SEJARAH DAN PERKEMBANGAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN

(History and Development of Behavioral Accounting)

TUJUAN PEMBELAJARAN:

Setelah mempelajari bab ini, anda diharapkan mampu:

1 Menjelaskan definisi akuntansi keperilakuan
2 Menjelaskan dimensi akuntansi keperilakuan
3 Menjelaskan ruang lingkup akuntansi keperilakuan
4 Menjelaskan sejarah dan perkembangan akuntansi keperilakuan
5 Menjelaskan riset terhadap akuntansi keperilakuan
6 Menjelaskan pendekatan akuntansi keperilakuan

Mulai dari zaman prasejarah telah menunjukkan bahwa manusia di zaman itu telah mengenal hitung-menghitung meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana. Dengan semakin majunya peradaban manusia menyebabkan pentingnya pencatatan, pengikhtisaran dan pelaporan sebagai bagian dari proses transaksi. Sehingga akuntansi sebagai hasil dari proses transaksi telah mengalami metamorfosis yang panjang untuk menjadi bentuk yang modern seperti saat ini.

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam pengambilan keputusan. Keterampilan matematis sekarang ini telah berperan dalam menganalisis permasalahan keuangan yang kompleks. Begitu pula dengan kemajuan dalam teknologi komputer akuntasi yang memungkinkan informasi dapat tersedia dengan cepat. Tetapi seberapa canggih pun prosedur akuntansi yang ada, informasi yang dapat disediakan pada dasarnya bukanlah merupakan tujuan akhir. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk untuk memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun pemilihan dan penetapan keputusan tersebut melibatkan berbagai aspek termasuk perilaku dari para pengambil keputusan. Dengan demikian akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi akuntansi.

Kesempurnaan tehnis tidak pernah mampu mencegah orang untuk mengetahui bahwa tujuan jasa akuntansi bukan hanya sekedar tehnik yang didasarkan pada efektivitas dari segala prosedur akuntansi, melainkan bergantung pada bagaimana perilaku orang-orang di dalam organisasi.

1.1. DEFINISI AKUNTANSI KEPERILAKUAN

Ilmu akuntansi selalu berkembang, perkembangan ilmu akuntansi seiiring dengan perkembangan dunia bisnis saat ini. Akuntansi berperan dalam menghasilkan imformasi keuangan dan non keuangan yang digunakan oleh pemakainya dalam proses pengambilan keputusan. Namun dalam pemilihan keputusan bisnis, juga melibatkan aspek-aspek keperilakuan dari pengambil keputusan. Dengan demikian akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek keperilakuan serta kebutuhan organisasi akan imformasi yang dihasilkan akuntansi.

Oleh karena itu Akuntansi Keperilakuan dapat didefinisikan menurut Ikhsan (2009: 12) sebagai berikut :

"Subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan manusia terkait dengan proses pengambilan keputusan ekonomi."

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa aspek keperilakuan pada akuntansi, baik dari pihak pelaksana/penyusun informasi akuntansi dan pihak pemakai akuntansi. Dalam pelaksana/penyusun informasi akuntansi memainkan peranan penting dalam menopang kegiatan atau operasi harian organisasi. Hasil kerja dari informasi akuntansi dapat memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi dalam bentuk peningkatan kinerja. Untuk itu, motivasi dan perilaku dari pelaksana sistem imformasi akuntansi menjadi aspek penting dari suatu sistem imformasi akuntansi.

Dari sisi pemakai eksternal sistem informasi akuntansi dapat mempengaruhi tindakan pemakainya dalam pengambilan keputusan.

1.2. DIMENSI AKUNTANSI KEPERILAKUAN

Beberapa dekade terakhir para manajer dan akuntan profesional mulai mengetahui kebutuhan akan tambahan informasi ekonomi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi. Oleh karena itu, informasi ekonomi dapat ditambah dengan tidak hanya melaporkan data-data keuangan saja, tetapi juga data-data nonkeuangan yang terkait dengan proses pengambilan keputusan. Berdasarkan kondisi ini adalah wajar jika akuntansi sebaiknya memasukkan dimensi-dimensi keperilakuan dari berbagai pihak yang terkait dengan informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi.

Definisi Akuntansi Perilaku - Tinjauan Umum

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Motivasi dan perilaku dari pelaksana sistem informasi akuntansi menjadi aspek penting dari suatu sistem informasi akuntansi. Pihak pemakai laporan keuangan dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu pemakai internal *(internal user)* dan pemakai eksternal *(external user)*. Pemakaian oleh pihak internal dimaksudkan untuk melakukan serangkaian evaluasi kinerja. Pihak eksternal juga memiliki suatu rangkaian perilaku yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan organisasi. Pihak eksternal sama dengan pihak internal, tetapi mereka labih berfokus pada

jumlah investasi yang mereka lakukan dalam organisasi tersebut. Akuntansi keprilakuan menjelaskan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis serta bagaimana mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia.

Binberg dan Shields (1989) mengklasifikasikan riset akuntansi keperilakuan dalam lima aliran *(school)* , yaitu :

a. Pengendalian manajemen *(management control)*
b. Pemrosesan informasi akuntansi *(accounting information processing)*
c. Desain sistem informasi *(information sistem design)*
d. Riset audit *(audit research)*
e. Sosiologi organisasional *(organizational sociology)*

Informasi akuntansi dirancang untuk suatu dasar bagi pengambilan banyak keputusan penting di dalam maupun diluar perusahaan. Sistem informasi dimanfaatkan untuk membantu dalam proses perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian yang kompleks, serta aktivitas yang saling berhubunga untuk memotivasi orang-orang pada semua tingkatan didalam perusahaan Awal perkembangan riset akuntansi keperilakuan menekankan pada aspek akuntansi manajemen khususnya penganggaran *(budgeting)*, namun yang dominan dalam hal ini terus berkembang dan bergeser searah akuntansi keuangan, sistem informasi akuntansi, dan audit. Banyak volume riset atas akuntansi keperilakuan dan meningkatnya sifat spesialisasi riset, serta tinjauan studi secara periodik, akan memberikan manfaat untuk beberapa tujuan berikut ini: Memberikan gambaran *state of the art* terhadap minat khusus dalam bidang baru yang ingin diperkenankan membantu dalam mengindentifikasikan kesenjangan riset untuk meninjau dengan membandingkan dan membedakan kegiatan riset melalui sebidang akuntansi, seperti audit, akuntansi manajemen dan perpajakan.

