



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 16013-16021

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Perspektif Multidimensi Akuntansi Keperilakuan dalam Penguatan Sistem Akuntansi dan Kinerja Organisasi: Tinjauan Literatur

Siti Nur Kholisah, Sazkia Rahma Zahra, Andreani, Widya Pratiwi, Salsya Bella Nur Fadila, Diah Ayu Sekar Astuti

Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tangerang Raya

sitinurkholisah074@gmail.com, sazkiarahmazahra09@gmail.com, andreani1723@gmail.com, wydgaleri@gmail.com,
salsyabella174@gmail.com, diahayusekar20.da@gmail.com

Abstrak

Perkembangan teknologi dan digitalisasi menuntut organisasi di sektor swasta dan publik untuk tidak hanya fokus pada aspek teknis akuntansi, melainkan juga memahami perilaku manusia dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi perspektif multidimensi akuntansi keperilakuan (behavioral accounting) dalam memperkuat sistem akuntansi dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode tinjauan pustaka (literature review) terhadap 30 artikel ilmiah nasional yang diterbitkan pada rentang tahun 2022-2026. Hasil kajian menunjukkan bahwa akuntansi keperilakuan berperan sebagai penghubung antara faktor manusia, sistem akuntansi, dan kinerja organisasi melalui tiga dimensi, yaitu dimensi psikologis individu, dimensi sosial budaya organisasi, serta dimensi struktural institusional. Ketiga dimensi tersebut terbukti memengaruhi efektivitas sistem akuntansi baik di sektor swasta maupun publik. Penerapan akuntansi keperilakuan berdampak positif terhadap kinerja finansial melalui peningkatan kualitas pengambilan keputusan, penguatan pengendalian internal, dan akurasi pelaporan keuangan, sekaligus berdampak terhadap kinerja non finansial melalui peningkatan inovasi kinerja, motivasi kerja, partisipasi karyawan, produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pemangku kepentingan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem akuntansi yang digunakan, tetapi juga kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku individu, membangun budaya kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: Akuntansi Keperilakuan, Perspektif Multidimensi, Sistem Akuntansi, Kinerja Organisasi

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan digitalisasi saat ini menuntut organisasi, baik dalam sektor swasta yang sedang menghadapi persaingan bisnis maupun sektor publik yang sedang menghadapi tuntutan transparansi, untuk tidak hanya memperhatikan aspek teknis dalam akuntansi, tetapi juga memahami perilaku manusia dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Dalam hal ini, akuntansi keperilakuan menjadi pendekatan yang penting karena mampu menghubungkan aspek teknis akuntansi dengan dimensi psikologis, motivasi, dan perilaku individu dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2024) menjelaskan bahwa akuntansi keperilakuan memiliki peran penting dalam membantu perusahaan menghadapi era Revolusi Industri 4.0, terutama melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengendalian bias kognitif, dan pengambilan keputusan strategis yang lebih tepat. Selain itu, penelitian Tutu et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan dalam pengendalian anggaran dapat meningkatkan efektivitas penilaian kinerja karyawan melalui pembagian struktur organisasi yang jelas serta sistem pengawasan anggaran yang lebih terarah. Penelitian lainnya juga memperlihatkan bahwa aspek perilaku dalam akuntansi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, keterlibatan karyawan, dan kualitas pengelolaan organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa akuntansi keperilakuan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan efektivitas pengelolaan perusahaan. Pada penelitian Saputra et al. (2023) menjelaskan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, serta partisipasi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Di sisi lain, penelitian Nasbun et al. (2025) menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan mampu mendorong peningkatan transparansi pelaporan, partisipasi dalam penyusunan anggaran, serta ketepatan laporan

keuangan organisasi. Selain itu, Amelia dan Cahyono dalam penelitian Saputra et al. (2023) juga menyatakan bahwa praktik akuntansi berperilaku berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi sektor publik melalui pengelolaan sumber daya yang lebih optimal dan sistem penilaian kinerja yang lebih menyeluruh. Berdasarkan hasil berbagai penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa akuntansi berperilaku memiliki peranan penting dalam mendukung kualitas pengambilan keputusan, meningkatkan efektivitas organisasi, serta memperkuat kinerja perusahaan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Akuntansi Berperilaku

Akuntansi berperilaku (*behavioral accounting*) merupakan cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi, proses pengambilan keputusan, dan lingkungan organisasi. Bidang ini berkembang dari pemahaman bahwa informasi akuntansi tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan dan pelaporan keuangan, tetapi juga sebagai dasar bagi individu maupun manajemen dalam menentukan tindakan dan kebijakan organisasi. Akuntansi berperilaku menekankan bahwa keberhasilan sistem akuntansi tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, budaya, dan perilaku individu dalam organisasi (Astryani et al., 2025). Menurut Gardi & Ali (2025), *behavioral accounting* menjadi fondasi penting dalam pengambilan keputusan manajerial karena mampu menjelaskan bagaimana individu bereaksi terhadap informasi akuntansi, teknologi digital, dan tekanan organisasi.

