bahwa lingkungan sosial yang permisif terhadap perilaku tidak etis dapat meningkatkan kecenderungan tersebut. Sebaliknya, budaya organisasi memperlemah pengaruh kompetisi terhadap perilaku tidak etis melalui penguatan nilai-nilai etika dan mekanisme kontrol sosial. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menjelaskan perilaku tidak etis auditor sebagai hasil interaksi antara tekanan kompetitif, pembelajaran sosial, norma organisasi, dan budaya etis. Secara praktis, hasil penelitian menekankan pentingnya memperkuat tata kelola etika dan budaya organisasi untuk memitigasi dampak destruktif dari kompetisi yang berlebihan dalam lingkungan profesional audit.

Kata kunci : Kompetisi, Perilaku Tidak Etis, Norma Subjektif, Budaya Organisasi

## PENDAHULUAN

Kompetisi dalam organisasi modern dapat mendorong kinerja, tetapi juga berpotensi memicu perilaku tidak etis (Giacalone & Promislo, 2023; Vadera & Pathki, 2021). Dalam praktiknya, tekanan target, promosi, evaluasi kinerja, dan insentif berbasis perbandingan (tournament-based incentives) mendorong individu mengejar posisi relatif terbaik, bahkan dengan mengorbankan kepatuhan terhadap standar etika (Laine et al., 2024). Secara normatif, kompetisi diasumsikan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi (Piest & Schreck, 2021). Namun, literatur menunjukkan adanya dark side of competition, ketika struktur kontes dan tekanan untuk menang meningkatkan kecenderungan perilaku tidak etis, terutama saat insentif kemenangan lebih dominan daripada pertimbangan moral (Piest & Schreck, 2021; Ferrari, 2026; Eliason et al., 2026; Sulaiman et al., 2025).

Dalam konteks organisasi, individu cenderung melakukan *moral disengagement*, pembenaran diri (*self-justification*), serta menurunkan sensitivitas etis demi mencapai tujuan kompetitif (Vadera & Pathki, 2021). Meskipun demikian, tidak semua kompetisi menghasilkan perilaku menyimpang, karena faktor individu dan sosial seperti kesadaran moral, orientasi nilai, serta lingkungan sosial juga turut memengaruhi kecenderungan perilaku etis, maka ini berarti masih ada beberapa kemungkinan dimana dalam kondisi seperti apa yang nantinya akan melemahkan pengaruh positif antara kompetisi terhadap perilaku tidak etis (Zhu et al., 2023; Alfianto, 2025; Chamtitigul & Li, 2021; Fritz et al., 2026; Koscielniak & Enko, 2024; Montal-rosenberg, 2025; Salgado & Alcover, 2026). Dalam profesi audit, tekanan kompetitif menjadi lebih kompleks karena auditor menghadapi tuntutan kinerja, tekanan waktu, dan ekspektasi kualitas audit yang tinggi (Dannenberg & Khachatryan, 2020) Ferrari, 202; Tormo et al., 2024). Fenomena ini menunjukkan bahwa kompetisi tidak selalu menghasilkan kinerja yang optimal (Tormo et al., 2024).

Meskipun hubungan antara kompetisi dan perilaku tidak etis telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh langsung (*direct effect*), sehingga belum sepenuhnya mempertimbangkan peran faktor kontekstual dalam organisasi (Dissanayake, 2025; Chui et al., 2021). Padahal, perilaku individu juga dibentuk oleh norma sosial dan nilai yang berkembang di lingkungan kerja. *Theory of Planned Behavior* menempatkan norma subjektif sebagai tekanan sosial yang memengaruhi intensi perilaku (Ajzen, 1991; Zhang, 2024). Sementara itu, Social Cognitive Theory menjelaskan bahwa individu membentuk perilaku melalui proses pembelajaran sosial dan internalisasi nilai organisasi (Bandura, 1986). Karena itu, budaya organisasi yang kuat dan berorientasi etis berpotensi menjadi mekanisme pengendali dampak negatif kompetisi. Secara implisit, penelitian ini berakar pada meningkatnya potensi penyimpangan profesional dalam praktik audit ketika auditor berada dalam tekanan kompetitif yang tinggi (Laine et al., 2024). Ketika keberhasilan dinilai berdasarkan pencapaian target dan posisi relatif dibandingkan rekan kerja, terdapat risiko bahwa pertimbangan profesional dan integritas dapat terkompromikan (Piest & Schreck, 2021). Dalam kondisi tersebut, perilaku tidak etis tidak semata-mata disebabkan oleh kelemahan moral individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem kompetitif yang tidak diimbangi dengan norma sosial dan budaya organisasi yang kuat (Mubako et al., 2020). Tanpa kerangka nilai etis yang jelas, kompetisi berpotensi mendorong terbentuknya justifikasi kolektif terhadap penyimpangan (Giacalone & Promislo, 2023). Oleh karena itu, permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada potensi distorsi etika dalam lingkungan audit yang kompetitif serta belum optimalnya

pemahaman mengenai peran norma sosial dan budaya organisasi dalam mengendalikan fenomena tersebut (Chui et al., 2021).

bukti empiris juga terjadi seperti kasus EY – CPA *Ethics Exam Scandal* (2022), ketika pelanggaran dalam ujian sertifikasi dan etika profesional menunjukkan bagaimana orientasi kinerja dan keberhasilan karier dalam sistem kompetitif dapat menggeser pertimbangan moral (Mubako et al., 2020). Dalam iklim kompetitif yang ekstrem, integritas dapat bergeser dari prinsip profesional menjadi sekadar formalitas administratif (Alsaad, 2021). Sebagian besar penelitian sebelumnya menyoroti pengaruh langsung kompetisi terhadap *unethical behavior* misalnya dalam studi kontes organisasi (Piest & Schreck, 2021). Tetapi penelitian yang mengintegrasikan faktor sosial dan kontekstual secara simultan sebagai moderator masih terbatas (Sayal & Singh, 2020). Penelitian ini memperluas, *Theory of Planned Behavior* melalui pengujian *subjective norm* dalam konteks audit (Ajzen, 1991). *Social Cognitive Theory* melalui peran budaya organisasi sebagai mekanisme regulasi sosial (Bandura, 1986; Putra et al., 2025). Literatur juga menunjukkan bahwa kompetisi dapat meningkatkan kecurangan, tetapi belum menjelaskan apakah pengaruh tersebut tetap terjadi ketika organisasi memiliki budaya etis yang kuat (Monzani et al., 2021; Smith et al., 2022; Nielsen, 2001).

