
Peran Akuntansi Keperilakuan dalam Mendorong Keberlanjutan Kinerja Organisasi

Ambarwati Akib¹

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail: ambarwati@unm.ac.id

Abstract

Keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis dan efisiensi finansial, tetapi juga oleh perilaku individu dan kelompok dalam memanfaatkan sistem akuntansi sebagai instrumen pengendalian kinerja. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana akuntansi keperilakuan dapat berperan dalam menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan melalui pendekatan psikologis, sosial, dan motivasional. Dengan metode kajian pustaka, penelitian ini merangkum temuan-temuan empiris mengenai pengaruh partisipasi anggaran, komunikasi dua arah, insentif berbasis kinerja, dan dukungan manajemen terhadap perilaku karyawan dan kinerja organisasi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa integrasi aspek keperilakuan dalam desain sistem akuntansi meningkatkan motivasi kerja, kolaborasi, akuntabilitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa akuntansi keperilakuan tidak hanya berfungsi sebagai alat pelaporan, tetapi menjadi fondasi penting dalam mempertahankan keberlanjutan organisasi melalui penciptaan lingkungan kerja produktif dan beretika.

Keywords : *Akuntansi Keperilakuan, Keberlanjutan Organisasi, Perilaku Karyawan, Sistem Akuntansi, Kinerja Organisasi*

1. PENDAHULUAN/LATAR BELAKANG

Keberlanjutan organisasi (*organizational sustainability*) menjadi tujuan strategis bagi perusahaan modern dalam menghadapi dinamika persaingan dan perubahan lingkungan bisnis. Keberlanjutan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian kinerja finansial, tetapi juga menyangkut kesejahteraan karyawan, stabilitas psikologis, budaya etika, dan keberlangsungan produktivitas dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan tidak dapat bertahan secara berkelanjutan tanpa memperhatikan faktor perilaku manusia dalam pengelolaan sistem kerja dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan manajemen yang tidak hanya berorientasi pada angka, tetapi juga memperhatikan sisi sosial dan psikologis individu dalam organisasi.

Akuntansi keperilakuan hadir sebagai disiplin yang mengkaji hubungan antara sistem akuntansi dan perilaku manusia. Informasi akuntansi tidak bersifat netral, tetapi mampu memengaruhi motivasi, emosi, persepsi, komitmen, dan interaksi sosial dalam organisasi. Ketika sistem akuntansi diterapkan tanpa mempertimbangkan aspek perilaku, misalnya pengukuran kinerja yang terlalu kaku atau insentif yang tidak adil, hal tersebut dapat menimbulkan stres, resistensi, konflik, hingga penurunan semangat kerja (Ramadhan & Fitriani, 2022). Sebaliknya, ketika faktor perilaku diperhatikan, seperti melalui komunikasi dua arah, partisipasi dalam penganggaran, dan desain insentif yang sesuai, maka sistem akuntansi mampu menjadi alat yang mendukung kesejahteraan dan motivasi karyawan, sehingga menopang keberlanjutan kinerja organisasi (Susanti & Handayani, 2019).

Dalam praktiknya, keberlanjutan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana sistem akuntansi digunakan untuk membangun budaya kolaborasi dan keterlibatan karyawan.

Pendekatan akuntansi berperilaku memungkinkan organisasi menciptakan mekanisme pengendalian yang tidak hanya fokus pada angka, tetapi juga pada pembentukan perilaku positif. Penelitian Atakiwang et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan prinsip akuntansi berperilaku mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan karena menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan selaras dengan kebutuhan psikologis individu. Selain itu, partisipasi karyawan dalam proses penganggaran terbukti meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap target organisasi, sehingga mendorong tercapainya kinerja berkelanjutan (Putri & Sari, 2019).