Akuntansi perilaku bukan hanya tentang angka tetapi juga tentang studi bagaimana orang berinteraksi dengan sistem keuangan dan bagaimana hal ini memengaruhi keputusan perusahaan. Keberhasilan suatu sistem akuntansi sangat bergantung pada aspek individu dan budaya organisasi. Teknologi sumber daya manusia harus dilihat sebagai aset kunci yang nilainya dapat diukur secara ekonomi, dengan mempertimbangkan baik biaya investasi maupun potensi manfaatnya di masa depan. Penguatan sistem manajemen dicapai dengan menggabungkan perilaku individu dan teknologi digital, yang menghasilkan informasi yang lebih akurat yang mendukung pengambilan keputusan yang sehat.

Dalam penelitian Risawati et al. (2023) keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang diakui sebagai hal utama dalam bisnis. Karyawan harus dipandang sebagai aset organisasi yang nilainya dapat diukur melalui pendekatan biaya historis maupun nilai jasa yang berpengaruh di masa depan. Penguatan sistem akuntansi memerlukan integrasi dimensi berperilaku dalam pengelolaan SDM serta aspek sosial dalam pengambilan keputusan. Ketersediaan sistem informasi menjadi salah satu faktor dukungan untuk akuntansi sumber daya manusia yang memadai. Kualitas keputusan yang diambil oleh manajemen sangat dipengaruhi oleh mutu informasi yang dapat mendukung proses pengambilan keputusan yang baik.

Perspektif Multidimensi Perilaku dalam Organisasi

Dimensi psikologis individu menentukan bagaimana karyawan berinteraksi dengan sistem akuntansi dan memberikan kontribusi untuk organisasi aspek yang mempengaruhi adalah motivasi kerja. Dalam penelitian Dadi et al. (2024) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan individu. Akuntansi berperilaku motivasi dan perilaku manusia memiliki hubungan timbal balik terhadap efektivitas pengukuran kinerja. Selain motivasi kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi yang pernah diteliti oleh (Putri et al., 2024). Menyatakan bahwa era revolusi terhadap aspek berperilaku sangat penting dalam perencanaan strategis perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi dan kejelasan tujuan yang kuat maka akan lebih optimal dalam memanfaatkan keterampilan mereka. Menurut Fatmawati (2022) bentuk perilaku kerja positif yaitu etos kerja tinggi, kendali diri, menyikapi perubahan secara positif. Hal ini juga sejalan dengan Zakaria (2022) menjelaskan bahwa perilaku organisasi dasarnya dibentuk oleh hubungan timbal balik antara karakteristik individu.

Dimensi sosial dan budaya organisasi menyatakan bahwa perilaku individu dalam konteks tidak terbentuk secara terpisah tetapi dipengaruhi oleh lingkungan sosial tempat individu bekerja. Menurut Zakaria (2022) menyatakan bahwa berperilaku organisasi pada dasarnya berkaitan dengan tingkah laku manusia dalam organisasi, yang terdapat interaksi antara organisasi dengan perilaku individu untuk pencapaian tujuan organisasi. Tiga faktor berperilaku yang menentukan yaitu dukungan, kejelasan tujuan, pelatihan. Sejalan dengan penelitian Tutu et al. (2023) bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen, suasana organisasi secara langsung membentuk lingkungan sosial yang tercermin saat tempat suatu individu berperilaku. Pengarahan dan

pencegahan yang rutin sebagai pilar dalam memastikan perilaku karyawan yang selaras dengan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi.

Perilaku organisasi selain di pengaruhi faktor psikologis individu dan sosial budaya perilaku organisasi juga ikut dipengaruhi oleh struktur dan institusional yang memegang peran yang membentuk perilaku organisasi. Kejelasan struktur organisasi memberikan batasan peran, tanggung jawab, jalur pelaporan yang berjalan secara konsisten dan teratur. Dalam penelitian Anjelina et al. (2024) kejelasan struktur dan pembagian wewenang yang tegas dalam organisasi mempengaruhi proses penganggaran dan perencanaan keuangan agar berjalan secara optimal. Sistem pemberian insentif berfungsi juga sebagai penguat perilaku dengan tujuan strategis organisasi untuk mendorong kinerja karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Berdasarkan penelitian Wahyuni et al. (2024) perusahaan tidak hanya bertindak sebagai pengendali dan alat komunikasi manajemen tetapi untuk fungsi motivasi yang kuat.