Secara teoritis, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetisi terbukti mendorong perilaku tidak etis (Piest & Schreck, 2021). tetapi mayoritas studi hanya menjelaskan fenomena tersebut melalui mekanisme psikologis internal seperti *moral awareness* (Vadera & Pathki, 2021). orientasi kompetitif, dan afektif state (Piest & Schreck, 2021). atau persepsi norma sosial dalam kelompok kompetitif (Chui et al., 2021). Namun, belum ada penelitian yang mengintegrasikan *Theory of Planned Behavior* khususnya *subjective norms* dan *organisational culture* sebagai moderator kontekstual dalam hubungan antara kompetisi dan perilaku curang (Dissanayake, 2025). Dengan demikian, celah teoretis muncul karena masih diperlukan pemahaman mengenai bagaimana regulasi sosial melalui norma subjektif dan regulasi nilai melalui budaya organisasi dapat menahan kecenderungan kompetisi untuk mendorong perilaku tidak etis, khususnya dalam konteks akuntansi dan audit yang memiliki tekanan profesional tinggi (Vadera & Pathki, 2021). Secara empiris, studi terdahulu didominasi oleh eksperimen laboratorium dan survei umum pada mahasiswa atau responden non-akuntansi (Chui et al., 2021; Danneberg & Khachatryan, 2020; Tormo et al., 2024). Oleh karena itu, terdapat gap faktual berupa minimnya bukti empiris bagaimana norma sosial dan budaya organisasi bekerja dalam mengendalikan perilaku curang dalam tekanan kompetitif (Dissanayake, 2025; Laine et al., 2024). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetisi terhadap perilaku tidak etis auditor serta menguji peran norma subjektif dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Dari sisi kebijakan, temuan ini menjadi dasar penguatan pengawasan, pembinaan etika, dan penegakan sanksi yang konsisten dalam praktik audit.

## TINJAUAN PUSTAKA

*Social cognitive theory* dan *theory pland of behavior* dengan salah satu atributnya yakni *subjective norm*. Albert Bandura melalui *Social Cognitive Theory* menjelaskan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor personal (kognitif), perilaku, dan lingkungan sosial (*reciprocal determinism*) (Bandura, 1986). Dalam konteks regulasi diri, perilaku dikendalikan melalui tiga mekanisme utama: *self-monitoring*, *judgmental process*, dan *self-reactive process*. Individu tidak bertindak secara otomatis, tetapi melakukan evaluasi terhadap tindakannya berdasarkan standar internal dan

konteks sosial (Bandura, 1986). *Moral self-regulation* bekerja efektif ketika standar pribadi selaras dengan sanksi sosial. Sebaliknya, ketika lingkungan sosial permisif terhadap penyimpangan, mekanisme *self-sanction* dapat mengalami pelemahan (*moral disengagement*) (Bandura, 1986). Konteks penelitian ini, kompetisi dipahami sebagai tekanan lingkungan yang dapat mengaktifkan proses kognitif tertentu (Chui et al., 2021). Ketika auditor berada dalam sistem kerja yang kompetitif misalnya berbasis target, ranking, atau promosi mereka melakukan evaluasi perilaku berdasarkan konsekuensi yang diantisipasi (*forethought*) (Monzani et al., 2021). Jika pencapaian hasil lebih dihargai daripada kepatuhan etis, maka standar moral berpotensi dinegosiasikan melalui mekanisme pembenaran diri. Namun, *Social Cognitive Theory* juga menegaskan bahwa lingkungan sosial dapat menjadi penguat moral (Smith et al., 2022). Melalui *observational learning*, individu menginternalisasi standar perilaku dari rekan kerja, atasan, dan budaya organisasi (Zhu et al., 2023).

*Theory of Planned Behavior* (TPB), Icek Ajzen menjelaskan bahwa perilaku ditentukan oleh intention, yang dipengaruhi oleh tiga komponen: *attitude*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control* (Ajzen, 1991). Dalam konteks perilaku tidak etis, *subjective norm* merujuk pada persepsi individu mengenai tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu Tindakan (Ajzen, 1991). *Subjective norm* memiliki kontribusi signifikan dalam memprediksi intensi terhadap perilaku tidak etis seperti *cheating*. *Subjective norm* berbeda dari sikap pribadi (Cabana & Kaptein, 2025). Dengan kata lain, keputusan moral tidak hanya bersumber dari evaluasi internal, tetapi juga dari ekspektasi sosial yang dipersepsikan (Dannenberg & Khachatryan, 2020). Kompetisi menciptakan tekanan bagi auditor untuk mencapai hasil, sementara norma subjektif menentukan apakah perilaku tidak etis dipandang sebagai sesuatu yang dapat diterima secara sosial (Laine et al., 2024). Jika norma subjektif bersifat permisif, maka hubungan antara kompetisi dan perilaku tidak etis akan semakin menguat. Sebaliknya, ketika norma subjektif menolak kecurangan, tekanan kompetitif cenderung lebih terkendali (Brodowsky et al., 2019).

Berdasarkan integrasi kedua theory ini, perilaku tidak etis auditor dapat dijelaskan sebagai hasil interaksi antara tekanan situasional dan regulasi sosial (Giacalone & Promislo, 2023). Dalam perspektif *Social Cognitive Theory*, individu mengatur perilakunya melalui proses evaluasi diri dan standar moral yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial (Bandura, 1986). *Social Cognitive Theory* menjelaskan bahwa kompetisi dapat menggeser orientasi auditor dari kepatuhan etis menuju pencapaian hasil dan rasionalisasi penyimpangan (Bandura, 1986; Villeval et al., 2024). Sementara itu, dalam *Theory of Planned Behavior*, *subjective norm* merepresentasikan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau menolak suatu perilaku (Ajzen, 1991). Ketika auditor memandang lingkungan profesionalnya permisif terhadap kecurangan, tekanan kompetitif dapat meningkatkan intensi untuk berperilaku tidak etis (Piest & Schreck, 2021). Sebaliknya, norma subjektif yang menekankan kepatuhan etika diperkirakan dapat membatasi pengaruh positif kompetisi terhadap perilaku tidak etis (Zhu et al., 2023). Pada tingkat yang lebih luas, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai kolektif yang memperkuat atau melemahkan regulasi moral auditor (Brodowsky et al., 2019; Cabana & Kaptein, 2025).