Perkembangan yang pesat dalam akuntansi keperilakuan lebih disebabkan karena akuntansi secara simultan dihadapkan dengan ilmu-ilmu social secara menyeluruh. Akuntansi keperilakuan menggunakan metodelogi ilmu pengetahuan perilaku untuk melengkapi gambaran informasi dengan mengukur dan melaporkan faktor manusia yang mempengaruhi keputusan bisnis dan hasil mereka. Akuntansi keperilakuan menyediakan suatu kerangka yang disusun berdasarkan teknik berikut ini :

- Untuk memahami dan mengukur dampak proses bisnis terhadap orang-orang dan kinerja perusahaan.
- Untuk mengukur dan melaporkan perilaku serta pendapat yang relevan

terhadap perencanaan strategis
- Untuk mempengaruhi pendapat dan perilaku guna memastikan keberhasilan implementasi kebijakan perusahaan

1.3. RUANG LINGKUP AKUNTANSI KEPERILAKUAN

Terdapat tiga pilar utama Akuntansi Keperilakuan yaitu: perilaku manusia, akuntansi, dan organisasi. Akuntansi keperilakuan *(behavioral accounting)* adalah cabang akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi (Siegel, G. *et al.* 1989). Istilah sistem akuntansi yang dimaksud di sini dalam arti yang luas yang meliputi seluruh alat pengendalian manajemen yang meliputi sistem pengendalian, sistem penganggaran, manajemen pertangungjawaban, dan lain-lain. Secara lebih terinci ruang lingkup akuntansi keperilakuan meliputi:

1. Mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap penggunaansistem akuntansi, yang diterapkan dalam perusahaan, yang berarti bagaimana sikap dan gaya kepemimpinan manajemen mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dalam perusahaan.
2. Mempelajari pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, yang berarti bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan.
3. Metode untuk memprediksi perilaku manusia dan strategi untuk mengubahnya, yang berarti bagaimana sistem akuntansi dapat dipergunakan untuk mempengaruhi perilaku.

1.4. SEJARAH DAN PERKEMBANGAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN

Pada awal perkembangan sejarah akuntansi telah dimulai dari tahun 1749 dimana Luca Pacioli telah membahas mengenai sistem pembukuan berpasangan. Sejak tahun 1950-an, beberapa riset akuntansi mulai mencoba menghubungkan akuntansi dengan aspek perilaku yang dimulai oleh Argyris pada tahun 1952. selain itu, Binberg dan Shields (1989) mengklasifikasikan riset akuntansi keperilakuan dalam lima aliran *(school)*, yaitu: (1) pengendalian manajemen *(management control)*; (2) pemrosesan informasi akuntasi *(accounting information processing)*; (3) desain sistem informasi akuntansi *(information sistem desain)*; (4) riset audit *(audit research)*; (5) sosiologi organisasional *(organizational sociology)*.

Mulai dari tahun 1960 sampai 1980-an, jumlah artikel mengenai akuntansi keperilakuan semakin meningkat. Artikel pertama menggambarkan mengenai akuntansi keperilakuan, sementara artikel selanjutnya membahas mengenai teori dan konsep ilmu pengetahuan keperilakuan dalam kaitannya dengan akuntansi serta implikasinya bagi prinsip-prinsip akuntansi dan praktisnya. Pertumbuhan studi akuntansi keperilakuan mulai muncul dan berkembang, terutama diprakarsai oleh akademisi profesi akuntan.

Akuntansi keperilakuan sebenarnya merupakan bagian dari ilmu akuntansi yang perkembangannya semakin meningkat dalam 25 tahun belakangan ini. Hal ini ditandai dengan lahirnya sejumlah jurnal dan artikel tentang akuntansi keperilakuan, salah satunya *Behavior Research in Accounting* yang diterbitkan *American Accounting Association*. Perkembangan ini juga didukung oleh semakin bertumbuhnya riset-riset para mahasiswa akuntansi dan pengajar yang fokus pada dimensi akuntansi keperilakuan.

Pada awal perkembangan riset akuntansi keperilakuan menekankan pada aspek akuntansi manajemen, khususnya penganggaran *(budgeting)*, namun terus berkembang dan bergeser kearah akuntansi keuangan, sistem informasi akuntansi, dan audit. Sinyal ini merupakan awal terhadap pendewasaan riset akuntansi keperilakuan. Tingginya volume riset akuntansi keperilakuan akan memberikan manfaat untuk beberapa tujuan sbb:

1. Memberikan gambaran *state of the art* terhadap minat khusus dalam bidang baru yang ingin diperkenankan.
2. Membantu dalam mengindentifikasikan kesenjangan riset.
3. Untuk meninjau dengan membandingkan dan membedakan kegiatan riset melalui sebidang akuntansi, seperti audit, akuntansi manajemen dan perpajakan.

Perkembangan yang pesat dalam akuntansi keperilakuan lebih disebabkan karena akuntansi secara simultan dihadapkan dengan ilmu-ilmu sosial secara menyeluruh. Akuntansi keperilakuan diyakini dapat menjadi suatu terobosan yang baik dalam pengukuran bisnis dan informasi, yang memungkinkan para CEO untuk pengambilan keputusan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Akuntansi keperilakuan menggunakan metodelogi ilmu pengetahuan perilaku untuk melengkapi gambaran informasi dengan mengukur dan melaporkan faktor manusia yang mempengaruhi keputusan bisnis dan hasil mereka. Akuntansi keperilakuan menyediakan suatu kerangka yang disusun berdasarkan teknik berikut ini :

1. Untuk memahami dan mengukur dampak proses bisnis terhadap orang-orang dan kinerja perusahaan.
2. Untuk mengukur dan melaporkan perilaku serta pendapat yang relevan terhadap perencanaan strategis.
3. Untuk mempengaruhi pendapat dan perilaku guna memastikan keberhasilan implementasi kebijakan perusahaan.

Manfaat utama dari akuntansi keperilakuan adalah menyediakan informasi bisnis yang memungkinkan para CEO-CEO dan perencanaan strategis untuk mengukur dan mempengaruhi variabel-variabel yang tidak dapat diukur, tapi sangat mempengaruhi dalam bisnis.

