



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Etika Profesi Akuntansi

Santi Adella Damayanti*¹

¹Universitas Terbuka

*Corresponding author: santiadelladamayanti@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etika profesi akuntansi terhadap kinerja pegawai serta menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etika profesi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam perusahaan karena memotivasi karyawan dalam bekerja dan seiring dengan etos kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan. Bersama dengan etika akuntansi menjamin perlindungan dan keadilan pelaporan, mencegah penipuan, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntansi. Dengan menerapkan prinsip etika akuntansi dan budaya organisasi, kami bertujuan untuk menciptakan lingkungan bisnis berdasarkan transparansi dan integritas.

Kata kunci : budaya organisasi, etika, profesi akuntansi

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture and accounting professional ethics on employee performance and to analyze the influence of organizational culture and accounting professional ethics on employee performance. Organizational culture plays an important role in a company because it motivates employees to work and along with employee work ethic, improves employee performance. Together with accounting ethics, it ensures protection and fairness of reporting, prevents fraud, and increases public trust in the accounting profession. By implementing the principles of accounting ethics and organizational culture, we aim to create a business environment based on transparency and integrity.

Keywords: *organizational culture, ethics, accounting profession*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara majemuk dengan segala macam keberagaman. Tentu saja budaya dan etika masing-masing daerah berbeda-beda dan seringkali bertentangan, namun tujuannya sama: menciptakan lingkungan sosial yang aman dan nyaman. Sikap dan etika mungkin diterima di suatu lingkungan sosial tetapi ditolak di budaya lain. Namun standar penilaian budaya dan etika dalam masyarakat selalu diukur dari baik atau tidaknya orang-orang di sekitar kita berperilaku. Oleh karena itu, etika masyarakat dan budaya masyarakat selalu berkaitan. Merupakan keputusan yang bijaksana bagi pemerintah Indonesia dan seluruh lapisan masyarakat untuk berupaya mengkaji, merefleksikan, mengkaji ulang dan mempertimbangkan dengan cermat seluruh nilai-nilai budaya dan etika yang pluralistik tersebut. Tujuannya adalah untuk memastikan pengambilan keputusan dan rancangan kebijakan pemerintah yang bebas dari kesalahan mengenai komunitas yang berbeda. Karena perbedaan tersebut, masyarakat harus menjaga stabilitas pluralitas nilai-nilai budaya dan etika yang berlaku untuk menghindari perpecahan berupa konflik dan gerakan separatis antar umat yang sama ya. Penggabungan nilai-nilai globalisasi yang terkesan hedonistik dan materialistis, nampaknya memberi warna baru pada budaya dan etika masyarakat, namun nyatanya negatif.

Globalisasi yang pesat dapat menimbulkan fenomena “longsoran budaya” di masyarakat. Oleh karena itu, masyarakat Indonesia hendaknya kembali pada jati dirinya dengan memaknai kembali dan merekonstruksi nilai-nilai luhur budaya dan etika negara agar relevan dengan perkembangan saat ini. Organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya tidak dapat dipisahkan. Organisasi dan lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Dari sudut pandang etika, suatu profesi harus mempunyai kewajiban moral yang tinggi, yang dinyatakan dalam bentuk aturan-aturan khusus. Kode Etik wajib dilaksanakan dan ditaati oleh seluruh profesi yang mengabdikan pada masyarakat dan menjadi instrumen kepercayaan masyarakat luas.

Dapat disimpulkan bahwa semua profesional mempunyai kewajiban untuk menaati etika profesi dalam kaitannya dengan pelayanan yang diberikannya apabila berdampak pada kepentingan masyarakat luas. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau negatif menghalangi atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Di perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, diterima, dan ditolak oleh sebagian besar anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif mempunyai dampak besar terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan Anda.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk melihat fakta dan kenyataan secara keseluruhan (Situmorang & As'ad, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan tinjauan pustaka. Tujuan dari tinjauan pustaka ini adalah untuk memberikan informasi kepada pembaca mengenai hasil penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan erat dengan penelitian ini (Ersyafdi & Ginting, 2023). Informasi tersebut disampaikan dengan mengaitkan penelitian dengan literatur yang ada dan mengisi kesenjangan pada penelitian sebelumnya. Tinjauan pustaka ini mencakup ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis pada kumpulan berbagai sumber baik dari jurnal maupun buku. Pendekatan tinjauan pustaka pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap etika profesi akuntansi. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder karena berasal dari temuan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap etika profesi akuntansi.

