

BAB III

UNSUR – UNSUR KONSEP KEPERILAKUAN

A. Sikap

Kecondongan seseorang dalam menanggapi secara stabil terhadap manusia, objek, pemikiran, atau suasana baik yang disukai maupun tidak disukai biasa disebut sikap. Sikap dipakai didalam mengelompokkan objek yang merespons seseorang. Sikap adalah kecondongan untuk melakukan reaksi, bukan reaksi terhadap diri sendiri. Sikap bukanlah suatu tindakan, tetapi siap melakukan tindakan atau perilaku. Maka dari itu, sikap merupakan kekuatan pendorong dan penuntun perilaku. Sikap digali, dibangun dengan baik, dan sukar untuk dirubah. Manusia membangun sikap berdasarkan perjalanan hidup seseorang, orang tua, teman, dan rekan seprofesi. Stabilitas perilaku dijelaskan dalam sikap dan sikap merupakan bagian integral kepribadian.

1) Komponen Sikap

Seperti yang kita semua ketahui, sikap dapat diperoleh melalui orang tua, guru, dan anggota tim rekan seprofesi. Didalam organisasi, sikap dianggap penting karena dapat menjadi pengaruh perilaku kerja. Adapun sikap itu sendiri terdiri atas teori, emosi dan perilaku. Komponen teoritis terdiri dari buah pikiran, pendapat, dan kepercayaan seseorang tentang sikap penolakan. Informasi yang dimiliki seseorang tentang sikap negatif terhadap generalisasi, apakah akurat atau tidak, memiliki keuntungan tertentu. Komponen emosional mengacu pada emosi seseorang yang mengarah pada sikap objek. Hal-hal yang terasa positif antara lain mengumbar, menghormati atau mengakui jiwa orang lain. Emosi negatif termasuk tidak suka, cemas atau jijik. Komponen perilaku menunjuk kearah reaksi seseorang terhadap suatu objek.

2) Fungsi Sikap

Sikap mempunyai empat fungsi antara lain, interpretasi, pemenuhan kebutuhan, pertahanan diri dan mengungkapkan nilai. Fungsi pemahaman dapat mendukung seseorang memahami kondisi

baru, sikap ini memungkinkan seseorang untuk mengevaluasi kondisi baru tanpa menghimpun semua informasi yang signifikan tentang kondisi tersebut. Sikap dapat memainkan peran yang berguna atau memenuhi kebutuhan. Sebagai contoh, seseorang lebih sering membentuk sikap baik terhadap sesuatu objek yang mereka perlukan sedangkan sikap yang negatif lebih sering terbentuk karena hal yang memperlambat keperluannya.

3) Pembentukan Sikap

Dalam menyusun sikap mengarah ke perkembangan sikap terhadap objek yang sebelumnya tidak ada. penyusunan sikap mengarah ke perubahan sikap yang sudah ada ke sikap yang baru. Kejiwaan, pribadi serta sosial menjadi faktor pembentukan sikap, Faktor kejiwaan dan genetis seseorang bisa menyebabkan sikap tertentu. Seperti contoh, pembentukan sikap terhadap orang lain, pekerjaan, dan kerjasama dipengaruhi oleh genetika yang kemudian dapat mempengaruhi tingkat emosional seseorang.

Cara mendasar untuk membentuk sikap ini ialah lewat pengalaman personal yang positif atau negative terhadap objek tertentu, peristiwa traumatis, frekuensi kejadian, dan pertumbuhan sikap tertentu yang membentuk citra kehidupan baru. Kekuatan sosial mampu mengubah pembentukan sikap, seperti pengaruh orang tua, panutan, sekolah dan agama, kelompok sosial, media massa maupun media sosial.

4) Teori Perubahan Sikap

Terdapat empat teori yang menjabarkan mengenai perubahan sikap. Teori – teori tersebut digunakan dalam melakukan prediksi mengenai pendekatan – pendekatan yang efektif maupun tak efektif dalam perubahan sikap.