Sistem Akuntansi

Sistem akuntansi merupakan serangkaian prosedur, teknologi digital, dan sumber daya manusia yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menghasilkan informasi keuangan bagi organisasi. Di dalam lingkungan bisnis yang dinamis, sistem ini tidak lagi dipandang sebagai alat pencatat pasif, melainkan sebagai tulang punggung sistem informasi manajemen yang menentukan arah kebijakan strategis. Pada era modern, efektivitas sistem ini tidak lagi diukur dari ketepatan teknis dalam mencatat transaksi, melainkan dari kemampuannya dalam mengintegrasikan aliran data keuangan dengan tujuan strategis organisasi untuk menghasilkan transparansi yang tinggi (Zakaria, 2022). Integritas ini membuat keputusan bisa melihat keadaan keuangan dengan jelas, sehingga mempercepat respons terhadap dinamika pasar. Keberhasilan implementasi sistem akuntansi modern sangat dipengaruhi oleh integrasi antara kemajuan teknologi, perilaku pengguna, dan budaya organisasi yang berubah (Agustina et al., 2025). Kombinasi ketiga faktor tersebut menunjukkan bahwa pembaharuan perangkat lunak akuntansi yang canggih sekalipun tidak akan memberikan hasil optimal jika tidak disertai dengan kesiapan mental, literasi digital, dan komitmen dari para praktisi yang mengoperasikannya

Dalam konteks operasional, penerapan otomatisasi dalam sistem akuntansi terbukti mampu mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan manusia dan mempercepat akses informasi untuk manajemen, sehingga dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Otomatisasi ini mereduksi tugas-tugas administratif yang bersifat repetitif, sehingga staf akuntansi dapat mengalihkan fokus mereka pada analisis data yang lebih bernilai tambah bagi organisasi. Selain itu, penyesuaian terhadap sistem akuntansi berbasis digital menjadi syarat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan, sehingga organisasi dapat lebih cepat merespons kebutuhan para *stakeholder*. Pelayanan yang responsif dan penyajian laporan keuangan yang transparan pada gilirannya akan meningkatkan kredibilitas serta memperkuat hubungan kepercayaan antara organisasi dengan pihak eksternal, seperti investor dan regulator. Kemampuan sistem akuntansi dapat dinilai dari seberapa baik ia menghasilkan analisis yang akurat sehingga membantu organisasi dalam mengurangi risiko keuangan dan menjamin keberlangsungan ekonomi dalam jangka waktu yang panjang (Zakaria, 2022). Dengan demikian, transformasi sistem akuntansi dari metode konvensional ke arah digital yang berpusat pada perilaku positif manusia merupakan investasi strategis yang esensial demi menjaga stabilitas finansial dan daya saing organisasi.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kinerja organisasi mencakup aspek finansial maupun non-finansial seperti produktivitas, efektivitas operasional, kualitas layanan, dan kepuasan *stakeholder* (Arief et al., 2026). Organisasi modern memerlukan sistem pengukuran kinerja multidimensional yang mengintegrasikan aspek perilaku, teknologi, dan keberlanjutan organisasi. Perkembangan teknologi mendorong organisasi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, efisiensi operasional, dan kualitas pengambilan keputusan melalui pemanfaatan informasi yang lebih cepat dan akurat (Astari et al., 2026).

Kinerja Organisasi merupakan gambaran menyeluruh mengenai tingkat pencapaian sebuah entitas dalam mewujudkan tujuan operasionalnya. Menurut Saputra et al. (2023) kinerja organisasi yang optimal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu mendorong produktivitas dan inovasi dalam perusahaan. Terkait dengan efektivitas operasional Saputra et al. (2023) menjelaskan bahwa keberhasilan

organisasi dalam menjalankan aktivitasnya secara optimal bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengintegrasikan dimensi perilaku karyawan dengan sistem kerja yang ada.

Kinerja suatu organisasi adalah ukuran seberapa baik organisasi tersebut mencapai tujuan finansial dan non-finansial untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan strategisnya. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada hasil yang dicapai, tetapi juga pada kemampuan dalam mengelola sumber daya secara efektif. Sumber daya manusia menjadi faktor penting karena berperan dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan pencapaian tujuan strategis melalui perilaku kerja yang selaras dengan nilai organisasi (Trisnarningsih & Fadhillah, 2024). Efektivitas operasional tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada kemampuan manajemen dalam mengelola perilaku individu serta proses organisasi. Pendekatan yang memperhatikan aspek perilaku manusia dapat meningkatkan koordinasi, pengambilan keputusan, dan kinerja organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode tinjauan pustaka atau studi literatur. Metode ini dipilih untuk memberikan analisis dan interpretasi yang luas tentang perspektif akuntansi perilaku multidimensi dalam meningkatkan sistem akuntansi dan kinerja organisasi tanpa harus melibatkan statistik, tetapi melalui interpretasi substansi dalam berbagai sumber literatur.

