

PSIKOLOGI SOSIAL DALAM PENELITIAN AKUNTANSI MANAJEMEN

Muh. Kafrawi Yunus

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa

Email: kafrawi.yunus@bosowa.co.id

ABSTRACT

Social Psychology been very meaningful in its application for a performance management accounting for progress and greatness of a company through the theories that relate to the motivation and information supported with its preliminary theory/derivatives is very meentukan for the passage of a health care company. These writings reveal theory of levels of Aspiration, PenetapanTujuan Theory, a theory of cognitive dissonance Theory, Organizational Considerations, the theory of Attribution Theory, Expectancy, and the theory of Person-environment Fit, all of which support the anticipation of those effects in companies that can degrade the performance of the company.

This article concludes that the practice of management accounting judgment and decisions affect not only by providing information, but also by influencing how boundedly rational individuals search and process this information and mentally represent their organization and environment.

Keywords: *management accounting, social psychology, motivation, performance*

A. PENDAHULUAN

Sebagai ilmu yang mempelajari pikiran manusia dalam hal ini sikap yang meliputi kognisi dan motivasi, serta perilaku yang meliputi tindakan dan komunikasi, psikologi sangat dibutuhkan dalam memecahkan masalah-masalah kemanusiaan. Akuntansi manajemen merupakan salah satu item persoalan yang seringkali dikaji dari perspektif psikologi, meskipun teori ilmu sosial lain juga sering digunakan dalam penelitian akuntansi manajemen. Tujuannya untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku,

psikologi berbeda dari mereka dalam memfokuskan pada individu daripada perilaku organisasi dan sosial dan fenomena subjektif seperti representasi mental daripada fenomena obyektif seperti harga pasar dan kuantitas atau ukuran organisasi dan teknologi.

Secara keseluruhan dapat digambarkan bahwa mengenai efek praktek akuntansi manajemen pada pikiran dan perilaku manusia. Disini memberikan gambaran selektif bagaimana teori psikologi yang digunakan dalam penelitian tentang

praktek akuntansi manajemen. Ini pertama kali menggambarkan tiga strategi yang digunakan dalam psikologi berbasis penelitian untuk mengkarakterisasi efek praktek akuntansi manajemen pada pikiran dan perilaku manusia. Kemudian menjelaskan tiga bentuk model kausal untuk mewakili hubungan antara praktik akuntansi manajemen dan penyebabnya atau efek. Akhirnya, menyediakan pengenalan singkat dari ke tiga bagian berikut pada teori psikologi.

Hubungan yang diharapkan antara konstruksi dalam teori sering direpresentasikan sebagai bentuk model kausal dengan konstruksi dioperasionalkan sebagai variabel. Sebagian besar model kausal yang digunakan dalam penelitian akuntansi manajemen searah: yaitu, jika mereka mewakili kesulitan anggaran yang mempengaruhi kinerja, mereka menganggap kinerja yang tidak juga mempengaruhi kesulitan sasaran anggaran. Sebagian besar model kausal juga adalah linear: yaitu, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak tergantung pada tingkat variabel independen. (Luft & Shields (2006) untuk diskusi lebih lanjut bentuk model kausal). Untuk setiap dari tiga

jenis efek yang diidentifikasi di atas (yang berbeda, efek yang lebih baik, atau optimal), peneliti dapat mewakili hubungan kausal searah yang menghasilkan efek dalam tiga cara, yang menyiratkan tiga bentuk yang berbeda kausal-model: aditif, interaksi, dan intervensi-variabel model.

Model aditif mengasumsikan bahwa efek dari variabel akuntansi manajemen tertentu (misalnya, penganggaran partisipatif, anggaran berbasis insentif) dapat dipahami secara terpisah dari variabel akuntansi manajemen lainnya dan faktor lain yang mungkin mempengaruhi pikiran individu dan perilaku. Terdapat tiga teori mneyangkut hal tersebut adalah Teori Kognitif, Motivasi, dan Psikologi Sosial.