Dengan demikian, keberlanjutan organisasi bukan hanya hasil dari strategi bisnis, tetapi merupakan hasil dari integrasi sistem akuntansi dan perilaku manusia di tempat kerja. Akuntansi berperilaku memberikan kerangka yang memungkinkan organisasi mengelola sumber daya manusia secara adil, komunikatif, dan partisipatif sehingga mampu mempertahankan produktivitas jangka panjang. Ketika perusahaan memperhatikan aspek psikologis, sosial, dan motivasional dalam desain sistem akuntansi, maka bukan hanya efektivitas pelaporan yang meningkat, tetapi juga semangat kerja, kohesi tim, etika, dan kesejahteraan karyawan yang seluruhnya menjadi prasyarat keberlanjutan organisasi (Kurniawan & Haryadi, 2021). Oleh karena itu, integrasi akuntansi berperilaku menjadi pendekatan strategis yang penting dalam memastikan keberlanjutan kinerja organisasi di era bisnis modern.

2. TINJAUAN TEORI

2.1 Akuntansi Berperilaku

Akuntansi berperilaku merupakan cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antara sistem akuntansi dan perilaku manusia di dalam organisasi. Hopwood (1976) menjelaskan bahwa akuntansi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai alat sosial yang mampu memengaruhi sikap, emosi, serta proses pengambilan keputusan individu. Sistem akuntansi yang diterapkan tanpa memperhatikan faktor perilaku dapat memunculkan disfungsi seperti manipulasi anggaran, stres kerja, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, sistem akuntansi yang mempertimbangkan aspek psikologis karyawan mampu meningkatkan kolaborasi dan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Brownell, 1982).

Konsep akuntansi berperilaku menekankan bahwa manusia bereaksi terhadap informasi akuntansi berdasarkan persepsi, motivasi, dan nilai-nilai internal. Susanti dan Handayani (2019) menegaskan bahwa praktik akuntansi berperilaku meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan ketika kebijakan akuntansi dirancang secara adil dan komunikatif. Dengan demikian, akuntansi berperilaku merupakan pendekatan integratif yang menghubungkan aspek teknis pelaporan keuangan dengan dinamika perilaku manusia.

2.2 Perilaku Organisasi dan Dinamika Sumber Daya Manusia

Perilaku organisasi merupakan studi tentang bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam konteks organisasi. Robbins dan Judge (2019) membagi perilaku organisasi dalam tiga level analisis: individu, kelompok, dan struktur organisasi. Ketiga aspek ini menentukan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Faktor seperti persepsi, motivasi, kepuasan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan menjadi fondasi dalam menentukan respon karyawan terhadap kebijakan manajemen, termasuk sistem akuntansi.

Dalam konteks akuntansi berperilaku, perilaku organisasi memegang peran penting karena sistem akuntansi menjadi bagian dari mekanisme pengendalian manajemen. Ketika sistem pengukuran kinerja dan insentif tidak selaras dengan nilai-nilai yang dianut karyawan, maka proses kerja dapat terganggu oleh konflik psikologis dan ketidakpuasan. Sebaliknya, ketika faktor

perilaku diperhatikan, organisasi dapat membangun lingkungan kerja kolaboratif, produktif, dan stabil secara jangka panjang (Isnaini & Anggraini, 2020).

2.3 Keberlanjutan Kinerja Organisasi

Keberlanjutan organisasi mengacu pada kemampuan perusahaan mempertahankan kinerja yang stabil dan berkelanjutan dalam jangka panjang melalui efisiensi operasional, kesejahteraan karyawan, pengambilan keputusan yang etis, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Permana (2023) menegaskan bahwa sistem pengukuran kinerja menjadi komponen penting dalam meningkatkan daya saing berkelanjutan karena memberikan gambaran objektif terhadap efektivitas organisasi. Selain itu, dukungan manajemen, kejelasan tujuan, dan komunikasi internal yang baik memicu rasa memiliki dan keterlibatan karyawan, yang berdampak positif pada stabilitas kinerja organisasi (Kalam et al., 2022).

Keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis, tetapi juga oleh kesehatan psikologis dan keterhubungan sosial karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses manajerial, komitmen dan produktivitas dapat dipertahankan dalam jangka Panjang yang menjadi kunci keberlanjutan kinerja.