**Kompetisi**

Kompetisi merupakan struktur interaksi berbasis *negative goal interdependence*, yaitu kondisi ketika keberhasilan satu individu berkaitan dengan kegagalan individu lain (Deutsch, 1949). Dalam organisasi, kompetisi muncul melalui kontes, promosi, insentif peringkat, dan evaluasi kinerja yang dapat mendorong performa sekaligus memicu

cheating, sabotage, dan rasionalisasi kecurangan (Piest & Schreck, 2021; Tor & Garcia, 2023; Chui et al., 2021). Konteks profesi auditor, kompetisi dapat tercermin dalam tekanan pencapaian target klien, promosi partner, reputasi kantor akuntan publik, maupun evaluasi berbasis kinerja (Giamattei & Werner, 2024; Deutsch, 1949).

**Perilaku Tidak Etis**

Perilaku tidak etis didefinisikan sebagai tindakan yang melanggar norma moral atau standar profesional yang berlaku dan berpotensi merugikan pihak lain (Piest & Schreck, 2021). Dalam literatur kompetisi organisasi, perilaku ini mencakup cheating, yaitu manipulasi kinerja sendiri, dan sabotage, yakni tindakan yang merugikan kinerja pihak lain (Carpenter & Reimers, 2005; Pustovit & Hetrick, 2025). Bentuknya dapat berupa manipulasi laporan, misrepresentasi informasi, dan penyimpangan prosedur demi keuntungan pribadi (Zhang, 2024; Barreiros et al., 2024; Brodowsky et al., 2019). Kemudian terhadap konteks auditor, perilaku tidak etis dapat berupa manipulasi prosedur audit, pengabaian temuan material, *premature sign-off* (Intan et al., 2025; Kaptein, 2023; Pustovit & Hetrick, 2025)

**Norma Subjektif**

Norma subjektif merupakan salah satu konstruk utama dalam *Theory of Planned Behavior* yang merepresentasikan persepsi individu mengenai tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991; Zhang, 2024). Norma ini dapat memengaruhi kecenderungan cheating, terutama ketika lingkungan sosial bersikap permisif terhadap penyimpangan atau tidak memberikan sanksi sosial (Vadera & Pathki, 2021; Wagener, 2024; Dong et al., 2022). Dalam konteks auditor, norma subjektif tercermin pada persepsi auditor terhadap ekspektasi atasan, budaya tim, dan toleransi rekan kerja terhadap penyimpangan (Ekstrand & Knijnenburg, 2021). Penelitian ini menempatkan norma subjektif sebagai moderator (Bosnjak et al., 2020; Alsaad, 2021).

**Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma kolektif yang membentuk perilaku serta iklim toleransi terhadap perilaku etis maupun tidak etis (Brodowsky et al., 2019). Budaya yang mengutamakan harmoni kelompok tanpa memperkuat integritas dapat meningkatkan toleransi terhadap cheating (Brodowsky et al., 2019; Cleary, 2021). sedangkan budaya yang menekankan akuntabilitas, transparansi, dan kepatuhan profesional berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku (Fernandes et al., 2020; Denison & Mishra, 1995). Dalam konteks auditor, budaya organisasi tercermin melalui komitmen KAP terhadap independensi, pengawasan internal, dan penegakan sanksi atas pelanggaran etika (Wiese et al., 2024; Vasumathi et al., 2025). serta memposisikannya sebagai moderator hubungan kompetisi dan perilaku tidak etis (Bogale & Debela, 2024; Brodowsky et al., 2019).

**Pengaruh Kompetisi terhadap Perilaku Tidak Etis Auditor**

Kompetisi meningkatkan perhatian individu pada hasil, performa, dan posisi relatif dibandingkan proses serta pertimbangan etis. Tekanan kompetitif dapat mendorong *cheating behavior*, manipulasi, dan perilaku disfungsional ketika individu berupaya mempertahankan performa dan menghindari kegagalan(Chui et al., 2021; Molnar & Paolacci, 2024; Piest & Schreck, 2021). Semakin tinggi intensitas kompetisi, semakin besar pula kemungkinan individu melakukan rasionalisasi terhadap perilaku tidak etis demi mencapai target yang diharapkan organisasi. Dalam perspektif Social Cognitive Theory, auditor belajar dari lingkungan mengenai perilaku yang dihargai organisasi. Ketika pencapaian performa lebih dihargai daripada integritas, *observational learning* dapat

mendorong *moral disengagement* dan melemahkan standar moral internal (Bandura, 1986; Vadera & Pathki, 2021). Dalam perspektif *Theory of Planned Behavior*, tekanan sosial dalam lingkungan kompetitif dapat membentuk persepsi bahwa perilaku disfungsional merupakan hal yang umum dan dapat diterima ketika mendukung pencapaian organisasi (Ajzen, 1991; Chui et al., 2021). Dengan demikian, kompetisi tidak lagi dipandang sebagai mekanisme peningkatan profesionalisme semata, melainkan juga sebagai sumber tekanan psikologis dan sosial yang berpotensi meningkatkan perilaku tidak etis auditor.
$H_1$: Kompetisi Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Tidak Etis Auditor.

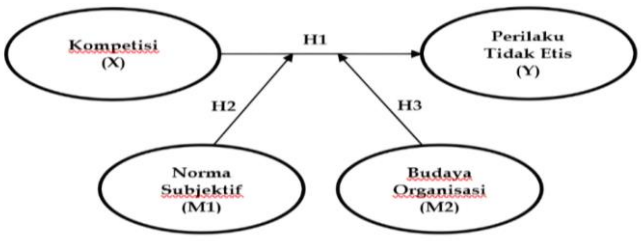
**Norma Subjektif Memoderasi Pengaruh Antara Kompetisi dan Perilaku Tidak Etis Auditor**

Norma subjektif merepresentasikan ekspektasi sosial dari atasan, rekan kerja, dan organisasi mengenai perilaku yang seharusnya dilakukan (Ajzen, 1991; Hagger et.al., 2022). Dalam Theory of Planned Behavior, harapan tersebut membentuk tekanan sosial yang dapat memengaruhi perilaku individu (Dong et al., 2022; Ham et al., 2015). Sementara itu, *Social Cognitive Theory* menjelaskan bahwa pengamatan terhadap perilaku kelompok dan konsekuensi sosialnya dapat membentuk standar moral individu (Jingyi et al., 2025; Ningsih et.al, 2024; Bandura, 1986). Dalam situasi kompetitif, norma subjektif yang menekankan integritas dan penolakan terhadap penyimpangan diperkirakan dapat membatasi kecenderungan auditor untuk mengorbankan etika demi mencapai target. Sebaliknya, ketika lingkungan sosial tidak menekankan kepatuhan etika, tekanan kompetitif berpotensi lebih mudah mendorong perilaku tidak etis (Hagger et.al, 2022; Dong et al., 2022). Dengan demikian, norma subjektif yang berorientasi etis berfungsi sebagai kontrol sosial yang menahan pengaruh positif kompetisi terhadap perilaku tidak etis auditor.
$H_2$: Norma Subjektif Memperlemah Pengaruh Positif Kompetisi Terhadap Perilaku Tidak Etis Auditor.