B. PEMBAHASAN

Bahasan ini mengasumsikan perilaku yang tergantung pada 'representasi mental, yang dapat berbeda dalam cara penting dari indikator tujuan dari individu-individu, lingkungan atau kesejahteraan. "Representasi kognitif ... bertindak sebagai lingkungan yang efektif yang membangkitkan motif dan emosi, dan panduan perilaku terbuka terhadap target atau tujuan "(Baldwin, 1969: 326) Efek dari jenis tertentu dari praktik akuntansi manajemen pada

individu 'perilaku dapat bergantung bagaimana dimengerti praktik seperti seberapa baik individu dapat membentuk representasi mental yang dapat digunakan dan hubungkan ke representasi lainnya mental, dan bagaimana merangsang perhatian individu, kognisi, dan / atau motivasi.

Adalah Argyris (1952, 1953) dengan konsep-konsep dari hubungan manusia dan dinamika kelompok untuk menyelidiki bagaimana konteks sosial mempengaruhi pikiran karyawan dan perilaku, khususnya, motivasi dan hubungan interpersonal. Argyris menyoroti bagaimana motivasi penting dan masalah psikologi sosial adalah untuk praktik akuntansi manajemen. Disinilah Teori Psikologi telah digunakan untuk praktik study akuntansi manajemen.

Terlebih dahulu terdapat penelitian yang berpengaruh, Penelitian ini lebih menyoroti pentingnya teori psikologi dalam menjelaskan dan memprediksi efek dari praktik akuntansi manajemen. Stedry (1960) menggunakan konsep-konsep dari teori motivasi untuk menyelidiki efek dari kesulitan tujuan anggaran pada kinerja individu, dan Hopwood (1972) menggunakan konsep-konsep dari teori psikologi sosial untuk

mempelajari bagaimana menggunakan atasan 'informasi akuntansi untuk mengevaluasi bawahan bawahan pengaruh 'stres dan hubungan dengan karyawan lainnya.

Penelitian akuntansi manajemen terutama bergantung pada teori dari tiga subbidang kognitif, motivasi, dan psikologi sosial. Psikologi kognitif adalah studi tentang proses psikologis yang mempengaruhi pemikiran manusia, termasuk perhatian, pengetahuan, penilaian, keputusan, dan belajar. Psikologi motivasi menyelidiki empat proses psikologis yang mempengaruhi perilaku gairah, arah, intensitas, dan ketekunan usaha. Psikologi sosial berkaitan dengan bagaimana orang lain mempengaruhi pikiran individu dan perilaku, dan termasuk orang pemahaman (kognisi sosial, atribusi, kesan orang), sikap dan pengaruh sosial, dan interaksi sosial dan hubungan.

Apa yang telah dipelajari dari penggunaan kognitif, motivasi, dan teori-teori psikologi sosial tentang efek dari praktik akuntansi manajemen dapat diringkas di bawah judul efek motivasi dan informasi.

Jika membaca pendapat Stedry (1960) bahwa dalam praktek akuntansi manajemen efek motivasi bergantung

bagaimana mereka mempengaruhi representasi mental individu hasil dan manfaat melalui proses psikologis dan negara-negara seperti penetapan tujuan, tingkat aspirasi, stres, dan keadilan keyakinan. Berarti tidak hanya tergantung pada bagaimana praktek-praktek mempengaruhi hasil obyektif diukur dan manfaat. Membaca Stedry lebih lanjut terungkap sebuah contoh dimana tujuan anggaran yang sulit memotivasi peningkatan kinerja jika sudah diatur sebelum individu memilih tingkat aspirasi, karena cenderung untuk mempengaruhi pilihan mereka, tetapi tujuan anggaran yang sama tidak sulit memotivasi peningkatan kinerja jika sudah diatur setelah individu memilih (biasanya lebih rendah) aspirasi tingkat, karena mereka mewakili mental sebagai konsisten dengan pilihan mereka dan dengan demikian tidak dapat diterima atau tidak masuk akal.

