



## ***Kawruh Serat Wedhatama: Kepribadian, Akuntabilitas, Integritas pada Perilaku Anggota Organisasi dan Kinerja***

**Ria Mennita<sup>1</sup>, Hifi Rini Puspita<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>*Mahasiswa Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Merdeka Malang.*

*Terusan Dieng, St. No. 62-64 Klojen, Candi Pisang, Kota Malang, Jawa Timur, 65146*

*email: ria.mennita@unmer.ac.id<sup>1</sup>*

---

### **ABSTRAK**

#### **Kata Kunci:**

Kepribadian  
Akuntabilitas  
Integritas  
Perilaku Anggota Organisasi  
Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kepribadian, akuntabilitas dan integritas terhadap OCB dan kinerja akuntan. Populasi penelitian adalah akuntan praktisi dan sampel responden yang dihasilkan dari pemilihan sampel acak menghasilkan 153 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif menggunakan *software SmartPLS*. Perspektif Serat Wedhatama digunakan untuk menganalisis hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, akuntabilitas dan integritas berpengaruh signifikan terhadap OCB. Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa OCB telah menjadi mediator variable yang signifikan mendukung pengaruh kepribadian, akuntabilitas dan integritas terhadap kinerja akuntan. Berdasarkan hasil interpretasi *kawruh Wedhatama* berupa falsafah hidup dimana manusia menjadi pribadi yang utuh, murni, berbudi pekerti luhur dan *manunggaling kawula Gusti*.

### **ABSTRACT**

#### **Keywords:**

Personality  
Accountability  
Integrity  
Organizational Citizenship  
Behavior  
Employee Performance

*This study aims to test and prove the effect of personality, accountability and integrity variables to organizational citizenship behavior (OCB) and accountant's performance. The population was practitioner accountant in Malang City, and the sample of respondent is 153 accountants which selected by using simple random sampling. A descriptive statistic method using SmartPLS software is used to analyze the data. Serat Wedhatama's perspective was used to analyze the result. The result showed significant impact of personality, accountability and integrity to OCB. The integrity, however, displayed not significant impact on accountant performance. The result also concluded that OCB has become a mediator and a significant variable which support among the accountability and integrity, that significantly influences accountant performance. Based on the interpretation through Wedhatama's in the form of people to become a whole person, genuine, with chivalrous character and manunggaling kawula Gusti..*

---

## **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi keberhasilan dan berfungsinya suatu organisasi, baik pada organisasi swasta maupun publik. Karyawan berupaya untuk memberikan yang terbaik dan berusaha mencapai beberapa tingkatan standar perusahaan,



dalam bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) atau tata perilaku organisasi (Mennita & Priyanto, 2022). Perilaku karyawan yang mengarah pada perasaan kepemilikan dan loyalitas, peran ekstra dalam tugas dan kerjasama disebut sebagai OCB [1]. Verlinden, (2022) [2] membuktikan bahwa OCB baik untuk kinerja, terutama untuk interaksi sosial dan produktivitas karyawan. Semua tindakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui kepuasan terhadap pekerjaan yang menimbulkan rasa ingin berkontribusi lebih (Mennita & Abdillah, 2022) [3]. OCB dan kinerja dalam hal ini relevan dengan fenomena yang saat ini terjadi di beberapa industri pekerjaan, khususnya praktisi akuntan.

Masalah yang difokuskan adalah pada *pekerti* akuntan, atau dalam penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk variabel kepribadian, akuntabilitas dan integritas. Kepribadian akuntan terkait dengan kepribadiannya sendiri yang pada dasarnya berfungsi sebagai kinerja dan sikap individu terhadap kehidupan (Nuckcheddy, 2018) [4]. Akuntabilitas adalah pengertian yang dekat dengan tanggung jawab, tetapi lebih dari hanya sekedar tanggung jawab. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai sesuatu yang berasal dari spiritualitas pribadi dan mempengaruhi respon individu (Mennita & Soeherman, 2019a) [5]. Akuntabilitas dapat digambarkan dalam beberapa perspektif, misalnya ekonomi dan moral yang mengarah pada opini dan bagaimana definisi pertanggungjawaban entitas bisnis maupun perorangan (Mennita & Soeherman, 2019b) [6]. Integritas adalah kualitas individu yang memiliki prinsip moral yang kuat, jujur, dan tidak terbagi-bagi (Zhang et al., 2014) [7].

