

KORELASI

Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

Volume 2, 2021 | hlm. 1625-1644

ANOMALI PERSEPSI *HOLIER-THAN-THOU* PADA AKUNTAN DI KOTA JAKARTA

Poetri Muthia Indriani^{1*}, Shinta Widyastuti², Rahmasari Fahria³
Poetri.muthia@upnvj.ac.id, shinta.widyastuti@upnvj.ac.id,
rahmasari.fahria@upnvj.ac.id

* Penulis Korespondensi

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan besaran anomaly persepsi *holier-than-thou* pada akuntan di kota Jakarta. Penelitian ini menggunakan akuntan publik, akuntan pemerintah, dan akuntan internal perusahaan yang bekerja di kota Jakarta sebagai sampel. Pemilihan sampel dilakukan secara acak dengan *purposive sampling*. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *two way ANOVA* dengan program SPSS dan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa (1) tidak terdapat perbedaan besaran anomaly persepsi *holier-than-thou* antara akuntan perempuan dan akuntan laki-laki di Jakarta; (2) tidak terdapat perbedaan besaran anomaly persepsi anomaly persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan dengan *construal of self interdependen* dan *construal of self independen* di Jakarta; (3) tidak terdapat perbedaan besaran anomaly persepsi anomaly persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih lama dan akuntan dengan pengalaman kerja yang relatif lebih sedikit di Jakarta.

Kata Kunci: Etika; *Construal of Self*; *Holier-Than-Thou*; Gender; Pengalaman Kerja.

Abstract

This research is using quantitative study method aimed to see whether there are difference on holier-than-thou perception anomaly on accountant in Jakarta. This study uses public accountant, government accountant, and company's internal accountant that works in Jakarta as samples. Samples was picked randomly using purposve sampling. In this study, hypotheses testing was done using two way ANOVA by SPSS analysis tools with 5% significant level. The finding of this study shows that (1) there is no difference in magnitude of holier-than-thou perception anomaly between female and male accountants; (2) there is no difference in magnitude of holier-than-thou perception anomaly between accountant with interdependent construal of self and accountant with independent construal of self; (3) there is no difference in magnitude of holier-than-thou perception anomaly between accountant with greater work experiences and accountant with lesser work experiences.

Keywords: Ethics; *Construal of Self*; *Holier-Than-Thou*; Gender; Work Experiences.

PENDAHULUAN

Profesi akuntan menyangkut kepada seluruh bidang akuntansi termasuk akuntan publik, pemerintah, internal, audit, manajemen, dan pendidikan. Akuntan sebagai sebuah profesi menjadi salah satu bagian inti dalam sebuah perusahaan, akuntan berfungsi untuk memonitor dan mencatat segala siklus keuangan yang terjadi di perusahaan tersebut. Untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, seperti profesi lainnya, akuntan juga memiliki kode etik yang berfungsi sebagai pencegahan dan kontrol bagi akuntan dalam melakukan pekerjaannya yang dinyatakan sebagai etika profesi akuntan. Etika profesi akuntan menjadi penting sehingga segala perilaku akuntan didasarkan kepada etika dan norma-norma yang berlaku dan akuntan juga merasa bertanggung jawab atas perilaku tersebut baik dari sisi pekerjaan, organisasi, masyarakat dan dirinya sendiri. Ketika seorang akuntan melakukan suatu kesalahan terutama pada proses audit yang dilakukannya, maka akan memberikan dampak yang besar terhadap kepercayaan yang telah diberikan oleh *stakeholder* maupun reputasi yang telah dibangunnya. Pelanggaran etika atau perilaku tidak etis yang ditunjukkan oleh akuntan tidak sekedar berimbas kepada sektor ekonomi namun juga psikis serta kredibilitas akuntan di mata pelaku bisnis, investor, dan masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya, akuntan tidak hanya diharuskan untuk memiliki kemampuan dan keahlian khusus namun juga diharuskan untuk dapat berperilaku etis. Perilaku etis dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seorang individu atau kelompok yang sesuai dengan segala peraturan, hukum dan moral yang sebelumnya telah ditetapkan dan sangat penting untuk diterapkan pada seluruh bidang profesi meskipun jika dilihat dari kondisi riil yang ada, kasus-kasus yang terkait dengan pelanggaran etika yang berujung kepada skandal pada profesi tersebut masih sering terjadi (Ridha Oktarina, 2017). Di Indonesia masih terdapat banyak kasus yang menjerat akuntan akibat perilaku yang melanggar etika yang mengindikasikan bahwa penerapan perilaku etis tidaklah selalu berjalan dengan lancar, seorang akuntan harus menghadapi berbagai tantangan dan rintangan yang harus dihadapi oleh seorang akuntan. Akuntan yang satu dengan yang lainnya tentulah memiliki perbedaan perilaku yang akan mendorong munculnya kerancuan dalam perwujudan perilaku etis yang disebut sebagai ambiguitas *Holier-Than-Thou*. Penelitian terkait dengan etika bisnis dengan menggunakan metode *survey* secara konsisten menemukan bahwa seorang individu memiliki kepercayaan bahwa dirinya jauh lebih beretika dibandingkan dengan yang lainnya (Tyson, 1990). Pemeriksaan anomali persepsi *Holier-Than-Thou* merupakan hal yang penting dalam Kantor Akuntan Publik karena kehadirannya dapat menumbuhkan budaya organisasi yang tidak etis. Rasionalisasi atas perilaku tidak etis akan mungkin dilakukan oleh seorang akuntan untuk dapat bersaing dengan akuntan lainnya yang dianggap kurang berprinsip dari dirinya (Tyson, 1990).

Penelitian terkait dengan pengaruh gender dalam berbagai aspek akuntansi dan bisnis telah banyak dilakukan termasuk kualitas pelaporan keuangan, keputusan auditor dan persepsi serta keputusan yang etis (Chung and Monroe, 1998; Hastuti, 2007; Barua *et al.*, 2010; Ittonen, Miettinen and Vähämaa, 2010). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya pada kebanyakan menyatakan bahwa perempuan secara *general* lebih etis jika dibandingkan dengan laki-laki. Studi akuntansi yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan selain gender, penggabungan variabel kepribadian juga merupakan hal penting dalam penelitian akuntansi keprilakuan (Heinz, Patel and Hellmann, 2013). Kepribadian atau biasa disebut sebagai *personality* dapat diartikan sebagai ciri yang melekat pada diri seorang individu secara dinamis dan terorganisir yang yang memengaruhi motivasi, kognisi, dan perilakunya dengan unik dalam menghadapi berbagai situasi (Faris, Hall and Lindzey, 1957; Young and Young, 2018). Variabel kepribadian memberikan penjelasan atas perbedaan persepsi dan perilaku antar individu (Cable and Patel, 2000). *Construal of Self* (konstruksi