PEMBAHASAN

Efektivitas penerapan akuntansi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku manajer dan pengambilan keputusan, termasuk pilihan sistem pengendalian. Oleh karena itu, budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam hal efektivitas praktik akuntansi seperti: Integrasi informasi keuangan, penyusunan laporan, penyebaran laporan keuangan dan informasi akuntansi yang andal (Hanpuwadal, Nupakorn dan Ussahawanitchakit, Phapruke, 2010). Fenomena dalam budaya organisasi adalah sebagian karyawan belum memahami empat nilai yang ada dalam perusahaan khususnya mengenai kerjasama tim. Karyawan lebih suka bekerja secara individu dibandingkan berkelompok. Sulit bagi karyawan untuk mempertahankan budaya kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Faktor kinerja tidak hanya berasal dari budaya kerja yang dijalankan dengan baik, namun ketekunan karyawan dalam suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan apa pun. Bekerja keras untuk mencapai kinerja puncak merupakan prasyarat penting bagi kesuksesan bagi semua orang. Jika keberhasilan lahiriah ditentukan oleh ada tidaknya etos kerja, maka keberhasilan rohani terutama ditentukan oleh sikap mental dan nilai-nilai.

Oleh karena itu, etos kerja bisa berubah menuju kesuksesan. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan norma-norma yang disepakati bersama dan dipegang teguh oleh anggota suatu organisasi, yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dan menunjang tercapainya tujuan organisasi melalui penggunaan metrik yaitu aturan yang berlaku, nilai-nilai

yang dianut, dan keyakinan bersama. Para ahli perilaku dan manajemen organisasi percaya bahwa hubungan antara budaya organisasi dan keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat erat kaitannya. Kinerja karyawan dikatakan tinggi bila jumlah pekerjaan yang ditentukan telah terselesaikan dan hasil kerja sebenarnya lebih tinggi dari keluaran yang ditetapkan perusahaan. Karena tuntutan tersebut berada di luar kendali setiap karyawan, maka timbullah ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka kinerja karyawan akan menurun. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya perusahaan.

Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang meresap dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan suatu perusahaan pada umumnya adalah suatu organisasi, hasil kerjasama beberapa orang yang membentuk suatu kelompok atau unit koperasi yang unik. Pada pembahasan berikut ini yang dimaksud dengan budaya organisasi akan diartikan atau disamakan dengan budaya perusahaan. Budaya perusahaan juga mengacu pada budaya suatu organisasi yang menjalankan kegiatan bisnis. Oleh karena itu, istilah budaya organisasi dan budaya perusahaan digunakan secara bergantian oleh para pemerhati penelitian ini. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang dianut sepanjang waktu dan disepakati serta ditaati oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan solusi. Permasalahan organisasi dalam budaya organisasi terjadi dengan adanya sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dalam diri para anggota yang menjiwai setiap orang dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan juga jiwa anggota organisasi (Kilmann et al., 1988).

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak kasat mata yang dapat mempengaruhi bagaimana orang-orang dalam suatu organisasi melakukan aktivitas kerjanya. Setiap orang dalam suatu organisasi secara tidak sadar menjadi sadar akan budaya yang berlaku pada organisasinya. Apalagi ketika Anda masih baru, Anda berusaha mempelajari apa saja yang dilarang dan apa saja yang wajib diterima di lingkungan kerja. Apa yang baik dan apa yang salah, apa yang benar dan apa yang salah. Dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di organisasi tempat Anda bekerja. Budaya organisasi disosialisasikan dan diinternalisasikan oleh anggota organisasi. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (1993) sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda-beda, maka sistem dan aktivitas yang ada dalam suatu organisasi harus mempunyai akar budaya yang kuat.
2. Menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat maka anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang menjadi ciri khas organisasi tersebut.
3. Mengutamakan tujuan bersama di atas kepentingan individu.
4. Memastikan stabilitas organisasi.