1.5. RISET TERHADAP AKUNTANSI KEPRILAKUAN

Riset akuntansi keperilakuan merupakan suatu bidang baru yang secara luas berhubungan dengan perilaku individu, kelompok, dan organisasi bisnis, terutama yang berhubungan dengan proses informasi akuntansi dan audit. Riset akuntansi keperilakuan merupakan suatu fenomena baru yang sebetulnya dapat ditelusuri kembali pada awal tahun 1960-an, walaupun sebetulnya dalam banyak hal riset tersebut dapat dilakukan lebih awal. Sejarah akuntansi telah dimulai dari tahun 1749 dimana Luca Pacioli telah membahas mengenai sistem pembukuan berpasangan. Studi terhadap perilaku akuntan atau perilaku dari non akuntan telah banyak dipengaruhi oleh fungsi akuntan dan laporan (Hofstede dan Kinerd, 1970).

Riset akuntansi keperilakuan meliputi masalah yang berhubungan dengan:

1. Pengambilan keputusan dan pertimbangan oleh akuntan dan auditor.
2. Pengaruh dari fungsi akuntansi seperti partisipasi dalam penyusunan anggaran, karakteristik sistem informasi, dan fungsi audit terhadap perilaku baik karyawan, manajer, investor, maupun Wajib Pajak.
3. Pengaruh dari hasil fungsi tersebut, seperti informasi akuntansi dan pengunaan pertimbangan dalam pembuatan keputusan.

Pada bulan Juni 1951, *Controllership Foundation of America* mensponsori suatu riset untuk menyelidiki dampak anggaran terhadap manusia. Sejumlah penjelasan dan kesimpulan dari hasil riset mengenai perangkap keperilakuan pada anggaran dan pembuatan anggaran dalam banyak pemikiran masih bersifat sementara, dan oleh karena itu masih perlu disempurnakan. Paradigma riset perilaku yang dilakukan oleh Steadry (1960) dalam disertasinya telah

menggali pengaruh anggaran motivasional dengan menggunakan suatu eksperimen analog. Selanjutnya disusul oleh karya Benston (1963) serta Churcil dan Cooper (1965) yang memfokuskan pada akuntansi manajerial dan pengaruh fungsi akuntansi pada perilaku. Riset-riset ini berlanjut pada tahun 1970-an dengan satu rangkaian studi oleh Mock (1969-1973), Barefield (1972), Magee dan Dickhout (1978), Benbasat dan Dexter (1979). Fokus dari studi-studi tersebut adalah pada akuntansi manajerial, namun penekanannya mengalami pergeseran dari pengaruh fungsi akuntansi ke perilaku terhadap pemrosesan informasi oleh pembuat keputusan. Studi yang mempengaruhi bidang ini dilakukan oleh Ashton (1974) dan Libby (1975), yang membantu membentuk suatu standar dalam desain eksperimental dan validitas internal untuk pertimbangan riset yang diikuti.

Mulai dari tahun 1960 sampai 1980-an, jumlah artikel mengenai akuntansi keperilakuan semakin meningkat. Artikel pertama menggambarkan mengenai akuntansi keperilakuan, sementara artikel selanjutnya membahas mengenai teori dan konsep ilmu pengetahuan keperilakuan dalam kaitannya dengan akuntansi serta implikasinya bagi prinsip-prinsip akuntansi dan praktisnya. Pertumbuhan studi akuntansi keperilakuan mulai muncul dan berkembang, terutama diprakarsai oleh akademisi profesi akuntan. Penggabungan aspek-aspek perilaku pada akuntansi menunjukkan adanya pertumbuhan minat akan bidang riset ini.

1.6. PENDEKATAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN

Menurut Hidayati (2002) bahwa sebagai bagian dari ilmu keperilakuan *(behavior science)*, teori-teori akuntansi keperilakuan dikembangkan dari riset empiris atas perilaku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, peranan riset dalam pengembangan ilmu itu sendiri tidak diragukan lagi.

1. Dari Pendekatan Normatif ke Deskriptif

Pada awal perkembangannya, desain riset dalam bidang akuntansi manajemen masih sangat sederhana, yaitu hanya memfokuskan pada masalah-masalah perhitungan harga pokok produk. Seiring dengan perkembangan teknologi produksi, permasalahan riset diperluas dengan diangkatnya topic mengenai penyusunan anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, dan masalah harga transfer. Meskipun demikian, berbagai riset tersebut masih bersifat normatif.

KONSEP KEPERILAKUAN DARI PSIKOLOGI DAN PSIKOLOGI SOSIAL

(Behavioral Concepts from Psychology and Social Psychology)

TUJUAN PEMBELAJARAN:

Setelah mempelajari bab ini, Anda diharapkan mampu:

1. Menjelaskan sikap *(attitude)* keperilakuan
2. Menjelaskan persepsi keperilakuan
3. Menjelaskan nilai-nilai keperilakuan
4. Menjelaskan pembelajaran dan keperibadian perilaku
5. Menjelaskan tinjauan terhadap ilmu keperilakuan: dalam perspektif akuntansi
6. Menjelaskan hal penting dalam perilaku organisasi

Dipindai dengan CamScanner

Psikologi sosial merupakan disiplin yang telah ada sejak lama. Namun, secara resmi, disiplin ini baru menjadi satu ilmu yang mandiri sejak tahun 1908. Pada tahun itu, terdapat dua buku teks yang terkenal, yaitu *Introduction to Social Psychology* yang ditulis oleh William McDougall, seorang psikolog, dan *Social Psychology: An Outline and Source Book* yang ditulis oleh E.A. Ross, seorang sosiolog. Berdasarkan latar belakang penulisnya, dapat dipahami bahwa psikologi sosial bisa diklaim sebagai bagian dari psikologi maupun sosiologi.

Psikologi sosial juga merupakan pokok bahasan dalam sosiologi karena dalam sosiologi dikenal dua perspektif utama, yaitu persfektif struktural makro yang menekankan pada kajian struktur sosial, serta persfektif mikro yang menekankan pada kajian individualistik dan psikologi sosial dalam menjelaskan variasi perilaku manusia. Berikut dijelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan aspek keperilakuan dari psikologi dan psikologi sosial.