diri) merupakan salah satu variabel dalam kepribadian yang teridentifikasi relevan dalam hal kognisi, pengambilan keputusan, pencapaian tujuan dan perilaku (Singelis, 1994; Cross and Madson, 1997; Markus and Kitayama, 2010). *Construal of Self* merupakan variabel yang relevan karena berfokus pada gagasan individu tentang dirinya sendiri secara relatif terhadap individu lain dan membedakan antar individu dengan *construal of self* yang mandiri dan saling bergantung. Kepribadian dan penilaian seseorang terkait dengan perilaku etis dalam konteks bisnis bergantung kepada standar baik dan buruk yang mereka buat, sama halnya dengan tindakan etis dan tidak etis. Standar tersebut dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pengalaman hidup, dan lingkungan sosialnya (Narsa, Dwiyantri and Narsa, 2020). Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan berdampak dengan perkembangan yang dialami oleh orang tersebut (Peterson, Rhoads and Vaught, 2001; Aldrich and Kage, 2003). Pada studi sebelumnya, ditemukan bahwa pengalaman kerja memiliki efek positif pada pengambilan keputusan etis (O'Fallon and Butterfield, 2005). Meskipun demikian, pengaruh pengalaman kerja terhadap tanggung jawab sosial masih belum diketahui, terlebih hingga saat ini hanya sedikit penelitian yang meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap keberadaan jenis anomali persepsi ini (Narsa, Dwiyantri and Narsa, 2020).

Penelitian ini mengelaborasi penelitian sebelumnya dengan menguji pengaruh gender, *construal of self*, dan pengalaman kerja pada anomali persepsi *holier-than-thou* pada profesional yang ada di Jakarta. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis memutuskan untuk meneliti terkait dengan anomali persepsi *Holier-than-thou* pada akuntan yang ada di Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Anomali Persepsi Holier-Than-Thou

Anomali persepsi *holier-than-thou* muncul dalam diri seorang individu yang memercayai bahwa perilaku mereka lebih etis jika dibandingkan dengan rekan kerjanya, dimana rekan kerja mereka berperilaku lebih tidak etis dibandingkan dengan mereka ketika menghadapi dilema etika terkait dengan pekerjaannya (Tyson, 1990). Kajian atas *holier-than-thou* berasal dari pengamatan bahwa seseorang cenderung terlalu optimis atas keunggulan dirinya yang semakin menguat dalam tataran moral dan jika dikaitkan dengan agama, dimana seseorang menganggap dirinya lebih bermoral, lebih patuh terhadap agama, dan memiliki karakter yang lebih baik yang kemudian dijadikan pembenaran untuk menilai orang lain (Saptaji, 2018). Pembenaran dan perilaku yang telah dijelaskan akan menimbulkan permasalahan dalam lingkup perusahaan sebagai sebuah organisasi sebab dapat mendorong terciptanya iklim organisasi yang tidak etis. Anomali ini dapat mendorong individu untuk merasionalisasi perilaku tidak etis yang diperlukan untuk berhasil bersaing dengan orang lain yang mereka anggap kurang berprinsip (Tyson, 1990). Dalam kaitannya dengan penelitian, pembahasan penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa adanya *holier-than-thou* anomali dapat mempengaruhi reliabilitas dan validitas temuan penelitian yang berkaitan dengan sikap dan keputusan akuntan. Masalah ini menjadi masalah serius dalam sebuah penelitian yang berusaha membandingkan tanggapan dua kelompok atau lebih karena temuannya bisa disebabkan oleh anomali persepsi *holier-than-thou* yang lebih tinggi dan bukan pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian tersebut (Patel and Millanta, 2011).

Gender

Gender mengarah kepada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, termasuk peran dan tanggung jawabnya dalam konteks sosial dan budaya (Korabik, 2012). Banyak dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa perempuan cenderung

memiliki niat, penilaian dan perilaku etis yang lebih tinggi daripada laki-laki (Cohen, Pant and Sharp, 2001; Christie *et al.*, 2003; Fleischman and Valentine, 2003; Ross and Robertson, 2003; Dwita, Helmy and Chreisyvanny, 2018). Beberapa penelitian lainnya menyatakan bahwa tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam penilaian etis tentang masalah sosial atas bisnis antara pria dan wanita (Davis and Welton, 1991; Radtke, 2000; Narsa, Dwiyantri and Narsa, 2020). Ketidak konsistenan hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lainnya. Perempuan secara *general* lebih memperhatikan keadaan orang lain karenanya perempuan berkemungkinan lebih besar untuk terpengaruh norma masyarakat untuk membuat kesan yang baik (Barnett, Bass and Brown, 1996). Hal tersebut mendorong lebih besarnya tendensi bagi perempuan untuk merespon dengan SDRB (Chung and Monroe, 2003). Sehingga dapat ditarik hipotesis bahwa :

H1 : Terdapat perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan perempuan dan akuntan laki-laki di Jakarta.

Construal of Self

Construal of Self merupakan salah satu variabel kepribadian yang paling penting (Heinz, Patel and Hellmann, 2013). Literatur psikologi dan antropologi menjelaskan perbedaan penting dalam memandang diri sendiri dalam keberagaman budaya, yang mana perbedaan tersebut dibedakan menjadi independen dan saling bergantung. *Construal of Self* dapat diartikan sebagai konstelasi pikiran, perasaan, dan tindakan yang berkaitan dengan individu dan hubungannya dengan orang lain serta yang membedakan seorang individu dengan individu lain (Markus and Kitayama, 1991; Singelis and Sharkey, 1995).

Beberapa penelitian terdahulu, salah satunya adalah Patel dan Psaros yang menggunakan *construal of self* untuk meneliti perbedaan pada persepsi dari konsep independensi akuntan. Penelitian tersebut menemukan perbedaan yang signifikan persepsi dari konsep independensi diantara mahasiswa akuntansi di Inggris, Australia, India, dan Malaysia. Berdasarkan hal tersebut maka asumsi dari penelitian ini :

H2 : Terdapat perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan dengan *construal of self* interdependen dan *construal of self* independen di Jakarta.

Pengalaman Kerja

Kepribadian dan penilaian seseorang terkait dengan perilaku etis dalam konteks bisnis bergantung kepada standar baik dan buruk yang mereka buat, sama halnya dengan tindakan etis dan tidak etis. Standar tersebut dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pengalaman hidup, dan lingkungan sosialnya (Narsa, Dwiyantri and Narsa, 2020). Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan berdampak dengan perkembangan yang dialami oleh orang tersebut (Peterson, Rhoads and Vaught, 2001; Aldrich and Kage, 2003). Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa pada perilaku eksekutif cenderung lebih etis sedangkan mahasiswa cenderung kurang memperlihatkan perilaku etis, begitupula dengan manajer yang memiliki lebih banyak pengalaman yang akan cenderung merespon lebih etis untuk dilema etika dibandingkan dengan manajer yang pengalamannya relatif sedikit (Arlow and Ulrich, 1980; Kidwell, Stevens and Bethke, 1987; Narsa, Dwiyantri and Narsa, 2020). Meskipun banyak penelitian terdahulu yang cenderung menemukan bahwa anomali persepsi *holier-than-thou* lebih besar terjadi pada mahasiswa namun banyak hasil dari penelitian-penelitian tersebut yang tidak konsisten dan juga penjelasan yang diberikan dapat menjustifikasi kedua hasil yang memungkinkan.

