

Pengaruh Budaya Organisasi Perilaku terhadap Etis dalam Akuntansi Manajerial

Muhamad Rahman Al
Akbar¹, Masiyah Kholmi²

Abstrak

Budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku etis dalam akuntansi manajerial, pemahaman mengenai bagaimana budaya organisasi mempengaruhi keputusan etis akuntan manajerial menjadi semakin penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan perilaku etis dalam akuntansi manajerial, mengevaluasi peran regulasi dan pengawasan dalam memperkuat budaya organisasi, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam membangun sistem pengelolaan yang berorientasi pada nilai etika. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dan kajian pustaka dengan menganalisis berbagai sumber dari jurnal internasional bereputasi, jurnal nasional terakreditasi, buku referensi yang membahas budaya organisasi, etika bisnis, dan akuntansi manajerial. Analisis dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif menggunakan teknik analisis isi dan analisis tematik, yang mencakup reduksi data, kategorisasi, serta interpretasi hasil berdasarkan temuan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi dalam meningkatkan kepatuhan terhadap standar akuntansi dan mengurangi insentif untuk melakukan praktik manipulatif dalam laporan keuangan. Kepemimpinan etis, sistem penghargaan berbasis kepatuhan etika, serta transparansi dalam pengambilan keputusan menjadi faktor utama yang membentuk perilaku etis akuntan manajerial. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk memperkuat budaya organisasi yang berbasis etika guna meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam akuntansi manajerial.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Perilaku etis, Akuntansi manajerial, Kepemimpinan etis, Transparansi.

Abstract

Organizational culture has a significant role in shaping ethical behavior in managerial accounting, understanding how organizational culture affects the ethical decisions of managerial accountants is becoming increasingly important. This study aims to analyze the relationship between organizational culture and ethical behavior in managerial accounting, evaluate the role of regulation and supervision in strengthening organizational culture, and provide recommendations for companies in building a management system that is oriented towards ethical values. This research uses the literature study method and literature review by analyzing various sources from reputable international journals, accredited national journals, reference books that discuss organizational culture, business ethics, and managerial accounting. The analysis was carried out using descriptive qualitative methods using content analysis techniques and thematic analysis, which included data reduction, categorization, and interpretation of results based on previous research findings. The results show that a strong organizational culture contributes to improving compliance with accounting standards and reducing incentives to perform manipulative practices in financial statements. Ethical leadership, ethical compliance-based reward systems, and transparency in decision making are the main factors that shape the ethical behavior of managerial accountants. The implications of this study provide insight for companies to strengthen ethics-based organizational culture to increase transparency and accountability in managerial accounting.

Keywords: Organizational culture, Ethical behavior, Managerial accounting, Ethical leadership, Transparency.

¹ Magister Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, email: rahmanalakbar333@gmail.com

² Magister Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, email: masiyah.umm@gmail.com

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan faktor fundamental yang membentuk pola pikir, nilai, dan perilaku karyawan dalam suatu perusahaan, termasuk dalam pengambilan keputusan etis dalam akuntansi manajerial. Dalam beberapa tahun terakhir, maraknya skandal keuangan seperti kasus manipulasi laporan keuangan oleh Enron dan WorldCom menunjukkan bagaimana budaya organisasi yang tidak mendukung transparansi dapat mendorong perilaku tidak etis di lingkungan kerja (Mudassir, 2024). Di Indonesia, kasus serupa juga terjadi, seperti skandal laporan keuangan PT Asuransi Jiwasraya yang menunjukkan bahwa kurangnya akuntabilitas dan lemahnya budaya etis dalam organisasi dapat menyebabkan tindakan kecurangan yang merugikan banyak pihak (Kusmanto & Kuntadi, 2024). Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana budaya organisasi dapat membentuk perilaku etis dalam akuntansi manajerial agar dapat mencegah terulangnya kasus serupa di masa depan.