**Budaya Organisasi Memoderasi Hubungan Antara Kompetisi dan Perilaku Tidak Etis Auditor.**

Budaya organisasi menyediakan sistem nilai kolektif yang membentuk standar perilaku dan konsistensi norma etis (Mesquita et al., 2024). Dalam perspektif Social Cognitive Theory, budaya organisasi berfungsi sebagai *situational cue* yang dapat memperkuat kontrol diri moral melalui internalisasi nilai, keteladanan, pengawasan, serta mekanisme penghargaan dan sanksi (Bagus & Yasa, 2022; Brodowsky et al., 2019). Ketika budaya etis kuat, individu lebih mungkin menginternalisasi nilai tersebut dan menerapkan self-sanction terhadap perilaku menyimpang (Bagus & Yasa, 2022; Bennett & Robinson, 2000).

Kemudian dalam lingkungan kompetitif, budaya yang menekankan akuntabilitas, transparansi, dan *sanctionability* membatasi peluang kompetisi berkembang menjadi perilaku tidak etis, sedangkan budaya yang lemah atau permisif dapat memfasilitasi rasionalisasi kolektif terhadap penyimpangan (Brodowsky et al., 2019). Secara logis, budaya organisasi bukan hanya latar belakang; ia adalah sistem pengendali perilaku kolektif (Zhu et al., 2023). Semakin kuat budaya etis organisasi, semakin besar kemampuannya memperkuat efek kompetisi dalam menekan perilaku tidak etis (Cabana & Kaptein, 2025).
$H_3$: Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Antara Kompetisi Terhadap Perilaku Tidak Etis Auditor.



**Gambar 1. Model Riset**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antarvariabel berdasarkan hipotesis. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi penelitian terdiri atas praktisi akuntansi yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di seluruh Indonesia. Teknik Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling (Etikan et al., 2016). Ukuran sampel mengacu pada pedoman Roscoe, yaitu 30–500 responden atau sekurang-kurangnya sepuluh kali jumlah variabel yang dianalisis. Dengan empat variabel penelitian, ukuran minimum sampel adalah 40 responden (Roscoe J. T. 1975; Shi, 1995). Teknik Analisis data menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antarvariabel. Pengujian hipotesis dan efek moderasi dilakukan melalui *bootstrapping* untuk memperoleh *path coefficient*, T-statistics, dan p-values.

### Variabel Operasional dan Pengukuran

Variabel Kompetisi dipahami sebagai mekanisme interaksi berbasis *negative goal interdependence* (Piest & Schreck, 2021; Chui et al., 2021; Tor & Garcia, 2023; Giamattei & Werner, 2024). Perilaku tidak etis sebagai tindakan yang melanggar norma moral atau standar profesional (Piest & Schreck, 2021; Pustovit & Hetrick, 2025). Norma subjektif sebagai persepsi terhadap tekanan sosial (Ajzen, 1991). Dan budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, serta norma kolektif yang membentuk perilaku anggota organisasi (Brodowsky et al., 2019; Cleary, 2021)

**Tabel 1. Instrument Variable**

| No. | Variabel | Instrumen |
|---|---|---|
| 1. | **X: Kompetisi** | 1. Intensitas kompetisi (*Competition Intensity*)<br>2. Norma sosial kompetisi (*cheating norm*)<br>3. Tekanan untuk menang (*pressure to win*)<br>4. Posisi/peringkat dalam kompetisi (*rank*)<br>*Resource:* (Chui et al., 2021; Piest & Schreck, 2021) |
| 2. | **Y: Perilaku Tidak Etis** | 1. Pembenaran moral (*Moral acceptance*)<br>2. Justifikasi hasil (*Outcome justification*)<br>3. Perilaku curang (*Cheating behavior*)<br>4. Pelanggaran aturan (N*orm violation*)<br>5. Perilaku oportunistik (O*pportunistic behavior*)<br>*Resource:* (Piest & Schreck, 2021; Brodowsky et al., 2019) |
| 3. | **M1: Norma Subjektif** | 1. Keyakinan normatif, Tekanan Sosial – Atasan (*Social Pressure – Supervisor*)<br>2. Keyakinan normatif, Tekanan Sosial – Rekan Kerja (*ocial Pressure – Coworkers*)<br>3. Kepatuhan terhadap Atasan (*Compliance with Superior*)<br>4. Kepatuhan Sosial Umum (*General Social Compliance*)<br>5. Pengaruh Lingkungan Sosial (*Influence of the Social* |

| | | |
|---|---|---|
| | | *Environment*)<br>*Resource:* (Ajzen, 1991; Dong et al., 2022) |
| 4. | **M2: Budaya Organisasi** | 1. Kejelasan nilai etika (*Clarity*)<br>2. Keteladanan pimpinan (*Congruency of management*)<br>3. Keteladanan atasan langsung (*Congruency of supervisors*)<br>4. Kelayakan untuk bertindak etis (*Feasibility*)<br>5. Transparansi (*Transparency*)<br>6. Penegakan sanksi (*Sanctionability*)<br>*Resource:* (Cabana & Kaptein, 2025; Mesquita et al., 2024) |

| **Alat Pengukuran** |
|---|
| Skala Likert lima poin, mulai dari 1 (Sangat setuju) hingga 5 (Sangat tidak setuju) (Wyatt & Meyers, 1987; Joshi et al., 2015). |

