
Interpretasi Manajer terhadap Etika Akuntansi di bawah Tekanan Target Kinerja

Eka Ferranika Islamiyah
Universitas Muhammadiyah Magelang
eferranika11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji interpretasi manajer terhadap etika akuntansi di bawah tekanan target kinerja dalam sistem pengendalian manajemen. Target kinerja *shipoko* digunakan untuk memotivasi manajer dan mengevaluasi kinerja organisasi; namun, tekanan kinerja yang berlebihan dapat menimbulkan dilema etis dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan akuntansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi bagaimana manajer menafsirkan, menegosiasikan, dan menerapkan etika akuntansi ketika menghadapi tuntutan kinerja. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan para manajer yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan, serta didukung oleh analisis dokumen. Data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola interpretasi etis dan penalaran manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer mengalami ketegangan etis yang signifikan di bawah tekanan kinerja dan cenderung menafsirkan etika akuntansi secara fleksibel dan situasional, bukan sebagai aturan yang bersifat absolut. Budaya organisasi, sistem pengendalian manajemen, dan nilai-nilai individu berperan penting dalam membentuk interpretasi etis. Penelitian ini berkontribusi pada literatur akuntansi dan manajemen dengan menyoroti dimensi perilaku dan interpretatif dari etika akuntansi, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam menyeimbangkan tujuan kinerja dengan akuntabilitas etis.

Kata kunci: Etika Akuntansi, Tekanan Target Kinerja, Sistem Pengendalian Manajemen, Interpretasi Manajerial, Studi Kualitatif

I. PENDAHULUAN

Dalam organisasi kontemporer, sistem target kinerja banyak diterapkan sebagai komponen integral dari mekanisme pengendalian manajemen untuk menyelaraskan perilaku manajerial dengan tujuan organisasi dan prioritas strategis. Target kinerja, baik finansial maupun non-finansial, umumnya digunakan untuk memotivasi manajer, mengevaluasi efektivitas manajerial, dan meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Target-target tersebut berfungsi sebagai tolok ukur yang menjadi dasar penilaian dan pemberian imbalan atas kinerja manajerial. Namun, meningkatnya persaingan, ketidakpastian pasar, serta tuntutan pemangku kepentingan yang semakin tinggi dapat menempatkan manajer di bawah tekanan yang signifikan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang terbatas. Dalam kondisi demikian, informasi akuntansi menjadi instrumen yang sangat krusial dalam mengukur, menafsirkan, dan membenarkan kinerja organisasi, sehingga semakin memperkuat implikasi etis dari keputusan-keputusan yang berkaitan dengan akuntansi [3].

Etika akuntansi memainkan peran yang fundamental dalam menjamin kredibilitas, transparansi, dan integritas informasi akuntansi yang digunakan dalam pengambilan keputusan organisasi. Praktik akuntansi yang etis dimaksudkan untuk membimbing manajer dalam menyusun, menyajikan, dan memanfaatkan informasi keuangan secara bertanggung jawab, adil, dan objektif. Prinsip-prinsip etis ini sangat penting untuk menjaga kepercayaan

para pemangku kepentingan serta mendukung keandalan sistem pengendalian manajemen. Namun demikian, standar etika sering kali menghadapi tantangan ketika manajer berada di bawah tekanan yang kuat untuk mencapai hasil kinerja yang berkaitan erat dengan insentif, kemajuan karier, atau bahkan keberlangsungan organisasi. Tekanan kinerja dapat mendorong manajer untuk terlibat dalam praktik akuntansi yang agresif, oportunistik, atau ambigu secara etis demi memenuhi target, mengelola persepsi, atau melindungi posisi profesional mereka di dalam organisasi [5].