Teori yang pertama adalah **teori respons stimulus dan teori penguatan**, teori ini mengemukakan bahwa perubahan sikap fokus pada respons orang terhadap rangsangan atau impuls tertentu. Teori ini menerangkan bahwa jika mendapat penghargaan maupun kekuatan, maka reaksi akan sering terjadi secara berulang. Selain dari teori ini lebih menekankan pada stimulus daripada reaksi. Misalnya,

pesan – pesan yang bersifat membujuk dipakai sebagai hasutan dalam usaha melakukan perubahan sikap. Dalam hal ini komunikator harus sadar supaya afektifitas pesan dapat menarik target dan mudah dipahami serta diterima oleh target.

Teori yang kedua adalah **teori pertimbangan sosial**, teori ini berpendapat bahwa perubahan sikap adalah hasil dari transformasi cara orang menerima suatu objek, bukan transformasi keyakinan orang tentang objek tersebut. Teori ini menyatakan bahwa jika kita mengetahui pola sikap seseorang yang ada dan kita menemukan cara untuk mengubah ancaman tersebut, maka kita dapat membuat perubahan kecil dalam sikap pribadi.

Teori yang ketiga adalah teori **konsistensi dan inkonsistensi**, dalam teori konsistensi menyatakan bahwa ketika tidak ada tekanan kognitif dalam sistem maka hubungan antara sikap dan perilaku seimbang. Sedangkan teori inkonsistensi adalah varian dari teori konsistensi, yang berhubungan dengan unsur-unsur kognitif seperti informasi, keyakinan dan gagasan mengenai pemahaman pikirannya sendiri. Ketidaksesuaian kognitif akan terjadi jika adanya pandangan yang bertentangan.

Teori yang keempat adalah **teori persepsi diri dan fungsional perubahan sikap**, dalam teori ini menyatakan bahwa “seseorang melakukan pengembangan sikap berdasarkan cara mereka membedakan serta menafsirkan cara perilaku mereka”. Maksudnya, ialah untuk meyakini bahwa pada kenyataannya perilaku tidak ditentukan oleh sikap, tetapi sikap terbentuk sesudah perilaku terjadi, sehingga sikap dan perilaku tersebut konstan. Selain itu, adanya perubahan sikap hanya terjadi setelah perilaku berubah. Teori fungsional perubahan sikap mengungkapkan fungsi sikap ialah untuk pemuas kebutuhan seseorang. Hal tersebut berhubungan dengan perubahan sikap yang mana seseorang mendapatkan dan memajukan rangsangan berdasarkan kebutuhannya.⁷

⁷ Arfan I Lubis, *Akuntansi Keperilakuan*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hal 78-81

B. Nilai

pada intinya, nilai diekspresikan sebagai cara berperilaku atau keadaan akhir keberadaan, yang unik dan diinginkan secara personal maupun sosial dibandingkan keadaan akhir perilaku atau sebaliknya. Nilai termasuk dalam penilaian, karena nilai membawa gagasan pribadi tentang apa yang benar, baik atau diinginkan. Nilai mempunyai lambang konten dan kekuatan. Lambang ini menunjukkan bahwa cara berperilaku atau keadaan kelangsungan hidup terakhir adalah penting. Kekuatan atribut menentukan kepentingannya. Jika Anda mengurutkan nilai-nilai individu menurut nilai-nilainya, Anda akan mendapatkan sistem nilai dari orang tersebut. Sistem tersebut memiliki kepentingan relatif terhadap nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, rasa hormat, kejujuran, dan kepatuhan.

Nilai memiliki arti penting, ketika mengkaji perilaku organisasi, nilai dianggap penting karena sikap dan motivasi didasari oleh adanya nilai, dan karena mereka berpengaruh terhadap persepsi manusia. Seseorang yang masuk dalam organisasi harus memiliki gagasan yang terbina sebelumnya tentang apa yang harus dan tidak boleh dilakukan. Tidak diragukan lagi, pemikiran itu tidak terlepas dari nilai. Sebaliknya, itu berisi penjelasan benar dan salah. Ini lebih lanjut menyiratkan bahwa perilaku atau hasil tertentu lebih baik daripada yang lain.