Kesatuan komponen-komponen organisasi yang dihubungkan oleh pemahaman budaya yang sama menciptakan keadaan organisasi yang relatif stabil. Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk tindakan dan perilaku pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam suatu organisasi harus ditanamkan pada setiap individu sejak dini;

Etika Profesi Akuntansi

Mengkomunikasikan nilai-nilai etika tidak terjadi dengan sendirinya. Internalisasi ini memerlukan waktu dan wadah. Saat yang tepat untuk hal ini adalah dalam perjalanan hidup setiap orang. Pendidikan adalah bagian dari momen ini. Padahal, momen ini sangat penting karena menurut Plato, "dunia pendidikan merupakan tempat yang sangat cocok bagi pembentukan kemanusiaan dan kemanusiaan". Oleh karena itu, momen ini harus dijadikan sebagai titik awal pembentukan kesadaran etis dengan menjadikan etika profesi sebagai bagian integral dalam pelatihan calon akuntan. Meskipun harus diakui bahwa pengajaran etika profesi tidak serta merta membuat peserta didik berperilaku etis, namun pengajaran ini akan meningkatkan pemahaman mereka tentang apa yang baik dan apa yang buruk dalam kesadaran profesi mereka di masa depan. Kemampuan ini memungkinkan Anda mengambil keputusan

yang tepat dan menemukan solusi atas permasalahan yang Anda hadapi di lapangan. Oleh karena itu, etika profesi setidaknya memberikan dasar untuk mentransmisikan pengetahuan dan mengevaluasi baik buruknya suatu tindakan. Dalam hal ini, apa yang dikatakan Socrates ada benarnya. Dengan kata lain, pengetahuan merupakan landasan bagi siswa dalam mengambil keputusan. Kemunculan dan perkembangan profesi akuntan di suatu negara sejalan dengan perkembangan perekonomian global saat ini (Rahayuningsih, 2002: 234). Profesional akuntansi memainkan peran penting dalam menyediakan informasi keuangan yang andal kepada pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, dan debitur, serta masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Kegiatan yang dilakukan auditor sebagai akuntan publik biasanya terdiri dari audit dan akuntansi, ada kegiatan konsultasi perpajakan dan manajemen.

Profesi akuntansi biasanya dianggap sebagai spesialisasi bersama dengan organisasi lain seperti Ikatan Dokter Indonesia (IDI). Agar suatu pekerjaan dapat disebut sebagai profesi, maka masyarakat dapat mempercayai hasil pekerjaan itu sebagai objek yang diperlukan dan sebagai pemangku kepentingan, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi. Prinsip Etika Profesi Akuntansi

a) Kewajiban Profesional

Dalam melaksanakan kewajiban profesionalnya, setiap anggota harus selalu memperhatikan pertimbangan moral dan profesional dalam segala kegiatan yang dilakukannya. Anggota juga harus tetap bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan anggota lainnya untuk memajukan profesi akuntansi, menjaga kepercayaan publik, memenuhi tanggung jawab profesional, dan menjalankan pengaturan mandiri. Melestarikan dan memperkuat tradisi profesi ini memerlukan upaya kolektif dari seluruh anggota.

b) Kepentingan Umum

Kepentingan umum profesi akuntansi, yang terdiri dari pelanggan, kreditor, pemerintah, pengusaha, karyawan, investor, komunitas bisnis dan keuangan, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya, dalam menjaga ketertiban operasional bisnis dan integritas akuntan. Perhatian utama auditor adalah untuk memperjelas kepada pengguna jasa akuntansi bahwa jasa akuntansi diberikan pada tingkat kinerja tertinggi dan sesuai dengan ketentuan etika yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja tersebut. Dan seluruh anggota berkomitmen untuk menghormati kepercayaan masyarakat, profesionalisme tingkat tinggi. Untuk menjaga dan meningkatkan kepercayaan masyarakat, setiap anggota harus menjalankan tugasnya dengan penuh integritas.