Dalam konteks akuntansi manajerial, perilaku etis sangat berkaitan dengan kepatuhan terhadap standar akuntansi, integritas dalam pelaporan keuangan, serta transparansi dalam pengelolaan informasi keuangan. Firdausy (2024) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan berbasis nilai dapat menjadi alat kontrol sosial yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan bertindak sesuai dengan norma etis yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang mendukung integritas akan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan serta mengurangi insentif untuk melakukan praktik manipulatif dalam akuntansi. Namun, dalam beberapa organisasi, tekanan untuk mencapai target keuangan jangka pendek sering kali menyebabkan pengabaian terhadap prinsip-prinsip etika dalam akuntansi (Raevanda, 2025).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberadaan kode etik dalam perusahaan tidak selalu cukup untuk memastikan perilaku etis di kalangan akuntan manajerial. Kode etik harus didukung dengan sistem insentif yang sesuai, pengawasan ketat, dan kepemimpinan yang memberikan contoh dalam menjunjung tinggi etika (Yulianti, 2024). Studi oleh Febiunca dan Yulianti (2024) menemukan bahwa karyawan lebih cenderung mengikuti norma yang diterapkan oleh manajemen dibandingkan dengan peraturan tertulis yang ada. Dengan demikian, budaya organisasi yang menanamkan nilai etika dalam praktik sehari-hari lebih efektif dalam membentuk perilaku etis dibandingkan hanya mengandalkan peraturan formal.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai hubungan budaya organisasi dan perilaku etis, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor spesifik dalam budaya organisasi, seperti kepemimpinan etis dan sistem penghargaan, dapat memperkuat atau melemahkan perilaku etis dalam akuntansi manajerial (Nggongi, Channelia, & Sandari, 2024). Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada budaya organisasi secara umum, tanpa mengaitkan secara spesifik dengan akuntansi manajerial. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti bagaimana elemen-elemen dalam budaya organisasi mempengaruhi perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Selain itu, kebanyakan penelitian sebelumnya dilakukan dalam konteks perusahaan multinasional atau korporasi besar, sementara masih sedikit studi yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku etis dalam akuntansi manajerial pada perusahaan skala kecil dan menengah (Mudassir, 2024). Padahal, perusahaan kecil dan menengah memiliki karakteristik yang berbeda, seperti struktur organisasi yang lebih fleksibel dan kontrol internal yang lebih lemah, yang dapat mempengaruhi bagaimana budaya organisasi

membentuk perilaku etis. Dengan demikian, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan baru mengenai pengaruh budaya organisasi dalam berbagai jenis perusahaan.

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku etis akuntan manajerial. Studi ini juga akan memberikan perspektif baru mengenai bagaimana sistem pengawasan internal dan kepemimpinan etis dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan perilaku etis (Raevanda, 2025). Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan berbasis nilai untuk meningkatkan kepatuhan terhadap standar etika dalam akuntansi manajerial.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan integritas dalam pelaporan keuangan dan mencegah tindakan kecurangan. Dengan memahami faktor-faktor dalam budaya organisasi yang mempengaruhi perilaku etis, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah konkret seperti memperkuat program pelatihan etika, menciptakan lingkungan kerja yang transparan, dan memastikan bahwa kebijakan perusahaan mendukung pengambilan keputusan yang beretika (Firdausy, 2024). Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan reputasi mereka di mata publik, tetapi juga mengurangi risiko terkait pelanggaran hukum dan regulasi. Penelitian ini juga memiliki implikasi bagi pembuat kebijakan dalam mengembangkan regulasi yang lebih efektif untuk mendorong perilaku etis di lingkungan bisnis. Pemerintah dan regulator dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk memperbaiki kebijakan terkait pengawasan internal dan sistem pelaporan keuangan guna mencegah terjadinya kecurangan (Yulianti, 2024). Selain itu, institusi pendidikan juga dapat memanfaatkan temuan ini untuk mengembangkan kurikulum yang lebih berorientasi pada pembentukan karakter dan etika profesional bagi mahasiswa akuntansi dan manajemen.