1.) Nilai Dan Dilema Etika

Belakangan ini munculnya isu mengenai menurunnya etika berbisnis konflik profesi dan krisis kepercayaan. Contohnya saja konflik profesi akuntan yang bermunculan baik didalam maupun luar negeri. Suka maupun tidak suka profesi akuntan belakangan ini dihadapkan pada permasalahan krisis kepercayaan. Hal tersebut terjadi karena munculnya kasus Enron yang menyertakan Arthur Andersen, kasus Worldcom, Merck, dan Xerox, konflik krisis kepercayaan ini sebaiknya menjadi para profesi akuntan agar lebih memperbaiki sikap, meningkatkan kedisiplinan, mengendalikan emosi sendiri, serta bisa melakukan hubungan baik dengan klien maupun masyarakat luas. Dalam menjalin hubungan baik seseorang harus bisa membedakan mana yang termasuk jasa profesi dan seorang klien. Bagi seorang profesi akuntan ia memiliki tingkat keahlian yang aktual daripada

seorang klien, sedangkan bagi klien maupun masyarakat sebaiknya memberi kepercayaan sepenuhnya kepada profesi akuntan dalam menangani kepentingan klien. Kepercayaan yang telah diberikan oleh masyarakat terhadap profesi sangat penting, karena sebuah profesi tidak akan bertahan apabila kepercayaan hancur.

Persoalan mengenai profesi akuntan ini bisa dipicu oleh problematika yang berkaitan dengan penurunan standar etika. Dengan adanya persoalan ini, nilai dari profesi akuntan sebaiknya berkaitan dengan seluruh iklim etika berorganisasi. Cara yang bisa dilakukan dalam mengatasi persoalan ini ialah dengan mempertimbangkan kecukupan dari peluang yang ada. Lalu memberi tindakan pada apa yang menjadi kecurigaan di dalamnya. Peluang itu sendiri data terlihat sebagai dasar etika yang diinginkan, yang dimana setiap transformasi perilaku dalam organisasi profesi itu sendiri maupun transformasi perilaku yang diinginkan dari lainnya. Organisasi profesi harus menempatkan secara seimbang agar bisa mendeteksi dasar perilaku yang melanggar kepercayaan. Selain itu melakukan pemfokusan terhadap spriritualisme dan agama agar dapat melakukan penekanan terhadap individu. Organisasi profesi harus lebih sabar dalam membuat standar profesi yang baik dan berkualitas dalam semua prospek dan memenuhi reaksi yang tegas terhadap anggota profesi yang membawa pengaruh buruk maupun anggota profesi yang tidak bisa menjalankan kewajiban yang semestinya.

2.) Nilai – Nilai Sepanjang Budaya

Sejak usia yang sangat muda, anak yang tinggal di Amerika telah mempelajari nilai individual . Sedangkan, di sisi lain, anak yang tinggal di Jepang dibiasakan untuk bisa bekerja tim, dan beradaptasi satu sama lain. Sistem pendidikan siswa Amerika ialah belajar berpikir, menelaah, dan mengajukan pertanyaan. Berbeda dengan sistem di Jepang, siswa diberi apresiasi karena mengatakan kebenaran. Praktik diseminasi yang berbeda inilah yang menandakan budaya yang beda, dan tidak heran bahwa berbagai jenis karyawan dihasilkan dengan tipe yang berbeda pula. Praktisi Amerika umumnya lebih kompetitif dan berkonsentrasi pada diri sendiri daripada praktisi yang berasal dari Jepang. Jika diterapkan pada kelompok karyawan di negara lain

(misalnya, karyawan Jepang yang berkinerja lebih baik di tempat kerja dengan tugas yang umum dan bekerja dengan upah secara berkelompok), prediksi perilaku karyawan berdasarkan sampel pekerja Amerika terjadi kemungkinan akan melenceng.⁸