Sumber informasi diambil dari jurnal-jurnal ilmiah nasional yang diterbitkan antara tahun 2022-2026 yang diakses secara online melalui basis data akademik utama, yaitu *Google Scholar* dan media online lainnya, dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan. Penentuan periode tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis tetap relevan dan mencerminkan keadaan terkini dalam praktik akuntansi perilaku di Indonesia. Adapun kriteria inklusi yang diterapkan dalam proses seleksi artikel mencakup jurnal yang secara khusus mengulas hubungan antara perilaku manusia, sistem akuntansi, dan kinerja organisasi, baik di sektor swasta maupun lembaga pemerintah.

Tabel 1. Sampel & Populasi

No.	Nama Jurnal	Penulis & Tahun	Jumlah	%
1	Jurnal Anggaran: Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi	(Risawati, 2023b); (Rahmadhini & Suwandi, 2026); (F. Z. T. Putri & Suwandi, 2026); (Andini, 2026); (Ramdani et al., 2024); (Duli et al., 2024); (Daputri et al., 2024)	7	0.24
2	Jurnal Accounting UNIPA	(Anjelina et al., 2024); (Soo et al., 2023); (Meli Ate Pedro et al., 2022); (Hartati Apriliah et al., 2024)	4	0.14
3	Jurnal Pendidikan dan Ekonomi (JUPEK)	(Zakaria, 2022); (Septiana et al., 2025); (Bulu et al., 2025); (Boko, 2022)	4	0.14
4	JURNAL SUTASOMA	(Putri et al., 2024)	1	0.03
5	EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi	(Mulia & Lianti, 2022); (S. Wulandari & Febriati, 2026); (Daud, 2025);	3	0.1
6	Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce	(Dadi et al., 2024); (Alfianti et al., 2026);	2	0.06
7	Journal of Student Research (JSR)	(Saputra et al., 2023)	1	0.03
8	Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin	(Wahyuni et al., 2024); (Yusfika S & Suprayitno, 2025)	2	0.06
9	Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)	(Tutu et al., 2023); (Dolompaha et al., 2024); (Tangdialla et al., 2021); (Roring et al., 2021)	4	0.14
10	Projemen UNIPA	(Nasbun et al., 2025); (Desita et al., 2025)	2	0.06
TOTAL			30	1.00

3. Hasil dan Diskusi

Peran Akuntansi Keperilakuan dalam Penguatan Sistem Akuntansi

Akuntansi keperilakuan merupakan cabang ilmu akuntansi yang menitikberatkan kajiannya pada keterkaitan antara sistem akuntansi dengan perilaku manusia, baik pada level individu, kelompok, organisasi. Pemahaman cara pengguna memproses informasi akuntansi menjadi penting karena ilmu perilaku berkontribusi dalam menjelaskan bagaimana seseorang berinteraksi dengan data keuangan sekaligus bagaimana interpretasi tersebut pada akhirnya memengaruhi kualitas pelaporan dan evaluasi kinerja keuangan suatu entitas (Ramdani et al., 2024). Pandangan ini sejalan dengan Wulandari et al. (2022) yang mengutip Siegel et al. (1989) menyebut pilar utama akuntansi keperilakuan yaitu akuntansi, organisasi, perilaku manusia yang menunjukkan bahwa efektivitas sebuah sistem akuntansi tidak dapat dilepaskan dari dimensi manusia yang menjalankannya. Hasil tinjauan literatur menunjukkan akuntansi keperilakuan memiliki peran sentral yang fungsi dan kedudukannya penting dan mendasar dalam memperkuat efektivitas sistem akuntansi organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Akuntansi keperilakuan berfokus juga mempertimbangkan bagaimana faktor perilaku manusia seperti motivasi, persepsi, dan nilai-nilai individu. Risawati (2023) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berinteraksi langsung dengan sistem akuntansi. Karyawan tidak hanya di pandang sebagai operator teknis melainkan aset strategis yang nilainya harus diukur dan dikelola. Penguatan sistem akuntansi memerlukan integrasi antara dimensi keperilakuan dalam pengelolaan SDM dan aspek sosial dalam mengambil keputusan

Zakaria (2022) dalam penelitiannya bahwa sistem akuntansi yang tangguh harus mampu mengintegrasikan data keuangan dengan tujuan strategis organisasi untuk menciptakan kondisi yang baik. Efektivitas sistem akuntansi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan tetapi juga dipengaruhi oleh seberapa baik sistem tersebut mampu menyelaraskan perilaku pengguna dengan tujuan jangka panjang organisasi. Menurut Agustina et al. (2025) bahwa efektivitas sistem akuntansi dipengaruhi oleh integrasi antara teknologi, perilaku pengguna dan budaya organisasi. Memperkuat posisi akuntansi keperilakuan sebagai jembatan antara aspek teknis dan aspek manusia dalam informasi keuangan.