Adapun Luft & Shields (2001) berpendapat efek informasi praktek akuntansi manajemen bergantung pada bagaimana boundedly individu rasional menggunakan heuristik untuk mencari dan memproses informasi ini, bagaimana praktek akuntansi manajemen yang mempengaruhi pilihan dan penggunaan tersebut heuristik, dan bagaimana

manajemen praktek akuntansi mempengaruhi cara individu membentuk dan menggunakan representasi mental organisasi mereka dan lingkungan. Ini berarti (jika menyimak Luft & Shields) bahwa efek informasi tidak hanya tergantung pada informasi bahwa praktik-praktik menyediakan misalnya, memanfaatkan dibandingkan membebaskan berwujud mempengaruhi seberapa akurat individu menilai hubungan antara pengeluaran tidak berwujud dan keuntungan dari laporan internal, karena sangat berpengaruh alokasi perhatian: ketika berwujud dibebankan, individu mengalokasikan lebih memperhatikan efek keuntungan saat ini dan karena itu kurang akurat dalam menilai efek jangka panjang.

Bab ini dimaksudkan untuk menjadi pengantar teori psikologi yang telah terbukti berguna dalam penelitian akuntansi manajemen. Teori Setiap disajikan dan dianalisis dalam konteks akuntansi manajemen penelitian terpilih yang telah menggunakan teori. Karena tidak mungkin untuk menyajikan gambaran lengkap dan analisis setiap teori, bab ini termasuk referensi untuk literatur psikologi untuk membimbing peneliti yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang setiap teori tertentu.

Akuntansi Manajemen dan Pengaruhnya

Penelitian dapat menggunakan teori psikologi dapat digunakan dalam menjelaskan penyebab dan efek dari praktik akuntansi manajemen. Penggunaan teori psikologi tentang efek dari praktik akuntansi manajemen pada pikiran individu dan perilaku dapat dilakukan sebagai misal pada efek dari kesulitan tujuan anggaran terhadap motivasi. Dibalik daripada itu penelitian dapat menyelidiki efek dari pikiran dan perilaku manusia pada praktik akuntansi manajemen sebagai misal efek dari proses penilaian heuristik pada kesulitan sasaran anggaran.

Satu strategi penelitian yang perlu dilakukan adalah dalam hal pendekatan modal, yakni meneliti efek dari praktik akuntansi manajemen pada individu 'pikiran dan perilaku, tetapi strategi yang sama juga bisa digunakan untuk meneliti efek dari pikiran dan perilaku individu pada praktek akuntansi manajemen.

Terdapat tiga strategi mengkarakterisasi efek praktik akuntansi manajemen pada pikiran individu dan perilaku, yakni:

1. Efek yang berbeda,
2. Efek yang lebih baik, dan
3. Efek yang optimal

Efek yang berbeda menunjukkan strategi penelitian menggunakan teori psikologi untuk menjelaskan dan memprediksi perbedaan dalam proses mental dan negara dan perilaku karena perbedaan dalam praktik akuntansi manajemen. Tentu saja strategi ini mengalami keterbatasan yakni tidak memberikan informasi tentang akuntansi manajemen yang lebih baik atau apakah alternatif yang lebih baik adalah yang optimal dengan memperhatikan beberapa hasil yang diinginkan.

Menyimak uraian peneliti tentang strategi penelitian efek yang lebih baik menggunakan teori psikologi (dan mungkin teori psikologi non psikologi) untuk menjelaskan dan memprediksi mana dari dua atau lebih praktik akuntansi manajemen hasil dalam proses mental yang lebih baik, negara, dan / atau perilaku sesuai dengan kriteria yang dipilih. Disini dapat diberikan contoh dengan memprediksi dan menemukan bahwa individu dengan memberikan umpan balik hasil patokan keuntungan yang lebih tinggi daripada tidak memberikan umpan balik (*Briers et al, 1999*).