C. Motivasi

Motivasi adalah proses memulai kesadaran dan kelakuan yang bermakna. Motivasi adalah faktor terpenting untuk memulai, menuntun, pendukung, dan membimbing keperilakuan. Motivasi berkaitan terhadap tindakan subjektif yang dihasilkan dalam proses tersebut. Motivasi ialah rancangan yang fundamental untuk mengutarakan mengenai masalah perilaku karena daya guna sebuah organisasi berpegang pada pekerjaan yang diharapkan orang. Akuntan dan manajer harus bisa memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kerja yang diinginkan sehingga perusahaan dapat menggapai targetnya. Satu-satunya faktor yang mendorong proses motivasi ialah motif. Motivasi bersifat pribadi. Kita bisa mengambil contoh seperti, orang yang berlatar belakang kaya biasanya membutuhkan pekerjaan yang mempunyai arti penerimaan diri dan kebahagiaan, sedangkan orang yang berlatar belakang miskin biasanya membutuhkan pekerjaan yang dapat menghilangkan kendala finansial dan meningkatkan harkat keluarga.

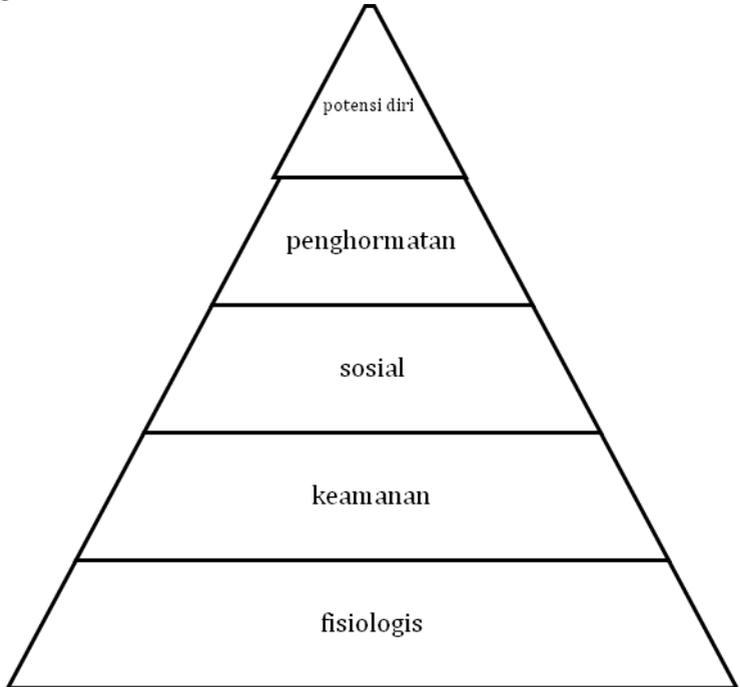
1.) Teori Mengenai motivasi

a. Teori kebutuhan

Dalam teori kebutuhan terdapat beberapa pandangan dari beberapa tokoh. Adapun teori motivasi yang populer ialah “**teori hierarki kebutuhan Maslow**”, teori ini memberikan pandangan bahwa manusia termotivasi untuk mencukupi berbagai tingkat kebutuhan. Menurut teori tersebut, begitu seseorang dapat mencapai tingkat keperluan yang lebih rendah, maka keperluan yang lebih tinggi menjadi fundamental untuk memandu perilaku. Tidaklah penting untuk sepenuhnya memenuhi permintaan dari tingkat bawah sampai permintaan berikutnya yang lebih tinggi

⁸ *Ibid*, hal 98-100

muncul. Teori tersebut juga mengatakan bahwa sekali permintaan tidak lagi menjadi penggerak. Teori Maslow dapat digambarkan sebagai berikut :



lima hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik, merupakan kebutuhan yang digunakan untuk jasmani seperti memenuhi kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan pakaian.
2. Kebutuhan kewanitaan, merupakan kebutuhan yang digunakan dalam memperoleh perlindungan seperti perlindungan dari ancaman dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan yang digunakan untuk mencapai kepuasan ketika menjalani hubungan dengan orang lain seperti rasa cinta, persahabatan, kasih sayang, kekeluargaan.