Peningkatan Kinerja Finansial

Peningkatan kinerja finansial suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari bagaimana perilaku individu di dalamnya dikelola melalui sistem kompensasi dan pengembangan karier yang tepat. Menurut Pamungkas et al. (2025) menjelaskan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan sekaligus menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Sejalan dengan Adiyanti & Nugraha (2023) yang menegaskan bahwa kompensasi finansial mencakup gaji, upah, insentif sehingga secara tidak langsung turut berkontribusi terhadap operasional dan hasil finansial perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa akuntansi keperilakuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja keuangan organisasi melalui peningkatan kualitas pengambilan keputusan, penguatan pengendalian internal, serta efektivitas pengelolaan keuangan. Penerapan pendekatan ini berdampak pada penyusunan anggaran yang lebih akurat, pelaporan keuangan yang lebih andal, penggunaan sumber daya yang lebih efisien, dan pencapaian target keuangan yang lebih optimal. Temuan Tutu et al. (2023) mendukung hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa integrasi aspek perilaku dalam pengendalian anggaran mampu meningkatkan efektivitas penilaian kinerja karyawan melalui struktur organisasi yang jelas dan sistem pengawasan yang terarah, sehingga menghasilkan proses evaluasi yang lebih objektif sekaligus mendukung kinerja keuangan organisasi.

Penelitian Nasbun et al. (2025) memperkuat temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan berperan dalam meningkatkan kualitas tata kelola keuangan organisasi. Penerapan tersebut tercermin melalui meningkatnya keterbukaan dalam pelaporan keuangan, keterlibatan yang lebih aktif dalam proses penyusunan anggaran, serta penyajian laporan keuangan yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Kondisi tersebut menciptakan sebuah komunikasi yang transparan di mana para pemangku kepentingan mendapatkan akses informasi yang jauh lebih jelas, akurat, dan terbuka mengenai operasional serta kondisi organisasi. Ketersediaan informasi yang berkualitas secara langsung menghindari ketidakpastian sehingga mampu menumbuhkan dan meningkatkan rasa percaya yang kuat. Rasa kepercayaan berhasil dibangun bukan sekedar reputasi sesaat melainkan bertransformasi menjadi aset tak berwujud yang sangat bernilai.

Peningkatan Kinerja Non-Finansial

Akuntansi keperilakuan terbukti memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek kerja non-finansial organisasi, seperti motivasi kerja, partisipasi karyawan, produktivitas, kualitas pengambilan keputusan serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Saputra et al. (2023) menjelaskan bahwa akuntansi keperilakuan dapat mendorong partisipasi karyawan yang lebih tinggi dalam proses organisasi, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak positif pada peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Akuntansi keperilakuan berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pemahaman terhadap hubungan antara sistem akuntansi dan perilaku individu. Perilaku karyawan menjadi aspek penting dalam sistem pengendalian dan evaluasi kinerja karena dapat memengaruhi produktivitas, kerja sama, serta pencapaian tujuan organisasi. Penerapan akuntansi keperilakuan dalam evaluasi kinerja juga membantu organisasi mengembangkan indikator kinerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mempertimbangkan aspek perilaku seperti inisiatif, kerja sama, dan kepemimpinan (Trisnaningsih & Fadhilah, 2024).

Temuan Arief et al. (2026) memperluas pemahaman mengenai kinerja non-finansial dengan menempatkan kualitas layanan dan kepuasan pemangku kepentingan sebagai indikator penting keberhasilan organisasi modern. Di era modern saat ini kinerja organisasi tidak lagi dinilai semata-mata dari sisi internal seperti pemangkasan biaya atau kecepatan proses operasional. Tolak ukur kesuksesan yang berkelanjutan justru terletak pada kemampuan organisasi dalam menyelaraskan kinerjanya dengan kebutuhan, nilai, yang diharapkan oleh para pemangku kepentingan (*stakeholders*) baik internal maupun eksternal. Tingkat kepuasan para pemangku kepentingan ini menjadi konkret dari keberhasilan implementasi akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) yang mempelajari bagaimana aspek perilaku manusia memengaruhi dan dipengaruhi oleh sistem informasi serta keputusan akuntansi. Efektivitas penerapan ini tercermin dari budaya kerja baru di dalam organisasi sebuah lingkungan kerja yang tidak hanya mengedepankan pelayanan prima kepada publik tetapi juga menjunjung tinggi nilai akuntabilitas dan tanggung jawab di setiap anggotanya.