Strategi model ketiga yakni strategi penelitian efek yang optimal menilai seberapa jauhkah praktik

akuntansi manajemen mendukung proses mental yang optimal dan negara (misalnya, revisi probabilitas optimal) dan perilaku (misalnya, utilitas pilihan upaya memaksimalkan atau pembelian informasi). *Lewis et al.* (1983) menggunakan eksperimen laboratorium untuk mengidentifikasi heuristik kognitif proses individu gunakan untuk membuat keputusan varians penyelidikan. Ini untuk melihat penelitian efek optimal yang biasanya mengacu pada teori non-psikologi, akan tetapi biasanya dari ekonomi, riset operasi, atau statistik, untuk mengidentifikasi apa yang optimal dan untuk memperkirakan kerugian yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam meneliti praktik akuntansi manajemen banyak, peneliti harus melakukan penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan bukti tentang efek yang lebih baik atau berbeda dari praktik akuntansi manajemen tanpa bisa membandingkan efek dengan optimal. Demikian beberapa bandingan strategi.

Teori Psikologi: Kajian dalam Manajemen Akuntansi

Teori yang telah digunakan dalam penelitian akuntansi manajemen. Teori motivasi disajikan pertama, teori-teori psikologi sosial berikutnya, dan teori psikologi kognitif, yang paling terakhir digunakan, disajikan terakhir.

Teori Motivasi

Dalam banyak literatur seperti Kanfer (1990), Mitchell & Daniels (2003); Pinder (1998) menyimpulkan Motivasi itu terutama motivasi kerja terkait, biasanya dikonseptualisasikan sebagai terdiri dari beberapa proses psikologis yang mempengaruhi perilaku Mereka sepakat bahwa proses ini meliputi:

- Gairah-stimulasi atau inisiasi energi(tenaga) untuk bertindak, yang disebabkan oleh (tergantung teori) kebutuhan terisi dan drive (motivasi bawaan), penghargaan dan bala bantuan (motivasi eksternal), atau kognisi dan niat (misalnya, motivasi dari tujuan sengaja);
- Arah mana energi atau usaha diarahkan;
- Intensitas jumlah usaha yang dikeluarkan per unit waktu, dan
- Kegigihan durasi waktu yang usaha yang dikeluarkan.

Mitchell & Daniels (2003) dan Weiner (1989) menyebutkan bahwa asumsiilah yang mendasari sehingga teori-teori motivasi bervariasi di seluruh teori Hampir teori psikologi semua motivasi yang digunakan dalam penelitian stem akuntansi manajemen dari teori medan Lewin (Weiner, 1989),

yang memperkenalkan konsep-konsep yang penting untuk penelitian motivasi pada akuntansi manajemen, seperti tujuan, tingkat aspirasi, motivasi kekuatan, valensi (misalnya, nilai atau utilitas), dan harapan. Teori medan mengasumsikan bahwa ketika orang mengalami ketegangan karena kebutuhan atau keinginan yang belum terpenuhi (misalnya, belum mencapai sasaran anggaran), mereka mengaktifkan tujuan mengurangi ketegangan dan mengambil tindakan untuk melakukannya, mungkin dengan mengubah arah, intensitas, dan / atau kegigihan usaha mereka. Mencapai tujuan kemudian mengurangi ketegangan. Hal ini konsisten dengan asumsi hedonisme dan homeostasis dari psikoanalitik dan teori dorongan motivasi, yang mempengaruhi perkembangan teori medan pada tahun 1930 (Weiner, 1989).

Teori Motivasi dapat dilihat turunannya dalam teori-teori:

Teori Tingkat Aspirasi

Teori Tingkat aspirasi mengasumsikan, pertama, bahwa orang-orang termotivasi oleh keinginan untuk mengalami perasaan keberhasilan dan menghindari perasaan gagal, dan kedua, bahwa, "Persepsi melibatkan keberhasilan dan kegagalan subyektif,

bukan obyektif tingkat pencapaian." (Weiner, 1989:169). Perasaan keberhasilan atau kegagalan kemudian sangat dipengaruhi oleh apakah kinerja individu mencapai tingkat nya aspirasi, yang didefinisikan sebagai, "... tingkat kinerja masa depan dalam tugas yang seorang individu, mengetahui tingkat nya kinerja masa lalu dalam melakukan tugas itu, secara eksplisit menyanggupi untuk mencapai "(Frank, 1935: 119)..