H3 : Terdapat perbedaan besaran anomali persepsi anomali persepsi holier-than-thou diantara akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih lama dan akuntan dengan pengalaman kerja yang relatif lebih sedikit di Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Data dan Partisipan

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada akuntan professional yang berada dan bekerja di Jakarta. Hasilnya sebanyak 98 kuesioner terisi, namun hanya 84 responden yang sesuai dengan kriteria dan dapat diolah sehingga presentase pengembalian kuesioner adalah sebesar 70%. Nilai presentase tersebut dikarenakan terdapat responden yang tidak memenuhi kriteria dan juga terdapat responden yang tidak menyelesaikan pengisian kuesioner secara lengkap.

Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang digunakan dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 24 pertanyaan untuk mengukur orientasi *Construal of Self* dan tiga skenario untuk menguji pengaruh gender, *construal of self*, dan pengalaman kerja terhadap anomali persepsi *holier-than-thou*. Kuesioner dibagi menjadi dua segmen, dimana segmen pertama dari kuesioner terdiri dari 24 pertanyaan yang diadopsi dari Dwita, Helmy and Chreisyviany, 2018 sebagai pengukuran orientasi *Construal of Self*. Bagian kedua pada kuesioner ini berisi dua skenario dengan masing-masing berisi dua pertanyaan : (i) apakah responden akan melakukan keputusan yang sama seperti akuntan dalam skenario tersebut, dan (ii) apakah rekannya akan membuat keputusan yang sama. Skenario pertama menggambarkan konflik yang muncul antara akuntan yang bertanggungjawab dengan pihak pengelola sebuah perusahaan besar atas kewajiban yang materialitas yang tidak tercatat yang ditemukan selama proses audit. Auditor yang bertanggungjawab akhirnya menyelesaikan konflik dengan memutuskan bahwa kewajiban yang tidak tercatat akan diabaikan untuk tujuan laporan keuangan serta untuk tujuan laporan audit. Skenario kedua dan ketiga digunakan skenario mengenai whistle-blowing. Dimana dalam skenario kedua, kemungkinan potensi *whistleblower* untuk promosi bisa sangat dikurangi jika ia mempertanyakan otoritas manajer umum dan melaporkan aktivitas yang dipertanyakan kepada ketua dewan direksi. Sedangkan pada skenario yang ketiga, potensi *whistleblower* diberitahu oleh direktur audit bahwa ia akan dipecat jika memutuskan untuk mengungkap kebenaran.

Indikator dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini berfokus kepada anomali persepsi *holier-than-thou* sebagai variabel dependen (Y). Respon yang diterima dari responden dalam instrument penelitian diukur dengan menggunakan skala Likert tujuh poin dari sangat tidak mungkin hingga sangat mungkin. Anomali persepsi *holier-than-thou* kemudian diukur berdasarkan perbedaan dari kedua pertanyaan tersebut.

Terdapat tiga variabel independen dalam penelitian ini, yang pertama gender yang diukur dengan menggunakan pengkodean 1 untuk perempuan dan 2 untuk laki-laki. Kemudian variabel *construal of self* yang diukur berdasarkan perbedaan nilai rata-rata antara respon dari 12 pertanyaan *construal of self* independen dan 12 pertanyaan *construal of self* interdependen, berdasarkan hasil pengurangan tersebut jika hasilnya melebihi nol atau positif maka responden dikategorikan sebagai interdependen dan kemudian diberikan kode 1 sedangkan jika hasilnya dibawah nol atau negative maka responden diklasifikasikan sebagai independen dan diberikan kode 2. Terakhir adalah variabel pengalaman kerja yang terbagi atas empat kategori yang kemudian di berikan kode 1 hingga 4.

Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan ANOVA dua arah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Secara general, responden dalam penelitian ini adalah akuntan professional yang berada dan bekerja di Jakarta dengan pengalaman kerja serendah-rendahnya dibawah satu tahun.

Uji pendahuluan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengkonfirmasi validitas data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi *corrected item total*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} untuk n setara dengan 84 adalah 0,2146. Respon pada pertanyaan pertama dan kedua dari ketiga kasus yang disajikan pada penelitian ini memiliki korelasi *corrected item total* yang melebihi nilai r_{tabel} sehingga dapat dinyatakan bahwa data adalah valid. Kemudian reliabilitas data dalam penelitian ini diukur dengan mengkomparasi nilai *Cronbach's Alpha* dari data dan standar, dimana dalam penelitian ini nilainya melebihi nilai standar sehingga dapat dinyatakan bahwa data adalah reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif untuk Seluruh Responden

<i>Descriptive Statistics</i>				
Semua Responden	Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Skenario Konflik auditor-klien				
Anda akan melakukan hal yang sama	Y	84	3,5952	1,52978
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	Y	84	3,7024	1,26852
Skenario Whistle-blowing 1				
Anda akan melakukan hal yang sama	Y	84	3,5476	1,38325
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	Y	84	3,6905	1,25128
Skenario Whistle-blowing 2				
Anda akan melakukan hal yang sama	Y	84	3,3690	1,44606
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	Y	84	3,6190	1,35242

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan statistik deskriptif atas tiga sekenario yang dijabarkan pada table 1 diatas atas penilaian terhadap diri sendiri (jika Anda bertanggungjawab dalam pengambilan

keputusan seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, apakah mungkin bagi Anda untuk mengambil keputusan yang sama) dan penilaian terhadap rekan (jika rekan Anda bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, apakah mungkin bagi rekan Anda untuk mengambil keputusan yang sama) yang diukur dengan skala Likert tujuh poin dari sangat tidak mungkin hingga sangat mungkin, menunjukan bahwa dalam skenario pertama yang menunjukkan konflik yang terjadi antara auditor dan klien memiliki nilai mean atas penilaian terhadap diri sendiri sebesar 3,5952 dimana nilai tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan penilaian terhadap rekan mereka dengan nilai mean 3,7024. Sehingga dari konflik yang terjadi antara auditor dan klien ditemui hasil yang menunjukkan bahwa akuntan dalam penelitian ini berpendapat bahwa dirinya berperilaku lebih etis jika dibandingkan dengan rekannya ketika dihadapkan kepada konflik yang menyangkut auditor dan klien, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa rekannya memiliki probabilitas yang lebih besar untuk menyelesaikan konflik antara auditor dengan klien dengan menyetujui keinginan klien. Pada skenario kedua dan ketiga, seperti pada skenario sebelumnya, penilaian responden atas dirinya sendiri memiliki nilai mean yang lebih rendah dibandingkan dengan penilaian terhadap rekannya, yang mana dapat diartikan bahwa mereka berpendapat bahwa terjadi kemungkinan yang lebih kecil bagi rekannya untuk terlibat dalam *whistleblowing*.