2.1. SIKAP *(attitude)*

Sikap adalah suatu hal yang mempelajari mengenai seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun yang kurang menguntungkan, tujuan manusia, objek, gagasan, atau situasi. Istilah objek dalam sikap digunakan untuk memasukkan semua objek yang mengarah pada reaksi seseorang. Ketiga komponen sikap : pengertian *(cognition)*, pengaruh *(affect)*, dan perilaku *(behavior)*. Susunan sikap yang dipandang berdasarkan ketiga komponen tersebut membantu untuk memahami kerumitan sikap dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku.

a. Komponen Sikap

Sikap disusun oleh komponen teori, emosional, dan perilaku. Komponen teori terdiri atas gagasan, persepsi, dan kepercayaan seseorang mengenai penolakan sikap. Komponen emosional atau afektif mengacu pada perasaan seseorang yang mengarah pada objek sikap. Komponen perilaku mengacu pada bagaimana satu kekuatan bereaksi terhadap objek/sikap.

b. Fungsi Sikap

Sikap memiliki empat fungsi utama: pemahaman, kebutuhan akan kepuasan, *defensif ego*, dan ungkapan nilai. Pemahaman atau pengetahuan berfungsi untuk membantu seseorang dalam memberikan maksud atau memahami situasi atau peristiwa baru. Sikap juga melayani suatu hal yang bermanfaat atau fungsi kebutuhan yang memuaskan. Sikap juga melayani

Dipindai dengan CamScanner

fungsi *defensif ego* dengan melakukan pengembangan guna melindungi manusia dari pengetahuan yang berlandaskan kebenaran mengenai dasar manusia itu sendiri atau dunianya. Sikap juga melayani fungsi nilai ekspresi.

c. **Sikap dan Konsistensi**

Orang-orang mengusahakan konsistensi antara sikap-sikapnya serta antara sikap dan perilakunya.Ini berarti bahwa individu-individu berusaha untuk menghubungkan sikap-sikap mereka yang terpisah dan menyelaraskan sikap dengan perilaku mereka sehingga mereka kelihatan rasional dan konsisten.

d. **Formasi Sikap dan Perubahan**

Formasi sikap mengacu pada pengembangan suatu sikap yang mengarah pada suatu objek yang tidak ada sebelumnya. Perubahan sikap mengacu pada substitusi sikap baru untuk seseorang yang telah ditangani sebelumnya. Sikap dibentuk berdasarkan karakter faktor psikologis, pribadi dan sosial. Hal pokok yang paling fundamental mengenai cara sikap dibentuk sepenuhnya berhubungan langsung dengan pengalaman pribadi terhadap suatu objek, yaitu pengalaman yang menyenangkan maupun tidak, traumatis, frekuensi kejadian, dan pengembangan sikap tertentu yang mengarah pada gambaran hidup baru.

Beberapa Teori Terkait Dengan Sikap

a. **Teori Perubahan Sikap**

Teori perubahan sikap dapat membantu untuk memprediksikan pendekatan yang paling efektif. Sikap, mungkin dapat berubah sebagai hasil pendekatan dan keadaan.

b. **Teori Pertimbangan Sosial**

Teori pertimbangan sosial ini merupakan suatu hasil perubahan mengenai bagaimana orang-orang merasa menjadi suatu objek dan bukannya hasil perubahan dalam memercayai suatu objek. Teori ini menjelaskan bahwa manusia dapat menciptakan perubahan dalam sikap individu jika mau memahami struktur yang menyangkut sikap orang lain dan membuat pendekatan setidaknya untuk dapat mengubah ancaman.

c. **Konsistensi dan Teori Perselisihan**

Teori konsistensi menjaga hubungan antara sikap dan perilaku dalam ketidakstabilan, walaupun tidak ada tekanan teori dalam sistem. Teori perselisihan adalah suatu variasi dari teori konsistensi.

Dipindai dengan CamScanner

d. Teori Disonansi Kognitif

Leon Festinger pada tahun 1950-an mengemukakan teori Disonansi Kognitif. Teori ini menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Disonansi dalam hal ini berarti adanya suatu inkonsistensi. Festinger mengatakan bahwa hasrat untuk mengurangi disonansi akan ditentukan oleh pentingnya unsur-unsur yang menciptakan disonansi itu, derajat pengaruh yang diyakini dimiliki oleh individu terhadap unsur-unsur itu, dan ganjaran yang mungkin terlibat dalam disonansi. Teori ini dapat membantu kecenderungan untuk mengambil bagian dalam perubahan sikap dan perilaku.

e. Teori Persepsi Diri

Teori persepsi diri menganggap bahwa orang-orang mengembangkan sikap berdasarkan bagaimana mereka mengamati dan menginterpretasikan perilaku mereka sendiri. Teori ini mengusulkan fakta bahwa sikap tidak menentukan perilaku, tetapi sikap itu dibentuk setelah perilaku terjadi guna menawarkan sikap yang konsisten dengan perilaku.

f. Teori Motivasi dan Aplikasinya

Terdapat keyakinan bahwa perilaku manusia ditimbulkan oleh adanya motivasi. Dengan demikian, ada sesuatu yang mendorong (memotivasi) seseorang untuk berbuat sesuatu.

g. Teori Motivasi Awal

Tiga teori spesifik dirumuskan selama kurun waktu tahun 1950-an. Ketiga teori ini adalah teori hierarki kebutuhan, teori X dan Y, dan teori motivasi higiene. Teori-teori ini bersifat awal karena:

1) teori-teori ini mewakili suatu dasar dari mana teori-teori kontemporer berkembang.
2) para manajer mempraktikkan penggunaan teori dan istilah-istilah ini untuk menjelaskan motivasi karyawan secara teratur.

h. Teori Kebutuhan dan Kepuasan

Maslow menjelaskan suatu bentuk teori kelas. Teorinya menjelaskan bahwa masing-masing individu mempunyai beraneka ragam kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku mereka.

1) Kebutuhan fisiologis (*physiologis needs*), yaitu kebutuhan fisik , seperti rasa lapar, rasa haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian, dan lain sebagainya.
2) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan keselamatan

Dipindai dengan CamScanner

dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan atau pemecatan.

3) Kebutuhan sosial *(social needs)*, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubunnga dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
4) Kebutuhan akan penghargaan *(esteem needs)*, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.
5) Kebutuhan akan aktualisasi diri *(self actualization needs)*, yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

i. Teori Prestasi

Teori ini pada awalnya dikembangkan oleh McClelland pada awal tahun 1990. Teori McClelland mempunyai suatu faktor hierarki yang memotivasi perilaku. Dalam kasus ini, terdapat tiga faktor yaitu prestasi, kekuatan dan afiliasi. Riset yang dilakukan oleh McClelland memberi hasil bahwa terdapat tiga karakreristik dari orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi, yaitu :

1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau pencarian solusi atas suatu permasalahan.
2) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya.
3) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik *(feed back)* atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

j. Teori Motivasi

Pada pertengahan tahun 1960-an Herzberg mengajukan suatu teori motivasi yang di bagi kedalam beberapa faktor. Asumsi terpenting dari bentuk teori Herzberg adalah faktor yang mempunyai pengaruh positif dalam motivasi dan menjadi bahan perbedaan yang menyenangkan dari seluruh pengaruh negatif. Faktor-faktor ini meliputi: kebijakan perusahaan, kondisi pekerjaan, hubungan perseorangan, keamanan kerja dan gaji. Faktor motivasi meliputi: prestasi, pengakuan, tantangan pekerjaan, promosi, dan tanggung jawab.