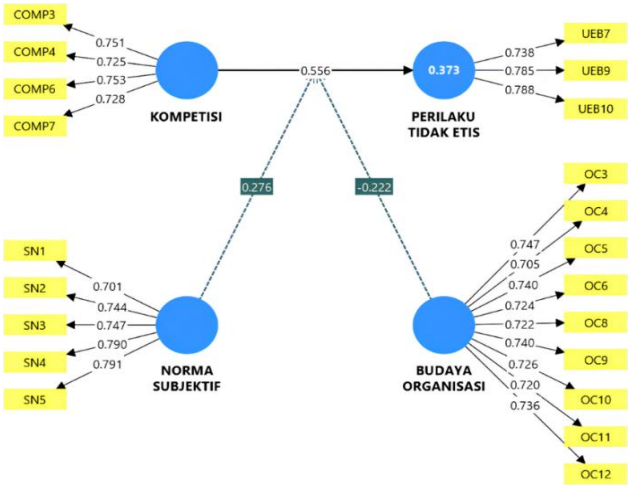
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian merupakan praktisi akuntansi dan audit yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di seluruh Indonesia. Pengumpulan data dilakukan secara daring dan memperoleh 613 respons. Setelah proses *data screening* untuk mengidentifikasi *outlier*, inkonsistensi jawaban, dan indikator yang tidak memenuhi kriteria kualitas pengukuran, sebanyak 430 respons dinyatakan layak untuk analisis PLS-SEM.

### Outer Model

### Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dalam satu konstruk mampu menjelaskan konstruk tersebut secara konsisten. Hasil Uji validitas konvergen, *loading factor* ditunjukkan pada gambar 2.




**Gambar 2. Hasil Uji Model**

Hasil pengujian *convergent validity* pada tahap kedua setelah eliminasi data outlier menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *loading factor* ≥ 0,70. Nilai *loading factor* berkisar 0,725–0,753 untuk kompetisi, 0,705–0,747 untuk budaya organisasi, 0,701–0,791 untuk norma subjektif, dan 0,738–0,788 untuk perilaku tidak etis. Dengan demikian, seluruh indikator memenuhi kriteria (Valid) (Hamid & Anwar, 2019; Haryono, 2016; Wiyono, 2020; Savitri et al., 2021).

### Composite Reliability

Uji *Composite Reliability* digunakan untuk menilai reliabilitas indikator yang mengukur satu variabel laten tunggal. Hasil uji *Composite Reliability* ditunjukkan pada tabel 2.

**Tabel 2. *Composite Reliability***

| Variabel | *Composite reliability* (rho_c) | Keterangan |
|---|---|---|
| Kompetisi (X) | 0.829 | Reliabel |
| Perilaku Tidak Etis (Y) | 0.814 | Reliabel |
| Norma Subjektif (M1) | 0.869 | Reliabel |
| Budaya organisasi (M2) | 0.911 | Reliabel |

*Source:* Output dari Smart PLS 4, Diproses oleh penulis pada tahun, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability*, seluruh variabel penelitian memiliki nilai ≥ 0,70 sehingga dinyatakan reliabel. Variabel kompetisi memperoleh nilai sebesar 0,829, budaya organisasi 0,911, norma subjektif 0,869, dan perilaku tidak etis 0,814, (Reliabel)

**Inner Model**

**R-square adjusted**

Nilai R-square sebesar 0,373 dan R-square adjusted sebesar 0,365. Dengan demikian, kompetisi, norma subjektif, budaya organisasi, dan efek moderasi dalam model menjelaskan 36,5% variasi perilaku tidak etis auditor, sedangkan 63,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

**Effect Size**

Nilai *effect size* ($f^2$) kompetisi sebesar 0,335, sedangkan norma subjektif sebesar 0,024 dan budaya organisasi sebesar 0,049. Efek moderasi budaya organisasi × kompetisi sebesar 0,058 dan norma subjektif × kompetisi sebesar 0,055. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi kompetisi dalam model lebih besar dibandingkan konstruk lainnya.

**Tabel 3. Evaluasi Model Struktural**

| Variabel | $f^2$ Terhadap Perilaku Tidak Etis | R-square | R-square adjusted |
|---|---|---|---|
| Kompetisi (X) | 0.335 | | |
| Norma Subjektif (M1) | 0.024 | | |
| Budaya Organisasi (M2) | 0.049 | | |
| Budaya Organisasi x Kompetisi (M2 → X) | 0.058 | | |
| Norma Subjektif x Kompetisi (M1 → X) | 0.055 | | |
| Perilaku Tidak Etis (Y) | | 0.373 | 0.365 |

*Source:* Output dari Smart PLS 4, Diproses oleh penulis pada tahun, 2026

**Hypothesis Testing**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hubungan antara variabel yang diusulkan dalam model terbukti secara statistik.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

| Koefisien Jalur | *Original sample* (O) | T *statistics* (\|O/STDEV\|) | P *values* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kompetisi → Perilaku | 0.556 | 4.998 | 0.000 | Diterima |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Tidak Etis | | | | |
| Budaya Organisasi x Kompetisi → Perilaku Tidak Etis | -0.222 | 1.813 | 0.035 | Diterima |
| Norma Subjektif x Kompetisi → Perilaku Tidak Etis | 0.276 | 2.153 | 0.016 | Ditolak |

*Source:* Output dari Smart PLS 4, Diproses oleh penulis pada tahun, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetisi memiliki koefisien jalur sebesar 0,556 dengan T-statistics 4,998 dan p-values 0,000. Budaya organisasi × kompetisi memiliki koefisien -0,222 dengan T-statistics 1,813 dan p-values 0,035, sedangkan norma subjektif × kompetisi memiliki koefisien 0,276 dengan T-statistics 2,153 dan p-values 0,016. Dengan demikian, hubungan kompetisi terhadap perilaku tidak etis menunjukkan arah positif, interaksi budaya organisasi menunjukkan arah negative mengindikasikan bahwa budaya organisasi memperlemah pengaruh kompetisi terhadap perilaku tidak etis auditor, dan interaksi norma subjektif menunjukkan arah positif menandakan bahwa norma subjektif memperkuat hubungan kompetisi terhadap perilaku tidak etis auditor.

**Kompetisi Berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Tidak Etis Auditor.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetisi meningkatkan kecenderungan perilaku tidak etis auditor, sehingga H1 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa tekanan kompetitif dapat mendorong *cheating*, manipulasi, dan perilaku disfungsional ketika individu berupaya mempertahankan performa dan posisi kompetitif (Piest & Schreck, 2021; Chui et al., 2021; Molnar & Paolacci, 2024; Vadera & Pathki, 2021). Dalam konteks profesi audit, kompetisi yang tinggi menyebabkan auditor berada dalam tekanan pencapaian target, evaluasi berbasis kinerja, serta tuntutan profesional yang ketat, sehingga individu menjadi lebih berorientasi pada hasil dibandingkan kepatuhan terhadap standar etika profesional.