Saat ini sebagian besar ilmuwan sosial berbicara dan berfokus pada kepribadian dan nilai-nilai karyawan (Anjum et al., 2014) [8]. Latar belakang topik karyawan didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan mengambil bagian yang serius dan penting dari organisasi sebagai sumber daya manusia. Memiliki karyawan yang loyal, berkomitmen dan kompeten sangat dibutuhkan saat ini karena tenaga kerja yang loyal penting untuk efektif dan efisien seperti halnya berkaitan dengan keuangan perusahaan. Pada dasarnya, kepribadian, akuntabilitas dan integritas juga dipengaruhi dan didasarkan pada spiritualitas individu. Individu dengan spiritualitas yang tinggi tentunya memiliki perilaku yang beretika walaupun tidak selalu konsisten. Dalam *kawruh pekerti Serat Wedhatama*, *Wedhatama* adalah salah satu dasar apresiasi bagi siapa saja yang ingin "berlatih" secara spiritual dan spiritual secara universal lintas keyakinan atau agama apa pun. Ajaran dalam *Wedhatama* yang diciptakan oleh KGPAA Mangkunagara IV bukanlah *dogma* agama, melainkan suara hati nurani, yang menjadi "jalan" bagi siapa saja yang ingin menggapai kehidupan dengan tingkat spiritual yang tinggi (Al Marie, 2020) [9].

Penelitian Indarti et al., (2016) [10] menemukan bahwa kepribadian dan OCB berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kepribadian seseorang akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, sekaligus apabila peran Perilaku Anggota Organisasi yang memediasi juga lebih tinggi. Terbukti dari hasil penelitian bahwa OCB dan faktor kepribadian seperti *neurotisme* berpengaruh



negatif dan signifikan hampir semua tingkatan OCB (Anjum et al., 2014) [11]. Meskipun pada dasarnya rasional bahwa kepribadian bisa menjelaskan hubungan antara sikap kerja dan OCB, namun penelitian Organ, (1994) [12] memberikan sebuah ulasan tentang ukuran kepribadian dan OCB yang tidak mendukung kasus untuk aspek afektif disposisional sebagai penentu penting dari variable OCB. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa variable akuntabilitas Bentuk akuntabilitas dan interaksi efikasi pekerjaan pada perilaku, dengan kata lain perilaku “politik” akan menurun dengan peningkatan akuntabilitas untuk individu yang tinggi dalam efikasi diri dalam pekerjaan, yang mengarah pada perilaku anggota organisasi (OCB) (Royle et al., 2008) [13].

Mennita & Priyanto, (2022) [14] membuktikan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, hal ini karena sinergi dari akuntan dan badan usaha jasa atau perusahaan diperlukan untuk menumbuhkan rasa dimana baik karyawan maupun pemberi kerja merasakan bahwa keduanya sama-sama akuntabel dalam perlakuan mereka secara social maupun tata Kelola yang diimplementasikan. Disisi lain penelitian terkait integritas terhadap OCB dan kinerja telah dilakukan oleh Utami et al., (2015) [15] yang menghasilkan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Sejalan dengan hasil penelitian Utami et al., (2015) [15], Awaluddin et al., (2016) [16] membuktikan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja. Integritas penting untuk berlangsungnya sebuah organisasi, semakin tinggi integritas karyawan maka kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih baik, tepat dan efektif. Dalam hal ini integritas menjadi salah satu bagian terpenting dalam kinerja karyawan dan organisasi (Salwa et al., 2018).