Perbedaan Penerapan di Sektor Publik dan Swasta

Hal yang menarik dari tinjauan ini adalah adanya perbedaan karakteristik dan tantangan, serta kompleksitas yang dihadapi dalam penerapan akuntansi perilaku (*behavioral accounting*) di organisasi yang bergerak di sektor publik jika di bandingkan dengan sektor swasta. Prinsip fundamental akuntansi perilaku memiliki relevansi universal yang berlaku pada kedua ranah tersebut. Meskipun prinsip-prinsip dasar akuntansi perilaku berlaku di kedua sektor, konteks operasional yang berbeda memerlukan pendekatan yang berbeda pula dalam penerapannya. Perbedaan yang signifikan ini berasal dari fokus utama masing-masing sektor, di mana sektor swasta berfokus pada peningkatan laba, sedangkan sektor publik berorientasi pada penyediaan layanan masyarakat. Dalam sektor swasta, penerapan akuntansi lebih dominan untuk mendukung daya saing dan efisiensi dalam bisnis. Putri et al. (2024) menjelaskan bahwa dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, perusahaan swasta memanfaatkan akuntansi keperilakuan untuk meningkatkan kualitas (SDM) agar lebih adaptif terhadap perubahan teknologi. Tekanan kompetisi di sektor swasta mendorong organisasi untuk secara aktif mengintegrasikan dimensi perilaku ke dalam sistem akuntansi untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan efisiensi biaya operasional.

Dalam sektor publik tantangan utama yang dihadapi lebih berkaitan dengan tuntutan transparansi, akuntabilitas, serta ketepatan penggunaan anggaran publik. Tekanan yang dihadapi oleh organisasi sektor publik bukan berasal dari kompetitor pasar, melainkan dari regulasi pemerintah dan tuntutan masyarakat selaku pembayar pajak. Dalam penelitian Nasbun et al. (2025) menunjukkan bahwa penerapan akuntansi keperilakuan di sektor publik mampu meningkatkan transparansi pelaporan dan partisipasi dalam penyusunan anggaran. Hal ini membuktikan bahwa melibatkan elemen psikologis dan sikap positif dari karyawan dapat mengurangi masalah kesenjangan anggaran yang sering muncul dalam birokrasi pemerintah. Menurut Amelia dan Cahyono (2018) di dalam penelitian Saputra et al. (2023) menyatakan bahwa praktik akuntansi keperilakuan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi sektor publik melalui pengelolaan sumber daya yang lebih optimal dan sistem penilaian kinerja yang lebih menyeluruh.

Perbedaan karakteristik antara kedua sektor tersebut menekankan betapa pentingnya menempatkan suatu informasi akuntansi perilaku secara konseptual dalam penerapannya. Tidak ada pendekatan yang cocok, sebaliknya setiap

organisasi harus menyesuaikan penerapan prinsip-prinsip akuntansi berperilaku ini dengan visi, misi, budaya kerja, dan karakteristik operasional yang spesifik yang mereka miliki. Dengan melakukan penyesuaian yang tepat, baik organisasi sektor swasta maupun publik akan mampu mengoptimalkan peran sistem akuntansi mereka, tidak hanya sebagai alat pelaporan angka semata, melainkan sebagai instrumen strategis yang humanis untuk mengarahkan perilaku anggotanya demi mencapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Model Integratif Perspektif Multidimensi, Sistem Akuntansi dan Kinerja Organisasi

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis dari 30 artikel tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi berperilaku berperan sebagai penghubung antara faktor manusia, sistem akuntansi, dan kinerja organisasi. Perspektif multidimensi yang terdiri atas dimensi psikologis individu, dimensi sosial dan budaya organisasi, serta dimensi struktural dan institusional terbukti memengaruhi efektivitas sistem akuntansi dalam organisasi. Motivasi, kemampuan, dan komitmen individu mendorong penggunaan sistem akuntansi secara optimal, sementara budaya organisasi, kepemimpinan, serta struktur organisasi yang jelas menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan fungsi akuntansi secara efektif. Hasil ini sejalan dengan temuan Putri et al. (2024), Dadi et al. (2024), Anjelina et al. (2024), dan Wahyuni et al. (2024) yang menunjukkan bahwa faktor perilaku memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan sistem akuntansi.