Manajer menempati posisi yang sangat penting dalam menyeimbangkan tuntutan organisasi dengan tanggung jawab etis, karena mereka secara bersamaan bertanggung jawab atas pencapaian kinerja dan kepatuhan terhadap standar etika. Ketika target kinerja dipersepsikan tidak realistis, kaku, atau terlalu menuntut, manajer dapat mulai menafsirkan ulang batas-batas etika untuk membenarkan pilihan-pilihan akuntansi tertentu. Penafsiran ulang tersebut mencerminkan interaksi yang kompleks antara penilaian individu, budaya organisasi, dan sistem pengendalian manajemen. Karena praktik akuntansi bersifat melekat secara sosial, interpretasi etis tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal dan standar profesional, tetapi juga oleh rutinitas organisasi, perilaku rekan kerja, serta ekspektasi kinerja yang bersifat implisit. Oleh karena itu, pengambilan keputusan etis menjadi suatu proses yang dinamis yang dibentuk oleh faktor-faktor struktural dan kontekstual [9].

Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai etika akuntansi dan pengukuran kinerja sangat bergantung pada metode kuantitatif, dengan fokus pada isu-isu seperti kesadaran etis, tingkat kepatuhan, atau hubungan statistik antara insentif dan perilaku tidak etis [7]. Studi-studi tersebut telah memberikan kontribusi penting dalam memahami risiko etis dalam lingkungan yang berorientasi pada kinerja melalui identifikasi pola, korelasi, dan prediktor perilaku tidak etis. Namun, dengan menekankan indikator numerik dan hasil yang dapat diukur, pendekatan kuantitatif sering kali menyederhanakan perilaku etis dan mengabaikan proses-proses manusia yang kompleks dalam pembentukan keputusan etis. Akibatnya, etika kerap diperlakukan sebagai konstruk yang objektif dan stabil, terlepas dari konteks sosial dan organisasi tempat keputusan manajerial sebenarnya berlangsung.

Dalam praktiknya, pengambilan keputusan etis sangat melekat pada pengalaman sehari-hari, interaksi, dan proses penafsiran para manajer. Pendekatan kuantitatif cenderung kurang merepresentasikan dimensi subjektif dan interpretatif tersebut, karena jarang mampu menangkap bagaimana manajer memaknai prinsip-prinsip etika ketika dihadapkan pada tuntutan kinerja yang saling bertentangan. Etika, alih-alih dipahami sebagai variabel yang bersifat tetap, dapat dipandang sebagai fenomena yang dikonstruksi secara sosial dan terus-menerus dinegosiasikan dalam konteks organisasi tertentu. Oleh karena itu, perhatian terhadap eksplorasi bagaimana manajer menafsirkan etika akuntansi dalam praktik manajerial sehari-hari ketika menghadapi tekanan target kinerja masih relatif terbatas. Menjawab kesenjangan ini memerlukan pendekatan kualitatif yang mampu mengungkap makna, rasionalisasi, serta faktor-faktor kontekstual yang membentuk interpretasi etis dalam sistem pengendalian manajemen yang berorientasi pada kinerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajer menafsirkan etika akuntansi di bawah tekanan target kinerja dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan mengkaji persepsi, pengalaman, serta penalaran etis manajer, penelitian ini berupaya mengungkap makna yang dilekatkan manajer pada prinsip-prinsip etika dalam lingkungan yang berorientasi pada kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi literatur akuntansi dan manajemen dengan menyoroti dimensi perilaku, kontekstual, dan interpretatif dari etika akuntansi dalam sistem pengendalian manajemen. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam merancang mekanisme pengendalian kinerja yang mampu menyeimbangkan pencapaian hasil dengan akuntabilitas etis.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1 Etika Akuntansi

Etika akuntansi merujuk pada prinsip-prinsip moral dan standar profesional yang mengatur penyusunan, penyajian, dan penggunaan informasi akuntansi dalam organisasi. Prinsip-prinsip ini menekankan kejujuran, objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas untuk memastikan bahwa informasi keuangan merepresentasikan kinerja organisasi secara wajar dan tidak menyesatkan para pemangku kepentingan [2]. Praktik akuntansi yang etis sangat penting untuk menjaga kepercayaan investor, regulator, serta pengguna internal informasi akuntansi, sekaligus mendukung pengambilan keputusan manajerial yang sehat. Dengan mematuhi standar etika, manajer dan profesional akuntansi berkontribusi terhadap kredibilitas laporan keuangan dan efektivitas sistem pengendalian manajemen.