Fenomena saat ini menunjukkan bahwa terkadang perusahaan hanya fokus pada aspek keuangan dan manfaat ekonomi tanpa mempertimbangkan komponen lain yang mungkin berpengaruh signifikan pada kinerja dan OCB organisasi (Triyanto & Santosa, 2009) [17]. Contoh signifikan terkait hal ini adalah bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan saat bekerja, dimana mereka dipaksa untuk bekerja dalam lingkungan formal tanpa adanya pendekatan psikologis. Ini menjadikan karyawan merasa bahwa mereka hanya dieksploitasi keahliannya. Tentunya perilaku dan Tindakan organisasi yang bersifat kaku dan tidak memperlakukan karyawan dengan baik, akan menyebabkan akuntabilitas karyawan terpengaruh, dalam arti menurun (Mennita & Abdillah, 2022) [18]. Padahal diperlukan adanya sinergi antara karyawan dengan pemberi kerja agar tercipta OCB yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan [19].

Berdasarkan pada perbedaan dan variasi hasil penelitian serta adanya fenomena *gap*, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali dan membuktikan pengaruh kepribadian, akuntabilitas dan integritas terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* pada akuntan praktisi di Kota Malang, Jawa Timur. *Novelty* yang disajikan oleh penelitian ini adalah pengembangan model dari penelitian sebelumnya yaitu [20] dengan menambahkan variable eksogen berupa akuntabilitas dan integritas, serta menjadikan OCB sebagai variable mediasi dan kinerja sebagai variable endogen. Penelitian ini juga menggunakan *Kawruh Pekerti* dalam *Serat Wedhatama*



yang dianggap relevan dengan karakter individual seperti apa yang seharusnya ada dalam diri seorang akuntan yang melayani organisasi dan kebutuhan diri sendiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terkait akuntansi keperilakuan, manajemen sumber daya manusia dan memberikan sajian filosofi Jawa dalam *Serat Wedhatama* yang relevan dalam pembentukan pribadi yang utuh dan berbudi pekerti luhur.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan *Serat Wedhatama* dan *SmartPLS software* sebagai alat analisis. Data penelitian yang digunakan yaitu data primer. Variabel yang digunakan meliputi variable eksogen yaitu kepribadian, akuntabilitas dan integritas; variable mediasi yaitu *organizational citizenship behavior*; dan variable endogen yaitu kinerja karyawan. Populasi penelitian yaitu akuntan praktisi yang selanjutnya dipilih menggunakan metode sampel acak sederhana, dan menghasilkan sejumlah 153 responden sesuai dengan pedoman [21] sejumlah 100-200 responden. Teknik pengumpulan data dengan metode survey, yaitu melakukan penyebaran kuesioner melalui media social *Whats App*, *google mail* dan *Instagram* dengan *Google Form* untuk mempermudah proses pengambilan data. Penyebaran ditujukan kepada akuntan praktisi, meliputi seluruh pekerja atau karyawan yang menjabat pada divisi finance dan akuntansi. Kuesioner menggunakan Skala Likert dengan lima (5) alternatif jawaban yaitu: Sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Definisi Operasional dan indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut ini:

**Tabel 1.** Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Education, 2010)	Kinerja merupakan perilaku (proses) karyawan dalam memproduksi keluaran (produk langsung berupa laporan keuangan) atau output lain yang memiliki nilai tambah yang tidak dapat dipisahkan dan saling bersinergi.	<i>Education &amp; Teaching</i> <i>Research &amp; The</i> <i>development of scientific</i> <i>work</i> <i>Devotion to Community</i> <i>Support Activities</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> atau Perilaku Anggota Organisasi (Organ et al., 2006; Podsakoff et al., 2009)	Semua tindakan sukarela dan universal yang dilakukan oleh karyawan di luar deskripsi pekerjaan formal yang bertujuan untuk membantu pekerjaan rekan kerja dan/atau manajerial dalam memberikan pelayanan terbaik bagi perusahaan dan pihak lain yang membutuhkan laporan keuangan.	<i>Altruism</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Sportsmanship</i> <i>Courtesy</i> <i>Civic Virtue</i>