Sistem akuntansi ini didukung oleh aspek perilaku yang baik mampu menghasilkan kinerja organisasi yang lebih optimal. keberhasilan tersebut terlihat dari meningkatnya kualitas informasi yang dihasilkan, ketepatan dalam penyusunan atas laporan keuangan, serta efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Selain memberikan dampak pada aspek keuangan, penerapan akuntansi berperilaku juga berpengaruh terhadap aspek non-keuangan, seperti meningkatnya motivasi kerja, produktivitas karyawan, kualitas pelayanan, dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, hasil dari kajian ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem akuntansi yang digunakan, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mampu mengelola perilaku individu, membangun budaya kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil tinjauan literatur terhadap 30 artikel ilmiah penelitian ini menyimpulkan bahwa akuntansi berperilaku memiliki peran yang signifikan dalam penguatan sistem akuntansi dan peningkatan kinerja organisasi melalui perspektif multidimensi yang mencakup dimensi psikologis individu, dimensi sosial budaya dan organisasi, serta dimensi struktural dan institusional. Dimensi tersebut secara kolektif memengaruhi efektivitas implementasi sistem akuntansi baik di sektor swasta maupun di sektor publik. Penerapan akuntansi berperilaku terbukti berdampak positif terhadap kinerja finansial melalui peningkatan akurasi pelaporan keuangan, transparansi, penganggaran, dan efisiensi pengelolaan sumber daya, sekaligus berdampak terhadap kinerja non finansial melalui peningkatan motivasi kerja, produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pemangku kepentingan, sehingga keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan sistem akuntansi yang digunakan melainkan oleh sejauh mana organisasi mampu mengintegrasikan dimensi perilaku manusia ke dalam sistem tersebut, membangun budaya kerja yang positif dan menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Referensi

1. Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
2. Agustina, A., Kesuma, S. A., & Muda, I. (2025). Accounting information systems performance: A systematic literature review. *New Applied Studies in Management, Economics & Accounting*, 8, 141–160.
3. Alfianti, S., Ardinata, A., Mujahid, A., M, D. R. S., & Karim, M. (2026). Strategi Transformasi Digital dalam Mencapai Keberlanjutan Bisnis Pasca Pandemi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 5(1), 22–32.
4. Andini, S. (2026). Pengaruh Good Corporate Governance dan Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2023. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 116–130.
5. Anjelina, M., Sanga, K. P., & Lamawitak, P. L. (2024). ANALISIS AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM PROSES PENGANGGARAN (Studi Kasus Desa Watukrus Kecamatan Bola Kabupaten Sikka). *Jurnal Accounting UNIPA*, 3(2), 234–247.
6. Arief, M., Zahara, Z., & Jr, S. R. (2026). Enhancing Managerial Performance Through Accounting Information Systems and Performance Measurement. *Entrepreneurship and Small Business Research*, 5(1), 49–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.55980/ebasr.v5i1.275>