Dalam *Social Cognitive Theory*, kompetisi merupakan *environmental pressure* yang dapat mendorong moral disengagement dan moral *justification* ketika performa lebih dihargai daripada kepatuhan etis (Bandura, 1986). Dari perspektif *Theory of Planned Behavior*, lingkungan kompetitif juga dapat membentuk persepsi bahwa perilaku disfungsional merupakan hal yang dapat ditoleransi ketika dilakukan untuk memenuhi tuntutan organisasi (Ajzen, 1991). Kompetisi yang tinggi tidak hanya menciptakan tekanan individual, tetapi juga membentuk persepsi kolektif mengenai perilaku apa yang dianggap wajar dan dapat diterima dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetisi audit dapat menjadi tekanan psikologis dan sosial yang meningkatkan perilaku menyimpang. Hasil tersebut memperluas *Social Cognitive Theory* dan *Theory of Planned Behavior* melalui interaksi tekanan kompetitif, pembelajaran sosial, rasionalisasi moral, dan norma lingkungan kerja. Secara praktis, KAP perlu menyeimbangkan orientasi kinerja dengan budaya etika, pengawasan, dan norma profesional.

**Norma Subjektif Memoderasi Pengaruh Antara Kompetisi Terhadap Perilaku Tidak Etis Auditor.**

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa interaksi norma subjektif dan kompetisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Meskipun efek moderasi tersebut signifikan secara statistik, arah koefisien berlawanan dengan hipotesis yang

memprediksi bahwa norma subjektif memperlemah pengaruh positif kompetisi terhadap perilaku tidak etis auditor. Dengan demikian, H2 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa norma subjektif tidak selalu menghasilkan perilaku etis; pengaruhnya bergantung pada norma yang dominan di lingkungan kerja (Dong et al., 2022; Jingyi et al., 2025; Ham et al., 2015).

Menurut Theory of Planned Behavior, norma subjektif mencerminkan persepsi terhadap ekspektasi pihak signifikan. Ketika lingkungan kerja mentoleransi perilaku disfungsional demi pencapaian target, tekanan sosial justru dapat mendorong auditor menyesuaikan diri dengan praktik tersebut (Ajzen, 1991; Chui et al., 2021). Sejalan dengan Social Cognitive Theory, *observational learning* terhadap perilaku kelompok yang dianggap wajar dapat melemahkan *moral self-regulation* dan mendorong *moral disengagement* sehingga menormaslisasikan perilaku tidak etis (Vadera & Pathki, 2021). Dengan demikian, efektivitas norma subjektif bergantung pada arah norma yang dipersepsikan dalam organisasi (Ajzen, 1991; Bandura, 1986). Secara praktis, Kantor Akuntan Publik perlu membangun norma sosial yang berorientasi pada integritas, independensi, dan kepatuhan etika, karena sistem kerja kompetitif tanpa norma yang sehat dapat mendorong budaya permisif terhadap penyimpangan, menurunkan kualitas audit, dan merusak kredibilitas profesi auditor.

**Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Antara Kompetisi Terhadap Perilaku Tidak Etis Auditor.**

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa Budaya organisasi terbukti memperlemah pengaruh kompetisi terhadap perilaku tidak etis auditor, sehingga H3 diterima. Dengan demikian budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol kolektif yang menjaga auditor agar tetap mempertahankan standar profesional di tengah tekanan kompetitif (Banderali et al., 2025). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *ethical culture* dan *ethical culture strength* dapat menekan perilaku tidak etis dalam organisasi, Mesquita et al. (2024), Bagus & Yasa, (2022), Brodowsksy et al. (2019), Zhu et al. (2023), serta Cabana & Kaptein, (2025) yang menjelaskan bahwa budaya etis organisasi memiliki kemampuan dalam mengurangi kecenderungan perilaku tidak etis pada lingkungan kerja kompetitif. Dalam Social Cognitive Theory, budaya organisasi membentuk *environmental system* yang mengarahkan *observational learning* dan regulasi moral melalui nilai, keteladanan, pengawasan, serta sanksi (Bandura, 1986). Dalam Theory of Planned Behavior, budaya yang kuat juga membentuk ekspektasi sosial yang mendukung kepatuhan etis dan dapat membatasi *moral disengagement* (Ajzen, 1991; Zhu et al., 2023).

Secara praktis, Kantor Akuntan Publik dan organisasi profesi perlu memperkuat budaya organisasi berbasis integritas, independensi, dan etika melalui keteladanan pimpinan, pengawasan konsisten, sanksi tegas, dan internalisasi nilai profesional. Budaya yang kuat dapat menekan perilaku tidak etis, meningkatkan kualitas audit, menjaga reputasi organisasi, dan memperkuat kepercayaan publik.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetisi berpengaruh positif terhadap perilaku tidak etis auditor, norma subjektif memperkuat pengaruh tersebut, sedangkan budaya organisasi memperlemahnya. Temuan ini memperluas Social Cognitive Theory dan Theory of Planned Behavior dengan menunjukkan bahwa perilaku tidak etis auditor dipengaruhi oleh tekanan kompetitif serta konteks sosial dan organisasi. Secara praktis, Kantor Akuntan

Publik perlu menyeimbangkan orientasi kinerja dengan penguatan norma etika, pengawasan, dan pengendalian perilaku. Penelitian ini terbatas pada desain *cross-sectional*, penggunaan kuesioner *self-reported*, dan fokus pada auditor di Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal atau eksperimental serta mempertimbangkan faktor individual dan organisasional lain, seperti *moral identity* dan *ethical leadership*.

## DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES*.

Alfianto, D. (2025). Research in Business & Social Science The influence of vigour and competitiveness on employee performance : The mediating role of involvement balance and the moderating role of employee intrapreneurship. *Research in Business & Social Science IJRBS VOL 14 NO 5 (2025) ISSN: 2147-4478 Available Online at Www.Ssbfnet.Com Journal Homepage: Https://Www.Ssbfnet.Com/Ojs/Index.Php/Ijrbs The*, *14*(5), 92–109.

Alsaad, A. K. (2021). Journal of Retailing and Consumer Services Ethical judgment , subjective norms , and ethical consumption : The moderating role of moral certainty. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *59*(November 2020), 102380. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102380

Ayem, S., Azka, S. A., & Tamansiswa, U. S. (2025). *PLS-SEM Analysis : Tri Nga Moderates Determinants of Accounting Fraud*. *7*(1), 166–180.