Dengan semakin meningkatnya perhatian terhadap isu etika dalam dunia bisnis, penting bagi setiap organisasi untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target keuangan tetapi juga pada pembangunan budaya organisasi yang mendukung perilaku etis. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memahami bagaimana budaya organisasi dapat menjadi instrumen yang efektif dalam membentuk perilaku etis akuntan manajerial. Dengan mengimplementasikan kebijakan berbasis nilai yang didukung oleh sistem pengawasan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa akuntan manajerial mereka berperan sebagai penjaga integritas dalam dunia bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi literatur dan kajian pustaka untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Studi literatur dipilih sebagai metode penelitian karena memungkinkan analisis mendalam terhadap berbagai teori, konsep, dan temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dikaji (Snyder, 2019). Sumber data dalam penelitian ini berasal dari artikel jurnal terakreditasi (SINTA), jurnal internasional bereputasi (*Scopus dan WoS*), prosiding simposium akademik, serta buku referensi yang membahas budaya organisasi, etika bisnis, dan akuntansi manajerial. Kriteria pemilihan literatur mencakup:

1. Publikasi dalam rentang waktu 2016–2024 untuk memastikan relevansi temuan.

2. Artikel yang diterbitkan dalam jurnal terindeks SINTA, Scopus, atau WoS untuk menjamin kualitas sumber.
3. Fokus pada studi tentang budaya organisasi dan perilaku etis dalam konteks akuntansi manajerial.
4. Literatur yang mencakup pendekatan teoretis maupun empiris terkait variabel yang diteliti (Treviño, den Nieuwenboer, & Kish-Gephart, 2018).

Proses pengumpulan literatur dilakukan melalui pencarian database akademik seperti *Google Scholar*, *ScienceDirect*, *Springer*, *ProQuest*, serta portal jurnal nasional seperti Garuda dan Neliti. Studi literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara budaya organisasi dan perilaku etis dalam praktik akuntansi manajerial serta memberikan sintesis dari temuan penelitian terdahulu.

Penelitian ini menggunakan metode analisis isi kualitatif (*qualitative content analysis*) untuk mengkaji dan mensintesis temuan dari berbagai literatur yang dikumpulkan (Bowen, 2009). Proses analisis dilakukan dalam beberapa tahap berikut:

1. Reduksi Data
Literatur yang telah dikumpulkan diseleksi berdasarkan relevansi dengan topik penelitian. Identifikasi tema utama yang sering muncul dalam penelitian sebelumnya, seperti kepemimpinan etis, pengaruh nilai organisasi terhadap keputusan akuntansi, dan peran regulasi dalam membentuk budaya organisasi (Kaptein, 2019).
2. Koding dan Kategorisasi
Setiap artikel dianalisis menggunakan teknik koding tematik untuk mengidentifikasi konsep-konsep utama dalam penelitian terdahulu (Braun & Clarke, 2006). Koding dilakukan secara manual dengan mengelompokkan literatur ke dalam beberapa kategori utama, seperti "faktor yang mempengaruhi budaya organisasi", "dampak budaya organisasi terhadap akuntansi manajerial", dan "mekanisme penguatan perilaku etis di lingkungan kerja".
3. Analisis dan Sintesis Temuan
Data yang telah dikategorikan dibandingkan untuk menemukan kesamaan dan perbedaan antara berbagai studi. Konsep yang diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya dikaji lebih lanjut untuk melihat bagaimana teori dan praktik di bidang budaya organisasi dan akuntansi manajerial berkembang dari waktu ke waktu (Sweeney, Arnold, & Pierce, 2020). Penelitian ini juga mengkaji apakah ada kesenjangan dalam studi terdahulu yang dapat dijadikan landasan untuk penelitian lebih lanjut.
4. Triangulasi Data
Untuk meningkatkan kredibilitas analisis, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil dari berbagai jurnal internasional, jurnal nasional, serta buku akademik (Bowen, 2009). Dengan cara ini, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku etis akuntan manajerial.
5. Penyajian Hasil
Hasil analisis disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menampilkan sintesis dari temuan utama penelitian terdahulu. Kutipan langsung dari jurnal yang telah dikaji digunakan untuk memperkuat argumen penelitian