c) Integritas

Integritas mensyaratkan anggota untuk jujur dan terbuka tanpa mengorbankan kerahasiaan penerima manfaat. Pelayanan dan kepercayaan publik tidak bisa dikesampingkan oleh kepentingan swasta. Integritas menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, namun tidak melakukan kecurangan atau pengabaian prinsip.

d) Objektivitas

Objektivitas merupakan kualitas yang memberi nilai tambah terhadap pelayanan yang diberikan anggota. Prinsip objektivitas mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, bebas dari bias atau prasangka, dan bebas dari konflik kepentingan atau pengaruh pihak lain. Anggota firma hukum publik menyediakan layanan sertifikasi, perpajakan dan konsultasi bisnis. Yang lain melapor kepada kami, menyiapkan laporan keuangan, melakukan layanan audit internal, dan memegang peran keuangan dan manajemen di industri, pendidikan, dan pemerintahan. Kami juga melatih orang-orang yang ingin bekerja di profesi itu. Terlepas dari layanan atau peran mereka, anggota harus melindungi integritas pekerjaan mereka dan menjaga objektivitas.

e) Kompetensi dan Kepedulian Profesional

Setiap anggota wajib melaksanakan pelayanan profesional dengan kehati-hatian, kompetensi, dan integritas serta wajib menjaga pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi berarti mencapai dan mempertahankan tingkat pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan anggota memberikan layanan dengan mudah dan cerdas. Apabila

suatu tugas profesional melebihi kemampuan anggota atau perusahaan, maka anggota wajib berkonsultasi dengan klien atau menyerahkan tugas tersebut kepada pihak lain yang lebih kompeten. Setiap anggota bertanggung jawab untuk menentukan kompetensi mereka sendiri atau mengevaluasi apakah pelatihan, kebijakan, dan pertimbangan yang diperlukan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka lakukan.

f) Kerahasiaan

Setiap anggota wajib menghormati kerahasiaan informasi tentang klien atau pemberi kerja yang mereka terima melalui jasa profesional yang mereka berikan. Anggota dapat mengungkapkan Informasi Rahasia jika ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk melakukannya. Kewajiban kerahasiaan tetap berlaku bahkan setelah hubungan Anggota dengan Klien atau Penyedia Layanan berakhir.

g) Perilaku Profesional

Setiap anggota harus bertindak dengan cara yang sesuai dengan reputasi baik profesinya dan menghindari perilaku yang dapat mencemarkan nama baik profesinya. Kewajiban untuk menghindari perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik profesi harus dipenuhi oleh anggota sebagai wujud tanggung jawabnya terhadap penerima manfaat, pihak ketiga, anggota lain, pekerja, pengusaha dan masyarakat.

h) Standar Teknis

Jam Setiap anggota harus memberikan jasa profesional sesuai dengan standar teknis dan profesional yang relevan. Anggota wajib melaksanakan perintah dari penerima pelayanan berdasarkan pengetahuan profesionalnya dan dengan penuh kehati-hatian, dengan ketentuan perintah tersebut memenuhi prinsip integritas dan objektivitas. Standar teknis dan profesional yang harus dipatuhi oleh anggota adalah yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia.