Dipindai dengan CamScanner

dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan atau pemecatan.

3) Kebutuhan sosial *(social needs)*, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubunnga dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
4) Kebutuhan akan penghargaan *(esteem needs)*, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.
5) Kebutuhan akan aktualisasi diri *(self actualization needs)*, yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

i. Teori Prestasi

Teori ini pada awalnya dikembangkan oleh McClelland pada awal tahun 1990. Teori McClelland mempunyai suatu faktor hierarki yang memotivasi perilaku. Dalam kasus ini, terdapat tiga faktor yaitu prestasi, kekuatan dan afiliasi. Riset yang dilakukan oleh McClelland memberi hasil bahwa terdapat tiga karakreristik dari orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi, yaitu :

1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau pencarian solusi atas suatu permasalahan.
2) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya.
3) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik *(feed back)* atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

j. Teori Motivasi

Pada pertengahan tahun 1960-an Herzberg mengajukan suatu teori motivasi yang di bagi kedalam beberapa faktor. Asumsi terpenting dari bentuk teori Herzberg adalah faktor yang mempunyai pengaruh positif dalam motivasi dan menjadi bahan perbedaan yang menyenangkan dari seluruh pengaruh negatif. Faktor-faktor ini meliputi: kebijakan perusahaan, kondisi pekerjaan, hubungan perseorangan, keamanan kerja dan gaji. Faktor motivasi meliputi: prestasi, pengakuan, tantangan pekerjaan, promosi, dan tanggung jawab.

Dipindai dengan CamScanner

k. Teori Keadilan

Teori keadilan pertama kali dipublikasikan oleh Adam pada tahun 1963. Dalam teori keadilan, kunci ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu adalah jika orang tersebut membandingkannya dengan lingkungan lainnya.

l. Teori ERG

Teori ERG *(existence, relatedness, growth)* menganggap bahwa kebutuhan akan manusia memilki tiga hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan akan eksistensi *(existence needs)*, kebutuhan akan keterikatan *(relatedness needs)* dan kebutuhan akan pertumbuhan *(growth needs)*.

m. Teori Harapan

Teori ini dikembangkan sejak tahun 1930-an oleh Kurt Levin dan Edward Tolman. Teori harapan disebut juga teori valensi atau teori instrumentalis. Ide dasar teori ini adalah bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel-variabel kunci dalam teori harapan adalah: usaha *(effort)*, hasil *(income)*, harapan *(expectancy)*, instrumen-instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi, serta valensi yang berkaitan dengan kadar kekuatan dan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu.

n. Teori Penguatan

Teori penguatan memiliki konsep dasar yaitu :

1) Pusat perhatian adalah pada perilaku yang dapat diukur, seperti jumlah yang dapat diproduksi, kualitas produksi, ketepatan pelaksanaan jadwal produksi, dan sebagainya.
2) Kontinjensi penguatan *(contingencies of reinforcement)*, yaitu berkaitan dengan urutan-urutan antara stimulus, tanggapan, dan konsekuensi dari perilaku yang ditimbulkan.
3) Semakin pendek interval waktu antara tanggapan atau respon karyawan (misalnya prestasi kerja) dengan pemberian penguatan (imbalan), maka semakin besar pengaruhya terhadap perilaku.

o. Teori Penetapan Tujuan

Teori ini dikembangkan oleh Edwin Loceke (1986) konsep dasar dari teori ini adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi terhadapnya) akan terpengaruh perilaku kerjanya.

Dipindai dengan CamScanner

p. Teori Atribusi

Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal *(internal forces)*, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal *(eksternal forces)*, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.

q. Teori Agensi

Teori ini mengasumsikan kinerja yang efisien dan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkunngan. Teori ini secara umum mengasumsikan bahwa principal bersikap netral terdadap risiko sementara agen bersikap menolak usaha dan risiko. Agen dan principal diasumsikan termotivasi oleh kepentingannya sendiri, dan sering kali kepentingan antar keduanya saling berbenturan.

r. Pendekatan Dyadic

Pendekatan tersebut menyatakan bahwa ada dua pihak, yaitu atasan *(superior)* dan bawahan *(subordinate)*, yang berperan dalam [proses evaluasi kinerja. Pendekatan ini dikembangkan oleh Danserau *et al* pada tahun 1975. Danserau menyatakan bahwa pendekatan ini tepat untuk menganalisis hubungan antara atasan dan bawahan karena mencerminkan proses yang menghubungkan keduanya.

2.2. PERSEPSI

Persepsi adalah Bagaimana orang-orang melihat atau menginterprestasikan peristiwa, objek, serta manusia. Menurut kamus Bahasa Indonesia Persepsi adalah sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indra. Sedang dalam lingkup yang lebih luas Persepsi merupakan suatu proses yang melibatkan pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan menginterprestasikan stimulus yang ditunjukkan oleh panca indra.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi, Robins (1996)

a. Faktor Dalam Situasi
   Yang terdiri dari waktu, keadaan (tempat kerja), keadaan sosial.
b. Faktor Pada Pemersepsian
   Yang terdiri dari sikap, motif, kepentingan, pengalaman dan pengharapan.
c. Faktor Pada Target
   Yang terdiri dari hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, kedekatan.