Penelitian psikologi telah sering terfokus pada pengalaman masa lalu sebagai penentu tingkat individu aspirasi: biasanya, perasaan keberhasilan memimpin mereka untuk merevisi probabilitas keberhasilan mereka di masa depan atas dan mengatur tingkat yang lebih tinggi dari aspirasi di masa depan, sementara perasaan gagal memimpin mereka ke menetapkan tingkat yang lebih rendah dari aspirasi. Dalam pengaturan organisasi, bagaimanapun, praktik akuntansi manajemen dapat lain pengaruh penting pada tingkat individu aspirasi, dan dengan demikian pada kinerja.

Teori Penetapan Tujuan

Teori berasumsi bahwa penentu utama pilihan individu tujuan adalah kinerja masa lalu mereka dan kemampuan. Teori Penentuan tujuan

mengasumsikan bahwa tujuan individu dipilih secara sadar mempengaruhi motivasi mereka dengan salah satu dari empat mekanisme: tujuan membangkitkan upaya untuk mencapai tujuan; perhatian tujuan langsung dan upaya menuju tujuan, sasaran peningkatan ketekunan usaha, dan tujuan mempengaruhi tindakan tidak langsung dengan menyebabkan gairah tersebut, penemuan, dan/atau penggunaan tugas-relevan pengetahuan dan strategi (Locke & Latham, 2002; Mitchell & Daniels, 2003; Pinder, 1998). Penetapan tujuan teori berhubungan dengan tingkat teori aspirasi. Teori ini didasarkan pada teori medan Lewin, yang model individu sebagai menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut (Weiner, 1989).

Teori Disonansi kognitif

Individu ingin konsistensi antara kognisi mereka (misalnya, sikap, keyakinan, pengetahuan, pendapat) dan antara kognisi dan perilaku mereka, demikian asumsi dari teori ini. (Deutsch & Krauss, 1965; Festinger, 1957, Shaw & Costanzo, 1982). Ketika ada inkonsistensi, individu mengalami disonansi kognitif: negara permusuhan ketegangan kognitif yang mereka

inginkan untuk menghindari. Individu termotivasi untuk mengurangi ketegangan ini (dan untuk menghindari ketegangan meningkat), dan dengan demikian kembali ke keadaan konsistensi kognitif. Cara yang paling umum bagi orang untuk mengurangi ketegangan ini adalah untuk mengubah kognisi mereka sehingga kognisi mereka konsisten satu sama lain dan dengan perilaku mereka.

Teori Pertimbangan Organisasi

Beberapa teori yang berkaitan erat dengan teori ini antara lain teori ekuitas (Donovan, 2001; Gilliland & Chan, 2001; Pinder, 1998). Juga teori disonansi kognitif (Adams, 1963; Shaw & Costanzo 1982). Demikian pula teori keadilan organisasi yang mengasumsikan bahwa orang-orang terutama berkaitan dengan dua jenis keadilan: distributif dan prosedural.

Teori Harapan

Teori Harapan mengasumsikan bahwa individu memilih tindakan yang dimaksudkan, tingkat usaha, dan pekerjaan yang memaksimalkan kesenangan yang diharapkan dan meminimalkan rasa sakit yang diharapkan mereka, konsisten dengan hedonisme. Model teori harapan individu motivasi kekuatan sebagai fungsi dari harapan mereka (probabilitas subjektif

bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang pertama-tingkat seperti kinerja), perantaranya (probabilitas subjektif bahwa kinerja akan menghasilkan hasil yang tingkat kedua seperti gaji), dan valensi (orientasi afektif terhadap hasil tingkat kedua).

Teori Atribusi

Teori atribusi telah memberikan perhatian khusus pada anggapan perilaku penyebab yang bersifat internal (kemampuan, usaha) atau eksternal (tugas kesulitan, keberuntungan) kepada orang fokus, yaitu, orang yang perilakunya sedang diamati atau dievaluasi. Banyak studi telah menemukan bahwa orang cenderung fokus untuk atribut perilaku sendiri lebih penyebab eksternal, sementara orang lain cenderung atribut perilaku yang sama lebih penyebab internal, ini disebut bias aktor-pengamat. Bagi akuntansi manajemen hal ini penting karena mereka memberikan dasar untuk menjelaskan dan memprediksi bagaimana individu subjektif akan menjelaskan mengapa kinerja aktual dan dianggarkan berbeda.