2.4 Integrasi Akuntansi Keperilakuan dalam Keberlanjutan Organisasi

Integrasi akuntansi keperilakuan ke dalam sistem kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Atakiwang et al. (2024) menemukan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dengan memperkuat motivasi, kolaborasi, dan kenyamanan kerja. Selain itu, penyusunan anggaran secara partisipatif meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen, sehingga membantu organisasi menjaga stabilitas produktivitas (Putri & Sari, 2019).

Insentif berbasis kinerja, komunikasi dua arah, umpan balik kinerja, keadilan prosedural, dan pelatihan akuntansi yang memadai berpengaruh kuat terhadap keberlanjutan kinerja. Ketika sistem akuntansi digunakan bukan hanya untuk kontrol, tetapi juga sebagai sarana pengembangan perilaku positif, maka organisasi mampu membangun budaya kerja yang etis, sehat, efektif, dan adaptif. Dengan demikian, akuntansi keperilakuan menjadi fondasi strategis dalam mewujudkan keberlanjutan kinerja organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (*literature review*). Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah menganalisis secara mendalam peran akuntansi keperilakuan dalam mendorong keberlanjutan kinerja organisasi berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi, membandingkan, dan mensintesis temuan ilmiah yang relevan sehingga diperoleh gambaran konseptual yang komprehensif mengenai hubungan antara akuntansi keperilakuan dan keberlanjutan organisasi.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Tahap pertama adalah identifikasi sumber, yaitu pemilihan literatur berdasarkan topik, relevansi, dan kredibilitas publikasi. Kriteria utama dalam pemilihan literatur yaitu: (1) membahas akuntansi keperilakuan, perilaku organisasi, sistem pengukuran kinerja, keberlanjutan organisasi, atau kinerja karyawan; (2) diterbitkan dalam rentang 5–10 tahun terakhir, kecuali untuk landasan teori klasik seperti Hopwood (1976) dan Brownell (1982) yang tetap digunakan sebagai rujukan utama disiplin ilmu; dan (3) berasal dari jurnal ilmiah, prosiding, buku, atau publikasi akademik bereputasi.

Tahap kedua adalah analisis isi (*content analysis*) terhadap literatur terpilih. Setiap artikel dianalisis untuk mengidentifikasi konsep inti, variabel yang diteliti, hubungan antarvariabel, dan temuan empiris terkait akuntansi keperilakuan serta kinerja organisasi. Analisis dilakukan dengan

menyoroti aspek perilaku seperti motivasi, komunikasi, partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, dukungan manajemen, dan kesejahteraan psikologis dalam kaitannya dengan keberlanjutan organisasi.

Tahap ketiga adalah sintesis literatur, yaitu menggabungkan temuan dari berbagai penelitian untuk memperoleh pola konseptual yang konsisten. Sintesis ini dilakukan dengan fokus pada: (1) bagaimana sistem akuntansi memengaruhi perilaku individu dan kelompok; (2) bagaimana aspek keperilakuan memengaruhi hasil kinerja organisasi; dan (3) bagaimana integrasi kedua aspek tersebut dapat mendorong keberlanjutan kinerja organisasi. Tahap ini menghasilkan kesimpulan teoretis bahwa akuntansi keperilakuan berfungsi sebagai fondasi strategis dalam membangun keberlanjutan organisasi melalui peningkatan motivasi kerja, komunikasi, kolaborasi, serta kesejahteraan psikologis karyawan.

4. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

4.1. Akuntansi Keperilakuan Sebagai Instrumen Pembentuk Perilaku Organisasi

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa akuntansi keperilakuan memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku individu maupun kelompok di dalam organisasi. Informasi akuntansi tidak hanya berfungsi sebagai alat pelaporan dan kontrol, tetapi juga sebagai stimulus psikologis yang memengaruhi persepsi, motivasi, dan pola interaksi antar karyawan. Ketika desain sistem akuntansi dibuat secara partisipatif, adil, dan komunikatif, karyawan cenderung menunjukkan perilaku positif seperti peningkatan keterlibatan kerja, kesediaan untuk berkolaborasi, dan komitmen dalam mencapai target organisasi (Susanti & Handayani, 2019). Sebaliknya, sistem akuntansi yang terlalu kaku, otoritatif, atau berorientasi pada hukuman dapat memunculkan resistensi, ketidakpuasan, dan stres kerja (Ramadhan & Fitriani, 2022).