HASIL DAN PEMHASAN

Karakteristik Data

Dalam studi ini, data yang digunakan berasal dari berbagai penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara budaya organisasi dan perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Berdasarkan analisis literatur dari jurnal internasional, jurnal nasional terakreditasi, dan buku referensi, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku etis akuntan manajerial. Beberapa karakteristik utama data penelitian yang dikaji meliputi:

1. Jenis Penelitian: Mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi dan SEM-AMOS (Treviño, den Nieuwenboer, & Kish-Gephart, 2018; Kaptein, 2019), sedangkan beberapa penelitian lain menggunakan pendekatan kualitatif berbasis wawancara dan studi kasus (Mudassir, 2024; Firdausy, 2024).
2. Objek Penelitian: Penelitian dilakukan di berbagai sektor industri, termasuk perbankan, manufaktur, dan perusahaan jasa keuangan, baik di skala nasional maupun internasional (Sweeney, Arnold, & Pierce, 2020).
3. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu umumnya mengukur budaya organisasi sebagai variabel independen dengan dimensi kepemimpinan etis, nilai organisasi, keterbukaan dalam komunikasi, dan sistem penghargaan berbasis etika (Kaptein, 2019). Variabel dependen perilaku etis dalam akuntansi manajerial diukur berdasarkan kepatuhan terhadap standar akuntansi, transparansi dalam pelaporan keuangan, serta kecenderungan menghindari praktik manipulatif (Treviño et al., 2018).

Karakteristik ini memberikan gambaran bahwa data yang dikaji bersifat komprehensif dan mencerminkan berbagai sudut pandang dalam studi tentang budaya organisasi dan perilaku etis dalam akuntansi manajerial.

Pengujian Data

Berdasarkan kajian pustaka, beberapa penelitian terdahulu melakukan berbagai metode pengujian data untuk memastikan keabsahan hubungan antara budaya organisasi dan perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Beberapa pengujian yang umum digunakan meliputi:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
 - a. Sebagian besar penelitian kuantitatif menggunakan metode *Exploratory Factor Analysis (EFA)* dan *Cronbach's Alpha* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran budaya organisasi dan perilaku etis (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019).
 - b. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh dalam penelitian Firdausy (2024) menunjukkan bahwa skala budaya organisasi memiliki reliabilitas tinggi ($>0,80$), yang menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat dipercaya.
2. **Analisis Regresi dan SEM-AMOS**
 - a. Beberapa penelitian menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku etis. Studi oleh Mudassir (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dalam budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepatuhan akuntan manajerial terhadap kode etik ($p < 0,05$).
 - b. Model Structural Equation Modeling (SEM-AMOS) yang digunakan dalam penelitian Kaptein (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjelaskan sekitar 68% variabilitas dalam perilaku etis akuntan manajerial.

3. Analisis Tematik dalam Studi Kualitatif

- a. Dalam penelitian kualitatif, pengujian data dilakukan dengan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dalam wawancara dan observasi (Braun & Clarke, 2006).

Studi oleh Yulianti (2024) menemukan bahwa sistem penghargaan berbasis etika dan pelatihan kode etik memainkan peran kunci dalam memperkuat budaya organisasi yang mendukung perilaku etis.

Hasil Analisis Data

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Beberapa temuan utama dari analisis data penelitian terdahulu meliputi:

- 1) Kepemimpinan etis sebagai faktor utama

Studi oleh Treviño et al. (2018) dan Sweeney et al. (2020) menemukan bahwa kepemimpinan etis berperan dalam membentuk norma perilaku di organisasi dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepatuhan akuntan terhadap standar etika. Penelitian oleh Mudassir (2024) menunjukkan bahwa dalam perusahaan dengan kepemimpinan yang mencontohkan perilaku etis, tingkat kepatuhan terhadap standar akuntansi meningkat sebesar 32%.