Teori Person-Lingkungan Fit

Tuntutan lingkungan seperti kesulitan sasaran anggaran semakin melebihi kemampuan kinerja individu, penurunan fit dan mereka mengalami

stres (ketegangan) karena overload tugas dari tugas menuntut melebihi kemampuan kinerja mereka. Hal ini penting didasarkan pada teori medan Lewin dengan asumsi bahwa motivasi merupakan fungsi dari kesesuaian antara kemampuan kinerja individu dan lingkungannya (Caplan, 1983; Edwards, 1996; Van Harrison, 1978, 1985).

Sangat menarik ungkapan Shields et al. (2000) dengan memprediksi dan menemukan bahwa penganggaran partisipatif dengan kinerja pengaruh tiga jalur. Pertama, anggaran partisipatif meningkatkan perasaan berada dalam kendali, yang menurunkan stres, sehingga meningkatkan kinerja. Kedua, anggaran partisipatif mengurangi kesulitan tujuan anggaran, sehingga lebih mungkin bahwa tujuan tidak akan melebihi kemampuan kinerja individu. Ini pertandingan tujuan dan kemampuan mengurangi stres dan dengan demikian meningkatkan kinerja. Ketiga, penganggaran partisipatif meningkatkan anggaran berbasis insentif, yang diharapkan untuk membangkitkan dan fokus usaha, sehingga meningkatkan kinerja kemampuan, yang pada gilirannya kinerja meningkat. Semua terjadi karena efek stres berkurang.

Teori Psikologi Sosial

Orang lain di luar diri kita merupakan faktor berpengaruh pada perilaku dan pikiran individu, demikian menurut psikologi sosial. Bagaimana pikiran individu dan perilaku dipengaruhi oleh orang lain disinilah letak pemahaman berkait kognisi sosial, atribusi, kesan orang, sikap dan pengaruh sosial, dan interaksi sosial dan hubungan (Taylor et al, 2003.).

Teori Peran

Teori Peran mengasumsikan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh harapan peran dan norma-norma yang dipegang oleh orang lain tentang bagaimana individu dalam peran tertentu diharapkan untuk berperilaku (misalnya, supervisor, pekerja) (Deutsch & Krauss, 1965, Katz & Kahn, 1978; Shaw & Costanzo 1982).

Konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua konsep kunci dalam teori peran yang berkaitan dengan penelitian akuntansi manajemen. Konflik peran terjadi ketika individu dihadapkan dengan bertentangan harapan peran antar atau intra dan tidak mungkin bagi mereka untuk mematuhi semua harapan. Ambiguitas peran terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian tentang perilaku apa yang diharapkan dari

mereka. Peran konflik atau ambiguitas dapat meningkatkan stres, ketegangan, dan kecemasan yang timbul dari inkonsistensi kognitif, yang dapat menyebabkan mengatasi dan perilaku defensif, termasuk tindakan agresif dan komunikasi, perasaan bermusuhan terhadap orang lain, penarikan sosial, ketidakpuasan kerja, dan hilangnya rasa percaya diri, harga diri, kepercayaan interpersonal, dan menghormati orang lain, serta masalah fisiologis (Kahn et al., 1964). Hopwood (1972) menggunakan teori peran untuk menyelidiki bagaimana para manajer unggul 'penggunaan informasi anggaran dan kinerja untuk mengevaluasi manajer bawahan' kinerja mempengaruhi stres manajer yang terakhir 'yang berhubungan dengan pekerjaan, yang diasumsikan timbul dari ambiguitas peran dan konflik.

Teori Perbandingan Sosial

Seorang pakar bernama Frederickson (1992) menggunakan teori perbandingan sosial untuk memprediksi bagaimana upaya tugas relatif kinerja individu mempengaruhi umpan balik dan evaluasi, dengan memprediksi bahwa kompensasi berdasarkan evaluasi kinerja relatif, dibandingkan dengan pembagian keuntungan, isyarat individu untuk menjadi lebih kompetitif dan

mengerahkan usaha lebih, karena perbandingan membuat kinerja orang lain 'pada tugas menonjol. .