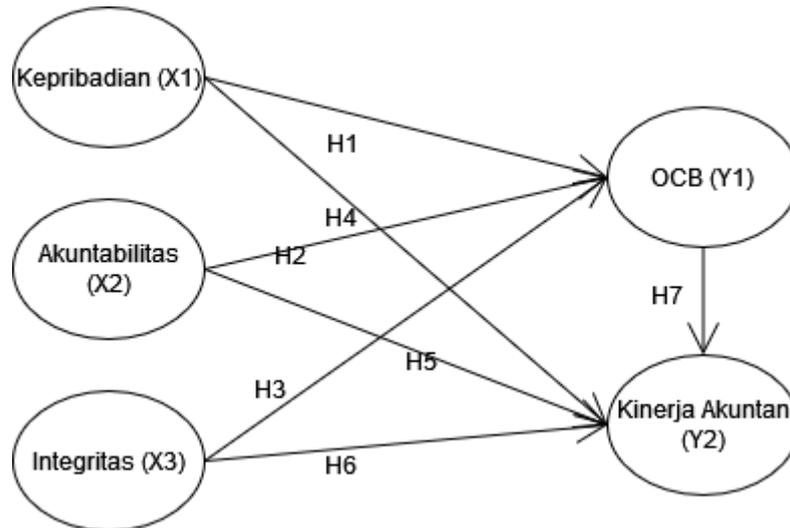


---

Kepribadian (Indarti et al., 2016)	Sifat yang melekat pada setiap individu yang dapat dilihat dari bagaimana bereaksi dan berinteraksi dengan seseorang dalam suatu <i>project</i> akuntan.	<i>Extraversion</i>
		<i>Agreeableness</i>
		<i>Neuroticism</i>
		<i>Open to Experience</i>
		<i>Conscientiousness</i>
Akuntabilitas (Han & Perry, 2020)	Harapan karyawan yang mungkin dipanggil untuk menjelaskan tindakan atau kelambanan perusahaan kepada audiens yang menonjol dengan keyakinan akan konsekuensi berdasarkan evaluasi.	<i>Attributably</i>
		<i>Observability</i>
		<i>Evaluability</i>
		<i>Answerability</i>
		<i>Consequentiality</i>
Integritas (Yolanda & Syamsir, 2020)	Keteguhan karyawan atas apa yang mereka lakukan di tempat kerja dan tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai luhur dan keyakinan, yang menunjuk pada konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip yang dianut.	<i>Honesty</i>
		<i>Commitment</i>
		<i>Consistency</i>

---

Dalam interpretasi hasil penelitian, selanjutnya dikaitkan dengan pembelajaran dalam *Serat Wedhatama* yang relevan dengan variable eksogen penelitian yang digunakan. Dalam *Serat Wedhatama*, peneliti menggunakan dua *pupuh* yaitu *Pangkur* dan *Sinom*. *Pangkur* berisi *sembah raga* atau *syariat* yang sangat berkaitan dengan kepribadian dan akuntabilitas individual yang dalam hal ini difokuskan pada akuntan. Berbeda halnya dengan *Sinom*, *Sinom* berisi pengajaran budi pekerta tentang integritas secara individual. Perumusan hipotesis dalam model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1.** Model Penelitian

Keterangan:

- H1 : Kepribadian berpengaruh signifikan positif terhadap OCB
- H2 : Akuntabilitas berpengaruh signifikan positif terhadap OCB
- H3 : Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap OCB
- H4 : Kepribadian berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja
- H5 : Akuntabilitas berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja
- H6 : Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja
- H7 : OCB berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Pengujian Statistik *SmartPLS*

Hasil *Goodness of Fit* dalam model PLS diukur dengan nilai *Q-square predictive*, untuk mengetahui *Goodness of Fit* yang dihasilkan oleh model dan estimasi parametriknya. Evaluasi menggunakan nilai relevansi prediktif ( $Q^2$ ). Nilai  $R^2$  pada masing-masing variabel endogen sebagai berikut ini:

**Tabel 2.** *R-Square Value*

Endogen Variable	$R^2$
OCB	0,576
Kinerja	0,713

**Sumber:** Analisis Data dengan *SmartPLS*, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, perhitungan *Q-Square predictive relevance*, menghasilkan nilai sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,576) (1 - 0,713) \\ &= \underline{\underline{0,878}} \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai prediktif sebesar 0,878 atau 87,8%, sehingga model penelitian layak untuk memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai relevansi prediktif sebesar 87,8% menunjukkan bahwa keragaman data dan informasi yang dapat dijelaskan dengan model adalah sebesar 87,8%. Sedangkan sisanya sebesar 12,2% dapat dijelaskan dengan variabel lain (tidak termasuk dalam model) dan *error*. Artinya model yang dibuat oleh *SmartPLS* cukup baik, karena dapat menjelaskan sebesar 87,8% dari keseluruhan informasi, sehingga layak untuk diinterpretasikan. Pengujian model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk dari model penelitian. Asumsi dasar untuk menguji hipotesis adalah nilai hasil keluaran dalam Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3.** Hasil perhitungan *Inner Weights*

Construct Variables	Path Coefficient	Standard Deviation (SD)	t Statistics	p value	Results
Kepribadian → OCB	0,197	0,118	2,902	0,068	Significant
Akuntabilitas → OCB	0,480	0,113	3,246	0,120	Significant
Integritas → OCB	0,274	0,223	1,603	0,447	Significant
Kepribadian → Kinerja	0,553	0,130	4,019	0,000	Significant
Akuntabilitas → Kinerja	0,055	0,061	0,500	0,465	Significant



Integritas → Kinerja	-0,288	0,170	4,685	0,618	Not Significant
OCB → Kinerja	<b>0,017</b>	<b>0,098</b>	<b>0,371</b>	<b>0,164</b>	Significant

Sumber: Analisis Data dengan *SmartPLS*, 2022

**a. Kepribadian berpengaruh signifikan positif terhadap OCB dan Kinerja Akuntan**

Berdasarkan hasil pengujian statistic menggunakan *software SmartPLS* terbukti bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB dan Kinerja Akuntan dengan nilai signifikansi masing-masing 0,068 dan 0,000. Dalam hal ini Akuntan yang berkepribadian baik, akan lebih mudah untuk merasakan OCB terhadap perusahaan yang berlanjut meningkatkan kinerja dalam rangka berkontribusi terhadap kinerja perusahaan atau organisasi juga. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Firdayanti, 2022) yang menyebutkan bahwa kepribadian adalah keseluruhan individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dalam bentuk sikap, perilaku, dan tindakan yang bersifat dinamis dan tersembunyi dalam diri seseorang. Peneliti menyimpulkan bahwa jika kepribadian akuntan berkualitas tinggi maka perilaku anggota organisasi atau OCB akan meningkat. Seperti halnya hasil penelitian Isyah & Palupiningdyah,[23]; Purwana et al., n.d.; dan Sjahrudin et al., [22] mendukung bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB dan kinerja.

**b. Akuntabilitas berpengaruh signifikan positif terhadap OCB dan Kinerja Akuntan**

Berdasarkan hasil perhitungan Akuntabilitas terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan Kinerja Akuntan dengan nilai signifikansi 0,120 dan 0,465. Dalam hal ini akuntabilitas mengambil peran penting dalam kinerja karyawan [24] (Royle et al., 2008), karyawan yang menilai bahwa akuntabilitas sebagai salah satu identitas dirinya maka akan cenderung menerapkan perilaku yang *skeptis, skeptis* dalam melakukan aktifitas atau Tindakan yang mengarah pada penyalahgunaan kekuasaan dan pekerjaan terhadap perusahaan. Akuntan yang akuntabel akan melakukan kegiatan akuntansi dengan hati-hati dan selalu mengarahkan tujuan dan tindakan untuk mencapai tujuan bersama, atau dalam hal ini tujuan perusahaan dalam laporan keuangan [25].

**c. Integritas berpengaruh signifikan positif terhadap OCB namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Akuntan**

Berbeda dengan penelitian terdahulu hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan dengan nilai signifikansi 0,618. Artinya akuntan yang berintegritas tidak selalu akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari akuntan yang kurang berintegritas. Dalam hal ini integritas mengarah pada kesiapan akuntan dalam melaksanakan tugas baru yang tidak biasa mereka lakukan. Artinya dalam kondisi khusus akuntan mungkin akan lebih memilih menghindar atau melimpahkan tugas tersebut pada akuntan lainnya yang familiar dengan tugas tersebut. Akuntan yang berintegritas rendah tentunya juga



akan lebih mudah untuk tidak memiliki OCB, namun tidak menutup kemungkinan bahwa mereka dapat OCB dengan perusahaan. Misalnya mereka akan melakukan aktifitas atau tugas ekstra yang mereka rasa mudah untuk dilakukan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Yolanda & Syamsir, (2020) yang menemukan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS. Selain itu [26] juga berpendapat bahwa integritas dapat meningkatkan kinerja auditor jika ditunjang dengan faktor lainnya termasuk kompetensi.