Bagus, I., & Yasa, A. (2022). Organizational culture moderates the effect of bystander effect and internal control on accounting fraud trends in village credit institutions in Jembrana Regency. *Research in Business & Social Science*, *11*(7), 210–217.

Banderali, Z. S. De, Malavé, J., & Alvarado, J. M. (2025). Unethical pro-organizational behavior in Hispanic American contexts : the role of organizational and interpersonal factors. *Cogent Business & Management*, *12*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2500679

Bandura, A. (1986). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES*.

Barreiros, J., Jeanine, P., Zagheto, Â. V., & José, A. (2024). Unethical Behavior in Organizations and Ethics Programs : The Mediation Role of Trust in Top Management. *Trends in Psychology*, *0123456789*. https://doi.org/10.1007/s43076-024-00399-8

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(3), 349–360.

Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture : a systematic review. *Cogent Business & Management*, *11*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129

Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The Theory of Planned Behavior: Selected Recent Advances and Applications. *Europe's Journal of Psychology*, *April 2020*.

Brodowsky, G. H., Tarr, E., Ho, F. N., & Sciglimpaglia, D. (2019). Tolerance for Cheating From the Classroom to the Boardroom : A Study of Underlying Personal and Cultural Drivers. *Journal of Marketing Education*. https://doi.org/10.1177/0273475319878810

Cabana, G. C., & Kaptein, M. (2025). Understanding the Effectiveness of Ethics Programs in Preventing Unethical Behavior by Unravelling the Dimensions of Team Ethical Culture. *Journal of Business Ethics*, *0123456789*. https://doi.org/10.1007/s10551-025-06115-5

Carpenter, T. D., & Reimers, J. L. (2005). Unethical and Fraudulent Financial Reporting : Applying the Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics: Springer*, 115–129. https://doi.org/10.1007/s10551-004-7370-9

Chamtitigul, N., & Li, W. (2021). The in fl uence of ethical leadership and team learning on team performance in software development projects. *Team Performance Management: An International Journal*. https://doi.org/10.1108/TPM-02-2020-0014

Chui, C., Kouchaki, M., & Gino, F. (2021). Organizational Behavior and Human Decision Processes " Many others are doing it , so why shouldn ' t I ? " : How being in larger competitions leads to more cheating. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *164*(March), 102–115. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.01.004

Cleary-, J. (2021). Based Practice Beliefs , Implementation , and Organizational Culture and Readiness for EBP Among Nurses , Midwives , Educators , and Students in the Republic of Ireland. *Worldviews on Evidence-Based Nursing: Wiley*. https://doi.org/10.1111/wvn.12543

Dannenberg, A., & Khachatryan, E. (2020). Journal of Economic Behavior and Organization A comparison of individual and group behavior in a competition with cheating opportunities. *Journal of Economic Behavior and Organization*, *177*, 533–547. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.06.028

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Institute for Operations Research and the Management Sciences*, *6*(2).

Deutsch, M. (1949). *theory of co operation and competition1*. SAGE Social Science Collections.

Dissanayake, D. M. S. (2025). The mediating role of competitive orientation in determining self-construal in unethical. *European Journal of Management Studies: Emerald Publishing Limited*, *27*(1), 39–60. https://doi.org/10.1108/EJMS-05-2021-0045

Dong, L., Ji, T., Zhou, G., & Zhang, J. (2022). Subjective Norms or Psychological Empowerment ? Moderation Effect of Power Distance on Knowledge Sharing. *Sustainability: MDPI*.

Ekstrand, M. D., & Knijnenburg, B. P. (2021). Privacy as a Planned Behavior : Effects of Situational Factors on Privacy Perceptions and Plans. In *Proceedings of the 29th ACM Conferenceon User Modeling, Adaptation and Personalization (UMAP '21), June21â•fi25, 2021, Utrecht, Netherlands* (Vol. 1, Issue 1). Association for Computing Machinery. https://doi.org/10.1145/3450613.3456829

Eliason, P. J., Mcdevitt, R. C., Roberts, J. W., Diwan, R. M., Eliason, P. J., League, R., Leder-luis, J., & Mcdevitt, R. C. (2026). *No Title*.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, *5*(1), 1–4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Fernandes, P., Pereira, R., & Wiedenhöft, G. (2020). Organizational culture and the individuals ' discretionary behaviors at work : a cross-cultural analysis. *Frontiers in Sociology*.

Ferrari, T. C. (2026). Survival egoism : we are , they will be. *AI & SOCIETY*, *0123456789*. https://doi.org/10.1007/s00146-026-02866-5

Fritz, T. M., Cruz, H. G., Rudert, S. C., Janke, S., Fritz, T. M., Cruz, H. G., Rudert, S. C., & Janke, S. (2026). Goals , norms , attitudes , and self-efficacy as predictors of academic dishonesty : Two- wave prospective inquiries into additive and multiplicative effects. *Ethics & Behavior*, *00*(00), 1–20.

https://doi.org/10.1080/10508422.2026.2622321

Giacalone, R. A., & Promislo, M. (2023). Ethical Impact Theory: How Unethical Behavior at Work Affects Individual Well-Being. *Springer International Publishing AG 2016*, 1–5. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5

Giamattei, M., & Werner, K. (2024). Gender di erences in post-competition honesty — An experimental analysis. *Frontiers in Behavioral Economics*, *2015*.

Ham, M., Jeger, M., & Ivković, A. F. (2015). The role of subjective norms in forming the intention to purchase green food. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, *28*(1), 738–748. https://doi.org/10.1080/1331677X.2015.1083875

Intan, T., Tengku, N., Mahmud, F., Haron, H., & Dewanti, R. (2025). Understanding the drivers of unethical behaviour intention among working young adults : A systematic review. *JOURNAL OF GOVERNANCE AND INTEGRITY*, *8*(1), 907–916.

Intan, T., Tengku, N., Tun, P., Yaakob, K., & Mahmud, F. (2025). Antecedents of Unethical Behaviour Intention Among Working Young Adults. *Global Business and Management Research: An International Journal*, *17*(1), 261–274.