Teori perbandingan sosial mengasumsikan bahwa individu memiliki kebutuhan untuk akurat evaluasi diri, peningkatan diri, dan self-perbaikan kemampuan mereka, pendapat, kinerja, emosi, dan prestasi (Shaw & Costanzo 1982,. Taylor et al, 2003).

Teori Identitas Sosial

Asumsi yang dikembangkan dalam Teori identitas sosial ini bahwa individu mengkategorikan dunia sosial mereka dalam kelompok-(misalnya, tim kerja individu) dan kelompok luar (misalnya, kerja tim di organisasi lain). Mereka berasal dari identitas sosial mereka sebagai anggota kelompok, dan konsep-diri mereka tergantung pada bagaimana mereka mengevaluasi mereka dalam relatif kelompok untuk kelompok lain (Tajfel, 1982). .

Towry (2003) menggunakan teori identitas sosial sebagai dasar untuk memprediksi efektivitas dua sistem pemantauan bersama dan insentif dalam lingkungan kerja tim. Ketika identitas tim yang kuat, anggota tim lebih mungkin untuk berperilaku kooperatif dengan cara yang terbaik bagi tim mereka.

C. KESIMPULAN

Penerapan teori psikologi khusus yang diterapkan dalam penelitian akuntansi manajemen yakni teori psikologi sosial dapat dilihat salah satunya pada efek motivasi dan informasi dari praktek akuntansi manajemen.

Tema umum dalam literatur ini adalah efek dari titik referensi (misalnya, tujuan anggaran) dan efek dari konflik internal atau inkonsistensi antara representasi mental dan perilaku. Teori penetapan tujuan, tingkat aspirasi teori, teori keadilan organisasi, dan teori prospek semua mengusulkan bahwa motivasi tergantung pada perbandingan antara hasil aktual atau mungkin dan titik acuan ditentukan oleh representasi mental individu dari tugas.

Mungkin dapat dikaji titik rujuknya yang sering dipengaruhi oleh praktek akuntansi manajemen. Teori aspirasi dan penetapan tujuan, titik referensi adalah diri mengatur atau dikenakan dan diterima tujuan, seperti sasaran anggaran (Hirst & Lowy, 1990, Kenis, 1979; Ste-kering, 1960). Dalam teori keadilan organisasi dan teori perbandingan sosial, titik acuan adalah individu hasil percaya bahwa mereka harus menerima atau hasil dari individu-individu lain yang relevan, misalnya,

kinerja orang lain pada tugas yang sama (evaluasi kinerja relatif) (Frederickson, 1992) atau sasaran anggaran yang memenuhi beberapa norma sosial keadilan (Libby, 2001).

Dalam teori prospek, titik referensi sering apa praktek akuntansi manajemen menunjukkan sebagai status quo (misalnya, gaji pokok) (Luft, 1994). Dalam teori Disonansi kognitif, teori peran, dan teori lingkungan cocok untuk semua orang mengidentifikasi efek motivasi yang timbul dari keinginan individu untuk konsistensi antara representasi mental dan perilaku.

Teori disonansi kognitif memprediksi bahwa individu sekali telah memilih tujuan seperti sasaran anggaran dan mental merepresentasikannya sebagai sebuah pilihan yang baik, mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut tidak hanya oleh daya tarik penghargaan eksternal, tetapi juga karena mencapai tujuan tersebut konsisten dengan representasi mental yang positif pilihan mereka (dan mungkin dari diri mereka sendiri), sedangkan kegagalan dapat memberikan permusuhan, representasi negatif bertentangan (Tiller, 1983). Praktek akuntansi manajemen (Hopwood, 1972; Shields et al, 2000) dimisalkan pada anggaran berbasis

evaluasi dapat menghasilkan tingkat lebih rendah dari motivasi dengan mendukung representasi bertentangan atau ambigu tanggung jawab individu yang menyebabkan stres, ketidakpuasan, atau kehilangan harga diri, rasa kontrol, dan kepercayaan interpersonal.