4. Kebutuhan akan penghormatan, merupakan kebutuhan yang mengarah terhadap pengakuan status seseorang seperti status kedudukan, prestasi dan reputasi.
5. Kebutuhan potensi diri, merupakan kebutuhan pemuasan diri sendiri yang digunakan untuk mengekspresikan potensi diri

Teori ERG, teori ini merupakan hasil perbaikan dari teori Maslow. Dalam teori ini mengemukakan tiga jenis kebutuhan, yaitu keberadaan yang mencakup kebutuhan fisik dan materi, pergaulan yang mencakup pertemanan dan percintaan, dan pertumbuhan yang mencakup pengembangan pribadi dan realisasi diri. Persepsi yang dikemukakan dalam teori ini berlainan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow karena teori ini tidak memerlukan penentuan tingkat keperluan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kalaupun keperluan sudah terwujud, keperluan yang sama tetap menjadi motivasi utama.

Teori kebutuhan berprestasi McClelland, teori ini mengemukakan bahwa semua motivasi termasuk prestasi perlu dipelajari. Jika kebutuhan berprestasi sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, maka eksekutif juga membutuhkan kekuasaan. Oleh karena itu, tuntutan teori prestasi tidak menyokong kita menguraikan motivasi untuk seseorang, tetapi harus dikombinasikan dengan teori lain untuk mencerna motivasi sepenuhnya.

Teori dua faktor yang dijelaskan oleh **Hersberg** berfokus pada dua set penghargaan yang terkait dengan pekerjaan atau tugas, yaitu, penghargaan yang terkait dengan kepuasan kerja (faktor motivasi) dan penghargaan yang terkait dengan ketidakpuasan kerja (faktor kesehatan). Faktor motivasi yang berkaitan dengan isi pekerjaan, termasuk promosi, kesadaran, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan potensi realisasi diri. Faktor kesehatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, antara lain keselamatan kerja, upah, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan hubungan antar pekerja di tempat kerja. Teori ini membuktikan bahwa faktor motivasi tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja. Pada saat

yang sama, faktor kesehatan berhubungan dengan faktor ketidakpuasan kerja, bukan faktor kepuasan kerja. Dengan cara ini, karyawan akan dimotivasi oleh faktor-faktor seperti kesadaran dan kemajuan internal perusahaan. Kenaikan upah tidak akan memotivasi, hanya digunakan untuk mencegah ketidakpuasan kerja.

b. Teori Ekpetasi

Expectation Theory ialah teori motivasi yang mengemukakan bahwa taraf motivasi untuk menjalankan suatu pekerjaan bergantung terhadap kepercayaan individu kepada struktur penghargaan atau gaji menurut kerjanya. maksudnya, motivasi dipicu ketika seseorang berniat mendapat imbalan karena melakukan pekerjaan tertentu.

Teori ini memberikan perbedaa antara penilaian internal dan eksternal. penilian internal diciptakan dari hasil kinerja pekerjaannya sendiri . penilaian ini meliputi kepuasan yang didapatnya setelah berhasil menyelesaikan suatu proyek. Penilaian eksternal mencakup pembayaran, pengakuan, keselamatan kerja dan promosi yang mencerminkan hasil atas kinerja. Motivasi ialah fungsi internal dan eksternal dari penghargaan.⁹

D. Pembelajaran

Cara seseorang membawa pikiran dan perilaku mereka ke dalam zona kerja mencerminkan tanggapan, pengetahuan serta motivasi mereka sendiri. Paradigma perilaku teladan ini bagi sebuah organisasi dianggap tidak ideal. Maka dari itu, seseorang yang berprofesi sebagai akuntan perilaku harus terampil terhadap tonggak dan teori agar dapat digunakan sebagai evaluasi pandangan karyawan dan mengubah perilaku menyimpang.

Prosedur yang dilakukan seseorang dalam menginterpretasikan perilaku baru yang mereka butuhkan biasa disebut pembelajaran. Pembelajaran merupakan hasil dari

⁹ Supriyono, *Akuntansi Keperilakuan*, ((Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2016), hal 32-34

motivasi, pengetahuan serta reaksi terhadap situasi. Adapun gabungan dari keadaan tersebut dibagi dalam tiga bentuk, yaitu pengaruh kondisi klasik, kondisi operasional, dan pembelajaran sosial.