Tabel 2. Statistik Deskriptif untuk Gender

	Gender			
	Perempuan (n =42)		Laki-laki (n =42)	
	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi
Skenario Konflik auditor-klien				
Anda akan melakukan hal yang sama	3,7857	1,67530	3,4048	1,36256
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	3,8571	1,33565	3,5476	1,19353
Skenario Whistle-blowing 1				
Anda akan melakukan hal yang sama	3,7381	1,41524	3,3571	1,34021
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	3,8810	1,21379	3,5000	1,27356
Skenario Whistle-blowing 2				
Anda akan melakukan hal yang sama	3,5476	1,41770	3,1905	1,46900
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	3,8095	1,21451	3,4286	1,46742

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil olah data statistik deskriptif berdasarkan gender pada table 12, dapat dilihat bahwa dari ketiga skenario tersebut penilaian terhadap diri sendiri memiliki nilai mean yang lebih rendah pada penilaian terhadap diri sendiri dibandingkan dengan penilaian terhadap rekan kerja akuntan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan mempresentasikan bahwa mereka lebih etis dibandingkan dengan rekan kerjanya. Kedua gender tersebut, menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan yang lebih besar bagi rekan kerjanya untuk menyelesaikan suatu konflik dengan menyetujui tuntutan yang diberikan oleh kliennya dan juga kecil kemungkinannya bagi rekan kerjanya untuk melibatkan diri dalam *whistleblowing*.

Tabel 2. Statistik Deskriptif untuk *Construal of Self*

	<i>Construal of Self</i>			
	Interdependen (n=31)		Independen (n=53)	
	Mean	Std. Deviasi	Mean	Std. Deviasi
Skenario Konflik auditor-klien				
Anda akan melakukan hal yang sama	3,4839	1,52471	3,6604	1,54351
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	3,8065	1,40046	3,6415	1,19445
Skenario Whistle-blowing 1				
Anda akan melakukan hal yang sama	3,3226	1,53595	3,6792	1,28263
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	3,5161	1,41117	3,7925	1,14956
Skenario Whistle-blowing 2				
Anda akan melakukan hal yang sama	3,2581	1,50483	3,4340	1,42112
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	3,5806	1,33602	3,6415	1,37413

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan data statistik deskriptif yang terdapat dalam tabel 13 yang menggambarkan penilaian responden atas dirinya dan juga rekannya, dapat dilihat bahwa dari ketiga skenario yang ditampilkan penilaian akuntan dengan *construal of self* independen maupun akuntan dengan *construal of self* interdependen terhadap dirinya memiliki nilai mean yang lebih rendah jika dibandingkan dengan rekan kerjanya sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat anomali persepsi *holier-than-thou* dalam respon yang diberikan. Akuntan dengan kedua jenis *construal of self* mempresentasikan bahwa dirinya berperilaku lebih etis jika dibandingkan dengan rekan kerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan. Mereka cenderung

merepresentasikan bahwa rekan kerjanya berkemungkinan lebih besar untuk mengambil keputusan yang sama dengan keputusan yang telah digambarkan terkait dengan konflik antara auditor dan klien, sedangkan dalam melakukan *whistleblowing* rekan kerjanya dianggap cenderung kurang akan terlibat dalam hal tersebut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif untuk Pengalaman Kerja

Variabel	Pengalaman Kerja	N	Mean	Std. Deviation
Skenario Konflik auditor-klien				
Anda akan melakukan hal yang sama	<1- 5 tahun	59	3,6441	1,30994
	>5-10 tahun	11	2,9091	1,57826
	>10-20 tahun	8	3,7500	2,12132
	>20 tahun	6	4,1667	2,48328
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	<1- 5 tahun	59	3,7797	1,26037
	>5-10 tahun	11	3,2727	1,19087
	>10-20 tahun	8	4,2500	1,28174
	>20 tahun	6	3,0000	1,26491
Skenario Whistle-blowing 1				
Anda akan melakukan hal yang sama	<1- 5 tahun	59	3,6780	1,26547
	>5-10 tahun	11	3,0000	1,26491
	>10-20 tahun	8	3,3750	1,68502
	>20 tahun	6	3,5000	2,25832
Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	<1- 5 tahun	59	3,7458	1,29446
	>5-10 tahun	11	3,4545	1,03573
	>10-20 tahun	8	4,1250	1,12599
	>20 tahun	6	3,0000	1,26491
Skenario Whistle-blowing 2				
Anda akan melakukan hal yang sama	<1- 5 tahun	59	3,4915	1,33097
	>5-10 tahun	11	3,0000	1,67332
	>10-20 tahun	8	2,6250	1,06066
	>20 tahun	6	3,8333	2,31661
Anda akan melakukan hal yang sama	<1- 5 tahun	59	3,6780	1,40738

Rekan Anda akan melakukan hal yang sama	>5-10 tahun	11	3,2727	1,10371
	>10-20 tahun	8	3,8750	1,24642
	>20 tahun	6	3,3333	1,50555

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan table statistic deskriptif atas variable pengalaman kerja dapat terlihat bahwa pada tiga interval pengalaman kerja yang terdiri atas dibawah satu hingga lima tahun, diatas lima hingga 10 tahun, dan diatas 10 hingga 20 tahun memiliki nilai mean atas penilaian diri sendiri yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan kerjanya. Sehingga akuntan dengan ketiga interval pengalaman kerja tersebut lebih merepresentasikan bahwa dirinya berperilaku lebih etis jika dibandingkan dengan rekan kerjanya dan rekan kerja mereka memiliki probabilitas yang lebih besar untuk mengambil keputusan yang diinginkan oleh klien serta berkemungkinan lebih rendah untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan pada akuntan dengan pengalaman kerja diatas 20 tahun, hasil dari statistic deskriptif memperlihatkan bahwa nilai mean atas penilaian terhadap dirinya lebih besar dibandingkan penilaian atas rekannya. sehingga mereka mempresentasikan bahwa dirinyalah yang akan lebih cenderung mengambil keputusan yang sama dengan keputusan yang diambil oleh pihak yang digambarkan pada ketiga scenario tersebut, sedangkan rekannya memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk mengambil keputusan tersebut. Dimana hal tersebut merepresentasikan bahwa akuntan dengan interval pengalaman kerja diatas 20 tahun menganggap bahwa diri mereka cenderung mengambil keputusan yang diinginkan oleh klien dan berkemungkinan lebih kecil untuk melakukan *whistleblower* dibandingkan dengan rekannya.