#### d. OCB berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil 0,164 yang artinya bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja Akuntan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [27] yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh kinerja karyawan, peningkatan OCB dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang OCB akan cenderung melakukan Tindakan ekstra diluar kerangka kerja formal yang ditentukan perusahaan yang akan mendorong pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan pembahasan perhitungan, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja akuntan di Kota Malang. Untuk mengetahui hubungan antara semua variabel penelitian ini, Gambar 2 menampilkan hasil pengujian pengaruh variable eksogen terhadap endogen, sebagai berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

Exogenous Variables	Effect		Total Effect
	Direct	Indirect (Y1)	
Kepribadian → Kinerja	0,001	0,175	<b>0,176</b>
Akuntabilitas → Kinerja	0,011	0,116	<b>0,127</b>
Integritas → Kinerja	-	0,213	<b>0,235</b>
OCB → Kinerja	<b>0,210</b>	<b>0,111</b>	<b>0,321</b>

Sumber: Analisis Data dengan *SmartPLS*, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepribadian memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja akuntan dibandingkan dengan variabel akuntabilitas, integritas dan OCB. Selain itu, pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja akuntan, tidak hanya memberikan pengaruh langsung, tetapi juga pengaruh tidak langsung. Sedangkan variabel integritas hanya memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini dapat dikarenakan pada asumsi bahwa akuntan yang berintegritas belum tentu memiliki kinerja yang baik, apabila tidak memiliki rasa *engage* dan OCB terhadap firma akuntan atau perusahaannya. Dalam kasus ini OCB memediasi pengaruh integritas terhadap kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja akuntan yang baik, efektif dan optimal.



## B. *Kawruh Pekerti, Serat Wedhatama*

“..... Bebasane muriha tyas Basuki, Puruita-a kang patut, Lan traping angganira, Ana uga angger ugering kaprabun, Abon abonung panembah, Kang kambah ing siyang ratri “

- *Serat Wedhatama* dalam Al Marie, (2020)

“..... Wruhanira mungguh sanyataning ngelmu Tan mesthi neng janma Wredha Tuwin mudha sudra kaki”

- *Serat Wedhatama* dalam Al Marie, (2020)

Berdasarkan pernyataan di atas yang berarti bahwa dalam bekerja (sebagai Akuntan) upayakan untuk selalu berbuat baik dengan tidak melakukan penyimpangan saat bekerja, seperti penyalahgunaan wewenang yang dapat melanggar prinsip tata kelola yang baik, salah satunya Akuntabilitas. Akuntabilitas menjadi bagian penting dalam kepribadian manusia yang dapat dikaitkan dengan pesan berikutnya, yaitu pengetahuan adalah senjata dari Ilmu, yang tidak harus dikuasai oleh “orang tua”, “orang tua” yaitu individu yang tidak dikuasai oleh hawa nafsunya dan memahami *dwi tunggal*, menyatunya *sukma* dengan Tuhan. Akuntan yang memahami *manunggaling kawula Gusti*, akan memahami bagaimana bekerja secara akuntabel, melakukan kewajiban dengan baik dan penuh tanggungjawab tanpa penyalahgunaan wewenang dan profesi. Dengan kepribadian dan akuntabilitas yang baik, akan sangat mudah mempengaruhi OCB dan kinerja akuntan, semakin tinggi tingkat akuntabilitas dan semakin baik kepribadian maka OCB dan kinerja akan meningkat serta menambah keberkahan organisasi.