1. Pengondisian Klasik

Kita bisa menyimpulkan bahwa kondisi klasik pada hakikatnya ialah sebuah proses pemahaman respon dan stimulasi tanpa syarat. Dengan memakai sepasang rangsangan, yang merupakan rangsangan kompulsif dan rangsangan netral, rangsangan netral merupakan impuls terkondisi dan kemudian menyampaikan ciri rangsangan tak terkondisi. Kondisi klasik bisa dipakai untuk menjabarkan bagaimana alasan cerita rakyat dan cerita masa kecil yang tak terlupakan.

Dalam sebuah organisasi, seseorang juga dapat melihat pengoperasian pengondisian klasik. Kita bisa mengambil contoh, di pabrik manufaktur, Setiap kali eksekutif kantor pusat berkunjung, manajer model akan mengatur kantor administrasi dan membersihkan berbagai fasilitas. Kegiatan ini kemudian terus berulang selama beberapa tahun. Selain itu, jika fasilitas yang ada dibersihkan, maka karyawan akan menunjukkan perilaku terbaiknya dan terlihat bermartabat dan lebih berkharisma.

Adapun kondisi klasik bersifat tidak aktif (pasif). Sesuatu telah terjadi dan orang-orang harus bertindak secara spesifik. Hal tersebut dicetuskan sebagai tanggapan atas insiden tertentu yang bisa diidentifikasi. Demikian juga, hal tersebut bisa menguraikan perilaku refleksi yang wajar. Tetapi sebagian besar perilaku, terutama perilaku kompleks individu dalam organisasi dikeluarkan secara reflek. Misalnya, karyawan berangkat kerja tepat waktu, mencari bantuan dari atasan ketika masalah muncul, atau membuang waktu ketika tanpa pengawasan.

2. Pengondisian operan

Pengondisian operasional menunjukkan bahwasanya perilaku menggambarkan fungsi dari konsekuensi. Orang memahami perilaku untuk memperoleh apa yang mereka inginkan atau menjauhi apa yang tidak mereka inginkan. Adanya asosiasi yang disebabkan oleh konsekuensi perilaku bisaberpengaruh terhadap Perilaku operatif yang mengacu pada tindakan sukarela atau tindakan belajar oposisi. Maka dari itu, penguatan meningkatkan perilaku dan meningkatkan kemungkinan pengulangan. Ilustrasi penyesuaian operan dapat dilihat di manapun. Misalnya, dalam kasus implikasi eksplisit atau implisit, penguatan yang terkait dengan perbuatan yang menyertakan pemakaian pembelajaran operasional.

3. Pembelajaran sosial

seseorang bisa belajar dengan diberitahu atau tidak mengenai suatu kondisi orang lain. Banyak hal yang dipelajari orang berasal dari pengamatan terhadap ciri orang tua, guru, kolega, atasan, dll. Persepsi bahwa seseorang dapat belajar melalui observasi dan pengalaman langsung disebut pembelajaran sosial. Meskipun teori ini merupakan penjabaran dari pengkondisian operan, yang dimana teori ini didasarkan pada premis bahwa perilaku adalah konsekuensinya. Teori ini mempertimbangkan pentingnya keberadaan dan persepsi pembelajaran observasional dalam pembelajaran. Seseorang bereaksi berdasarkan bagaimana mereka merefleksikan dan menjabarkan konsekuensi-konsekuensi bukan pada konsekuensi objektif sendiri.