Uji Hipotesis

Penelitian ini memformulasikan tiga hipotesis untuk diuji (i) terdapat perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan perempuan dan akuntan laki-laki di Jakarta; (ii) terdapat perbedaan besaran anomali persepsi anomali persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan dengan *construal of self* interdependen dan *construal of self* independen di Jakarta; dan (iii) terdapat perbedaan besaran anomali persepsi anomali persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih lama dan akuntan dengan pengalaman kerja yang relatif lebih sedikit di Jakarta.

Tabel 4. Hasil H₁ – Gender dan *Holier-Than-Thou*

Skenario	Gender	N	ANOVA		
			Levene Test	F	Sig
Konflik Auditor-Klien	1	42	1,285	,367	,547
	2	42			
	Total	84			
<i>Whistleblower</i>	1	42	,056	1,266	,264
	2	42			
	Total	84			
<i>Whistleblower</i>	1	42	1,547	1,895	,173
	2	42			
	Total	84			

Sumber : Data Diolah (2021)

Hipotesis pertama memprediksi terdapat perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan perempuan dan akuntan laki-laki di Jakarta. Tabel 4 menunjukkan hasil dari ANOVA dua arah untuk ketiga kasus etika yang digunakan pada penelitian ini. Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* pada akuntan perempuan dan akuntan laki-laki di Jakarta. Hasil pengujian ANOVA untuk skenario 1 ($F = 0,367$; $\alpha = 0,547$), skenario 2 ($F = 1,266$; $\alpha = 0,263$), dan scenario 3 ($F = 1,895$; $\alpha = 0,173$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_{01} diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* di antara akuntan laki-laki dan perempuan. Sehingga baik laki-laki maupun perempuan dalam menghadapi konflik yang terjadi antara auditor dan klien keduanya sama-sama menganggap bahwa diri mereka cenderung berperilaku lebih etis jika dibandingkan dengan rekannya. Bahwa ketika dihadapkan pada suatu konflik yang terjadi dengan klien maka rekan mereka memiliki probabilitas yang lebih besar untuk menyelesaikan konflik antara auditor dengan klien dengan menyetujui keinginan klienn dan ketika dihadapkan pada pilihan untuk melakukan *whistleblowing* namun dengan ancaman pengurangan kesempatan untuk mendapatkan promosi maupun pemecatan, baik akuntan laki-laki maupun perempuan berpendapat bahwa mereka lebih memiliki kemungkinan besar untuk berperilaku etis dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* jika dibandingkan dengan rekannya serta tidak akan mengambil keputusan yang sama dengan keputusan yang diambil auditor pada kasus yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tabel 5. Hasil H_2 – *Construal of Self* dan *Holier-Than-Thou*

Skenario	Construal of Self	N	ANOVA		
			Levene Test	F	Sig
Konflik Auditor-Klien	1	24			
	2	53	,430	,003	,954
	Total	84			
Whistleblower	1	24			
	2	53	2,547	,549	,461
	Total	84			
Whistleblower	1	42			
	2	42	,002	,125	,724
	Total	84			

Sumber : Data Diolah (2021)

Hipotesis kedua memprediksi bahwa terdapat perbedaan besaran anomali persepsi anomali persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan dengan *construal of self* interdependen dan *construal of self* independen di Jakarta. Berdasarkan tabel 5, menunjukkan hasil pengujian ANOVA untuk skenario 1 ($F = 0,003$; $\alpha = 0,954$), skenario 2 ($F = 0,549$; $\alpha = 0,461$), dan skenario 3 ($F = 0,125$; $\alpha = 0,724$) sehingga dari ketiga scenario tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* di antara akuntan dengan *interdependent construal of self* dan akuntan dengan *independent construal of self*. Hal ini berarti baik akuntan dengan *construal of self* independen maupun interdependen keduanya beranggapan bahwa dirinya berperilaku lebih etis jika dihadapkan kepada konflik yang menyangkut dengan klien dan bahwa kemungkinan rekannya untuk mengambil keputusan yang diinginkan oleh klien memiliki probabilitas lebih tinggi atau lebih cenderung bagi rekannya untuk mengambil keputusan yang sama dengan keputusan yang diambil auditor yang digambarkan dalam kasus dimana auditor memutuskan untuk menganggap bahwa temuan yang ditemukan sebagai tidak signifikan dan juga baik akuntan

dengan *construal of self* independen maupun interdependen keduanya menyatakan bahwa dirinya lebih berkemungkinan untuk melakukan *whistleblowing* jika dibandingkan dengan rekannya dan bahwa keduanya berpikir bahwa mereka berperilaku lebih etis jika dibandingkan dengan rekannya meskipun ketika mereka dihadapkan pada kemungkinan berkurangnya kesempatan untuk mendapatkan promosi maupun pemecatan.

Tabel 6. Hasil H₃ – Pengalaman Kerja dan *Holier-Than-Thou*

Skenario	Pengalaman Kerja	N	ANOVA		
			Levene Test	F	Sig
Konflik Auditor-Klien	<1- 5 tahun	59	,731	,710	,549
	>5-10 tahun	11			
	>10-20 tahun	8			
	>20 tahun	6			
	Total	84			
Whistleblower	<1- 5 tahun	59	,245	,887	,452
	>5-10 tahun	11			
	>10-20 tahun	8			
	>20 tahun	6			
	Total	84			
Whistleblower	<1- 5 tahun	59	1,428	,690	,561
	>5-10 tahun	11			
	>10-20 tahun	8			
	>20 tahun	6			
	Total	84			

Sumber : Data Diolah (2021)

Hipotesis ketiga pada penelitian ini memprediksi terdapat perbedaan besaran anomali persepsi anomali persepsi holier-than-thou diantara akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih lama dan akuntan dengan pengalaman kerja yang relatif lebih sedikit di Jakarta. Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui hasil uji ANOVA untuk skenario 1 ($F = 0,710$; $\alpha = 0,549$), skenario 2 ($F = 0,887$; $\alpha = 0,452$), dan skenario 3 ($F = 0,690$; $\alpha = 0,561$) sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H₀₃ diterima dan H₃ ditolak, artinya tidak ada perbedaan besaran anomali persepsi anomali persepsi holier-than-thou diantara akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih lama dan akuntan dengan pengalaman kerja yang relatif lebih sedikit di Jakarta. Sehingga dapat dikatakan baik akuntan dengan pengalaman yang relative lebih lama maupun akuntan dengan pengalaman yang relative lebih sedikit, keduanya jika dihadapkan kepada konflik dimana terjadi perbedaan pendapat antara auditor dengan klien maka tindakan mereka adalah lebih etis dibandingkan dengan rekannya. Dari keseluruhan interval pengalaman kerja semua berpendapat bahwa lebih besar probabilitas kemungkinan bagi rekannya untuk menyelesaikan konflik dengan mengambil tindakan untuk mengikuti keinginan klien probabilitas mereka untuk melakukan *whistleblowing* adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan rekan kerjanya. Sehingga meskipun dihadapkan pada ancaman dikurangkannya kesempatan mereka untuk mendapatkan promosi maupun ancaman pemecatan, mereka akan cenderung tetap melakukan *whistleblowing* dan tidak mengambil keputusan yang sama seperti yang digambarkan dalam scenario.

SIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian dengan serangkaian pengujian hipotesis terkait anomali persepsi *holier-than-thou* di Kota Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Tidak terdapat perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* antara akuntan perempuan dengan akuntan laki-laki di Kota Jakarta. Perilaku dan persepsi yang tumbuh pada akuntan tidak hanya dilatarbelakangi oleh satu variabel saja melainkan dilatarbekangi pula oleh lingkungan, tingkat pendidikan latar belakang ekonomi, budaya pekerjaan, kepribadian, dan pengalaman hidup yang dilalui oleh seorang individu.
- b. Tidak terdapat perbedaan besaran anomali persepsi *holier-than-thou* antara akuntan dengan *construal of self* interependen dan akuntan dengan *construal of self* independen. Kepribadian individu salah satunya adalah *construal of self* tidaklah sepenuhnya menjadi acuan akuntan dalam bertindak melainkan juga harus mengacu kepada kode etik untuk mampu bertindak dan membuat keputusan karenanya anomali persepsi *holier-than-thou* tidak hanya dimiliki oleh akuntan dengan *construal of self* interdependen melainkan juga oleh akuntan dengan *construal of self* independen.
- c. Tidak terdapat perbedaan besaran anomali persepsi anomali persepsi *holier-than-thou* diantara akuntan dengan pengalaman kerja yang lebih lama dan akuntan dengan pengalaman kerja yang relatif lebih sedikit di Jakarta. Lamanya durasi pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan tidak berarti bahwa banyak pengalaman yang dia dapatkan dan akuntan pemula belum lah tentu hanya memiliki sedikit pengalaman yang dimiliki, tetapi hal ini juga bergantung kepada pekerjaan yang ditangani dan lingkungan dimana akuntan berada.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya oleh penulis, peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat memberikan manfaat. Saran tersebut antara lain :

- a. Menambahkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap besaran anomali persepsi *holier-than-thou* seperti *locus of control*, sifat *Machiavellian*, lingkungan kerja, dan sebagainya yang dapat dijadikan variabel penelitian.
- b. Bagi akuntan disarankan untuk dapat mengacu kepada kode etik dalam menyelesaikan setiap penugasan, sehingga dapat bekerja secara lebih maksimal dan profesional dalam melakukan setiap penugasan.
- c. Bagi Perusahaan sebaiknya tidak membedakan akuntan berdasarkan gender, *personality*, dan juga pengalaman kerja karena ketiganya bukanlah hal yang dapat mendorong perbedaan kinerja pada akuntan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah penelitian dan memperbanyak jumlah responden sehingga akan lebih memungkinkan untuk melakukan penyimpulan secara umum dan melakukan perbandingan antar daerah.
- e. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pendistribusian kuesioner secara langsung sehingga kriteria dari responden dapat dipenuhi seluruhnya.

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa keterbatasan diantaranya :

- a. Pendistribusian kuesioner dilakukan secara daring melalui jejaring sosial LinkedIn dan pemilihan responden didasarkan kepada data yang terdapat dihalaman *profile* dari calon responden sehingga peneliti sehingga hasil penelitian bisa menjadi kurang proporsional.
- b. Wilayah penelitian hanya mencakup satu daerah saja yaitu Kota Jakarta, sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan dengan daerah lainnya.

- c. Kesulitan dalam pencarian data secara langsung sebab banyak kantor akuntan publik maupun perusahaan yang tidak mengizinkan untuk melakukan penelitian secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrich, D. and Kage, R. 2003. '*Mars and venus at twilight: A critical investigation of moralism, age effects, and sex differences*'. Political Psychology. doi: 10.1111/0162-895X.00315.
- Alicke, M. D. 1985. '*Global Self-Evaluation as Determined by the Desirability and Controllability of Trait Adjectives*', Journal of Personality and Social Psychology. doi: 10.1037/0022-3514.49.6.1621.
- Anwar, Z. dan Rumminger, J. S. 2007. '*Justice and Equality in Muslim Family Laws: Challenges, Possibilities, and Strategies for Reform*', Wash. & Lee L. Rev.
- Arlow, P. and Ulrich, T. A. 1980. '*Business Ethics, Social Responsibility and Business Students: An Empirical Comparison of Clark's Study*'. Akron Business and Economic Review.
- Barnett, T., Bass, K. and Brown, G. 1996. '*Religiosity, ethical ideology, and intentions to report a peer's wrongdoing*'. Journal of Business Ethics. doi: 10.1007/BF00412815.
- Barua, A. et al. 2010. '*CFO gender and accruals quality*'. Accounting Horizons. doi: 10.2308/acch.2010.24.1.25.
- Boshoff, E. and Van Zyl, E. S. 2011. '*The relationship between locus of control and ethical behaviour among employees in the financial sector*'. Koers - Bulletin for Christian Scholarship. doi: 10.4102/koers.v76i2.17.
- Broadbent, J. and Kirkham, L. 2008. '*Glass ceilings, glass cliffs or new worlds?: Revisiting gender and accounting*', Accounting, Auditing & Accountability Journal. doi: 10.1108/09513570810872888.
- Browning, J. and Zabriskie, N. B. 1983. '*How ethical are industrial buyers?*', Industrial Marketing Management. doi: 10.1016/S0019-8501(83)80001-7.
- Budiyanto, E. T., Nasir, M. and Januarti, I. 2013. '*Pengujian Variabel-Variabel yang Berpengaruh terhadap Ekspektasi Klien dalam Audit Judgement*'. Simposium Nasional Akuntansi XVI.
- Cable, D. and Patel, C. 2000. '*Personality and Cultural Influences on Aggressive Financial Reporting Practices*', Asian Review of Accounting. doi: 10.1108/eb060729.
- Callan, V. J. 1992. '*Predicting ethical values and training needs in ethics*', Journal of Business Ethics. doi: 10.1007/BF00872308.
- Cheng, R. W. Y. and Lam, S. F. 2007. '*Self-construal and social comparison effects*'. British Journal of Educational Psychology. doi: 10.1348/000709905X72795.
- Christie, P. M. J. et al. 2003. '*A Cross-Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and the United States*', Journal of Business Ethics. doi: 10.1023/A:1025501426590.
- Chung, J. and Monroe, G. S. 1998. '*Gender differences in information processing: An empirical test of the hypothesis-confirming strategy in an audit context*'. Accounting and Finance. doi: 10.1111/1467-629X.00013.