Namun, standar etika tidak selalu ditafsirkan atau diterapkan secara seragam dalam praktik. Pengambilan keputusan etis dalam akuntansi sering kali melibatkan pertimbangan dan diskresi, terutama pada area-area yang memberikan ruang bagi estimasi dan penafsiran manajerial. Akibatnya, perilaku etis dapat bervariasi antarindividu maupun antar konteks organisasi. Robbins dan Judge berpendapat bahwa perilaku etis dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, pengalaman profesional, serta tekanan situasional, sehingga etika merupakan fenomena yang bersifat kontekstual dan interpretatif, bukan semata-mata proses yang berbasis aturan [8]. Dalam lingkungan yang berorientasi pada kinerja, tekanan situasional tersebut dapat semakin memperumit interpretasi etis dan meningkatkan kemungkinan munculnya dilema etis dalam keputusan-keputusan yang berkaitan dengan akuntansi.

2.2 Tekanan Target Kinerja

Tekanan target kinerja muncul ketika manajer dituntut untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang tertanam dalam sistem penganggaran, evaluasi kinerja, dan skema insentif sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen organisasi. Target kinerja tersebut dirancang untuk memotivasi manajer, memusatkan perhatian pada prioritas strategis, serta meningkatkan efisiensi operasional. Namun, ketika target dipersepsikan terlalu menuntut, kaku, atau tidak selaras dengan realitas operasional, target tersebut dapat menimbulkan tekanan berlebihan yang memicu stres, konflik peran, dan perilaku manajerial yang disfungsional. Dalam kondisi demikian, manajer dapat mengalami penurunan sensitivitas etis seiring dengan meningkatnya urgensi untuk mencapai target, sehingga meningkatkan risiko terjadinya kompromi etis [3].

Ketika hasil kinerja berkaitan erat dengan imbalan finansial, promosi, atau kemajuan karier, manajer cenderung semakin memprioritaskan pencapaian hasil dibandingkan dengan proses etis yang digunakan untuk mencapainya. Studi empiris menunjukkan bahwa tekanan kinerja yang tinggi meningkatkan kemungkinan terjadinya manajemen laba dan praktik akuntansi agresif lainnya, ketika manajer berupaya merekonsiliasi prinsip-prinsip etika dengan ekspektasi organisasi dan tuntutan kinerja [5]. Kecenderungan ini mengindikasikan bahwa target kinerja, meskipun dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas dan pengendalian, secara tidak disengaja dapat menciptakan risiko etis dalam sistem pengendalian manajemen dengan mendorong perilaku yang melemahkan praktik akuntansi yang etis dan integritas organisasi dalam jangka panjang.

2.3 Sistem Pengendalian Manajemen dan Interpretasi Etis

Tekanan target kinerja muncul ketika manajer dituntut untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang tertanam dalam sistem penganggaran, evaluasi kinerja, dan skema insentif. Target-target tersebut dirancang untuk memotivasi manajer, memusatkan perhatian pada prioritas strategis, serta meningkatkan efisiensi organisasi. Namun, ketika target kinerja dipersepsikan terlalu menuntut atau tidak fleksibel, target tersebut dapat menimbulkan tekanan yang signifikan yang berujung pada stres, konflik peran, dan perilaku manajerial yang

disfungsional. Tekanan kinerja yang berlebihan telah dikaitkan dengan menurunnya sensitivitas etis, karena manajer dapat merasa terdorong untuk memprioritaskan pencapaian target dibandingkan dengan pertimbangan etis [3].