E. Kepribadian

Kepribadian ialah ciri psikologis internal yang mendefinisikan dan merefleksikan cara orang bereaksi terhadap lingkungannya. Kepribadian merupakan inti dari disimilaritas pribadi. Tidak ada dua orang yang memiliki kepribadian yang sama, namun kemungkinan mereka memiliki karakteristik kepribadian tertentu yang serupa. Kepribadian cenderung konstan dan tidak mudah berganti. Orang yang malu cenderung

menjadi pemalu, sedangkan orang yang berkuasa cenderung menjadi kuat dalam jangka waktu yang lama. Konsepsi kepribadian, pengetahuan dan elemennya penting dikarenakan hal tersebut digunakan dalam memprediksi suatu perilaku. Penerapan utama teori kepribadian dalam suatu organisasi ialah untuk memperkirakan perilaku. Eksperimen perilaku tergantung pada keefektifannya di bawah tekanan kerja, siapa yang merespons kritik dengan baik, siapa yang harus dipuji sebelum membicarakan perilaku buruk, dan siapa calon pemimpin. Semua aspek tersebut ialah bentuk dari kepribadian.

1. Penentuan Kepribadian

dalam menentukan kepribadian bisa dilihat dari faktor – faktor berikut :

a) Keturunan

Dari beberapa kajian mengutarakan bahwa unsur keturunan adalah determinan pembuahan. Kita dapat melihat contoh seperti, postur tubuh, pesona wajah, temperamen, gender, komposisi dan refleks otot, kuakitas tenaga dan ritme biologis ialah ciri yang sebagian besar didominasi oleh komponen biologis, fisiologis, dan psikiatris yang melekat pada kedua orang tua. Adapun metode genetik percaya bahwa penjelasan utama untuk kepribadian seseorang ialah bentuk molekul gen yang bertempat di kromosom.

b) Lingkungan

Budaya pertumbuhan pribadi, kondisi adaptasi awal, norma antara keluarga, teman, kolega, dan dampak lain yang dihadapi merupakan undur dari pemebntuk kepribadian. Lingkungan dimana seseorang itu berada mengggam andil yang penting dalam memicu kepribadian seseorang. estimasi yang cermat terhadap gagasan pendukung genetika dan lingkungan sebagai aspek utama kepribadian, mengacu terhadap simpulan bahwa sanya keduanya penting. Genetika menentukan parameter atau batasan eksternal, tetapi potensi penuh seseorang akan bergantung

pada tingkat adaptasi seseorang terhadap kebutuhan lingkungan.

c) Situasi

Aspek situasi akan mempengaruhi genetika dan lingkungan terhadap kepribadian. Meskipun kepribadian seseorang biasanya tetap stabil dan konsisten, hal itu akan berganti seiring waktu. Desakan yang berbeda dari kondisi yang berbeda memicu faktor yang berbeda pula terhadap kepribadian. Maka dari itu, pola kepribadian hendaknya tidak dipandang terpecah. Tampaknya logis untuk mengasumsikan bahwa karakter individu akan dipengaruhi oleh kondisi. Dilihat dari penggolongan yang ada dan beberapa penggolongan selama ini, semua situasi tidak berdampak apapun.

2. **Kepribadian Dan Budaya Nasional**

Yang pasti, tidak ada model kepribadian universal di negara tertentu. Misalnya, kita dapat menemukan risiko tinggi dan rendah yang ditanggung oleh hampir setiap budaya. Akan tetapi, budaya suatu negara pasti mendominasi karakter kepribadian penduduknya. Ada bukti yang mengutarakan bahwa budaya bertentangan dalam hubungan antara manusia dan lingkungan. Di beberapa budaya, misalnya Amerika Utara, orang-orang yakin mereka bisa menguasai lingkungan. Sedangkan orang-orang di negara Asia Tenggara berkeyakinan bahwa kehidupan telah ditentukan sebelumnya. Kita bisa memperhatikan bahwa jejak kontrol internal dan eksternal dihubungkan secara paralel. Ini bisa diperkirakan, dibandingkan dengan angkatan kerja Indonesia atau Malaysia, Brunei Darussalam, Thailand, Singapura dan Vietnam, proporsi internal angkatan kerja di Kanada dan Amerika Serikat lebih besar.¹⁰

¹⁰ Arfan I Lubis, *Akuntansi Keperilakuan*, (Jakarta : Salemba Empat, 2010), hal 78-