- Chung, J. and Monroe, G. S. 2003. 'Exploring Social Desirability Bias', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1023/A:1023648703356.
- Coate, C. and Frey, K. 2000. 'Some Evidence on the Ethical Disposition of Accounting Students: Context and Gender Implications'. *Teaching Business Ethics*. doi: 10.1023/A:1009827807550.
- Cohen, J. R., Pant, L. W. and Sharp, D. J. 1995. 'An exploratory examination of international differences in auditor's ethical perceptions', *Behavioral Research in Accounting*.
- Cohen, J. R., Pant, L. W. and Sharp, D. J. 2001. 'An examination of differences in ethical decision-making between Canadian business students and accounting professionals', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1023/A:1010745425675.
- Cohen, R. J. and Swerdlik, M. E. 2013. *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement*. McGraw-Hill Education.
- Cooper, D. J. and Morgan, W. 2008. 'Case study research in accounting'. *Accounting Horizons*. doi: 10.2308/acch.2008.22.2.159.
- Creagh III, J. W. R. 1985. Literature as Phenomenon : A) ribution (eory and the Act of Performance (Oral , Interpretation , Pre-
- Cross, S. E. and Madson, L. 1997. 'Models of the self: Self-construals and gender', *Psychological Bulletin*. doi: 10.1037/0033-2909.122.1.5.
- Crowne, D. P. and Marlowe, D. 1960. 'A new scale of social desirability independent of psychopathology'. *Journal of Consulting Psychology*. doi: 10.1037/h0047358.
- Dalton, D. and Ortegren, M. (2011) 'Gender Differences in Ethics Research: The Importance of Controlling for the Social Desirability Response Bias', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/s10551-011-0843-8.
- Davis, J. R. and Welton, R. E. 1991. 'Professional ethics: Business students' perceptions', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/BF00382829.
- Deshpande, S. P. 1997 'Managers' perception of proper ethical conduct: The effect of sex, age, and level of education', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1023/A:1017917420433.
- Dwita, S., Helmy, H. and Chreisyvanny, C. 2018. 'The influence of gender and personality on "holier-than-thou" perception bias among minangkabau accountants'. *International Journal of Economics and Management*.
- Epley, N. and Dunning, D. (2000) 'Feeling "Holier than thou": Are self-serving assessments produced by errors in self-or social prediction?', *Journal of Personality and Social Psychology*. doi: 10.1037/0022-3514.79.6.861.
- Faris, R. E. L., Hall, C. S. and Lindzey, G. (1957) 'Theories of Personality.', *American Sociological Review*. doi: 10.2307/2089174.
- Feltz, A. and Cokely, E. T. (2009) 'Do judgments about freedom and responsibility depend on who you are? Personality differences in intuitions about compatibilism and incompatibilism', *Consciousness and Cognition*. doi: 10.1016/j.concog.2008.08.001.

- Fernandes, M. F. and Randall, D. M. (1992) 'The Nature of Social Desirability Response Effects in Ethics Research', *Business Ethics Quarterly*. doi: 10.2307/3857570.
- Fleischman, G. and Valentine, S. (2003) 'Professionals' Tax Liability Assessments and Ethical Evaluations in an Equitable Relief Innocent Spouse Case', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1023/A:1021634900211.
- Gallhofer, S. (1998) 'The silences of mainstream feminist accounting research', *Critical Perspectives on Accounting*. doi: 10.1006/cpac.1997.0191.
- Ghozali, I. (2018) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro', (*Edisi 9*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, S. G. and Mitchell, T. R. (1979) 'Attributional processes of leaders in leader-Member interactions', *Organizational Behavior and Human Performance*. doi: 10.1016/0030-5073(79)90008-4.
- Greenberger, D. B., Miceli, M. P. and Cohen, D. J. (1987) 'Oppositionists and group norms: The reciprocal influence of whistle-blowers and co-workers', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/BF00383744.
- Harrington, L. and Liu, J. H. (2002) 'Self-enhancement and attitudes toward high achievers: A bicultural view of the independent and interdependent self', *Journal of Cross-Cultural Psychology*. doi: 10.1177/0022022102033001003.
- Harrison, G. L. (1993) 'Reliance on accounting performance measures in superior evaluative style - The influence of national culture and personality', *Accounting, Organizations and Society*. doi: 10.1016/0361-3682(93)90019-3.
- HASNANTO, G. (2019) 'PENGARUH PENGALAMAN KERJA AUDITOR TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN ETIS AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI ...', *PROCEEDINGS UNIVERSITAS ...*.
- Hastuti, S. (2007) 'Perilaku Etis Mahasiswa dan Dosen Ditinjau Dari Faktor Individual Gender dan Locus Of Control (Studi Empiris pada Fakultas Ekonomi Universitas X di Jatim)', *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.
- Heine, S. J., Kitayama, S. and Hamamura, T. (2007) 'Which studies test whether self-enhancement is pancultural? Reply to Sedikides, Gaertner, and Vevea, 2007', *Asian Journal of Social Psychology*. doi: 10.1111/j.1467-839X.2007.00226.x.
- Heinz, P., Patel, C. and Hellmann, A. (2013) 'Some theoretical and methodological suggestions for studies examining accountants' professional judgments and earnings management', *Advances in Accounting*. doi: 10.1016/j.adiac.2013.09.002.
- Hofstede, G. (1980) 'Culture and Organizations', *International Studies of Management & Organization*. doi: 10.1080/00208825.1980.11656300.
- Hudiwinarsih, G. (2011) 'AUDITORS' EXPERIENCE, COMPETENCY, AND THEIR INDEPENDENCY AS THE INFLUENCIAL FACTORS IN PROFESSIONALISM', *Journal of Economics, Business, and Accountancy | Ventura*. doi: 10.14414/jebav.v13i3.18.
- Ittonen, K., Miettinen, J. and Vähämaa, S. (2010) 'Does Female Representation in Audit