Praktek akuntansi manajemen mempengaruhi penilaian dan keputusan tidak hanya dengan memberikan informasi, tetapi juga dengan mempengaruhi seberapa boundedly pencarian rasional individu dan memproses informasi ini dan mental mewakili organisasi mereka dan lingkungan.

Praktek Akuntansi manajemen dapat mempengaruhi bagaimana informasi diwakili mental dan terkait dengan informasi lain dalam memori, dan representasi mental individu dan hubungan pada gilirannya mempengaruhi perolehan dan penggunaan informasi tambahan.

Juga praktek Akuntansi manajemen dapat mempengaruhi pencarian heuristik informasi individu dan gunakan untuk sejauh bahwa pemilihan dan penataan informasi akuntansi manajemen konsisten dengan penggunaan efektif heuristik untuk pencarian informasi dan penggunaan.

Seberapa lengkap dan konsisten pencarian individu laporan kinerja tanggung jawab pusat 'tergantung pada apakah laporan itu mencakup sejumlah kecil pusat tanggung jawab dengan sejumlah besar ukuran kinerja untuk masing-masing (yang mengakibatkan pencarian yang lebih lengkap dan konsisten) atau sejumlah besar tanggung jawab pusat dengan sejumlah kecil ukuran kinerja untuk masing-masing (pencarian kurang lengkap dan konsisten) (Shields, 1980, 1983). Dengan demikian, hal itu telah menjadi semakin jelas bahwa teori multiple berpotensi relevan untuk setiap praktik manajemen yang diberikan akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, 2001, *Management Accounting*, Prentice Hall Carter.
- Anthony, Robert N, and Vijay Govindarajan. 1995. *Management Control System*, 10th Edition, New York : Mc Graw Hill
- Baiman. S. Agency Research in Managerial Accounting: A Second Look. Accounting Organizations and Society. 1990. 241 – 371
- Brewer, Garrison, and Eric W Noreen. 2002. *Introduction to Managerial Accounting*, 2nd Edition. MC Graw – Hill, New York.
- Carter, William K dan Milton F.Usry,2004. Cost Accounting. Terjemahan Krista.2005. Akuntansi Biaya (edisi 13, buku 2). Jakarta : Salemba empat.
- Donovan, J. J. (2001). Work motivation. In Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H. K., and Viswesvaran, C. (Eds.), Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology (Vol. 2; pp.53-76). Sage Publications, London
- Fisher, J.G. Contingency Theory, Management Control System and Firm Outcome: Past Results and Future Directions. Behavioral Research in Accounting
- Garrison, Norren.2000. Akuntansi Manjerial. Terjemahan A. Totok Budisantoso, Jakarta : Salemba Empat.
- Horngren, Charles T, Gary L Sondem and William O Srraton. 2002. *Introduction to Management Accounting*, Twelfth Edition, New Jersey : Prentice Hall, Inc,
- Ikhsan, Arfan Muhammad Ishak.2005. Akuntansi Keperilakuan, Terjemahan : Krista.2005. Jakarta : Salemba Empat.
- Joan Luft & Michael D. Shield , 2010, Psychology Models Of Management Accounting, Now Publishers, Inc.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annual Review of Psychology, 56, 485-516.
- Locke, K.D. 2003. Status and Solidarity in Social Comparison: Agentic and communal values and vertical and horizontal directions, *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 84. 619-631
- Mcgraw hill.2006. Akuntansi Management. Jilid I. Cetakan Pertama. Terjemahan Armila Krisna Warindrani. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Robert L Malthist and John H Jackson. 2002. **Human Resource Management** dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie; **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi kesembilan, Jakarta : Salemba Empat Patria,
- Siegel, G.; Marconi, dan Helena R. Behavioral Accounting. South-
- Supriyono, R.A; Akmen. 2001. **Struktur Pengendalian Mnajemen**, Edisi Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Terence R. Mitchell PhD& Denise Daniels PhD, Handbook of Psychology, Part Two. Organizational Psychology, Published Online: 2003.
- Tilker, H.A. 1970. Socially Responsible Behaviouras a function of observer responsibility and victim feedback. *Journal of Personality and Social Psychology*. 14, 95-100 Western Publishing Co. 1989.