Jingyi, W., Kamaruzaman, S., & Syed, B. (2025). A Systematic Review of the Relationships Between Attitude, Subjective Norms, Perceived Behavioral Control, and Exercise Intention. *The Open Public Health Journal*, 1–12. https://doi.org/10.2174/0118749445394456250605043155

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert Scale : Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, *7*(4), 396–403. https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975

Kaptein, M. (2023). A Paradox of Ethics : Why People in Good Organizations do Bad Things. *Journal of Business Ethics*, *184*(1), 297–316. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05142-w

Koscielniak, M., & Enko, J. (2024). " I Cheat " or " We Cheat ?" The Structure and Psychological Correlates of Individual vs . Collective Examination. *Journal of Academic Ethics*, 71–87.

Laine, J., Minkkinen, M., & Matti, M. (2024). Information & Management Ethics-based AI auditing : A systematic literature review on conceptualizations of ethical principles and knowledge contributions to stakeholders. *Information & Management j: ELSEVIER*, *61*(December 2022). https://doi.org/10.1016/j.im.2024.103969

Martin S. Hagger, Mike W.-L. Cheung, Icek Ajzen, and K. H. (2022). Perceived Behavioral Control Moderating Effects in the Theory of Planned Behavior: A Meta-Analysis. *MODERATION EFFECTS IN THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR*. https://doi.org/10.1037/hea0001153

Mesquita, M., Juliana, R., Porto, B., & Gracia, F. J. (2024). Can we decrease unethical behavior at work ? The role of ethical culture , ethical culture strength and collective moral identity. *Current Psychology*, 7153–7166.

Molnar, A., & Paolacci, G. (2024). Competition increases the magnitude of dishonest reporting even when controlling for reward uncertainty. *Scientific Reports*, 1–10.

Montal-rosenberg, R. (2025). Competing Under Oath : Can Honesty Pledges Reduce Cheating in Competitive Environments ? *Regulation & Governance ORIGINAL*, 1–19. https://doi.org/10.1111/rego.70099

Monzani, L., Mateu, G., & Bark, A. S. H. (2021). Reducing the Cost of Being the Boss : Authentic Leadership Suppresses the Effect of Role Stereotype Conflict on Antisocial Behaviors in Leaders and Entrepreneurs. *Frontiers in Psychology*, *12*(November), 1–18. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760258

Mubako, G., Bagchi, K., Udo, G., & Marinovic, M. (2020). Personal Values and Ethical Behavior in Accounting Students. *Journal of Business Ethics, Schwartz 2017*. https://doi.org/10.1007/s10551-020-04606-1

Nielsen, T. M. (2001). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AS A PREDICTOR OF WORK TEAM PERFORMANCE. *University of Tennessee / TRACE*.

Nurdiana Ningsih, Arifuddin, A. U. (2024). The impact of attitude , subjective norms , perceived behavioral control , and organizational commitment on whistleblowing intention : A moderating role of local culture. *Public and Municipal Finance*. https://doi.org/10.21511/pmf.13(1).2024.13

Piest, S., & Schreck, P. (2021). Contests and unethical behavior in organizations : a review and synthesis of the empirical literature. In *Management Review Quarterly* (Vol. 71, Issue 4). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/s11301-020-00197-3

Pustovit, S., & Hetrick, A. L. (2025). Unethical Conduct Under Uncertainty : A Fear-Based Perspective. *Journal of Risk and Financial Management*, 1–21.

Putra, R. S., Agustina, T. S., Khusnah, H., & Subramaniam, A. (2025). Organizational Culture , Work Discipline , and Competencies Drive Performance Through Motivation. *SHS Web of Conferences*, *04030*, 1–21.

Salgado, S., & Alcover, C. (2026). Ethical Behavior in Organizations : Personal Values and the Moderating Role of Ethical Climate in Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Behavioral Sciences / MDPI*, 1–32.

Sayal, K., & Singh, G. (2020). Investigating the role of theory of planned behavior and Machiavellianism in earnings management intentions. *Accounting Research Journal © EmeraldPublishingLimited*. https://doi.org/10.1108/ARJ-08-2019-0153

Shi, Y. (1995). Studies on the generalized roscoe procedure for incompressible flow. *TRACE: Tennessee Research and Creative Exchange Masters*.

Smith, K., Emerson, D., Haight, T., Wood, B., Smith, K., Emerson, D., Haight, T., & An, B. W. (2022). An examination of online cheating among business students through the lens of the Dark Triad and Fraud Diamond. *Ethics & Behavior*, *00*(00), 1–28. https://doi.org/10.1080/10508422.2022.2104281

Tor, A., & Garcia, S. M. (2023). The neuroscience of social comparison and competition. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, *23*(3), 899–922. https://doi.org/10.3758/s13415-023-01107-2

Tormo, G., Zeena, C., & Mas, E. S. (2024). Should I Stay or Should I Go ? Auditor Ethical Conflict and Turnover Intention. *Journal of Business Ethics*, *194*(2), 335–350. https://doi.org/10.1007/s10551-023-05583-x

Vadera, A. K., & Pathki, C. S. (2021). Competition and cheating : Investigating the role of moral awareness , moral identity , and moral elevation. *WILEY: Journal of Organizational Behavior*, *May 2020*, 1–22. https://doi.org/10.1002/job.2545

Vasumathi, A., Vasudevan, A., & Razak, A. (2025). Social Sciences & Humanities Open An empirical study on the impact of organizational culture dimensions on employees ' performance through organizational support in the IT industry. *Social Sciences & Humanities Open*, *12*(September), 102054. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102054

Villeval, M. C., Claire, M., & The, V. (2024). The social determinants of unethical behavior The social determinants of unethical behavior. *HAL Open Science*.

Wagener, S. (2024). and limitations of middle managers ' earnings management. In

*Journal of Business Economics* (Vol. 94, Issue 2). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/s11573-023-01162-8

Wiese, S. A., Lehmann, J., & Beckmann, M. (2024). Organizational culture and the usage of Industry 4 . 0 technologies : evidence from Swiss businesses †. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1–27.

Wyatt, R. C., & Meyers, L. S. (1987). Psychometric Properties of Four 5-Point Likert Type Response Scales. *Educational and Psychological Measurement*. https://doi.org/10.1177/0013164487471003

Zhang, Y. (2024). Academic cheating as planned behavior : the effects of perceived behavioral control and individualism - collectivism orientations. *Higher Education*, *87*(3), 567–590. https://doi.org/10.1007/s10734-023-01024-w

Zhu, Y., Zheng, L., & Hu, Y. (2023). Psychological constraint on unethical behavior in team-based competition. *Frontiers in Psychology*, *November*, 1–9. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1274414