Hubungan etika dan budaya organisasi merupakan bagian dari kompleksitas unsur budaya. Ada banyak faktor budaya lainnya juga. Norma, nilai, pandangan dunia, filsafat, seni, ilmu pengetahuan, ekonomi, selera, perilaku, sikap, tradisi dan adat istiadat setempat, bahkan agama dapat dilihat sebagai contoh yang memperjelas persoalan budaya. Anda tidak dapat menjadikannya cerita yang berbeda. Keduanya saling berkaitan dan saling melengkapi. Sebab, ketika suatu masyarakat menciptakan batasan dan aturan etika, maka secara alamiah hal tersebut didasarkan pada adat istiadat dan hukum yang berlaku di sana. Karena etika tidak selalu diterapkan, maka bisa saja terjadi kemunduran atau lunturnya nilai-nilai etika. Budaya diperlukan untuk membentuk atau menciptakan batasan etika baru. Karena budaya adalah adat istiadat yang berlaku pada masyarakat tertentu. Karena standar etika di sini adalah pantas atau tidak pantas, layak atau tidak layak, memalukan atau luhur. Memalukan atau tidaknya suatu hal, semuanya merupakan faktor budaya. Dan ini semua merupakan prasyarat untuk menghasilkan etika. Di sini dikatakan: Ketika kita menciptakan etika, kita juga menciptakan hukum.

Bagi orang-orang "terpelajar" yang mengikuti aturan hidup seperti kesopanan dan kekasaran, kelayakan dan ketidaklayakan, rasa malu dan tidak tahu malu, pantas dan tidak pantas, rasa malu dan mulia, ini adalah masalah yang penting dan sensitif, dan semua tindakan Tuhan dijaga ketat untuk menghindari pelanggaran etika. Itu tidak berbahaya. Oleh karena itu, jelas bahwa masyarakat membutuhkan budaya dan juga aturan etika untuk mengikuti perkembangan zaman. Untuk memenuhi kebutuhan ini, Anda perlu kreatif. Hal ini mungkin hanya menghasilkan etika sebagian saja, atau mungkin menghasilkan kebudayaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, budaya dan etika sangatlah erat kaitannya dan keduanya saling berhubungan. Kita dapat menyimpulkan bahwa poin-poin utama dari dokumen ini adalah: Keuntungan budaya organisasi:

- a. Membatasi perannya dalam membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sebab, setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda-beda sehingga harus ada akar budaya yang kuat dalam sistemnya. Begitu juga dengan aktivitas yang ada di dalamnya.
- b. Menimbulkan rasa identitas pada anggota. Dengan adanya budaya yang kuat maka anggota suatu organisasi akan merasa memiliki identitas yang unik bagi organisasinya.
- c. Prioritaskan tujuan Anda, bukan kepentingan pribadi Anda.

- d. Untuk menjaga stabilitas organisasi, komponen-komponen organisasi dihubungkan oleh pemahaman budaya yang sama, dan keadaan internal organisasi relatif stabil.

Mereka saling melengkapi dalam mempengaruhi perilaku antara individu dan kelompok, yang pada gilirannya menjadi perilaku organisasi dan mempengaruhi budaya organisasi. Ketika etika menjadi nilai dan keyakinan yang tertanam dalam budaya organisasi, maka etika tersebut dapat menjadi landasan kekuatan perusahaan dan pada akhirnya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Terdapat implikasi yang signifikan antara etika pribadi pada level kepemimpinan dengan perilaku etis dalam pengambilan keputusan. Kemampuan profesional untuk memahami dan merespons secara sensitif terhadap permasalahan etika profesional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, sosial budaya, dan masyarakat di mana mereka berada. Budaya perusahaan memberikan kontribusi besar terhadap perilaku etis. Menumbuhkan etika di lingkungan internal Anda akan membuat perusahaan Anda lebih baik. Budaya organisasi dan etika adalah dua konsep terkait erat yang saling mempengaruhi dalam banyak hal. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, perilaku, dan kebiasaan bersama yang membentuk lingkungan dalam suatu organisasi dan mempengaruhi perilaku orang-orangnya. Etika, di sisi lain, mengacu pada prinsip dan nilai yang memandu tindakan dan keputusan individu dan organisasi serta menentukan apa yang benar dan salah.

