

ANALISIS PENERAPAN ASPEK KEPRILAKUAN PADA ETIKA AKUNTAN TERHADAP KINERJA

Heny Triastuti Kurnianingsih¹, Nur Wahida², Heranisa Siregar³, Eriyanti⁴, Amanda Syafira Windani⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

Email: henytriastuti@fe.uisu.ac.id¹, nurw66573@gmail.com², heranisa076@gmail.com³, eyz4423@gmail.com⁴, amandaaasw6@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penerapan aspek perilaku pada etika akuntan terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, di mana studi ini mengumpulkan data penting dari tinjauan literatur tentang Penerapan Aspek Keperilakuan Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan dari artikel-artikel yang relevan yang berhubungan dengan perilaku etis dan kode etik akuntan profesional dalam konteks akuntansi publik. Peneliti menerapkan teknik analisis yaitu meninjau berbagai jurnal terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang mendalam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aspek keperilakuan terhadap Kinerja Karyawan sangat efektif, hal ini terlihat dari upaya – upaya yang dilakukan oleh karyawan sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang ada. Sehingga dapat dikatakan karyawan telah maksimal dan mendukung penerapan aspek keperilakuan yang efektif dan efisien.

Kata Kunci: Aspek Keperilakuan, Kinerja Dan Etika Akuntan.

Abstract

This research aims to determine the relationship between the application of behavioral aspects of accountant ethics and performance. The research method used is a qualitative descriptive method, where this study collects important data from a literature review regarding the Application of Behavioral Aspects in Accountant Ethics to Employee Performance. Data were collected from relevant articles related to ethical behavior and codes of ethics of professional accountants in the context of public accounting. Researchers applied analytical techniques, namely reviewing various previous journals to obtain an in-depth understanding. The results of this research show that the application of behavioral aspects to employee performance is very effective, this can be seen from the efforts made by employees that have been carried out in accordance with existing procedures. So it can be said that employees have maximized and support the implementation of behavioral aspects effectively and efficiently.

Keywords: *Aspects of Accountant Behavior, Performance and Ethics.*

A. PENDAHULUAN

Aspek keperilakuan adalah ilmu yang menjelaskan tentang efek dari perilaku manusia sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan usaha/bisnis (Aprilla Tutu et al., 2023).

Akuntan mempunyai standar etika dan nilai-nilai baik yang berbeda-beda dalam pekerjaannya, sehingga mempengaruhi interaksinya dengan orang lain serta dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan klien. Hal ini mendorong kerja sama tim, komunikasi yang efektif, dan penyelesaian konflik yang strategis. Oleh karena itu, perilaku etis akuntan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan..(Saputri et al., 2024).

Dengan adanya akuntansi berperilaku, pengukuran kinerja pegawai dari perusahaan yang terkait lebih maksimal (Dianti, 2017). Namun sebaliknya, jika pegawai bekerja tanpa etika dan disiplin yang tinggi maka menurunkan performa perusahaan/instansi dan akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan (Haile G, 2023).

Dalam memberikan pelayanan, pegawai diharapkan menunjukkan perilaku disiplin yang diterapkan sepanjang proses kerja. Karyawan yang tidak disiplin merupakan fenomena yang umum terjadi di perusahaan/organisasi. Mengutamakan pentingnya waktu dan disiplin dalam hal tanggung jawab (Mooy & Reinamah, 2023). Keinginan untuk mencapai sesuatu, ketekunan dan komitmen terhadap kesuksesan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja (Saputri et al., 2024).

Perilaku akuntan tidak hanya berkaitan dengan teknik yang digunakan dalam akuntansi, seperti kepatuhan terhadap standar, tetapi juga mencakup perilaku yang berkaitan dengan konsep di atas, termasuk interaksi dengan karyawan lain, manajer, dan pelanggan. Penerapan etika dalam perilaku akuntan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepatuhan akuntan terhadap prinsip etika dan nilai-nilai baik dalam bekerja akan mempengaruhi cara kerja karyawan dengan karyawan lainnya. Akuntan yang beretika baik akan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, manajer, dan kliennya. Mereka akan mampu bekerja secara efektif dalam kelompok, berkomunikasi secara efektif dan menyelesaikan konflik secara efektif (Saputri et al., 2024).