7. Astari, S. I., Gumilar, F., Saputra, P., Sumpena, A., Sukmara, A. R., & Budianto, A. (2026). PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA. *Journal of Management Review*, 10(1), 639–644.
8. Astryani, I., Fathia, Usman, E., Mustamin, & Zahra, F. (2025). The Role of Accounting in Decision Making: A Systematic Literature Review. *Tadulako International Conference on Economics and Business*.
9. Boko, Y. A. (2022). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 49–61.
10. Bulu, Y., Susu, U., Kawe, F., Sel, Y., & Baso, S. (2025). ANALISI KUALITATIF TRANSPARANSI ANGGARAN PUBLIK DAN DAMPAKNYA TERHADAP OPINI WAJAR TANPA PENGECUALIAN PEMERINTAH DAERAH. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 7(1), 144–150.
11. Dadi, O. R., Sanga, K. P., & Aurelia, P. N. (2024). Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Pengukuran Kinerja Pegawai Bagian Keuangan di Koperasi Kredit Sangosay Cabang Maumere. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(3), 274–301. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i3.3228>
12. Daputri, K., Dekrita, Y. A., & Romario, F. De. (2024). Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kelurahan Kota Baru, Kecamatan Alok Timur, Kabupaten Sikka. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 53–65. <https://doi.org/10.61132/anggaran.v2i4.883>
13. Daud, M. (2025). Systematic Literature Review: Peran Informasi Akuntansi dan Akuntansi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5054–5064. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.6782>
14. Desita, F. N., Aurelia, P. N., & Jaeng, W. M. Y. (2025). ANALISIS PENENTUAN BIAYA PEMBUATAN AKTA JUAL BELI BERDASARKAN ASPEK AKUNTANSI KEPERILAKUAN (Studi Kasus Pada Kantor Notaris Dan Pejabat Pembuatan Akta Tanah Gervatius Portasius Mude, S.H., M.H). *Projemen UNIPA*, 12(3), 24–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/projemen.v12i1.669>
15. Dolompaha, A., Sendow, G. M., & Mintardjo, C. M. O. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Serta Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Sangihe: The Influence of Organizational Commitment, Individual Characteristics and Teamw. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(3), 410–425.
16. Duli, A. D., Kerihi, A. S. Y., & Kiak, N. T. (2024). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Dana Desa di Desa Kolilanang Kecamatan Adonara Kabupaten Flores Timur. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 271–284. <https://doi.org/10.61132/anggaran.v2i3.787>
17. Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal Revorma*, 2(2), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>
18. Gardi, B., & Ali, R. (2025). Digitalization of Behavioral Accounting as a Foundation for Managerial Decision Making. *Technology and Society*, 4(2), 51–60.
19. Hartati Apriliah, S., Dekrita, Y. A., & Rangga, Y. D. P. (2024). Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sikka). *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(2), 253–267.
20. Meli Ate Pedro, L., Nona Dince, M., & Pati Sanga, K. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal dan Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada KSP Kopdit Sube Huter. *Accounting UNIPA - Jurnal Akuntansi*, 1(1), 79–93. <https://doi.org/10.59603/accounting.v1i1.129>
21. Mulia, S. D., & Lianti, R. (2022). Akuntansi Keperilakuan Dalam Perspektif Sistem Informasi Akuntansi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 138–145.
22. Nasbun, Y. B., Aurelia, P. N., & Romario, F. De. (2025). PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN YAYASAN ST. GABRIEL MAUMERE. *Projemen UNIPA*, 12(3), 263–274.
23. Pamungkas, A., Qadrian, A. M., Jusung, J. N., & Sihombing, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *JPKN: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
24. Putri, F. Z. T., & Suwandi. (2026). Pengaruh Literasi Keuangan dan Penggunaan Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Keuangan UMKM dengan Peran Pembiayaan sebagai Variabel Moderasi. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 66–81.
25. Putri, P. A. D. W., Sari, I. A. K. T. P., & Widyari, N. Y. A. (2024). ANALISIS PERAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM KEBIJAKAN PERUSAHAAN MENGHADAPI TRANSFORMASI DIGITAL REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *JURNAL SUTASOMA*, 03(01), 1–9.
26. Rahmadhini, A., & Suwandi. (2026). Pengaruh Literasi Digital dan Pemanfaatan Aplikasi Akuntansi terhadap Efektivitas Sistem Informasi UMKM dengan Kompetensi Pengguna sebagai Variabel Mediasi. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 82–100.
27. Ramdani, D., Ameliya, A., & Rodiah, S. (2024). Kajian Literatur Review: Riset Akuntansi Keperilakuan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 373–390. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i1.2175>
28. Risawati, R. (2023). Akuntansi Keperilakuan Pada Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Akuntansi Sosial. *Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 188–196. <https://doi.org/10.61132/anggaran.v1i4.325>
29. Roring, M., Tewal, B., & Taroreh, R. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Nomnomon Kitchen. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(1), 17–25. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/26682-Full_Text.pdf
30. Saputra, M. R., Hanif, I. F., Riyando, M. T., & Kusumastuti, R. (2023). Analisis Peran Akuntansi Keperilakuan Dalam Menghadapi Kinerja Organisasi Di Pt Indofood. *Journal of Student Research*, 1(4), 360–368.
31. Septiana, R. D., Sani, S. A., Sekararum, R. D., & Purnamasari, N. (2025). IMPLEMENTASI POLA PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM DAERAH DI SMKN 2 DEPOK SLEMAN. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 7(1), 135–143.
32. Soo, M. L., Mitani, W., & Kurniawan, A. P. (2023). Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka). *Jurnal Accounting UNIPA*, 2(2), 65–77.
33. Tangdialla, A. R., Kalangi, L., & Pinatik, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado. *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi Sosial, Budaya, Dan Hukum*, 5(1), 34–48.
34. Trisnainingsih, S., & Fadhillah, H. (2024). An Accountant's Perspective in Assessing Behavioral Accounting in Aspects of Decentralization and Employee Performance Evaluation. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 1561–1570. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i4.8715>
35. Tutu, V. A., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. M. (2023). Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 7(3), 211–220.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11358>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

36. Wahyuni, L., Fazzira, L., & Paramita, N. N. (2024). Analisis akuntansi keperilakuan terhadap penyusunan laporan keuangan perusahaan di Era Pandemi. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(11), 1–4. <https://doi.org/10.55904/nautical.v2i11.603>
37. Wulandari, F., Hermawan, S., Fitriyah, H., & Nurasik, N. (2022). a Literature Review: Riset Akuntansi Keperilakuan Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 157–175. <https://doi.org/10.37932/ja.v11i2.597>
38. Wulandari, S., & Febriati, F. (2026). Entrepreneurial Marketing in the Era of Digital Transformation : A Systematic Literature Review on Social Media, Digital Capabilities, and MSME Performance. *EKOMA:JurnalEkonomi,Manajemen,Akuntansi*, 5(2), 1768–1774.
39. Yufika S, Y., & Suprayitno, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) cabang Batangmata Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 43–49. <https://doi.org/10.55904/nautical.v4i1.1517>
40. Zakaria, B. (2022). PENGARUH FAKTOR KEPRILAKUAN ORGANISASI TERHADAP KEGUNAAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH (Studi Kasus Pada DPPKAD Kabupaten Kepulauan Sula). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 4(1), 10–24. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7505189>