- Committees Affect Audit Fees?', *Quarterly Journal of Finance and Accounting*.
- Jetten, J., Postmes, T. and McAuliffe, B. J. (2002) "'We're all individuals": Group norms of individualism and collectivism, levels of identification and identity threat', *European Journal of Social Psychology*. doi: 10.1002/ejsp.65.
- Kelley, H. H. (1967) 'Attribution theory in social psychology.', *Nebraska symposium on motivation*.
- Kidwell, J. M., Stevens, R. E. and Bethke, A. L. (1987) 'Differences in ethical perceptions between male and female managers: Myth or reality?', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/BF00383291.
- Kohlberg, L. (1969) 'Stage and Sequence: The Cognitive-Developmental Approach to Socialization', in *Handbook of Socialization Theory and Research*. Chicago: Rand McNally, pp. 347–480.
- Kohlberg, L. and Hersh, R. H. (1977) 'Moral Development: A Review of the Theory', *Theory Into Practice*. doi: 10.1080/00405847709542675.
- Korabik, K. (2012) 'Sex and Gender in the New Millennium', in *Handbook of Gender & Work Handbook of gender & work*. doi: 10.4135/9781452231365.n1.
- Van Lange, P. A. M. and Sedikides, C. (1998) 'Being more honest but not necessarily more intelligent than others: Generality and explanations for the Muhammad Ali effect', *European Journal of Social Psychology*. doi: 10.1002/(sici)1099-0992(199807/08)28:4<675::aid-ejsp883>3.0.co;2-5.
- Lund, D. B. (2008) 'Gender differences in ethics judgment of marketing professionals in the United States', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/s10551-007-9362-z.
- Markus, H. R. and Kitayama, S. (1991) 'Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation', *Psychological Review*. doi: 10.1037/0033-295X.98.2.224.
- Markus, H. R. and Kitayama, S. (1994) 'A Collective Fear of the Collective: Implications for Selves and Theories of Selves', *Personality and Social Psychology Bulletin*. doi: 10.1177/0146167294205013.
- Markus, H. R. and Kitayama, S. (2003) 'Culture, Self, and the Reality of the Social', *Psychological Inquiry*. doi: 10.1207/s15327965pli1403&4_17.
- Markus, H. R. and Kitayama, S. (2010) 'Cultures and selves: A cycle of mutual constitution', *Perspectives on Psychological Science*. doi: 10.1177/1745691610375557.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J. and Douglas, S. C. (2002) 'Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective', *International Journal of Selection and Assessment*. doi: 10.1111/1468-2389.00192.
- Maulana Ibrahim, I Ketut Suardika, L. O. T. J. (2020) 'Pergeseran identitas suku muna ke identitas etnis bugis di kelurahan alolama kecamatan mandonga kota kendari 1*)', *Jurnal Penelitian Budaya, Volume 5 No 2, 5(2)*, pp. 50–59. Available at: <https://ojs.uho.ac.id/index.php/JPeB>.
- Narsa, N. P. D. R. H., Dwiyanti, K. T. and Narsa, I. M. (2020) 'The "holier-than-thou"

- perception bias of business workers and business students in Indonesia’, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Newcomb, T. and Heider, F. (1958) ‘The Psychology of Interpersonal Relations.’, *American Sociological Review*. doi: 10.2307/2089062.
- Nugrahaningsih, P. (2005) ‘Analisis perbedaan perilaku etis auditor di kap dalam etika profesi (studi terhadap peran faktor-faktor individual’;’, *SNA VIII*.
- Nunnally, J. . (1978) *Psychometric Theory(2nd ed)*, *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- O’Fallon, M. J. and Butterfield, K. D. (2005) ‘A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003’, *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/s10551-005-2929-7.
- Parson, C. and Artistic, D. (2014) ‘Self-construal, ethical climate and unethical decision making: Whether “I am I” or “I am we” matters’, *Journal of Organizational Psychology*.
- Patel, C. and Millanta, B. R. (2011) ““Holier-than-thou” perception bias among professional accountants: A cross-cultural study’, *Advances in Accounting*. doi: 10.1016/j.adiac.2011.08.010.
- Peterson, D., Rhoads, A. and Vaught, B. C. (2001) ‘Ethical beliefs of business professionals: A study of gender, age and external factors’, *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1023/A:1010744927551.
- Putri, Y. A. (2018) ‘Pengaruh Construal Of Self terhadap Perilaku Etis Akuntan Di Minangkabau’, *Jurnal Elektronik Universitas Negeri Padang*, (1). Available at: <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/2962/2188>.
- Radtke, R. R. (2000) ‘The effects of gender and setting on accountants’ ethically sensitive decisions’, *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1023/A:1006277331803.
- Raharjo, E. M. T. (2013) ‘Pengaruh Control Of Locus, Pengalaman Kerja, Dan Sistem Reward Terhadap Perilaku Etis Auditor’, *Jurnal Akuntansi Bisnis*.
- Reidenbach, R. E. and Robin, D. P. (1990) ‘Toward the development of a multidimensional scale for improving evaluations of Business Ethics’, *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/BF00383391.
- Ridha Oktarina (2017) ‘Pengaruh Gender Terhadap Perilaku Etis Akuntan Di Minangkabau (Studi Eksperimentasi Semu pada Mahasiswa Akuntansi di Kota Padang)’, *Jurnal Akuntansi*.
- Ross, W. T. and Robertson, D. C. (2003) ‘A Typology of Situational Factors: Impact on Salesperson Decision-Making about Ethical Issues’, *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1023/A:1025563624696.
- Ruegger, D. and King, E. W. (1992) ‘A study of the effect of age and gender upon student business ethics’, *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/BF00871965.
- Salam, G. N. (2018) ‘Pengaruh Gender Dan Construal Of Self Terhadap Keputusan Auditor Dalam Menghadapi Konflik Audit’, pp. 1–17.

- Schultz, J. J. *et al.* (1993) 'An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting', *Journal of Accounting Research*. doi: 10.2307/2491165.
- Serwinek, P. J. (1992) 'Demographic & related differences in ethical views among small businesses', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/BF00881448.
- Singelis, T. M. (1994) 'The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals', *Personality and Social Psychology Bulletin*. doi: 10.1177/0146167294205014.
- Singelis, T. M. *et al.* (1999) 'Unpackaging culture's influence on self-esteem and embarrassability', *Journal of Cross-Cultural Psychology*.
- Singelis, T. M. and Sharkey, W. F. (1995) 'Culture, self-construal, and embarrassability', *Journal of Cross-Cultural Psychology*. doi: 10.1177/002202219502600607.
- Siregar, D. and Rochani, S. (2010) 'Sosialisasi Gender Oleh Orangtua Dan Prasangka Gender Pada Remaja', *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 3(2), p. 100682.
- Tjongari, F. V. and Widuri, R. (2014) 'Analisis faktor-faktor individual yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis konsultan pajak (survey pada konsultan pajak di Jawa Timur)', *Petra Christian University Tax and Accounting Review*.
- Tyson, T. (1990) 'Believing that everyone else is less ethical: Implications for work behavior and ethics instruction', *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/BF00386354.
- Watkins, D. and Cheung, S. (1995) 'CULTURE, GENDER, AND RESPONSE BUIS: An Analysis of Responses to the Self-Description Questionnaire', *Journal of Cross-Cultural Psychology*. doi: 10.1177/0022022195265003.
- Weiner, B. (1985) 'An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion', *Psychological Review*. doi: 10.1037/0033-295X.92.4.548.
- Young, K. and Young, K. (2018) 'Theories of Personality', in *Personality and Problems of Adjustment*. doi: 10.4324/9781315008219-12.
- Zerbe, W. J. and Paulhus, D. L. (1987) 'Socially Desirable Responding in Organizational Behavior: A Reconception.', *Academy of Management Review*. doi: 10.5465/amr.1987.4307820.