“Sapantuk wahyuning Gusti Allah, Gya dumilah mangulah ngelmu bangkit, Bangkit mikat reh mangukut, Kukutaning jiwangga, Yen mengkonono kena sinebut wong sepuh, Lire sepuh sepi hawa, Awas roroning atunggil”

- *Serat Wedhatama* dalam Al Marie, (2020)

“ Samangsane pasamuhan, mamangun marta martani, Sinambi ing saben mangsa, Kala kalaning asepi, Lelana teki-teki, Nggayuh geyonganing kayun, Kayungyun eninging tyas, Sanityasa pinrihatin “

- *Serat Wedhatama* dalam Al Marie, (2020)

Individu (akuntan) yang menerima *wahyu* atau *hidayah* dari Tuhan, akan mampu dan dengan cermat mencerna ilmu tinggi yang individu tersebut miliki. Kemampuan menguasai ilmu tinggi tersebut akan membawanya kedalam penguasaan ilmu *kasampurnaan* jiwa dan raga. Dengan demikian maka, individu tersebut pantas disebut sebagai “orang tua” (yang telah dijelaskan dalam paragraph sebelumnya). Hal inilah yang terkandung dalam integritas



dalam versi *Serat Wedhatama*, dimana sebagai akuntan, kita harus berkomitmen menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan aturan, konsisten, jujur dan berkarakter kuat. Sehingga akuntan dapat menahan diri untuk melakukan penyalahgunaan dan penyimpangan lainnya. Setia pada kesempatan untuk *bermuhasabah* diri atau merenungkan diri, akuntan akan meninjau apa saja yang sudah mereka lakukan, bermeditasi, menggapi cita-cita dengan tetap menjaga diri dengan tidak mudah terhanyut dalam nafsu dunia. Senantiasa menjaga hati dan pikiran untuk prihatin atau menahan hawa nafsu.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistic menggunakan *SmartPLS* dapat disimpulkan bahwa kepribadian, akuntabilitas dan integritas berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja akuntan yaitu kepribadian, akuntabilitas dan OCB. Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan. OCB terbukti dapat memediasi pengaruh kepribadian, akuntabilitas dan integritas terhadap kinerja akuntan. Interpretasi dari sisi *Serat Wedhatama* dapat dinyatakan dalam pemahaman *kawruh Pangkur*, yang berarti *sembah raga* dan *syariat* memuat pembelajaran yang sangat berkaitan dengan kepribadian, akuntabilitas dan integritas dalam penelitian ini yaitu karyawan atau dalam subjek penelitian ini adalah Akuntan, seorang akuntan dapat memilih untuk menjadi akuntan yang berkepribadian baik atau buruk dalam permulaan, proses dan penyelesaian tugas atau pekerjaan. Hal ini karena cerminan dalam jiwa raga akuntan dapat nampak jelas, sekalipun tata perilaku (*attitude*) nampak baik. *Pangkur* juga mengajarkan untuk berguru secara tepat, sesuai dengan diri sendiri, pedoman syariat, keyakinan secara konsisten dan bekerjalah dengan baik dan jadilah *genuine* atau murni atau tulus seada-adanya diri, karena diri, kepribadian dan sebenar-benarnya pekerti diri adalah anugerah dari Tuhan. “*Kembali ke asal muasal diri, manunggaling kawula Gusti*”.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ajat, Mukhtar, M., & Wahyudi, M. (2018). The Effect of Personality, Self Efficacy and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Vocational High Schools Teachers. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 178, 5.
- [2] Al Marie, B. K. (2020). *Kajian Serat Wedhatama karya KGPAA Mangkunagara IV*. <https://bambanghusenalmarie.files.wordpress.com/2019/03/buku-wedatama-full.pdf>
- [3] Anjum, Z. U. Z., Fan, L., Javed, M. F., & Akhtar, W. (2014). Influence of Personality on Organizational Citizenship behavior. *International Journal of Education and Research*, 2(11), 16.