Dengan demikian, sistem akuntansi bukan sekadar prosedur administratif, tetapi merupakan mekanisme perilaku yang mampu meningkatkan atau menurunkan efektivitas kerja. Pendekatan keperilakuan memastikan bahwa kebijakan akuntansi selaras dengan kebutuhan manusia sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas jangka panjang.

4.2 Pengaruh Faktor Keperilakuan terhadap Keberlanjutan Kinerja

Analisis berbagai literatur menunjukkan bahwa keberlanjutan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku seperti motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi internal. Atakiwang et al. (2024) menemukan bahwa penerapan prinsip akuntansi keperilakuan meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, partisipasi karyawan dalam proses penganggaran terbukti meningkatkan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi, mengurangi konflik, dan mendorong akuntabilitas kinerja (Putri & Sari, 2019). Keberlanjutan tidak hanya diukur melalui peningkatan output, tetapi juga melalui stabilitas kerja, kesejahteraan psikologis, dan rendahnya perputaran karyawan. Oleh karena itu, faktor keperilakuan menjadi fondasi dalam menjaga produktivitas organisasi secara terus-menerus.

4.3 Sistem Akuntansi sebagai Mekanisme Keberlanjutan Jangka Panjang

Integrasi akuntansi keperilakuan ke dalam sistem kinerja memungkinkan organisasi membangun budaya kerja yang adaptif, sehat, dan berorientasi pada nilai. Sistem pengukuran kinerja seperti *Balanced Scorecard* atau *Human Resource Scorecard* tidak hanya mengukur output finansial, tetapi juga aspek nonfinansial seperti kepuasan karyawan, pembelajaran, pertumbuhan, dan efektivitas proses internal (Permana, 2023; Abbas, 2019). Penyelenggaraan

sistem akuntansi dengan prinsip keperilakuan memperluas fungsi akuntansi menjadi alat pembangun kolaborasi dan pengembangan SDM. Kalam et al. (2022) menegaskan bahwa dukungan manajemen, kejelasan tujuan, dan pelatihan memengaruhi keberhasilan implementasi sistem akuntansi. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan difasilitasi dalam pekerjaannya, produktivitas dapat dipertahankan secara jangka Panjang sebuah ciri utama organisasi yang berkelanjutan.

4. 5 Model Konseptual: Akuntansi Keperilakuan sebagai Pendorong Keberlanjutan

Berdasarkan sintesis kajian, hubungan antara akuntansi keperilakuan dan keberlanjutan kinerja organisasi dapat digambarkan sebagai model konseptual berikut:

Tabel 4.1 Model Konseptual

Komponen Akuntansi Keperilakuan	Efek Perilaku	Dampak pada Keberlanjutan
Partisipasi anggaran	Rasa memiliki dan komitmen	Stabilitas produktivitas
Insentif berbasis kinerja	Motivasi intrinsic	Kinerja konsisten jangka panjang
Komunikasi dua arah	Transparansi dan kepercayaan	Pengurangan konflik internal
Dukungan manajemen	Kepercayaan psikologis	Retensi karyawan
Umpan balik kinerja	Pembelajaran berkelanjutan	Kultur kerja adaptif

Temuan ini menegaskan bahwa keberlanjutan organisasi hanya dapat tercapai ketika sistem akuntansi selaras dengan kebutuhan perilaku manusia di dalamnya.

5. KESIMPULAN

Akuntansi keperilakuan terbukti memiliki peran strategis dalam mendorong keberlanjutan kinerja organisasi karena sistem akuntansi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian dan pelaporan, tetapi juga sebagai mekanisme pembentuk perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan kerja. Ketika aspek keperilakuan seperti motivasi, komunikasi dua arah, partisipasi dalam penganggaran, insentif berbasis kinerja, dan dukungan manajemen diintegrasikan ke dalam desain sistem akuntansi, organisasi mampu menciptakan budaya kerja kolaboratif, produktif, dan sehat secara psikologis. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya keterlibatan karyawan, stabilitas produktivitas, minimnya konflik, dan kuatnya komitmen terhadap tujuan organisasi, sehingga keberlanjutan kinerja dapat terjaga dalam jangka Panjang.