Tujuan penelitian ini adalah melihat dalam menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan ada keterkaitan antara etika akuntan dalam aspek berperilaku. Orang – orang dalam organisasi juga bertanggung jawab atau pencapaian sasaran dan tujuan tersebut. Fase penetapan tujuan dan perencanaan penuh dengan kekurangan dalam perilaku.(Khaulia et al., 2019)

B. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja adalah kuantitas dan/atau kualitas kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan kegiatan penting yang diatur oleh prinsip, prosedur operasional standar, standar dan ukuran yang ditetapkan atau dilaksanakan dalam organisasi (Karundeng, 2013).

Menurut (Dirgahayu Erri et al., 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya

Dari pengertian berupa pendapat atau definisi dapat disimpulkan : Kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Manfaat akuntansi keprilakuan

Adapun tujuan manfaat akuntansi keprilakuan Menurut (Munandar & Syahputera, 2021) sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran terkini (state of the art) terhadap minat khusus dalam bidang baru yang ingin diperkenalkan.
2. Membantu mengidentifikasi kesenjangan riset.
3. Meninjau dengan membandingkan dan membedakan kegiatan riset berdasarkan subbidang akuntansi, seperti audit, akuntansi manajemen, dan perpajakan, sehingga para peneliti dapat mempelajarinya melalui subbidang lain.

Ruang lingkup akuntansi keprilakuan

Secara rinci, ruang lingkup akuntansi perilaku meliputi: 1) studi tentang pengaruh perilaku manusia terhadap desain, konstruksi dan penggunaan sistem akuntansi yang diterapkan, yaitu studi tentang bagaimana sikap manajemen dan metode manajemen mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan operasi. ; 2) menguji dampak sistem akuntansi terhadap perilaku manusia dalam hal motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerjasama; 3) cara memprediksi perilaku manusia dan strategi mengubahnya (Anna, 2011).

Etika Profesional dan Kode Etik Akuntan

Etika berasal dari bahasa latin adalah ethica yang berarti falsafah moral. Dari asal usul kata, etika yang berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti adat istiadat atau kebiasaan yang baik. Etika adalah suatu asas dan perbuatan moral yang menjadi landasan perbuatan seseorang, sehingga menjamin bahwa apa yang diperbuatnya dipandang sebagai perbuatan yang terpuji oleh masyarakat serta meningkatkan kehormatan dan harkat dan martabat orang tersebut. Sebagai seorang profesional, seorang akuntan publik, harus mampu menyadari tanggung jawabnya terhadap publik, klien, dan profesional lainnya, termasuk perilaku etis, meskipun itu berarti mengorbankan kepentingannya sendiri. Profesi akuntansi seorang akuntan termasuk dalam ruang lingkup praktik akuntansi yang diatur oleh undang-undang dan umum dalam bidang profesi. Etika akuntansi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang baik buruknya tingkah laku seseorang atau tindakan yang dapat dipahami oleh pikiran manusia dalam kaitannya dengan pekerjaan yang memerlukan pelatihan dan pengetahuan khusus sebagai seorang akuntan, dan etika menentukan bagaimana seorang akuntan akan melakukan pekerjaannya (Muria & Alim, 2021).

Kerangka Kode Etik Akuntan Indonesia memuat 8 Prinsip Etika Profesi (IAI Kompartemen Akuntan Publik, 2011)

1. Tanggung Jawab Profesi.
2. Kepentingan Publik.
3. Integritas .
4. Objektivitas.
5. Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional.
6. Kerahasiaan.
7. Perilaku Profesional.

Standa Teknis. (Rinaldy, 2020)

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, di mana studi ini mengumpulkan data penting dari tinjauan literatur tentang Penerapan Aspek Keperilakuan Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan dari artikel-artikel yang relevan yang berhubungan dengan perilaku etis dan kode etik akuntan profesional dalam konteks akuntansi publik. Peneliti menerapkan teknik analisis yaitu meninjau berbagai jurnal terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang mendalam

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan aspek keperilakuan terhadap Kinerja sangat efektif, hal ini terlihat dari upaya – upaya yang dilakukan oleh karyawan sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang ada. Sehingga dapat dikatakan karyawan telah maksimal dan mendukung Penerapan aspek keperilakuan yang efektif dan efisien. Apabila dilihat dari teori yang diberikan ternyata mendukung bahwa Penerapan Akuntansi Keperilakuan sudah dijalankan sesuai SAP, dapat dilihat dari tujuan organisasi, prosedur kerja, fungsi penganggaran, fungsi perencanaan, penyusunan laporan keuangan dan laporan pertanggung jawaban yang sudah menerapkan SAP. Apabila dilihat dari segi Kinerja