- [4] Ariani, K. G., & Badera, I. D. N. (2015). Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(1), 17.
- [5] Awaluddin, L., Adam, L. O. B., & Maharni, S. W. (2016). The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance. *The International Journal of Engineering and Science*, 5, 47–52.
- [6] Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(23), 15.
- [7] Education, H. (2010). *Guidelines for faculty workload and evaluation of the tri dharma college*.
- [8] Firdayanti, T. (2022). The Influence of Personality and Organization on Organizational Citizenship Behavior. *JEAMS: Journal of Economy, Accounting and Management Sciences*, 3(2), 9.
- [9] Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, & Rolph E. Anderson. (2006). *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition Edition 6*. Pearson.
- [10] Han, Y., & Perry, J. L. (2020). Employee accountability: Development of a multidimensional scale. *International Public Management Journal*, 23(2), 224–251. <https://doi.org/DOI:10.1080/10967494.2019.1690606>
- [11] Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, Agistiawati, Sudiyono, Hatolo Waruwu, Francisca, Winanti, & Teguh. (2020). Peran Religiusitas, Kepimimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns Journal*, 2(1), 16.
- [12] Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2016). The Effect of OCB In Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance. *Journal of Management Development*, 13.
- [13] Isyah, K. M., & Palupiningdyah. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Personality on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment. *Management Analysis Journal*, 9(4), 10.
- [14] Mennita, R., & Abdillah, P. (2022). Accountant: Passion, Compassion and Job Satisfaction. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 6(1), 13.
- [15] Mennita, R., & Priyanto, I. A. (2022). Accountability and Spirituality at Work Consequences on Organizational Citizenship Behavior. *Bismar: Business Management Research*, 1(2), 10. <https://doi.org/10.26905/bismar.v1i2.8186>



- [16] Mennita, R., & Soeherman, B. (2019a). Akuntabilitas Bisnis Vila dalam Ajaran Suluk Linglung. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 10(3), 516–536. <https://doi.org/10.21776/ub.ja-mal.2019.10.3.30>
- [17] Mennita, R., & Soeherman, B. (2019b). The Economic, Moral and Spiritual Accountability at Kamaran Villa Business and It's Relevance in a Suluk Linglung Sunan Kalijaga. *International Summit on Science Technology and Humanity*, 14.
- [18] Nuckcheddy, A. (2018). The Effect of Personality on Motivation and Organisational Behaviour. *Psychology and Behavioral Science International Journal*, 9(2), 5.
- [19] Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. D.C. Health and Company.
- [20] Organ, D. W. (1994). Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 20(2), 14.
- [21] Organ, D. W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications, Inc.
- [22] Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/doi: 10.1037/a0013079>
- [23] Purwana, E. S., Marsofiyati, & Widyanti, J. (n.d.). THE EFFECT OF BIG FIVE PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN PT. ARKONINE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JPEPA.007>
- [24] Royle, M. T., Hochwarter, W. A., & Hall, A. T. (2008). THE MEDIATING EFFECT OF INFORMAL ACCOUNTABILITY FOR OTHERS. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT AND MARKETING RESEARCH*, 1(1). [https://www.researchgate.net/publication/290075282\\_The\\_interactive\\_effects\\_of\\_accountability\\_and\\_job\\_self-efficacy\\_on\\_organizational\\_citizenship\\_behavior\\_and\\_political\\_behavior](https://www.researchgate.net/publication/290075282_The_interactive_effects_of_accountability_and_job_self-efficacy_on_organizational_citizenship_behavior_and_political_behavior)
- [25] Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 10.
- [26] Sjahrudin, H., Armanu, Sudiro, A., & Normijati. (2013). Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 5(9), 12.
- [27] Triyanto, A., & Santosa, T. E. C. (2009). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(4), 13.



- [28] Utami, U. I., Kamaliah, & Rofika. (2015). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Riau. *Jom.FEKON*, 2(2).
- [29] Verlinden, N. (2022). *Verlinden, Neelie. (2022). Organizational Citizenship Behavior: Benefits and 3 Best Practices.* <https://www.aihr.com/blog/organizational-citizenship-behavior/>
- [30] Yolanda, N. M., & Syamsir. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi Dan Pendidikan*, 3(1). <https://doi.org/10.24036/perspektif.v3i1.191>
- [31] Zhang, G., Bai, Y., Caza, A., & Wang, L. (2014). Leader Integrity and Organizational Citizenship Behaviour in China. *Management and Organization Review*, 10(2), 20. <https://doi.org/10.1111/more.12023>