Organisasi disarankan untuk memperkuat penerapan akuntansi keperilakuan dengan memastikan bahwa sistem akuntansi dirancang secara partisipatif, adil, dan komunikatif agar mampu mendorong motivasi dan loyalitas karyawan, bukan sekadar menilai output finansial. Manajemen juga perlu mengoptimalkan indikator nonfinansial seperti kepuasan kerja, kolaborasi, dan kesejahteraan psikologis dalam sistem pengukuran kinerja untuk mendukung keberlanjutan produktivitas. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji secara empiris

pengaruh akuntansi berperilaku terhadap keberlanjutan organisasi pada berbagai sektor untuk memperkaya pemahaman dan praktik manajerial di era modern.

6. REFERENSI

Abbas, N. (2019). Rancangan sistem pengukuran kinerja berbasis Human Resource Scorecard pada Universitas Muhammadiyah Luwuk. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 63–71. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/28861>

Atakiwang, M. S. B., Dilliana, S. M., & Lamawitak, P. L. (2024). Pengaruh akuntansi berperilaku terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Rotat. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan*, 1(4), 410–428.

Brownell, P. (1982). The role of accounting data in performance evaluation, budgetary participation, and organizational effectiveness. *Journal of Accounting Research*, 20(1), 12–27. <https://doi.org/10.2307/2490760>

Hopwood, A. G. (1976). *Accounting and human behavior*. Prentice Hall.

Isnaini, M., & Anggraini, D. (2020). Pengaruh akuntansi berperilaku terhadap efektivitas pengambilan keputusan manajemen. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(2), 247–260. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2020.11.2.15>

Jaladri, A., & Riharjo, S. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas penerapan SAP akrual. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9(1), 1–13. <https://www.researchgate.net/publication/366054963>

Kalam, R., Fitriyani, L., & Nurlina. (2022). Pengaruh pelatihan, tujuan yang jelas, dan dukungan atasan terhadap penggunaan sistem akuntansi keuangan daerah. *Jurnal JAKED*, 8(1), 12–25. <https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/1267>

Kurniawan, R., & Haryadi, A. (2021). Akuntansi berperilaku dalam perspektif kinerja organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/10.23887/jiah.v9i1.32651>

Permana, D. J. (2023). Perancangan sistem pengukuran kinerja usaha kecil menengah melalui pendekatan Balanced Scorecard dan Standar Nasional Indonesia. *JENIUS: Jurnal Terapan Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), 49–56. <https://doi.org/10.37366/jenius.v4i1.421>

Prasetyo, E., Chairunnas, A., & Argaheni, N. B. (2021). Studi komparatif kecurangan di negara Barat dengan negara Timur. *Jurnal Proaksi*, 8(2), 322–328. <https://doi.org/10.29303/proaksi.v8i2.216>

Putri, M. A., & Sari, R. N. (2019). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(3), 321–335. <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i3.6138>

Ramadhan, T., & Fitriani, D. (2022). Analisis peran akuntansi berperilaku terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 11(1), 88–102. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4505>

Risawati. (2023). Akuntansi berperilaku pada akuntansi sumber daya manusia dan akuntansi sosial. *Jurnal Anggaran: Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 188–196. <https://doi.org/10.61132/anggaran.v1i4.325>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sudirga, I. M. (2024). Pengukuran kinerja perguruan tinggi swasta: Studi Levers of Control pada perguruan tinggi berbasis budaya. *E-Jurnal Akuntansi*, 34(1), 252–266. <https://doi.org/10.24843/EJA.2024.v34.i01.p19>

Susanti, & Handayani. (2019). Implementasi praktik akuntansi perilaku terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 101–115.