Budaya perusahaan menentukan perilaku etis dan menjadi dasar pengambilan keputusan yang etis. Budaya etika yang kuat dalam suatu organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Budaya perusahaan yang positif membantu mendorong perilaku etis dengan mendorong komunikasi terbuka, kepercayaan, dan transparansi. Ketika karyawan didorong untuk berbicara secara terbuka dan jujur, mereka merasa dihargai dan dihormati, sehingga meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Selain itu, budaya etis yang kuat dapat berkontribusi pada lingkungan yang mendukung keputusan etis. Ketika etika tertanam dalam budaya organisasi, karyawan cenderung lebih sadar akan masalah etika dan memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana menghadapi dilema etika. Hal ini membantu mencegah perilaku tidak etis karena karyawan lebih sadar akan potensi konsekuensi dari tindakan mereka. Selain itu, budaya etis yang kuat membantu menciptakan budaya tanggung jawab karena karyawan lebih cenderung mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka ketika etika merupakan bagian integral dari budaya perusahaan.

Budaya perusahaan juga dapat berdampak signifikan terhadap reputasi organisasi. Budaya etika yang kuat dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan menjadikannya lebih menarik bagi calon karyawan, pelanggan, dan mitra. Ketika karyawan menyadari pentingnya etika dalam suatu organisasi, mereka cenderung mengambil tindakan yang berdampak positif pada organisasi. Hal ini membantu membangun kepercayaan dan keyakinan dengan para pemangku kepentingan. Sebaliknya, budaya etis yang lemah dapat menimbulkan perilaku tidak etis yang dapat berdampak negatif pada merek suatu organisasi. Budaya etika yang lemah dapat merusak hubungan dengan pemangku kepentingan dan menyebabkan menurunnya kredibilitas. Misalnya, ketika karyawan menyadari praktik tidak etis dalam suatu organisasi, mereka cenderung tidak mempercayai organisasi tersebut dan lebih cenderung mengambil tindakan yang berdampak negatif terhadap organisasi. Selain itu, budaya etika yang lemah dapat menyulitkan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan, karena organisasi dengan budaya etika yang kuat.

KESIMPULAN

Pengaruh budaya organisasi dan etika profesi akuntansi ini sangatlah kompleks dan beragam. Budaya etika yang kuat dapat secara positif mempengaruhi perilaku karyawan, mendorong pengambilan keputusan yang etis, dan meningkatkan reputasi organisasi. Sebaliknya, budaya etis yang lemah dapat menimbulkan perilaku tidak etis dan merusak reputasi organisasi. Ketika kedua unsur itu diterapkan dalam lingkungan pekerjaan akan berdampak positif dan menghasilkan kualitas kinerja yang bagus. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk menumbuhkan budaya etika yang kuat untuk mendorong perilaku bertanggung jawab dan memastikan keberhasilan organisasi.

REFERENSI

- Aldrian Victor Pangemanan, C. A. (2024). Suatu prinsip etika profesi akuntansi. CV. Mega Press Nusantara.
- Daniel Kartika Adhi, T. A. (2023). Etika Profesi Bidang Akuntansi . Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- Ersyafdi, I. R., & Ginting, R. (2023). COVID-19 dan Dampaknya terhadap Audit: Perspektif Auditor di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 16(1), 130-139.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Sari, E. N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap Good Governance. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 12(2).
- Suratman, A. (2014). Etika Bisnis dan Profesi (Konsep dan Implementasi. Jakarta Pusat: Mandala Naional Publishing.
- Surya, Josafat Eleazer. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Surabaya
- Situmorang, D. M., & Amin As'ad. (2022). Analisa Revaluasi Valuta Asing Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Unit Akuntansi Kuasa Bendahara Umum Negara-Daerah (Uakbun-D). *JMari*, 3(2), 128-139.
- Situmorang, D. M., & Al-Afgani, F. J. (2023). Implementation of System Digitalization in Payment and Deposit of Non-Tax Revenue from Minerals and Coal Resources. *Journal of Applied Management Research*, 3(1), 42-50. <https://doi.org/10.36441/jamr.v3i1.1546>
- Tumanggor, R. O. (2023). Buku ajar etika dalam psikologi . Jakarta.
- Wibowo. (2011). Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan unuk meningkatkan kinerja jangka panjang. jakarta.