Dipindai dengan CamScanner

a. Rangsangan Fisik VS Kecenderungan Individu

Rangsangan Fisik adalah input yang berhubungan dengan perasaan, seperti pengelihatan dan sentuhan. Sedang Kecenderungan Individu meliputi alasan, kebutuhan, sikap, pelajaran dari masa lalu dan harapan. Perbedaan persepsi antar orang-orang disebabkan karena perasaan individu yang menerimanya berbeda fungsi dan hal ini terutama disebabkan oleh kecenderungan perbedaan. Empat faktor lain yang berhubungan dengan kecenderungan individu adalah kekerabatan, perasaan, arti penting dan emosi.

b. Keterkaitan Persepsi Bagi Para Akuntan

Perilaku para akuntan dapat menerapkan pengetahuan persepsi terhadap banyak aktivitas organisasi. Misalnya dalam evaluasi kinerja, cara penilaian atas seseorang mungkin dipengaruhi oleh ketelitian persepsi penyelia. Kesalahan atau bias penilaian mungkin diakibatkan oleh sandiwara yang mencoba untuk menakut-nakuti sehingga karyawan merasa tidak puas dan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu para penyelia perlu mengenali perasaan mereka terhadap bawahannya. Bawahan tertentu dapat mempengaruhi evaluasi mereka, dan harus waspada terhadap sumber penyimpangan persepsi ini. Kesalahan persepsi dapat juga mendorong kearah ketegangan hubungan antar pribadi karyawan. Ketika sesuatu dilihat sebagai sesuatu yang menegangkan seorang penyelia perlu menentukan penyebab terjadinya peristiwa bisnis yang dipandang berbeda oleh orang-orang yang berbeda.

c. Persepsi Orang Membuat Penilaian Mengenai Orang Lain

Dalam bahasan mengenai persepsi orang dalam membuat penilaian terhadap orang lain, hal ini akan dikaitkan dengan teori atribusi. Teori atribusi merupakan penjelasan cara-cara manusia menilai orang secara berlainan, bergantung pada makna apa yang dihubungkan ke suatu prilaku tertentu. Pada dasarnya teori ini menyarankan bahwa jika seseorang mengamati perilaku seorang individu, orang tersebut berusaha menentukan apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor internal atau eksternal, tetapi penentan tersebut sebagian besar bergantung pada tiga faktor berikut:

1) Kekhususan (ketersendirian) merujuk pada apakah seorang individu memperlihatkan perilaku-perilaku yang berlainan dalam situasi yang berlainan.
2) Konsensus yaitu jika semua orang yang menghadapi suatu situasi yang

Dipindai dengan CamScanner

serupa bereaksi dengan cara yang sama. Contoh perilaku karyawan yang terlambat akan memenuhi kriteria ini jika semua karyawan yang mengambil rute yang sama ke tempat kerja juga terlambat.

3) Konsistensi. Disini dicari konsistensi dari tindakan seseorang apakah orang tersebut memberikan reaksi yang sama dari waktu ke waktu. Contoh Apabila seorang karyawan datang terlambat beberapa menit saja tidak dipersepsikan dengan cara yang sama oleh karyawan yang baginya keterlambatan itu kasus yang luar biasa (karena tidak pernah terlambat).

2.3. NILAI

Nilai secara mendasar dinyatakan sebagai suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas dan lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan dengan suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanaan.

a. Arti Penting Nilai

Dalam mempelajari perilaku dalam organisasi, nilai dinyatakan penting karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap serta motivasi dan karena nilai memengaruhi sikap manusia. Seseorang memasuki organisasi dengan gagasan yang dikonsepkan sebelumnya mengenai apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya.

b. Nilai dan Dilema Etika

Permasalahan profesi akuntansi sekarang ini banyak dipengaruhi masalah kemerosotan standar etika dan krisis kepercayaan. Krisis kepercayaan ini seharusnya menjadi pelajaran bagi para akuntan untuk lebih berbenah diri, memperkuat kedisiplinan mengatur dirinya dengan benar, serta menjalin hubungan yang lebih baik dengan para klien atau masyarakat luas. Misal: skandal Enron yang melibatkan Arthur Anderson, serta skandal Worldcom, Merck, dan Xerox, profesi akuntan menjadi gempar.

Ihksan menambahkan cara yang lebih baik dan ideal dalan mengatasi dilema ini adalah dengan mempertimbangkan kecukupan dari kesempatan yang ada selanjutnya memberikan reaksi terhadap apa yng menjadi kekawatiran di dalamnya.

2.4. PEMBELAJARAN DAN KEPRIBADIAN

Pembelajaran adalah proses dimana perilaku baru diperlukan. pembelajaran terjadi sebagai hasil dari motivasi, pengalaman, dan pengulangan

Dipindai dengan CamScanner

dalam merespon situasi. Kombinasi dari motivasi, pengalaman dan pengulangan dalam merespons situasi ini terjadi dalam tiga bentuk: pengaruh keadaan klasik, pengaruh keadaan operant, dan pembelajaran sosial.

a. Pengondisian Keadaan Klasik

Dapat diringkaskan bahwa pengondisian klasik pada hakikatnya merupakan proses pembelajaran suatu respons dan suatu rangsangan yang tidak terkondisi. Dengan menggunakan rangsangan yang berpasangan, yang satu memaksa yang lain netral, rangsangan yang netral menjadi suatu rangsangan terkondisi yang kemudian meneruskan sifat-sifat dari rangsangan tidak terkondisi.

b. Pengondisian Operant

Pengondisian *operant* menyatakan bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari konsekuensi-konsekuensi. Perilaku *operant* berarti perilaku yang bersifat sukarela atau perilaku yang dipelajari sebagai kontras terhadap perilaku semacam itu, yang dipengaruhi oleh ada atau tidak adanya pungutan yang ditimbulkan oleh konsekuensi-konsekuensi dari perilaku tersebut.

c. Pembelajaran Sosial

Walaupun teori pembelajaran sosial merupakan suatu perpanjangan dari pengondisian *operant*, di mana teori tersebut mengandalkan perilaku sebagai suatu fungsi dari konsekuensi-konsekuensi, teori itu juga mengakui eksistensi pembelajaran observasional (lewat pengamatan) dan pentingnya persepsi dalam belajar.

Aplikasi utama dari teori kepribadian dalam organisasi adalah memprediksikan perilaku. Pengujian terhadap perilaku ditentukan oleh banyaknya efektivitas dalam tekanan pekerjaan, siapa yang akan menanggapi kritikan dengan baik, siapa yng pertama harus dipuji dahulu sebelum berbicara mengenai perilaku tidak diinginkan, siapa yang menjadi seorang pemimpin potensial. Semuanya itu merupakan bentuk-bentuk pemahamaan atau kepribadian.

Penentu Kepribadian

Suatu argumen dini dalam riset kepribadian adalah apakah kepribadian seseorang merupakan hasil keturunan atau lingkungan. Kepribadian tampaknya merupakan hasil dari kedua pengaruh tersebut. Selain itu, dewasa ini dikenal faktor ketiga, yaitu faktor situasi.

Dipindai dengan CamScanner

1) **Keturunan**

Pendekatan keturunan beragumentasi bahwa penjelasan paling akhir dari kepribadian seseorang individu adalah struktur molekul dari gen yang terletak dalam kromosom.