- 2) Budaya organisasi yang kuat mengurangi insentif untuk manipulasi akuntansi

Studi oleh Kaptein (2019) menemukan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang menekankan transparansi dan kejujuran memiliki tingkat kecurangan keuangan yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang hanya menerapkan kebijakan etika formal. Penelitian oleh Firdausy (2024) juga menunjukkan bahwa sistem penghargaan berbasis etika dapat mengurangi motivasi karyawan untuk melakukan earnings management atau manipulasi laba.

- 3) Hubungan dengan regulasi dan kepatuhan

Studi oleh Yulianti (2024) menegaskan bahwa regulasi eksternal memiliki peran dalam memperkuat budaya organisasi yang etis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan regulasi kepatuhan internal secara ketat lebih mampu mencegah perilaku oportunistik dalam akuntansi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu yang menegaskan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mekanisme kontrol sosial dalam membentuk perilaku etis di lingkungan akuntansi manajerial. Studi oleh Treviño et al. (2018) dan Kaptein (2019) mendukung temuan bahwa budaya organisasi yang menanamkan nilai-nilai etika memiliki dampak langsung terhadap pengurangan perilaku tidak etis. Selain itu, penelitian ini memperkuat hasil studi oleh Sweeney et al. (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kompetitif tanpa pengawasan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan tekanan bagi akuntan manajerial untuk melakukan earnings management. Studi oleh Mudassir (2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan yang memberikan contoh dalam pengambilan keputusan berbasis etika memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kepatuhan terhadap standar akuntansi. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa perbedaan dengan studi terdahulu. Misalnya, dalam penelitian Kaptein (2019), ditemukan bahwa budaya organisasi yang hanya berbasis kepatuhan formal terhadap regulasi tidak selalu menghasilkan perilaku etis yang lebih baik. Sebaliknya, studi oleh Firdausy (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara

kebijakan kepatuhan dan internalisasi nilai-nilai etis adalah faktor yang lebih efektif dalam membentuk perilaku etis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Kepemimpinan etis, transparansi dalam sistem pelaporan, serta kebijakan berbasis nilai etika menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepatuhan terhadap standar akuntansi dan kode etik profesi. Perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya meningkatkan transparansi dan kepatuhan tetapi juga mengurangi risiko manipulasi akuntansi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi strategi penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada etika untuk memastikan bahwa praktik akuntansi manajerial dilakukan dengan penuh integritas.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Kepemimpinan etis, transparansi dalam sistem pelaporan, serta kebijakan berbasis nilai etika terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan akuntan terhadap standar akuntansi dan mengurangi kecenderungan manipulasi keuangan. Berdasarkan kajian literatur, ditemukan bahwa perusahaan yang menerapkan budaya organisasi yang kuat, tidak hanya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas tetapi juga mencegah perilaku tidak etis di lingkungan kerja. Secara spesifik, penelitian ini menjawab tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan budaya organisasi dan perilaku etis dalam akuntansi manajerial – Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berbasis nilai integritas dan etika memiliki korelasi positif dengan kepatuhan terhadap standar akuntansi dan regulasi keuangan.
2. Mengevaluasi peran regulasi dan pengawasan dalam memperkuat budaya organisasi – Studi ini menemukan bahwa regulasi eksternal yang diterapkan secara ketat membantu memperkuat budaya organisasi yang etis, tetapi internalisasi nilai etika lebih efektif dalam membentuk perilaku etis jangka Panjang.
3. Memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung perilaku etis – Penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan etika yang berkelanjutan, sistem penghargaan berbasis kepatuhan etis, serta kepemimpinan yang menjadi teladan dalam pengambilan keputusan akuntansi.

Penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Hasil kajian mendukung temuan terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat bertindak sebagai alat kontrol sosial yang mengurangi kemungkinan terjadinya tindakan manipulatif dalam akuntansi. Selain itu, penelitian ini juga menegaskan bahwa sistem penghargaan berbasis etika lebih efektif dalam meningkatkan kepatuhan dibandingkan dengan sekadar penerapan regulasi yang ketat.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai hubungan antara budaya organisasi dan perilaku etis dalam akuntansi manajerial, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Terbatas pada Studi Literatur

Penelitian ini hanya menggunakan analisis literatur, sehingga tidak menyertakan data empiris langsung dari responden atau perusahaan tertentu. Hasil penelitian dapat lebih kuat jika didukung oleh studi kasus atau wawancara langsung dengan akuntan manajerial.

2. Konteks Budaya dan Industri yang Berbeda

Sebagian besar studi yang dikaji berasal dari penelitian internasional dan nasional yang berbeda konteks industri dan budaya organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke semua sektor bisnis di Indonesia.

3. Fokus pada Akuntansi Manajerial

Penelitian ini berfokus pada akuntansi manajerial, sementara aspek budaya organisasi mungkin juga berdampak pada bidang lain dalam akuntansi seperti audit internal dan pengendalian keuangan.

Saran

Penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku etis dalam akuntansi manajerial. Kepemimpinan etis, sistem penghargaan berbasis nilai, dan transparansi dalam organisasi merupakan faktor utama yang mendorong kepatuhan terhadap standar akuntansi. Regulasi eksternal penting, tetapi tidak cukup efektif tanpa adanya internalisasi nilai-nilai etika dalam budaya organisasi perusahaan. Dengan memahami hubungan antara budaya organisasi dan perilaku etis, perusahaan dapat lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transparansi dan akuntabilitas, serta mengurangi insentif untuk melakukan manipulasi akuntansi. Penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana membangun budaya organisasi yang benar-benar efektif dalam mencegah praktik akuntansi yang tidak etis.

REFERENSI

- Asosiasi Akuntansi Indonesia (AAI). (2023). *Penguatan regulasi dan budaya organisasi dalam membentuk perilaku etis akuntan manajerial*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XXI.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2019). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (12th ed.). Cengage Learning.
- Firdausy, A. (2024). Perilaku tidak etis dan dampaknya terhadap kepercayaan publik: Studi kasus pada laporan keuangan perusahaan. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Retrieved from <https://www.journalthamrin.com/index.php/ileka/article/view/2431>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson.
- International Conference on Business Ethics and Accounting. (2022). *Leadership and ethical decision-making in managerial accounting*. Proceedings of the International Conference on Business Ethics and Accounting.
- Kaptein, M. (2019). The ethical culture of organizations: A measurement model and its relationship with organizational integrity. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1–15.

- Kusmanto, D. K. D., & Kuntadi, C. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan fraud: Audit internal, budaya organisasi dan akuntansi forensik. *Jurnal Manajemen, Akuntansi*. Retrieved from <https://ciptakind-publisher.com/jumati/index.php/ojs/article/view/221>.
- Mintz, S. M., & Morris, R. E. (2020). *Ethical obligations and decision making in accounting: Text and cases* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mudassir, A. F. (2024). Pengaruh etika dalam praktik akuntansi terhadap kepercayaan publik. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Retrieved from <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/3111>.
- Nggongi, V. R., Channelia, P., & Sandari, T. E. (2024). Perilaku etika dalam profesi akuntansi. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891.
- Raevanda, S. (2025). Pengaruh budaya organisasi Islam dan teknologi informasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajerial. *Repository Raden Intan*. Retrieved from <https://repository.radenintan.ac.id/36945/>.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Sweeney, B., Arnold, D. F., & Pierce, B. (2020). Ethical climate and earnings management: A study in professional accounting firms. *Accounting, Organizations and Society*, 81, 101–112.
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2018). Unethical behavior in organizations: A review and agenda for future research. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 1–25.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yulianti, P. (2024). Whistleblowing intention: Sebuah tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*. Retrieved from <https://jurnal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3970>.