Karyawan yang sudah menerapkan aspek Keperilakuan didapat hasil seperti karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan atasan dan waktu yang ditentukan, masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja, tidak menunda waktu dalam menyelesaikan tugas kerja, tidak meninggalkan pekerjaan, menyelesaikan tugasnya tanpa diperintah, dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu bagian kerja dan mampu bersaing baik antar karyawan.(Munandar & Syahputera, 2021)

Akuntansi keperilakuan memfokuskan pada aspek-aspek tanggungjawab dari satu atau lebih anggota organisasi atas suatu pekerjaan atau bagian tertentu. Perilaku dari anggota organisasi juga turut dilibatkan. Salah satu tujuan akuntansi pertanggungjawaban adalah individu-individu di organisasi telah memberikan kontribusi yang memuaskan terhadap pencapaian tujuan secara menyeluruh.(Mooy & Reinamah, 2023)

Berdasarkan akuntansi keperilakuan bahwa dalam pengukuran kinerja dilihat dari cara menyelesaikan laporan keuangan dengan waktu yang ditentukan, penempatan angka-angka

yang benar sehingga laporan keuangan akan menghasilkan neraca yang balance. Pengukuran kinerja juga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai melalui pemberian arahan kepada pegawai sebelum mengerjakan tugas dan mendiskusikan jika ada kendala atau masalah yang di hadapi serta dengan budaya organisasi pun sangat penting dalam organisasi karena dapat saling tukar pikiran dan bekerja sama dalam mencapai suatu target.(Nuzulia, 2023)

Berdasarkan penelitian sebelumnya, disimpulkan bahwasanya penerapan Akuntansi Keperilakuan (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya, khususnya dari studi yang dilakukan oleh Haprina, (2020) yang menunjukkan bahwa Akuntansi Keperilakuan berdampak positif terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Febriyanti (2019) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara penerapan Akuntansi Keperilakuan dan Kinerja Perusahaan. Penelitian serupa dari Apriani (2021) membenarkan bahwa Penerapan Akuntansi Keperilakuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2023) dengan hasil serupa(Saputri et al., 2024). Penelitian serupa dari Cici Haprina (2020) didapatkan hasil bahwa akuntansi keperilakuan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Eka Saputra (2019) didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian lain yaitu Sutria Aulia Febriyanti (2019) didapatkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan antara penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja perusahaan.(Munandar & Syahputera, 2021)

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aspek keperilakuan pada etika akuntan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja . Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan aspek keperilakuan pada etika akuntan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini dapat diperluas dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi karyawan. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan di berbagai sektor dan jenis pekerjaan lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang pengaruh penerapan aspek keperilakuan pada etika akuntan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anna, M. (2011). Akuntansi Keperilakuan Berbasis Nilai-Nilai Ekonomi. *Management and Accounting Journal*, 14, 29–46.
- Aprilla Tutu, V., J. Sondakh, J., & M. Mawikere, L. (2023). Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada BCA Finance Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya Dan Hukum)*, 7(3), 211–220.
- Dianti, Y. (2017). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., XIII(2), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Dirgahayu Erri, H., Lestari, A. putri, & hasta herlan, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Haile G, A. M. and E. A. (2023). No Titleการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 4(1), 88–100.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 2(3), 1–15.
- Khaulia, A. T., Cahyono, D., & Pramono, D. E. (2019). Pengaruh Faktor Keprilakuan Organisasi terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah. *International Journal of Social Science and Business*, 3(4), 524. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i4.21667>
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14–25. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.119>
- Mooy, T. H. L., & Reinamah, C. M. (2023). Analisis Penerapan Aspek Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Audit*, 8(2), 09–15.
- Munandar, A., & Syahputera, R. (2021). Pengaruh Penerapan Aspek Keperilakuan Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga. *Strategi*, 11(02), 48–57.

- Muria, R. M., & Alim, M. N. (2021). Perilaku Etis Dan Kode Etik Akuntan Profesional Dalam Akuntan Publik. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 9(01), 41–52. <https://doi.org/10.31102/equilibrium.9.01.41-52>
- Nuzulia, A. (2023). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Rinaldy. (2020). Prinsip Etika Profesi Akuntan : Persepsi Mahasiswa. *Bjra*, 3, 106–114.
- Saputri, R., Hartini, R., & Maharani, S. R. (2024). Pengaruh Penerapan Aspek Keperilakuan Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan. *Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 195–200.
- Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.