2) **Lingkungan**

Di antara faktor-faktor yang menekankan pada pembentukan kepribadian adalah budaya dimana seseorang dibesarkan, pengondisian dini, norma-norma di antara keluarga, temam-teman, dan kelompok-kelompok sosial, serta pengaruh lain yang dialami.

3) **Situasi**

Faktor ini mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. Kepribadian seseorang walaupun kelihatannya mantap dan konsisten , dapat berubah pada kondisi yang berbeda.

2.5. TINJAUAN TERHADAP ILMU KEPERILAKUAN DALAM PERSPEKTIF AKUNTANSI

1. Akuntansi adalah tentang manusia

Berdasarkan pemikiran perilaku, manusia dan faktor sosial sesungguhnya didesain secara jelas dalam aspek-aspek operasional utama dari seluruh sistem akuntansi. Namun selama ini belum pernah ada yang melihatnya dari sudut pandang semacam itu dan para akuntan belum pernah ada yang mengoperasikan perilaku pada sesuatu yang vakum.

2. Akuntansi adalah tindakan

Dalam organisasi semua anggota mempunyai peran yang harus dimainkan guna mencapai tujuan organisasi. Peran tersebut bergantung pada besarnya porsi tanggungjawab dan rasa tanggungjawab anggota tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan dalam bentuk kuantitatif juga merupakan salah satu bentuk tanggung jawab anggota organisasi dalam memenuhi keinginannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Proses komunikasi dalam struktur formal tersebut pada hakekatnya dapat dibedakan atas tiga dimensi.

a. **Dimensi *Vertical***, adalah dimensi komunikasi yang mengalir dari atas kebawah dan sebaliknya dari bawah keatas. Hal ini dilukiskan dengan

Dipindai dengan CamScanner

hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

b. **Dimensi *Horizontal*,** yakni pengiriman dan penerimaan berita atau informasi yang dilakukan antara berbagai pejabat yang mempunyai kedudukan sama. Tujuan dari komunikasi adalah melakukan koordinasi.

c. **Dimensi Luar Organisasi,** dimensi komunikasi ini timbul akibat adanya kenyataan bahwa suatu organisasi tidak bisa hidup sendirian. Ia merupakan bagian dari lingkungan. Dalam dimensi ini informasi masuk kedalam suatu 8 organisasi berasal dari luar, demikian pula sebaliknya suatu informasi dikirim dari suatu organisasi ke pihak luar.

2.6. BEBERAPA HAL PENTING DALAM PERILAKU ORGANISASI

Ada beberapa teori perilaku organisasional yang mencerminkan inti yang ditangani oleh teori-teori, yaitu :

1. *Teori Peran*

Walau Park menjelaskan dampak masyarakat atas perilaku kita dalam hubungannya dengan peran, namun jauh sebelumnya Robert Linton (1936), seorang antropolog, telah mengembangkan Teori Peran. Teori Peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun kita untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua, wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut. Mengapa seseorang mengobati orang lain, karena dia adalah seorang dokter. Jadi karena statusnya adalah dokter maka dia harus mengobati pasien yang datang kepadanya. Perilaku ditentukan oleh peran sosial. Kemudian, sosiolog yang bernama Glen Elder (1975) membantu memperluas penggunaan teori peran.

Pendekatannya yang dinamakan *"life-course"* memaknakan bahwa setiap masyarakat mempunyai harapan kepada setiap anggotanya untuk mempunyai perilaku tertentu sesuai dengan kategori-kategori usia yang berlaku dalam masyarakat tersebut. Contohnya, sebagian besar warga Amerika Serikat akan menjadi murid sekolah ketika berusia empat atau lima tahun, menjadi peserta pemilu pada usia delapan belas tahun, bekerja pada usia tujuh belah tahun,

Dipindai dengan CamScanner

mempunyai istri/suami pada usia dua puluh tujuh, pensiun pada usia enam puluh tahun. Di Indonesia berbeda. Usia sekolah dimulai sejak tujuh tahun, punya pasangan hidup sudah bisa usia tujuh belas tahun, pensiun usia lima puluh lima tahun. Urutan tadi dinamakan "tahapan usia" *(age grading)*. Dalam masyarakat kontemporer kehidupan kita dibagi ke dalam masa kanak-kanak, masa remaja, masa dewasa, dan masa tua, di mana setiap masa mempunyai bermacam-macam pembagian lagi.

2. *Struktur Sosial*

Telah kita catat bahwa telah terjadi perdebatan di antara para ilmuwan sosial dalam hal menjelaskan perilaku sosial seseorang. Untuk menjelaskan perilaku sosial seseorang dapat dikaji sebagai sesuatu proses yang (1) instinktif, (2) karena kebiasaan, dan (3) juga yang bersumber dari proses mental. Mereka semua tertarik, dan dengan cara sebaik mungkin lalu menguraikan hubungan antara masyarakat dengan individu. William James dan John Dewey menekankan pada penjelasan kebiasaan individual, tetapi mereka juga mencatat bahwa kebiasaan individu mencerminkan kebiasaan kelompok - yaitu adat-istiadat masyarakat atau struktur sosial. Para sosiolog yakin bahwa struktur sosial terdiri atas jalinan interaksi antar manusia dengan cara yang relatif stabil. Kita mewarisi struktur sosial dalam satu pola perilaku yang diturunkan oleh satu generasi ke generasi berikutnya, melalui proses sosialisasi. Disebabkan oleh struktur sosial, kita mengalami kehidupan sosial yang telah terpolakan. James menguraikan pentingnya dampak struktur sosial atas "diri" *(self)* - perasaan kita terhadap diri kita sendiri. Masyarakat mempengaruhi diri *(self)*.

Sosiolog lain Robert Park dari Universitas Chicago memandang bahwa masyarakat mengorganisasikan, mengintegrasikan, dan mengarahkan kekuatan-kekuatan individu- individu ke dalam berbagai macam peran *(roles)*. Melalui peran inilah kita menjadi tahu siapa diri kita. Kita adalah seorang anak, orang tua, guru, mahasiswa, laki-laki, perempuan, Islam, Kristen. Konsep kita tentang diri kita tergantung pada peran yang kita lakukan dalam masyarakat. Beberapa teori yang melandasi perspektif struktural adalah Teori Peran *(Role Theory)*, Teori Pernyataan - Harapan *(Expectation-States Theory)*, dan Posmodernisme.

Dipindai dengan CamScanner

3. Budaya

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetis. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda budaya dan menyesuiakan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dipelajari.