Ketika hasil kinerja berkaitan erat dengan imbalan finansial, promosi, atau kemajuan karier, manajer cenderung semakin menekankan pencapaian hasil dibandingkan dengan proses yang digunakan untuk mencapainya. Studi empiris menunjukkan bahwa tekanan kinerja yang tinggi meningkatkan kemungkinan terjadinya manajemen laba dan praktik akuntansi agresif lainnya, ketika manajer berupaya menyesuaikan prinsip-prinsip etika dengan ekspektasi organisasi dan tuntutan kinerja [5]. Kecenderungan ini menunjukkan bahwa target kinerja, meskipun dimaksudkan untuk meningkatkan pengendalian dan akuntabilitas, secara tidak disengaja dapat menciptakan risiko etis dalam sistem pengendalian manajemen dengan mendorong perilaku yang melemahkan praktik akuntansi yang etis.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi interpretasi manajer terhadap etika akuntansi di bawah tekanan target kinerja dalam konteks organisasi. Pendekatan kualitatif dipandang tepat karena penelitian ini bertujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai makna subjektif, proses penalaran etis, serta pengalaman kontekstual, bukan untuk menguji hubungan kausal atau mengukur variabel secara statistik. Dengan mengadopsi perspektif interpretatif, penelitian ini berupaya menangkap bagaimana manajer membangun makna atas isu-isu etika, menegosiasikan batas-batas etis, serta merespons tuntutan kinerja dalam lingkungan organisasi yang berorientasi pada kinerja. Perspektif ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi interpretasi etis sebagai suatu proses yang dinamis dan melekat secara sosial, yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, norma budaya, dan pengalaman manajerial [10].

Data dikumpulkan terutama melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan para manajer yang terlibat langsung dalam proses evaluasi kinerja, pelaporan keuangan, dan pengambilan keputusan manajerial. Penggunaan wawancara semi-terstruktur memungkinkan fleksibilitas dalam menggali pengalaman partisipan sekaligus memastikan bahwa isu-isu utama terkait etika dan kinerja tetap dibahas secara konsisten. Data wawancara dilengkapi dengan analisis dokumen, termasuk laporan kinerja, dokumen penganggaran, dan catatan sistem pengendalian manajemen, guna memberikan pemahaman kontekstual serta mendukung triangulasi data. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik, yang melibatkan tahapan sistematis berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman [11]. Untuk meningkatkan kredibilitas dan keterpercayaan temuan penelitian, triangulasi diterapkan dengan membandingkan data wawancara dengan bukti dokumenter serta mengidentifikasi pola-pola yang berulang di berbagai sumber data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer mengalami ketegangan etis yang signifikan ketika menghadapi tekanan target kinerja dalam lingkungan organisasi yang berorientasi pada kinerja. Target kinerja umumnya dipersepsikan sebagai ekspektasi formal yang kaku dan harus dicapai untuk menunjukkan kompetensi serta akuntabilitas manajerial. Banyak manajer menggambarkan target tersebut sebagai tolok ukur yang tidak dapat dinegosiasikan dan secara langsung memengaruhi evaluasi, pemberian insentif, serta perkembangan karier. Akibatnya, target kinerja sangat membentuk perilaku dan proses pengambilan keputusan manajerial, sering kali menempatkan manajer pada situasi di mana pertimbangan etis harus dihadapkan dengan tuntutan organisasi.

Dalam kondisi tekanan kinerja yang meningkat, manajer cenderung menafsirkan etika akuntansi secara lebih fleksibel dan situasional. Prinsip-prinsip etika tidak dipandang sebagai aturan yang bersifat absolut atau tetap, melainkan sebagai pedoman yang dapat disesuaikan dengan keterbatasan konteks yang dihadapi. Manajer sering kali membenarkan fleksibilitas ini dengan menekankan kompleksitas lingkungan bisnis serta kebutuhan akan pertimbangan manajerial dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan akuntansi. Penafsiran yang fleksibel tersebut memungkinkan manajer untuk merekonsiliasi standar etika dengan realitas praktis dalam mencapai target kinerja, khususnya ketika target dipersepsikan tidak realistis atau ditetapkan secara eksternal.

Temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk cara manajer menafsirkan etika akuntansi. Dalam organisasi yang lebih menekankan pencapaian kinerja dibandingkan dengan proses etis, manajer cenderung memandang praktik akuntansi yang ambigu secara etis sebagai sesuatu yang dapat diterima atau bahkan diharapkan. Budaya yang sangat berorientasi pada kinerja dapat secara implisit menyampaikan bahwa hasil lebih dihargai dibandingkan dengan kepatuhan terhadap prosedur etis. Akibatnya, manajer dapat menginternalisasi keyakinan bahwa pencapaian target membenarkan keputusan-keputusan akuntansi tertentu yang dalam kondisi lain akan dipandang sebagai tidak etis atau dipertanyakan secara moral.

Sebaliknya, organisasi yang secara eksplisit mempromosikan nilai-nilai etis melalui kebijakan formal, perilaku pimpinan, dan pelatihan etika cenderung mendorong interpretasi etis yang lebih konsisten di kalangan manajer. Dalam lingkungan seperti ini, manajer melaporkan adanya dukungan yang lebih besar untuk tetap mematuhi prinsip-prinsip etika akuntansi, bahkan ketika menghadapi tekanan kinerja yang intens. Norma-norma etis yang tertanam dalam budaya organisasi berfungsi sebagai penyeimbang terhadap tuntutan kinerja, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kompromi etis. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mekanisme pengendalian informal yang penting dalam memengaruhi perilaku etis.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer sering menggunakan strategi rasionalisasi untuk merekonsiliasi kekhawatiran etis dengan tuntutan kinerja. Strategi tersebut antara lain dengan menekankan keberlangsungan organisasi, menggambarkan praktik yang dipertanyakan secara etis sebagai penyesuaian yang bersifat sementara atau kecil, serta meminimalkan persepsi terhadap dampak negatif dari tindakan mereka. Manajer juga dapat mengatribusikan tanggung jawab kepada tekanan eksternal seperti persaingan pasar, ekspektasi pemegang saham, atau arahan dari manajemen puncak. Melalui rasionalisasi ini, manajer mampu membenarkan tindakan mereka sekaligus mempertahankan citra diri sebagai profesional yang etis dan bertanggung jawab.

Temuan penting lainnya dari penelitian ini berkaitan dengan peran nilai-nilai individu dan pengalaman manajerial dalam membentuk interpretasi etis. Manajer yang memiliki nilai etika pribadi yang kuat atau yang sebelumnya pernah menghadapi dilema etis cenderung menunjukkan resistensi yang lebih besar terhadap tekanan target kinerja. Manajer-manajer tersebut sering mengandalkan prinsip moral internal dan integritas profesional ketika mengambil keputusan yang berkaitan dengan akuntansi, sehingga mampu menjaga konsistensi etis meskipun berada dalam situasi dengan tekanan tinggi. Dengan demikian, nilai-nilai pribadi berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang memoderasi pengaruh tuntutan kinerja terhadap perilaku etis.

Namun demikian, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pengalaman manajerial tidak selalu menjamin konsistensi etis. Manajer yang lebih berpengalaman sering kali memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menggunakan diskresi akuntansi dan pertimbangan profesional. Meskipun kepercayaan diri ini dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih matang dan seimbang, hal tersebut juga berpotensi meningkatkan kecenderungan terjadinya praktik yang ambigu secara etis ketika manajer meyakini bahwa

mereka mampu membenarkan atau mengelola konsekuensi dari tindakan mereka. Dalam kondisi seperti ini, pengalaman justru dapat memfasilitasi penafsiran ulang batas-batas etika, alih-alih memperkuat kepatuhan yang ketat terhadap prinsip-prinsip etis.

Interaksi antara moralitas pribadi, pertimbangan profesional, dan faktor-faktor situasional semakin menegaskan kompleksitas interpretasi etis dalam lingkungan yang berorientasi pada kinerja. Manajer secara terus-menerus menilai pertimbangan etis dalam kaitannya dengan ekspektasi organisasi, evaluasi kinerja, serta keterbatasan kontekstual yang dihadapi. Oleh karena itu, keputusan etis jarang diambil secara terpisah; sebaliknya, keputusan tersebut muncul melalui proses negosiasi yang berkelanjutan antara nilai-nilai individu dan tekanan eksternal yang melekat dalam sistem pengendalian manajemen. Proses dinamis ini mencerminkan sifat perilaku etis yang tertanam secara sosial dalam organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa etika akuntansi ditafsirkan secara dinamis, bukan diterapkan secara seragam di berbagai konteks manajerial. Interpretasi etis muncul dari interaksi antara tekanan target kinerja, sistem pengendalian manajemen, budaya organisasi, dan nilai-nilai individu. Dengan demikian, etika akuntansi bukanlah prinsip yang bersifat statis dan bekerja secara terpisah dari konteks, melainkan terus-menerus dinegosiasikan oleh manajer ketika mereka menavigasi tuntutan kinerja dan tuntutan etis yang saling bersaing. Interpretasi yang dinamis ini menegaskan pentingnya memahami perilaku etis sebagai proses yang dikonstruksi secara sosial dan bergantung pada konteks dalam sistem pengendalian manajemen, khususnya dalam lingkungan organisasi yang berorientasi pada kinerja.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa interpretasi manajer terhadap etika akuntansi sangat dipengaruhi oleh tekanan target kinerja dalam sistem pengendalian manajemen. Target kinerja, meskipun dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi, sering kali menimbulkan ketegangan etis yang mendorong manajer untuk menafsirkan prinsip-prinsip etika secara fleksibel dan situasional. Alih-alih memandang etika akuntansi sebagai aturan yang bersifat absolut, manajer cenderung memperlakukannya sebagai pedoman yang dapat disesuaikan dan dibentuk oleh ekspektasi organisasi, norma budaya, serta tuntutan kinerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa interpretasi etis bukanlah proses yang statis atau seragam, melainkan merupakan hasil dinamis dari interaksi antara nilai-nilai individu, budaya organisasi, dan mekanisme pengendalian yang berorientasi pada kinerja. Penelitian ini berkontribusi pada literatur akuntansi dan manajemen dengan menyoroti dimensi perilaku dan interpretatif dari etika akuntansi dalam lingkungan organisasi yang didorong oleh kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi merancang sistem pengendalian manajemen yang mampu menyeimbangkan tujuan kinerja dengan akuntabilitas etis. Target kinerja perlu dilengkapi dengan standar etika yang jelas, kepemimpinan yang beretika, serta komunikasi terbuka mengenai dilema etis yang dihadapi para manajer. Penyediaan pelatihan etika dan penciptaan budaya organisasi yang suportif dapat membantu manajer dalam menghadapi tekanan kinerja tanpa mengorbankan prinsip-prinsip etika. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian mengenai interpretasi etis dilakukan pada berbagai konteks organisasi, industri, atau tingkat manajerial yang berbeda, serta mengadopsi pendekatan komparatif atau longitudinal guna memahami secara lebih mendalam bagaimana interpretasi etis berkembang dari waktu ke waktu di bawah tekanan kinerja yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. H. Garrison, E. W. Noreen, and P. C. Brewer, *Managerial Accounting*, 15th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill Education, 2018.

- [2] K. R. Subramanyam, *Financial Statement Analysis*, 11th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill Education, 2014.
- [3] R. N. Anthony and V. Govindarajan, *Management Control Systems*, 13th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill Education, 2017.
- [4] C. Drury, *Management and Cost Accounting*, 9th ed. Andover, UK: Cengage Learning, 2015.
- [5] R. Simons, *Levers of Control: How Managers Use Innovative Control Systems to Drive Strategic Renewal*. Boston, MA, USA: Harvard Business School Press, 1995.
- [6] S. J. Hall, *Management Accounting*, 4th ed. London, UK: McGraw-Hill Education, 2013.
- [7] I. M. Pandey, *Financial Management*, 11th ed. New Delhi, India: Vikas Publishing House, 2015.
- [8] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. Boston, MA, USA: Pearson Education, 2017.
- [9] J. Burns and R. Scapens, "Conceptualizing management accounting change," *Management Accounting Research*, vol. 11, no. 1, pp. 3–25, 2000.
- [10] J. W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 4th ed. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 2013.
- [11] M. B. Miles, A. M. Huberman, and J. Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 2014.