Budaya adalah suatu pola hidup menyeluruh. budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosial-budaya ini tersebar dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia.

Beberapa alasan mengapa orang mengalami kesulitan ketika berkomunikasi dengan orang dari budaya lain terlihat dalam definisi budaya: Budaya adalah suatu perangkat rumit nilai-nilai yang dipolarisasikan oleh suatu citra yang mengandung pandangan atas keistimewaannya sendiri "Citra yang memaksa" itu mengambil bentuk-bentuk berbeda dalam berbagai budaya seperti "individualisme kasar" di Amerika, "keselarasan individu dengan alam" di Jepang dan "kepatuhan kolektif" di Cina. Citra budaya yang brsifat memaksa tersebut membekali anggota-anggotanya dengan pedoman mengenai perilaku yang layak dan menetapkan dunia makna dan nilai logis yang dapat dipinjam anggota-anggotanya yang paling bersahaja untuk memperoleh rasa bermartabat dan pertalian dengan hidup mereka.

Dengan demikian, budayalah yang menyediakan suatu kerangka yang koheren untuk mengorganisasikan aktivitas seseorang dan memungkinkannya meramalkan perilaku orang lain.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2003), didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu

Dipindai dengan CamScanner

tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komimen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

a. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
b. Memperjelas dan mengkomukasikan misi : Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentujk tradisi,
c. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
d. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
e. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mardiana (2004) mengemukakan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain :

1) **Karakteristik individu.** Karakteristik individu merupakan gambaran dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi, dalam dunia kerja dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Karakteristik individu disini dapat berupa minat, sikap, kebutuhan, tingkat pendidikan dan motif berprestasi.
2) **Karakteristik pekerjaan.** Karakteristik pekerjaan dapat berupa variasi kecakapan, identitas tugas, tugas, otonomi dan umpan balik.

Dipindai dengan CamScanner

3) **Pengalaman kerja.** Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran lamanya seseorang bekerja di suatu organisasi atau instansi, semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, maka orang tersebut dapat dikatakan semakin berpengalaman dan dengan pengalaman tersebut diharapkan seseorang dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Mowday, Porter dan Steers (Sjabadhyni, Graito dan Wutun, 2001) mengemukakan hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Lebih lanjut, Morrow (Prayitno, 2005) menyebutkan komitmen organisasi dipengaruhi antara lain :

1) Karakteristik personal yang berupa usia, masa kerja dan pendidikan.
2) Fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti konflik peran dan iklim organisasi.
3) Marchington (Kurniawan, 2006) menyebutkan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :
   a. Kondisi fisik lingkungan kerja.
   b. Perasaan atau keinginan untuk bekerja pada pemimpin atau perusahaan yang baik.
   c. kondisi job insecurity yang dirasakan oleh karyawan.
   d. Pembayaran upah.
   e. Penghargaan atau peluang dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan kepada organisasi dipengaruhi oleh faktor individu yang bersangkutan dan faktor lingkungan kerja atau organisasi. Faktor yang berkaitan dengan diri individu seperti minat, sikap, tingkat pendidikan dan motif berprestasi serta pengalaman kerja. Faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja atau organisasi seperti kondisi fisik lingkungan kerja, konflik peran yang dialami oleh karyawan dan rasa aman dalam bekerja, dalam hal ini terkait dengan munculnya kondisi *job insecurity* yang dirasakan karyawan.

Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (Kuntjoro, 2002) mengemukakan terdapat tiga aspek utama dari komitmen organisasi yaitu :

Dipindai dengan CamScanner

a. **Identifikasi,** Identifikasi merupakan bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.
b. **Keterlibatan,** Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja, penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk memancing keterlibatan pegawai adalah keikutsertaan pegawai dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan sehingga menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.
c. **Loyalitas,** Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun dari organisasi. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Perberdayaan karyawan berarti penciptaan sebuah lingkungan di mana karyawan memiliki wewenang yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan konsekuensi mereka bertanggungjawab atas hasil penciptaan sebuah lingkungan karyawan dimana karyawan memiliki wewenang yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan konsekuensi mereka bertanggungjawab atas hasil pekerjaan tersebut.

Mas'ud (2002) menuliskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendorong organisasi dalam melaksanakan pemberdayaan. Beberapa di antaranya adalah tuntutan pelanggan yang semakin tinggi terhadap kualitas produk maupun layanan, jaminan keamanan, perlindungan konsumen,

Dipindai dengan CamScanner

persaingan dalam efisiensi dan inovasi produk, penggunaan teknologi baru yang canggih, peraturan pemerintah dan lain sebagainya. Apabila organisasi melaksanakan pemberdayaan karyawan, maka berarti bahwa karyawan tersebut diperlakukan sesuai dengan teori Y, artinya pimpinan organisasi tersebut menganut paham atau cara pandang bahwa karyawan di perusahaan tersebut adalah karyawan yang mempunyai karakteristik yang pada umumnya positif.

Akan tetapi dalam kenyataannya, terdapat banyak pengertian mengenai apa yang dimaksud dengan pemberdayaan dan bagaimana cara untuk melakukan pemberdayaan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya defenisi atau pengertian yang diberikan oleh para ahli di berbagai literatur. Namun, terdapat kesamaan dalam hal maksud dilakukannya pemberdayaan dalam organisasi, yaitu antara lain untuk:

1. Meningkatkan motivasi guna mengurangi kesalahan dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tindakannya.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kreativitas dan inovasi.
3. Mendorong peningkatan kualitas produk dan jasa.
4. Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mendekatkan karyawan terhadap pelanggan, sehingga karyawan dapat melayani dengan lebih baik.
5. Meningkatkan kesetiaan pada saat yang sama mengurangi tingkat kemangkiran.
6. Mendorong kerja sama yang lebih baik dengan sesama rekan kerja dalam meningkatkan pengawasan dan produktivitas.
7. Mengurangi tugas pengawasan (pengendalian) dari manajemen menengah dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sehingga para manajer lebih mempunyai waktu dan perhatian terhadap masalah-masalah yang lebih besar.
8. Menyiapkan karyawan untuk berkembang dan menghadapi perubahan dan tuntutan persaingan.
9. Meningkatkan daya saing bisnis.

Untuk melaksanakan pemberdayaan tersebut, biasanya organisasi kemudian menyusun dan menentukan visi serta misi organisasi. Disampingi itu, perusahaan melaksanakan pula rencana strategis dan berbagai macam pelatihan yang berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, seperti: membangun kerja sama tim, pemberdayaan kepemimpinan dan motivasi,

Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner