

**PENGARUH INTERAKSI GENDER, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN  
PENGALAMAN ASUDITOR TERHADAP *AUDIT JUDGMENT***  
(Sebuah Kajian Eksperimental Dalam Audit Saldo Akun Persediaan)

**DRA. ZULAIKHA, MSI**

**JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

*Abstract*

*This study examines the gender issues in Indonesian society whether there are differences between women and men in domestic roles; with relation to gender issues whether males perform better than female in complexity audit tasks; and the effects of gender, task complexity, and experience on the accuracy of audit judgments. This study used experimental design method to collect data to test the hypothesis. There were 75 participants from alumni graduated major in accounting who are studying in the post graduate programs. Data were analyzed by descriptive statistics, t-test, and ancova. Participants were required to judge gender issues, and an inventory balance was fairly presented base on case material that contained a material misstatement in the inventory account balance. The results support the gender issues, and the effect of gender and experience interaction on the accuracy of audit judgment. In other hand, the effects of gender and task complexity interaction are not supported and there is no difference between male and females in performing audit judgment in complexity audit tasks.*

*Key words : gender, complexity task, experience, judgment.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Akuntan adalah suatu profesi yang salah satu tugasnya adalah melaksanakan audit terhadap laporan keuangan sebuah entitas dan memberikan opini atau pendapat terhadap saldo akun dalam laporan keuangan apakah telah disajikan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi keuangan atau prinsip akuntansi yang berlaku umum; dan standar atau prinsip tersebut diterapkan secara konsisten. Untuk melaksanakan tugas tersebut sering dibutuhkan *judgment*. Dari beberapa hasil penelitian dalam bidang audit menunjukkan bahwa ada berbagai variasi faktor individual yang mempengaruhi *judgment* dalam melaksanakan review selama proses pelaksanaan audit (Solomon dan Shields, 1995), dan pengaruh faktor individual ini berubah-ubah sesuai dengan kompleksitas tugas Tan and Kao (1999), dan Libby (1995).

Dari literatur *cognitive psychology* dan literatur *marketing* dinyatakan bahwa gender sebagai faktor level individual dapat berpengaruh terhadap kinerja yang memerlukan *judgment* dalam berbagai kompleksitas tugas. Dalam literatur tersebut Chung and Monroe (2001) menyatakan bahwa perempuan dapat lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi dalam tugas yang kompleks dibanding laki-laki dikarenakan perempuan lebih memiliki kemampuan untuk membedakan dan mengintegrasikan kunci keputusan. Masih dalam literatur tersebut juga dinyatakan bukti bahwa laki-laki relatif kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan. Namun pengaruh gender terhadap pemrosesan informasi dan *judgment* belum banyak teruji dalam konteks penugasan audit atau penugasan sebagai auditor.

. Dalam penugasan tersebut, variasi kompleksitas audit dapat terjadi dalam berbagai akun, jumlah atau besarnya saldo akun. Meyers-Levy (1986) mengembangkan sebuah *theoretical framework* untuk menjelaskan pemrosesan informasi<sup>1)</sup> oleh laki-laki dan perempuan. Kerangka teoritis ini kemudian digunakan untuk beberapa kajian misalnya dalam auditing. O'Donel and Johnson (1999) melakukan studi apakah ada perbedaan usaha pemrosesan informasi dalam suatu perencanaan prosedur analitis pada sebuah penugasan audit dapat dikaitkan dengan isu gender. Mereka menemukan bukti empiris bahwa ada ketidak konsistenan hasil adanya pengaruh gender pada proses

perencanaan prosedur analitis. Perempuan lebih memberikan usaha pemrosesan lebih intens dari pada laki-laki dalam hal laporan keuangan yang konsisten dengan informasi tentang bisnis klien. Namun ketika terjadi perubahan fluktuasi kompleksitas tugas dalam kasus eksperimen, maka terjadi sebaliknya dimana perempuan menjadi kurang usahanya dalam pemrosesan informasi. Hasil ini juga tidak konsisten dengan Chung dan Monroe (2001). Penelitian-penelitian diatas dilakukan di luar negeri, dimana dalam penelitian tidak dijelaskan bagaimana peran perempuan yang dibentuk oleh budaya atau lingkungan masyarakat di negara yang bersangkutan.

Di Indonesia Menteri Pemberdayaan Perempuan merumuskan lima peran wanita : sebagai isteri yang membantu suami, sebagai ibu yang mengasuh anak dan mendidik mereka, sebagai manajer di dalam mengelola rumah tangga, sebagai pekerja di berbagai sektor, dan sebagai anggota organisasi masyarakat. Secara implisit perempuan mempunyai peran ganda bila mempunyai peran publik, yaitu yang dibentuk oleh sistem nilai masyarakat Indonesia pada peran domestik (rumah tangga) dan peran publik itu sendiri.

Dengan adanya peran ganda tersebut maka muncul suatu motivasi untuk mengkaji apakah penelitian oleh Chung dan Moroe (2001), O'Donel and Johnson (1999) diatas relevan di Indonesia, karena di Indonesia, lingkungan masyarakatnya lebih menempatkan perempuan cenderung kepada peran domesitik (Berninghausen and Kerstan, 1992). Dengan demikian muncul sebuah pemikiran bahwa hasil penelitian Chung dan Monroe (2001), Meyers-Levy (1986) O'Donel and Johnson (1999) diatas akan tidak konsisten apabila diterapkan di Indonesia, karena tuntutan sistem nilai masyarakat yang menempatkan peran ganda perempuan. Dengan adanya peran ganda tersebut, yang lebih menempatkan perempuan pada peran domesitik (Berninghausen and Kerstan, 1992), maka secara logika juga dapat mempengaruhi kemampuan perempuan dalam menyelesaikan suatu tugas yang mengandung kompleksitas misalnya dalam menentukan *judgment* pada sebuah penugasan audit., disamping juga dipengaruhi oleh pengalaman auditor itu sendiri.

---

<sup>1)</sup> Istilah pemrosesan informasi diatas adalah pemrosesan informasi secara kognitif yang dimiliki oleh individual pembuat keputusan, bukan pemrosesan dengan menggunakan peralatan sistem informasi. Istilah ini digunakan seterusnya dalam usulan penelitian ini denagn pengertian yang sama.



Penelitian tentang gender, kompleksitas tugas, dan pengalaman auditor ini dapat memberikan implikasi terhadap kantor akuntan khususnya dalam melaksanakan *training*, alat bantu keputusan, penugasan personel pada penugasan audit, dan proses penugasan audit. Dengan demikian perlu ada tindak lanjut untuk menguji kekonsistenan pengaruh gender dan kompleksitas tugas dalam kajian auditing di Indonesia.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari penelitian terdahulu misalnya penelitian Chung dan Monroe (2001), Meyers-Levy (1986), O'Donel and Johnson (1999) telah memberikan bukti empiris bahwa perempuan dapat memiliki kemampuan memproses informasi dalam suatu penugasan yang memiliki kompleksitas tinggi lebih baik dibanding laki-laki, karena perempuan lebih cenderung menjadi pemroses informasi yang lebih detail. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan di luar negeri yang tidak secara eksplisit menjelaskan bagaimana peran perempuan di mata masyarakat setempat. Sedangkan di Indonesia peran perempuan telah diberikan arahan peran sesuai dengan menteri pemberdayaan perempuan sebagai mana disebut diatas. Peran tersebut merupakan peran ganda, yaitu sebagai peran domestik (rumah tangga) dan peran publik (karier diluar rumah tangga).

Dengan tuntutan sistem nilai dalam masyarakat yang demikian muncul permasalahan apakah hasil penelitian Chung dan Monroe (2001) dan O'Donel and Johnson (1999) diatas relevan di Indonesia artinya dengan peran gandanya itu, apakah perempuan yang dalam tatanan budaya masyarakat lebih diposisikan pada peran domestik (Berninghausen and Kerstan, 1992).

Dari rumusan masalah diatas maka pertanyaan penelitian yang dirumuskan dapat diajukan sebagai berikut :

- 1) Apakah masyarakat Indonesia menempatkan perempuan secara dominan pada peran domestik sebagaimana dinyatakan oleh Berninghausen and Kerstan, 1992).
- 2) Apakah ada perbedaan kemampuan pemrosesan informasi antara laki-laki dan perempuan (sebagai isu gender) dalam hal keakuratan menyelesaikan tugas yang kompleks dalam membuat *audit judgment* pada sebuah penugasan audit eksternal

- 3) Apakah ada pengaruh interaksi gender dengan kompleksitas tugas terhadap keakuratan *audit judgment* pada sebuah penugasan audit eksternal
- 4) Apakah ada pengaruh interaksi gender dengan pengalaman sebagai auditor terhadap keakuratan *audit judgment* pada sebuah penugasan audit eksternal.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji :

- 1) Apakah ada perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam tugas domestik --
- 2) apakah ada perbedaan kemampuan pemrosesan informasi antara laki-laki dan perempuan (sebagai isu gender) dalam hal keakuratan menyelesaikan tugas yang kompleks dalam membuat *audit judgment* dalam menilai saldo akun persediaan apakah telah disajikan secara wajar dalam laporan keuangan.
- 3) Menguji apakah interaksi gender dengan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap keakuratan pembuatan *judgment* dalam menilai saldo akun persediaan apakah telah disajikan secara wajar dalam laporan keuangan.
- 4) Menguji apakah interaksi gender dengan pengalaman sebagai auditor berpengaruh terhadap keakuratan pembuatan *judgment* dalam menilai saldo akun persediaan apakah telah disajikan secara wajar dalam laporan keuangan.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat :

1. Memberikan bukti empiris bahwa pernyataan Berninghausen and Kerstan (1992) tentang pemosisian perempuan di Indonesia pada peran domestik masih konsisten sampai dengan saat ini.
2. Memberikan bukti empiris ada tidaknya perbedaan kemampuan kognitif model pemrosesan informasi individual dalam membuat *judgment* dalam penugasan audit antara auditor perempuan dan auditor laki-laki
3. Dengan bukti empiris diatas diharapkan dapat membawa implikasi terhadap kantor akuntan khususnya dalam melaksanakan pelatihan, penugasan personel pada penugasan audit, dan desain proses penugasan audit.



## 2. TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Peran Perempuan di Indonesia

Sejak tahun 1975, Perserikatan Bangsa-bangsa telah menetapkan suatu dekade wanita yakni dasa warsa wanita (1975-1985). Sejak saat itu dunia telah memulai mempermasalahkan peranan wanita, baik bagi dunia maju maupun dunia berkembang. Ini berarti potensi wanita perlu diperhitungkan dalam pembangunan suatu negara. Indonesia adalah salah satu negara yang telah ikut meratifikasi *Convention on the Elimination of all Discrimination Against Women (CEDAW)*, yaitu Konvensi Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan pada tahun 1984.

Menteri Pemberdayaan Perempuan merumuskan lima peran wanita sebagai berikut : sebagai isteri yang membantu suami, sebagai ibu yang mengasuh anak dan mendidik mereka, sebagai manajer di dalam mengelola rumah tangga sebagai rumah bagi suami dan anak, sebagai pekerja di berbagai sektor, dan sebagai anggota organisasi masyarakat. Rumusan ini menunjukkan betapa beratnya beban seorang perempuan. Dalam berbagai bentuk diskursus tampak bahwa peran perempuan sebagai isteri dan ibu memang sangat dominan, hal ini tidak hanya didefinisikan oleh laki-laki tetapi juga oleh perempuan sendiri (Berninghausen and Kerstan, 1992), sehingga sering peran gandanya tersebut membatasi ruang gerak perempuan.

Dengan adanya ruang gerak yang dirasakan terbatas tersebut, maka bagi perempuan yang aktif pada peran publik (berkarier di luar rumah tangga) termasuk sebagai auditor independen atau akuntan publik akan mempunyai peran ganda, dan peran tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja pada profesi akuntan. Profesi akuntan adalah sebuah profesi yang menuntut adanya kemampuan dalam memproses informasi (secara kognitif) dalam menentukan *judgment* dalam sebuah penugasan audit. Dalam proses pelaksanaan tugas audit dapat ditemukan berbagai variasi kompleksitas tugas yang memerlukan pemrosesan informasi oleh kemampuan kognitif individual.

### 2.2. Isu Gender dalam Pemrosesan Informasi

Istilah gender dapat diartikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu pada perbedaan biologisnya/seksualnya, tetapi juga mencakup nilai-nilai sosial budaya (Berninghausen and Kerstan, 1992). Isu gender mendorong beberapa peneliti mengkaitkannya dengan peran laki-

laki dan perempuan dalam masyarakat, dan dikaitkan dengan kemampuan perempuan dalam menyelesaikan tugas dalam suatu profesi. Riset tentang adanya perbedaan proses informasi yang diakibatkan oleh adanya isu gender disosialisasikan oleh Meyers –Levy (1986).

Meyers –Levy (1986) mengembangkan kerangka teoritis untuk menjelaskan kajian tentang perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam memproses informasi. Kerangka teoritis ini mereka sebut dengan “*selectivity hypothesis*”. Perbedaan yang didasarkan pada isu gender dalam pemrosesan informasi dan pembuatan keputusan didasarkan atas pendekatan yang berbeda yaitu bahwa laki-laki dan perempuan menggunakan pemrosesan inti informasi dalam memecahkan masalah dan membuat inti keputusan. Laki-laki pada umumnya dalam menyelesaikan masalah tidak menggunakan semua informasi yang tersedia, dan mereka juga tidak memproses informasi secara menyeluruh, sehingga dikatakan bahwa laki-laki cenderung melakukan pemrosesan informasi secara terbatas. Sedangkan perempuan dipandang sebagai pemroses informasi lebih detail, yang melakukan proses informasi pada sebagian besar inti informasi untuk pembuatan keputusan atau *judgment*.

Penelitian lain dilakukan oleh Fairweather and Hutt (1972) dalam Chung and Monroe (2001). Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa perempuan relatif lebih efisien dalam mengolah informasi ketika beban *content* nya lebih berat. Semakin kompleks suatu tugas dengan berbagai kunci penyelesaian, maka laki-laki memerlukan waktu yang lama dibanding dengan perempuan dalam menyelesaikan tugas yang bersangkutan. Juga perempuan memiliki kemampuan mengingat lebih kuat terhadap informasi yang baru (Erngrund et al. 1996).

Penelitian di bidang auditing yang mendukung pendapat diatas adalah penelitian yang dilakukan oleh Chung and Monroe (1998), Chung and Monroe (2001), O’Donel and Johnson (1999). Chung and Monroe (1998) menemukan bukti empiris bahwa mahasiswa akuntansi laki-laki mengadopsi *hypothesis-confirming strategy* dalam melakukan tugas evaluasi tentang *going-concern*, sedangkan mahasiswa perempuan tidak. Selain itu Chung and Monroe (1998) juga menemukan bahwa mahasiswa akuntansi laki-laki lebih selektif dalam memproses informasi sedangkan mahasiswa perempuan lebih bersifat menyeluruh atau komprehensif dalam memproses informasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Chung and Monroe (2001) menguji apakah ada pengaruh interaksi gender dan kompleksitas tugas dalam konteks penugasan auditing. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh interaksi antara gender dan kompleksitas tugas terhadap keakuratan *judgment* dalam penilaian sebuah asersi dalam laporan keuangan. Hasil ini menunjukkan bahwa perempuan lebih akurat dalam *judgment* dibanding laki-laki dalam mengerjakan tugas yang lebih kompleks. Namun ketika kompleksitas tugas berkurang, laki-laki menunjukkan hasil yang lebih baik.

Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh O'Donnel and Johnson (1999). Penelitian tersebut menguji apakah ada perbedaan dalam melaksanakan prosedur analitis dalam tugas audit yang disebabkan oleh adanya isu gender. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketika saldo akun laporan keuangan konsisten dengan informasi tentang aktivitas bisnis klien, maka perempuan dapat melakukan lebih banyak usaha memproses dengan menganalisis berbagai variasi informasi yang harus diputuskan secara mendalam dibanding auditor laki-laki. Namun demikian, ketika terjadi fluktuasi yang tidak diharapkan dalam kasus yang diberikan (kompleksitas tugas di tambah), auditor perempuan kurang melakukan pemrosesan dari pada auditor laki-laki artinya kinerja auditor laki-laki menjadi lebih baik dibanding perempuan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam tugas yang *multi problem*, auditor perempuan dapat memiliki kelebihan dibanding auditor laki-laki karena kapasitas pemrosesan auditor laki-laki lebih datang lebih akhir dibanding dengan auditor perempuan.

### 2.3. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian tentang isu gender dalam lingkup auditor diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hooks (1989) dan Curry (1990). Dalam penelitiannya, mereka menyatakan pentingnya fleksibilitas dalam mengerjakan tugas untuk menyeimbangkan tugas profesinya dan tugas rumah tangganya. Secara implisit Hook (1989) dan Curry (1990) juga menempatkan peran perempuan tidak lepas dari peran domestik (rumah tangga). Selanjutnya Collins (1993) meneliti tentang adanya perbedaan gender dalam hal stress dan keinginan berpindah pekerjaan dari kantor akuntan publik. Dalam penelitiannya tersebut Collins (1993) juga menyatakan adanya peran ganda perempuan yang dia sebut sebagai peran *a breadwinner* dan sebagai *a homemaker*. Tuntutan peran ganda secara simultan tersebut dapat menyebabkan masalah apabila menghadapi kerja berat dan tuntutan





adanya tekanan waktu di kantor akuntan publik; yang pada gilirannya dapat menyebabkan adanya tekanan psikologis dalam bekerja; dan tekanan kerja tersebut dirasakan oleh perempuan lebih besar dari pada laki-laki.

Namun dari sisi penyelesaian tugas, Chung and Monroe (1998) memberikan bukti empiris bahwa mahasiswa akuntansi perempuan lebih mampu dalam menyelesaikan kasus yang berhubungan dengan penyelesaian tugas tentang *going concern* dengan mengadopsi *a hypothesis –confirming strategy*, dibanding dengan mahasiswa laki-laki. Hal tersebut konsisten dengan kerangka teoritis yang diajukan oleh Meyers-Levy (1986) yang menyatakan bahwa ada perbedaan dalam pemrosesan informasi secara kognitif dan pembuatan keputusan yang dikaitkan dengan adanya isu gender.

Memperhatikan penelitian Collins (1993) dan Chung and Monroe (1998) maka ada hasil penelitian yang tidak konsisten. Perbedaan ini selanjutnya dapat dianalisis bahwa ada perbedaan partisipan penelitian. Pada penelitian Collins (1993) partisipannya adalah auditor yang sudah bekerja pada kantor akuntan publik, sedangkan penelitian Chung and Monroe (1998) mengambil subyek penelitian mahasiswa, sehingga dapat diambil suatu dugaan bahwa ketika mahasiswa, partisipan belum mengalami suatu peran ganda sebagaimana dikatakan Collins (1993).

Selanjutnya Bonner (1994) mengatakan bahwa inti keputusan yang bersumber dari berbagai informasi dapat digunakan oleh auditor untuk membuat *judgment* dalam suatu penugasan audit independen. Auditor dapat mengidentifikasi salah saji dalam laporan keuangan, mempelajari dan menganalisis informasi kunci tentang resiko yang ada (*inherent risk*), *control risk* (resiko pengendalian), hasil prosedur analitis, pengujian pengendalian, dan hasil dari pengujian substantif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kompleksitas tugas eksperimental yang digunakan dalam penelitiannya adalah jumlah atau banyaknya informasi kunci yang dapat digunakan untuk pembuatan suatu *judgement*

Meyers dan Levy (1986) mengembangkan kerangka teoritis yang disebut dengan *the selectivity hypothesis*. Mereka menyatakan bahwa laki-laki akan sebaik atau lebih baik dari pada perempuan dalam hal membuat *judgment* terhadap adanya kesalahan material dalam saldo akun apabila kompleksitas tugas lebih rendah. Ketika suatu kompleksitas tugas tinggi, maka pembuat keputusan yang mempunyai kemampuan memproses informasi yang komprehensif akan lebih akurat dalam

memadukan antara tugas dan pengalaman, hal ini didukung oleh penelitian Chung and Monroe (2001). Dengan melihat adanya peran perempuan di Indonesia yang diposisikan pada peran ganda pada peran domestik dan peran publik (Berninghausen and Kerstan, 1992), maka perbedaan kemampuan tersebut secara logika akan berbalik dengan apa yang disampaikan oleh Chung and Monroe (2001).

#### 2.4. Perumusan Hipotesis

Dengan menggunakan kasus pembuatan *judgment* dalam penilaian terhadap saldo akun persediaan apakah telah menyajikan secara wajar sesuai standar dalam sebuah penugasan audit independen, dan dengan adanya peran ganda perempuan diatas, maka dirumuskan hipotesis alternatif pertama sebagai berikut :

**H1 : Auditor laki-laki lebih menunjukkan kinerja lebih akurat dalam menyelesaikan tugas yang kompleks untuk pembuatan suatu *judgment* atas penilaian saldo akun persediaan (apakah telah disajikan secara wajar) dibanding auditor perempuan.**

Selanjutnya isu gendser yang berinteraksi dengan kompleksitas tugas dan pengalaman sebagai auditor dirumuskan hipotesis kedua dan ketiga dengan mengambil kasus yang sama yaitu :

**H2 : Interaksi gender dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap keakuratan *audit judgment* atas penilaian saldo akun persediaan (apakah disajikan secara wajar)**

**H3 : Interaksi gender dan pengalaman sebagai auditor berpengaruh terhadap keakuratan *audit judgment* atas penilaian saldo akun persediaan (apakah disajikan seacara wajar).**

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan metode kuasi eksperimen dengan menggunakan partisipan penelitian mahasiswa lulusan S1 Jurusan akuntansi yang sedang menempuh Program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) dan Program Magister Sains Akuntansi (Maksi). Mahasiswa-mahasiswa tersebut dijadikan *surrogate* (wakil) sebagai auditor independen. Tujuan digunakannya *surrogate* mahasiswa yang telah lulus S1 Akuntansi adalah

mereka adalah syarat untuk profesi akuntan dan diharapkan cukup memahami prosedur audit, dan mereka telah bekerja sehingga mengalami peran publik.

### 3.2. Populasi dan Sampling.

Populasi penelitian ini adalah auditor independen yang di *surrogate* dengan sarjana SI Akuntansi sebagaimana dijelaskan diatas. Sampel diambil dengan *convenience sampling* yaitu dua kelas PPA dan satu kelas dari Program Maksi. Dari tiga kelas tersebut diperoleh  $\pm 81$  mahasiswa.

### 3.3. Skenario Ekseperimen Penelitian

Skenario didesain dengan 3 bagian informasi : Bagian I berisi tentang identitas partisipan serta peran gender yang dihadapi oleh partisipan. Dari bagian I ini untuk mendapatkan demografi partisipan dan persepsi mereka pada posisi peran perempuan apakah ditempatkan pada posisi domestik. Hasil uji peran gender ini sebagai dasar untuk menggunakan proksi gender dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki.

Bagian II berisi informasi tentang perusahaan dan hasil uji pengendalian yang dapat digunakan untuk pertimbangan dalam pembuatan *judgment* dalam penentuan luasnya pengujian substantif yang mencerminkan kompleksitas tugas. Sedangkan Bagian III berisi hasil pengujian substantif dan *judgment* untuk pemberian opini serta pendapat seberapa kompleks/sulit skenario itu diberikan disertai dengan laporan keuangan dua tahun yaitu tahun yang diaudit 2005 dan sebelumnya 2004. Materi skenario ada pada penulis.

### 3.4. Variabel Penelitian

Ada 4 variabel penelitian yaitu variabel *audit judgment* sebagai variabel dependen, dan sebagai variabel independennya adalah : gender, pengalaman dan kompleksitas tugas yang dapat diselesaikan oleh auditor. Variabel *judgment* adalah *judgment* terhadap opini atas penyajian saldo akun persediaan apakah telah disajikan secara wajar yang diukur dengan dengan skala Likert 1 sampai 9 dari ekstrim wajar sampai dengan tidak wajar. Skala ini menggantikan opini wajar atau tidak wajar sebagai variabel non metrik. Sedangkan variabel independen gender diproksi dengan laki-laki dan perempuan. Hal ini mengacu pada bukti empiris bahwa ada perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan tentang peran domestik. Skala pengukuran digunakan skala non metrik kategorikal 1= laki-laki, 2 = perempuan.

Variabel independen lainnya adalah pengalaman sebagai auditor yang diukur dengan skala non metrik kategorikal : mempunyai pengalaman sebagai auditor = 1

dan tidak mempunyai pengalaman sebagai auditor = 2. Tugas yang kompleks yang diselesaikan oleh auditor sebagai variabel variate digunakan instrumen untuk memperoleh keyakinan dalam memberikan *judgment* yang diukur dengan skala rasio yaitu jumlah informasi yang dapat diselesaikan atau dievaluasi secara akurat oleh partisipan

### 3.5. Alat Analisis

Data dianalisis untuk statistik deskriptifnya, uji persyaratan dalam analisis hipotesis, dan uji reliabilitas. Untuk menguji adanya peran gender digunakan uji beda rata-rata t-test. Apabila ada perbedaan mean yang signifikan, maka terjadi perbedaan gender dan hal ini layak untuk memproksikan peran gender dengan laki-laki dan perempuan. Selanjutnya untuk menguji hipotesis pertama digunakan *independent sample t-test*, sedangkan untuk uji hipotesis ketiga dan keempat digunakan *two ways ANOVA* untuk melihat *main effectnya*, sedangkan untuk menguji pengaruh *interaction effectnya* digunakan uji Ancova.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Demografi Partisipan

Jumlah mahasiswa yang menjadi partisipan sejumlah 75 mahasiswa, namun yang memenuhi syarat untuk dianalisis sebanyak 52 partisipan, dengan demografi disajikan sebagai berikut : partisipan dari program PPA 28 orang, dan dari Maksi 24 orang. Dari 52 partisipan tersebut, sudah menikah 22 orang (48%) dan belum menikah 30 orang (58%); dan punya pengalaman sebagai auditor sejumlah 32 orang (62%), dan tidak berpengalaman sebagai auditor 20 orang (38%).

### 4.2. Hasil Eksperimen dan Pembahasan

#### 1.2.1. Hasil Statistik deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif variabel penelitian disajikan pada Tabel 1. Pada Tabel 1 dapat dilihat gambaran nilai minimum, maksimum, dan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian dan peran gender. Peran gender rata-rata 37.04 adalah lebih besar dari nilai rata-rata teoritis 32. Perbedaan peran gender ini digunakan untuk menggunakan proksi gender dengan laki-laki dan perempuan. Selanjutnya pada Tabel 1 menunjukkan masing-masing rata-rata nilai



*judgment* = 4.73, gender 1.62, pengalaman sebagai auditor = 1.62, dan tugas kompleks yang dapat diselesaikan oleh auditor = 39.87 dengan standar deviasi masing-masing..

#### 4.2.2. Isue Tentang Peran Gender

Isu gender tentang pemosisiam perempuan pada peran domestik ini mengacu pada penelitian Berninghausen and Kerstan, 1992. Instrumen variabel peran gender digunakan instrumen 8 item pertanyaan. Peran gender ini diuji reliabilitasnya dan hasilnya menunjukkan koefisien alpha sebesar 0.6480 dan data terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran peran gender reliabel (Nunally, 1967). Dari hasil uji deskriptif peran gender ini diperoleh gambaran rata-rata 37.04, nilai ini diatas nilai tengah teoritis yaitu 32 (nilai  $4 \times 8 \text{ item} = 32$ ).

Dari uji beda rata-rata t-test hasilnya signifikan dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000. Hasil uji beda ini dapat disajikan pada Tabel 2. Dari hasil analisis peran gender tersebut dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan peran laki-laki dan perempuan yang mana perempuan lebih diposisikan dalam peran domestik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Berninghausen and Kerstan (1992). Berdasarkan hasil analisis ini maka peran gender dapat diproksikan dengan laki-laki dan perempuan, yang diukur dengan skala kategorikal, yang mana laki-laki diberi nilai 1, dan perempuan diberi nilai 2.

#### 4.2.3. Uji Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan uji beda rata-rata *independent -sample t- test*. Hasil rata-rata untuk setiap group disajikan dalam Tabel 3. Sedangkan untuk uji *independent samples test* yang menguji apakah ada perbedaan yang signifikan rata-rata untuk setiap kategori disajikan pada Tabel 4. Dalam analisis ini, jumlah partisipan laki-laki = 32 dan perempuan = 20. Nilai rata-rata keakuratan *judgment* yang diproses oleh laki-laki 4.75 dengan standar deviasi 0.38; sedangkan untuk wanita 4.70 dengan standar deviasi 0.41. Uji beda rata-rata menunjukkan nilai  $t = 0.086$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0.932. Nilai ini diatas tingkat signifikansi yang diterima sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa isu gender tidak berpengaruh dalam keakuratan *judgment* yang dibuat baik oleh laki-laki maupun oleh perempuan. Meskipun perempuan mempunyai peran ganda dalam masyarakat, hal ini tidak mempunyai pengaruh kognitif dalam pemrosesan *judgment* dalam pemberian opini atas saldo akun persediaan yang disajikan.



Walaupun secara absolut nilai yang diperoleh oleh laki-laki lebih tinggi ( $4.75 > 4.70$ ), namun perbedaan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis alternatif pertama ditolak. Hal ini membawa implikasi pada manajemen kantor akuntan publik, bahwa meskipun ada peran ganda yang dialami perempuan, namun peran ganda tersebut tidak berpengaruh pada kemampuan kognitifnya dalam membuat *judgment* apakah persediaan telah disajikan secara wajar dalam sebuah penugasan audit independen.

#### 4.2.4. Uji Asumsi Anova

Uji statistik Anova memerlukan uji *Homogeneity of variance* yaitu variabel dependen harus memiliki varian yang sama dan uji normalitas data untuk variabel dependen dalam setiap kategori variabel independen. Hasil analisis dengan *main effect* menunjukkan hasil *Levene's test of homogeneity* 0.878 atau lebih besar 0.05 (Tabel 5) sehingga dapat dikatakan bahwa varian untuk variabel dependen untuk setiap kategori adalah homogen, dan memenuhi asumsi untuk uji ANOVA. Uji untuk pengaruh interaksi juga memenuhi uji ANCOVA dengan nilai *Levene's test of homogeneity* 0.428 atau lebih besar 0.05 (Tabel 6). Sedangkan untuk uji normalitas digunakan uji *one sample Kolmogorov-Sminorv Test*. Uji ini untuk menguji normalitas variabel dependen *judgment*, sekaligus variabel *covariate* kompleksitas tugas. Nilai K-S untuk variabel *judgment* 0.953 dengan probabilitas signifikansi 0.323 dan nilainya diatas  $\alpha = 0.05$ , hal ini berarti bahwa variabel *judgment* terdistribusi normal (Ghozali, 2005). Demikian juga variabel kompleksitas tugas, hasil uji menunjukkan nilai K-S = 1.046 dengan probabilitas signifikansi 0.224 dan nilainya diatas  $\alpha = 0.05$ , hal ini juga berarti variabel kompleksitas tugas terdistribusi normal. Pada Pada Tabel 7 disajikan hasil uji normalitas data variabel dependen *judgment* dan variabel *covariate* kompleksitas tugas.

#### 4.2.5. Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga

Hipotesis kedua dan ketiga diuji dengan two way anova untuk melihat pengaruh utama (*main effect*), sedangkan untuk menguji pengaruh interaksinya dengan variabel *covariate* kompleksitas di gunakan uji ancova. Hasil analisis disajikan pada Tabel 8 dan Tabel 9. Pada Tabel 8 menyajikan hasil uji untuk melihat apakah variabel gender, pengalaman sebagai auditor, dan kompleksitas tugas mempunyai pengaruh utama (*main effects*) terhadap *judgment* dalam penilaian persediaan. Hasilnya menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap *judgment* pada tingkat signifikansi 0.05, demikian pula kompleksitas tugas. Hal ini dapat dilihat nilai F untuk gender = 0.302 dengan tingkat sig. = 0.585; dan nilai F untuk kompleksitas tugas dengan nilai 1.668 dengan tingkat sig.=0.203. Sedangkan untuk variabel pengalaman sebagai auditor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *judgment*; hal dapat dilihat nilai F = 16.321 dengan sig.= 0.000. Model dijelaskan oleh variabilitas variabel dengan koefisien determinan  $R^2 = 0.29$  dan selebihnya variabel dependen dijelaskan oleh variabel lainnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa isu gender yang menempatkan perempuan pada peran domestik tidak mempengaruhi kognitif mereka dalam membuat *judgment* dalam penugasan audit. Demikian pula banyaknya informasi yang dapat diolah yang menunjukkan tugas kompleks yang dapat diselesaikan oleh perempuan juga tidak berpengaruh secara signifikan dalam pembuatan *judgment*. Meskipun dalam menyelesaikan tugas perempuan secara absolut lebih baik, namun hasil penyelesaian tugas tersebut tidak berpengaruh dalam pembuatan *judgment*.

Selanjutnya, analisis dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh interaksi gender dengan kompleksitas tugas, dan interaksi gender dengan pengalaman sebagai auditor pada *judgment* dalam penilaian persediaan. Alat analisis digunakan uji ancova. Hasil analisis disajikan pada Tabel 9. Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa interaksi antara gender dengan kompleksitas tugas (GENDER\*KOMPLEKS) memberikan nilai F = 0.165 dengan tingkat sig. = 0.687. **Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.**

Dari Tabel 9 juga menunjukkan bahwa interaksi gender dengan pengalaman sebagai auditor (GENDER\*PENGAUDIT) menunjukkan nilai F = 5.863 dengan tingkat sig. = 0.019 atau lebih kecil dari 0.05, dengan demikian dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga tidak dapat ditolak. Model diatas memberikan nilai koefisien determinan  $R^2$  sebesar 0.371, hal ini berarti bahwa variabilitas *judgment* dapat dijelaskan dengan variabel interaksi gender dengan kompleksitas tugas, serta interaksi antara gender pengalamannya sebagai auditor sebesar 37.1%. Apabila dibandingkan dengan bentuk *main effect* sebagaimana disajikan pada Tabel 8 diatas, hasil analisis ancova memberikan model yang lebih baik karena ada kenaikan  $R^2$  dari 0.29 menjadi 0.371 yaitu terdapat kenaikan koefisien determinan sebesar 0.081. **Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.** Hal ini membawa implikasi pada penugasan dalam audit bahwa untuk

penugasan tugas audit yang kompleks, perlu diperhatikan faktor pengalaman dari pada faktor gender.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

- a. Diperoleh bukti empiris bahwa perempuan masih mendominasi peran domestik, Instrumen pengukuran isu peran gender diuji reliabilitasnya *reliable* dengan  $\alpha = 0.648$ . Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Berninghausen and Kerstan (1992).
- b. Dalam profesi sebagai auditor, peran ganda perempuan ini ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap akuratnya informasi yang diproses dalam membuat *judgment*. Secara absolut, laki-laki menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan perempuan, namun perbedaan tersebut secara statistik tidak signifikan. Oleh karena itu hipotesis pertama yang diajukan ditolak. Hal ini memberikan implikasi dalam penugasan audit bahwa isu gender atau peran ganda perempuan tidak berpengaruh terhadap kemampuan kognitifnya dalam pembuatan *judgment*.
- c. Kompleksitas tugas tidak berpengaruh (*main effect*) signifikan terhadap keakuratan *judgment*, demikian pula ketika kompleksitas berinteraksi (*interaction effects*) dengan peran gender, pengaruh tersebut juga tidak signifikan. Hasil uji ini menolak hipotesis kedua yang diajukan. Hal ini membawa implikasi pada profesi auditor, bahwa isu gender tidak perlu dibesarkan karena secara statistik isu gender tidak berpengaruh terhadap kemampuan kognitif perempuan dalam pembuatan *judgment*, bahkan dalam penugasan audit yang kompleks.
  - a. Variabel pengalaman sebagai auditor berpengaruh langsung (*main effect*) terhadap *judgment*. Demikian pula ketika isu gender berinteraksi dengan pengalaman tugas sebagai auditor, maka interaksi tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap *judgment*, hasil analisis juga memberikan model yang lebih baik karena naiknya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari 0.290 (dari *main effect*) menjadi 0.371 (*interaction effects*). Pengalaman sebagai auditor mempunyai *main effect* dan *interaction effects* dengan gender secara signifikan dengan tingkat sig. = 0.05. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen

profesi audit, bahwa dalam penugasan audit utamanya yang dalam sebuah tugas yang kompleks, perlu memperhatikan pengalamannya sebagai auditor sebelumnya.

## 5.2. Saran

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk meningkatkan validitas eksternal dengan menindak lanjuti dengan penelitian lapangan dengan metode survey kepada auditor independen. Juga, penelitian berikutnya dapat didesain dalam membuat *judgment* penilaian kewajaran selain akun persediaan. Dengan demikian dapat diperoleh konsistensi hasil penelitian apakah isu gender dalam peran ganda perempuan dapat berpengaruh terhadap kemampuan kognitif perempuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor.

Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan alat analisis lain dengan menggunakan variabel dependen sebagai variabel non metrik atau kategorikal wajar atau tidak wajar, seperti analisis deskriminan. Analisis deskriminan tersebut untuk menguji faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap opini wajar dan opini tidak wajar dalam sebuah penugasan audit independen dalam sebuah akun laporan keuangan.

### Keterbatasan Penelitian

Sebagai sebuah penelitian eksperimen, penelitian ini juga mempunyai keterbatasan bahwa subyek bukan 100% sebagai auditor, dari partisipan yang pernah mempunyai pengalaman sebagai auditor independen sebanyak 32 orang atau sebanyak 62%. Sebagai model eksperimen, maka sampel juga tidak random. Penelitian ini juga mempunyai keterbatasan validitas eksternal untuk mengeneralisir hasil penelitian, untuk itu dapat ditindak lanjuti dengan *field research* guna memperoleh validitas eksternal yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wariyanto, 2003, "Mereduksi Ketimpangan Gender", Suara Merdeka, Sabtu 8 Maret 2003, Semarang
- Allen, D.G., and R.W. Griffeth. 1997 "Vertical and Lateral information processing : The effect of gender, employee classification level, and media richness on communication and work outcomes", *Human Relations*, 50 (10)
- Berninghausen and Kerstan, 1992, "Forging New Paths : Feminist Social Methodology and Rural Women in Java" *London & New Jersey : Sed Book Ltd. dalam Jutta Berringhausen, "Buku Pedoman Pelatihan Penyadaran Gender dan Perencanaan dalam Perkoperasian" Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil RI, Pusat Latihan Koperasi dan Pengusaha Kecil bekerja sama dengan ILO-cooperative Project, Jakarta, 1993.*
- Bonner, S.E. 1994. "A Model of the effects of audit task complexity". *Accounting, Organizations, and Society*. 19 (3).
- Chung, J., and G.S. Monroe, 1998 "Gender difference in information processing : An Empirical test of Hypothesis - confirming strategy in an audit context". *Accounting and Finance*. 38 (2).
- \_\_\_\_\_, 2001. "A Research Note on the Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgment" *Behavioral Research in Accounting*, Vol 13
- Driver, M.J., and T.J. Mock. 1975 "Human information processing, decision style theory, and accounting information systems"., *The Accounting Review* (July).
- Erngrund, K.T. Mantyle and K. Nilsson . 1996 Adult Age difference in source recall : A Population -based study. *The Journal of Gerontology* 51 (B). Dalam Chung, J., and G.S. Monroe, 2001
- Fairweather, H., and S.J. Hutt. 1972. Gender Difference in perceptual motor skills. Dalam Chung, J., and G.S. Monroe, 2001
- Libby, R. 1995 "The Role of knowledge and memory in audit judgment. Dalam Judgment and Decision -Making Research in Accounting and



Auditing, edited by R.Ashton, and A.Ashton. New York NY : Cambridge University Press.

- Meyers-Levy, J. 1986. "Gender difference in information processing : A selectivity interpretation . In Cognitive and Affective Response to Advertising, edited by P.Calfferata, and A.M. Tybout. Lexington.
- O'Donnel, E., E., and E.N. Johnson. 1999. "The Effects of gender and task complexity on information processing effort during planning analytical procedures". Working paper, Arizona State University, Arizona. Dalam Chung,J., abd G.S. Monroe, 2001
- Pincus, K.V. 1991. "Audit judgment confidence." *Behavioral Research ini Accounting*. Suplemen 3.
- Solomon, I., and M. Shields. 1995. "Judgment and decision – making research in auditing." In Judgment and Decision-Making Research in Accounting and Auditing edited by R.Ashton , and A.Ashton. New York.
- Tan,H., and A. Kao, 1999. "Accountability effects on auditors performance : influence of Knowledge, prblem – solving ability, and task complexity" *Journal of Accounting Research* 37.
- Zulaikha, 2000. "Pengaruh Kesadaran Gender Wanita Pedesaan dan Pengaruhnya pada Partisipasi Mereka pada Koperasi". *Jurnal Penelitian Universitas Diponegoro*, September.
- \_\_\_\_\_, 2004. "Kajian Empiris Kepekaan Gender para Elite Politik di Jawa Tengah dan Pengaruhnya pada Peluang Perempuan Menjadi Anggota Legislatif". *Laporan hasil Penelitian Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro*.

Tabel 1 : *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PERGENDR	52	15	51	37.04	6.85
JUDGMENT	52	2	9	4.73	2.01
GENDER	52	1	2	1.62	.49
sbg auditor	52	1	2	1.62	.49
KOMPLEKS	52	27	48	39.87	4.20
Valid N (listwise)	52				

Sumber : hasil analisis statistik deskriptif

Tabel 2 : Hasil uji beda peran gender One-Sample T-Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
PERAN GENDER	38.968	51	.000	37.04	35.13	38.95

Tabel 3. Hasil statistik rata-rata untuk setiap Group

	GENDER	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
JUDGMENT	1	32	4.75	2.14	.38
	2	20	4.70	1.84	.41

Tabel 4. Hasil uji Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
JUDGMENT	Equal variances assumed	2.308	.135	.086	50	.932	5.00E-02	.58	-1.11	1.21
	Equal variances not assumed			.090	45.025	.929	5.00E-02	.56	-1.08	1.18

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5 : Levene's Test of Equality of Error Variances  
Dependent Variable: JUDGMENT

F	df1	df2	Sig.
.226	3	48	.878

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a Design: Intercept+GENDER+PENGAUDT+KOMPLEKS

Tabel 6 : Levene's Test of Equality of Error Variances  
Dependent Variable: JUDGMENT

F	df1	df2	Sig.
.940	3	48	.428

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a Design: Intercept+GENDER+PENGAUDT+KOMPLEKS+GENDER \* PENGAUDT+GENDER \* KOMPLEKS

Tabel 7 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JUDGMENT	KOMPLEKS
N		52	52
Normal Parameters	Mean	4.73	39.87
	Std. Deviation	2.01	4.20
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.145
	Positive	.132	.105
	Negative	-.101	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.953	1.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.323	.224

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Tabel 8 : Hasil Uji Tests of Between-Subjects Effects (*main effects*)  
Dependent Variable: JUDGMENT

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	59.876	3	19.959	6.546	.001
Intercept	33.542	1	33.542	11.001	.002
GENDER	.920	1	.920	.302	.585
PENGAUDT	49.764	1	49.764	16.321	.000
KOMPLEKS	5.087	1	5.087	1.668	.203
Error	146.355	48	3.049		
Total	1370.000	52			
Corrected Total	206.231	51			

a R Squared = .290 (Adjusted R Squared = .246)

Tabel 9 : Hasil uji Tests of Between-Subjects Effects (*interaction Effects*)  
Dependent Variable: JUDGMENT

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	76.440	5	15.288	5.418	.001
Intercept	35.801	1	35.801	12.688	.001
GENDER	.261	1	.261	.092	.763
PENGAUDT	39.682	1	39.682	14.064	.000
KOMPLEKS	5.703	1	5.703	2.021	.162
GENDER * PENGAUDT	16.541	1	16.541	5.863	.019
GENDER * KOMPLEKS	.465	1	.465	.165	.687
Error	129.790	46	2.822		
Total	1370.000	52			
Corrected Total	206.231	51			

a R Squared = .371 (Adjusted R Squared = .302)





## Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender

SRI TRISNANINGSIH

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*The objective of this research is to empirically analyze the difference of performance of male and female auditors at public accounting firm. The performance is measured using organizational commitment, professional commitment, motivation, career opportunity and job satisfaction. The result of this research is expected to give the contribution in theory development. It is also expected to give practical contribution to the organizations, especially the public accounting firm.*

*Subjects in this research are auditors at public accounting firm in East Java. Data were collected using survey method. The sample is selected using purposive sampling method. From 260 questionnaires disseminated to all respondents, only 105 questionnaires were returned. However, only 85 of the returned questionnaires were valid for analyses. Independent sample t Test was used to test the hypothesis. The results prove that there is no difference of organizational commitment, professional commitment, motivation and career opportunity among male and female auditors at public accountant offices. While for the job satisfaction, the results indicate there is a difference among male and female auditors.*

**Keywords :** Organizational Commitment; Professional Commitment; Motivation; Career Opportunity; and Job Satisfaction:

### 1. Pendahuluan

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perjuangan kesetaraan gender adalah terkait dengan kesetaraan sosial antara pria dan wanita, dilandaskan kepada pengakuan bahwa ketidaksetaraan gender yang disebabkan oleh diskriminasi struktural dan kelembagaan. Perbedaan hakiki yang menyangkut jenis kelamin tidak dapat diganggu-gugat (misalnya secara biologis wanita mengandung), perbedaan peran gender dapat diubah karena bertumpu pada faktor-faktor sosial dan sejarah. Bidang akuntan publik yang terkait dengan banyak disiplin ilmu sosial tentunya akan sangat dipengaruhi oleh hal-hal tersebut.

Terminologi gender dalam ilmu-ilmu sosial, diperkenalkan sebagai acuan kepada perbedaan-



perbedaan antara pria dan wanita tanpa konotasi-konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (Mandy Macdonald et al. 1997). Jadi rumusan gender yang ini merujuk kepada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita yang merupakan bentukan sosial, perbedaan-perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin. Rumusan ilmu-ilmu sosial juga mengenal istilah hubungan-hubungan gender yang merupakan kumpulan aturan-aturan, tradisi-tradisi, dan hubungan-hubungan sosial timbal-balik dalam masyarakat dan dalam kebudayaan, yang menentukan pembagian kekuasaan diantara laki-laki dan wanita. Sedangkan istilah "perilaku gender" adalah perilaku yang tercipta melalui proses pembelajaran, bukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri secara alamiah atau takdir yang tak bisa dipengaruhi oleh manusia.

Sejarah perbedaan gender antara pria dan wanita terjadi melalui proses yang sangat panjang. Terbentuknya perbedaan gender dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya akibat dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi secara sosial, kultural, atau melalui ajaran agama maupun negara. Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi pria maupun wanita. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana, baik kaum pria maupun wanita menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender dimanifestasikan dalam berbagai bentuk, yakni : marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, subordinasi dalam pengambilan keputusan, *stereotype*, dan diskriminasi (Fakih : 1996).

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender. Dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau tahun 1980 (dalam Trapp et al., 1989), ditemukan bahwa 41 % responden yang mereka teliti, yaitu para akuntan publik wanita meninggalkan karir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan. Di Indonesia sendiri, masuknya wanita di pasar kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar (Sunaryo, 1997). Sementara itu Hasibuan (1996), mengatakan bahwa meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap wanita tetap menjadi suatu masalah yang cukup besar.

Akuntan wanita mungkin menjadi subjek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan akuntan publik adalah profesi *stereotype* laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari *stereotype* gender pada akuntan publik wanita adalah *situation-centered* dan *person-centered* (Maupin, 1993). *Situation-centered* merupakan pandangan yang menganggap bahwa penerimaan terhadap budaya kantor akuntan publik merupakan hal penting yang menentukan pengembangan karir yang profesional. *Person-centered* merupakan pandangan tentang bias gender yang berdasarkan *Sex-Role Inventory*-nya. Pada umumnya mayoritas pria penganut *person-centered*, menjadi penyebab rendahnya kesempatan berkembang bagi karir akuntan wanita, sehingga mereka meyakini dengan karakteristik personal *male stereotyped* sebagai penyebab berkurangnya kesempatan bekerja bagi akuntan wanita. Bem (1974) yang mengklasifikasikan sifat personalitas menjadi tiga karakteristik, yaitu : maskulin, feminin, dan netral. Lehman (1990), menginterpretasikan adanya perilaku *stereotype* maskulin merupakan faktor kunci keberhasilan dari kantor akuntan publik itu sendiri.

Dalam lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah, pegawai pria mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya dibandingkan untuk menghindarinya. Perilaku pegawai wanita akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibanding perilaku pegawai pria, meskipun dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerjasama dibanding pria, tetapi apabila akan ada resiko yang timbul, pria cenderung lebih banyak membantu dibanding wanita (Eagly, 1987).

Penelitian mengenai perbedaan kinerja laki-laki dan wanita pada kantor akuntan publik telah

dilakukan oleh Samekto (1999), hasilnya menunjukkan bahwa ada kesetaraan motivasi, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan kemampuan kerja antara auditor laki-laki dan wanita. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor laki-laki dan wanita. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Joseph M. Larkin (1990) mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaraan akibat perilaku gender yang tidak berlaku secara mutlak pada semua indikator. Kenyataan menunjukkan adanya kesetaraan pada beberapa indikator dan terdapat pula adanya perbedaan pada beberapa indikator lainnya.

Hasil penelitian inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan kajian lebih lanjut dengan penelitian yang berjudul: "Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender", penelitian ini merupakan studi empiris pada KAP di Jawa Timur.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di muka yang ada pada latar belakang penelitian, maka dalam penelitian dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

"Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja, pada kantor akuntan publik di Jawa Timur tahun 2003?"

## 1.3. Tujuan Penelitian

Menganalisis perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Jawa Timur tahun 2003 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja.

## 1.4. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita pada KAP di Jawa Timur.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait yang berkaitan dengan rekrutmen pegawai, penilaian kinerja, perencanaan kerja, pendidikan profesi, dan penetapan staf.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan. Diharapkan juga dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama KAP dalam mengelola sumberdaya manusianya.

## 2. Telaah Pustaka dan Hipotesis

### 2.1. Pengertian dan Pandangan Tentang Gender

Pengertian dari gender yang pertama ditemukan dalam kamus adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata benda dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan (Mansour Fakih, 1999).

Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan, pertama; kedalam dua model yaitu *equality model* dan *complementary contribution model*, kedua; kedalam dua stereotipe yaitu *Sex Role Stereotypes* dan *Managerial Stereotypes* (Gill Palmer dan Tamilselvi Kandasaami, 1997). Model pertama mengasumsikan bahwa antara laki-laki dan wanita sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan wanita harus diuraikan akses yang sama. Model kedua berasumsi bahwa antara laki-laki dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkomunikasikan untuk menghasilkan suatu sinergi. Pengertian klasifikasi *stereotype* merupakan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereotypes* dihubungkan dengan pandangan umum bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Wanita di pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. *Managerial stereotypes* memberikan pengertian manajer yang sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan wanita.

Lehman (1990), mengemukakan bahwa *stereotypical personality maskulin* (kepemimpinan, personalitas yang kuat, dan *assertiveness*) secara umum mempunyai rangking yang tinggi untuk kantor akuntan publik. Lebih lanjut Maupin (1993), mengemukakan bahwa pengaruh *negatif stereotype* pada wanita di kantor akuntan publik adalah disebabkan oleh *situation-centered* dan *person-centered*.

Menurut Schwartz (1996), bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang kerja yang paling sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaannya. Meski demikian, bidang ini adalah bidang yang sangat potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan kerja bagi wanita. Schwartz juga mengungkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah wanita yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Salah satu alasan yang dikemukakannya adalah adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki (*patriarkhi*), kemudian adanya *stereotype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir.

Adanya kenyataan yang spesifik dengan kondisi di Indonesia pada umumnya dengan latar belakang budaya, kultur, lingkungan sosial dan peran gender yang saling bersinergi secara lebih harmonis, sehingga terdapat kemungkinan beberapa kenyataan yang berbeda dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya (dari penelitian di Amerika Serikat). Kesetaraan gender di Indonesia juga mempunyai eksistensi yang kuat sebagai konsekuensi logis dari ditandatanganinya konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita oleh pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Juli 1980, tentang kesempatan dalam lapangan kerja dan pekerjaan serta pengupahan antara laki-laki dan wanita. Dan berikutnya pada tanggal 24 Juli 1984 konvensi ini kemudian diratifikasi dengan UU no. 7 tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan diskriminasi terhadap wanita. Peraturan mengenai perlindungan terhadap diskriminasi kepada para pegawai berdasarkan gender di Indonesia yang diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia no. 25 tahun 1997, tentunya juga turut mempengaruhi kesetaraan tersebut.



## 2.2. Pengukuran Kinerja

### 2.2.1. Komitmen Organisasional (*Organisational Commitment*)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et al. 1981).

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu, *affective* dan *continuance*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

### 2.2.2. Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Wibowo (1996), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya, et al. 1981).

### 2.2.3. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995). Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Reksohadiprodjo (1990), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidjrachman dan Husnan, 2000). Ross dan Ferris (1981), hasil penelitiannya

mengungkapkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berhubungan positif dengan kinerja. Sedangkan Abdurahim (1998) hasil penelitiannya menyatakan adanya kesetaraan motivasi kerja dan kesempatan kerja pada beberapa profesi akuntan pria dan wanita.

#### 2.2.4. Kesempatan Kerja (*Career Opportunity*)

Kesempatan kerja dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai peluang mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan karir antara lain promosi dan mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji dan kenaikan secara berkala.

Trapp et al. (1989), dalam penelitiannya mengenai isu tentang kesempatan bagi akuntan publik perempuan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan signifikan antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan, dimana hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Hayes dan Hollman (1996) dalam studi mereka yang menunjukkan bahwa akuntan publik perempuan tidak dipromosikan secepat rekan laki-lakinya.

Untuk isu-isu mengenai kesempatan bagi akuntan publik perempuan, pada umumnya baik akuntan publik perempuan dan laki-laki menyetujui bahwa akuntan publik perempuan diberi pembebanan tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi industri yang sama sebagaimana rekan laki-lakinya, meskipun tingkat persetujuan untuk isu tersebut lebih tinggi untuk responden laki-laki. Kemudian isu tentang kesempatan bagi akuntan publik untuk menjadi *partner*, terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Ayu Chairina Laksmi (1997), hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada persepsi akuntan publik laki-laki dan perempuan terhadap isu mengenai kesempatan, penerimaan, komitmen dan akomodasi khusus.

#### 2.2.5. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang ditakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Vroom (1964 dalam Poznanski 1997), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Luthans (1995), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Ward, et al. (1986), meneliti tingkat kepuasan kerja wanita di lima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervise, rekan kerja, promosi, dan gaji. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan publik wanita tampak puas terhadap kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia. Gactner, et al. (1987), hasil penelitiannya tentang *turn-over* pegawai kantor akuntan publik lokal dan regional, menunjukkan pegawai wanita kurang puas dibandingkan pegawai laki-laki. Ketidakpuasan ini menyebabkan tingkat *turn-over* pegawai wanita lebih tinggi dibanding pegawai pria. Sedangkan Josep M. Larkin (1990), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa gender berhubungan kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

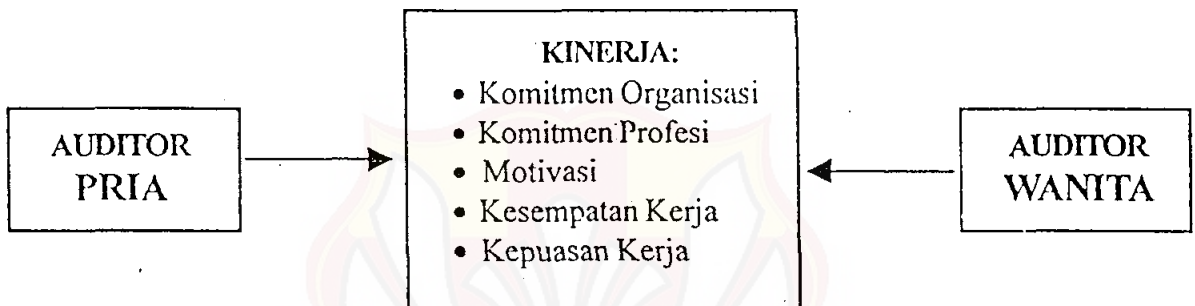
Berdasarkan logika dari hasil penelitian di atas, serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :



Ho : Tidak terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Jawa Timur tahun 2003 yang diprosikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja”

Gambar 1 dibawah ini menunjukkan kerangka pemikiran yang dibuat dalam model skema, sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jawa Timur tahun 2003 yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2003. Terdapat 62 Kantor Akuntan Publik dengan 260 responden yang berprofesi sebagai auditor. Dari 260 responden tersebut 157 adalah responden pria dan 103 responden wanita.

Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria responden yaitu auditor yang mempunyai pengalaman kerja minimal tiga tahun. Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (1998 : 120), jika subyek penelitian besar atau lebih dari 100 maka jumlah sampel dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih dari populasi atau subyek penelitian. Dalam penelitian ini, responden pria sebanyak 157 maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah  $25\% \times 157 = 39,25$  (dibulatkan menjadi 39 responden). Sedangkan untuk responden wanita sebanyak 103 sehingga jumlah sampel untuk penelitian ini adalah  $25\% \times 103 = 25,75$  (dibulatkan menjadi 26 responden).

#### 3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung dan disertai surat permohonan kepada pimpinan kantor akuntan publik agar dapat menunjuk stafnya sesuai kriteria yang dipersyaratkan untuk menjadi responden. Juga surat penjelasan tentang tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah. Untuk menjaga kerahasiaan responden maka kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

## 1. Definisi Operasional

Pada sub bagian ini diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai proksi dari kinerja serta operasionalisasinya. Disamping itu dijelaskan pula pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk menjelaskan mengapa variabel-variabel tersebut dianggap penting untuk diteliti berkaitan dengan pengaruh gender terhadap kinerja auditor di lingkungan kantor akuntan publik. Perincian masing-masing proksi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)**

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dengan dan dikaitkan dengan organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh item) dan komitmen organisasi kontinuan (lima item) dengan lima poin skala likert.

### **Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)**

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968, dalam Samekto, 1999). Instrumen ini terdiri dari lima pandangan yang diringkas sedemikian rupa sehingga menjadi delapan belas item dengan lima point skala likert.

### **Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran ini menggunakan pendekatan teori ekspektasi. Poin utama dari teori ini adalah motivasi individu untuk melakukan suatu tingkat usaha tertentu akan tergantung kepada nilai *outcome* yang diterima dari usaha yang telah dilakukan, jadi ada kemungkinan usaha akan menentukan kinerja dan kinerja akan mengarahkan *outcome*. Bila salah satu komponen model rusak maka akan mempengaruhi kinerja. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh James E. Hunton et al. (1996) dengan sepuluh item dan lima skala likert.

### **Kesempatan Kerja (*Career Opportunity*)**

Kesempatan dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai peluang mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan atau promosi dan mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji dan kenaikan secara berkala. Untuk mengukur kesempatan kerja digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gregory E. Truman dan Jack J. Baroudi (1994), terdiri dari empat item dengan lima poin skala likert.

### **Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lain. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Joseph M. Larkin (1990), terdiri dari empat item dengan lima poin skala likert.

Setiap responden ditanya tentang empat pertanyaan yang terkait dengan kepuasan kerja. Nilai secara agregat = 20 dari hasil empat pertanyaan mengindikasikan kepuasan yang ekstrim dalam pekerjaan seseorang. Secara agregat skor keempat pertanyaan tersebut mengusulkan

ketidakpuasan yang ekstrim dari pekerjaan.

### 3.4. Teknik Analisis

Pada penelitian ini ada beberapa tahap analisis data, yaitu: **Tahap pertama**, melakukan uji kualitas data. Pengujian validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien korelasi  $r$  kurang dari nilai  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5%, berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Santoso, 2001). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  menunjukkan instrumen yang digunakan reliable (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2002). **Tahap kedua**, menganalisis perbedaan kinerja gender auditor yang diprosikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja. Alat uji yang digunakan adalah Independent Sampel T Test. Untuk melihat homogenitas variance data antara auditor pria dan wanita peneliti melakukan uji Levene's Test. Level confidence pada penelitian ini adalah 95% dengan level toleransi kesalahan adalah 5%. Kesimpulan hasil analisis pada penelitian ini diarahkan pada nilai-p ( $p$ -value). Bila nilai-p lebih besar dan batas toleransi 5% berarti hasil analisis menerima hipotesis null. Tetapi bila nilai-p lebih kecil dari batas toleransi 5% maka hasil analisis menolak hipotesis null.

## 4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

### 4.1. Gambaran Umum Responden

Pengiriman kuesioner dilakukan pada awal bulan Maret 2003, dan pengembaliannya diharapkan dua minggu setelah diterima responden. Proses pengumpulan data dilakukan lebih kurang dua bulan, yaitu sampai akhir bulan April 2003.

Dari 260 kuesioner yang dikirimkan, yang kembali sebanyak 105 eksemplar. Dari 105 kuesioner yang kembali (61 responden pria dan 44 responden wanita) hanya 85 kuesioner yang dapat diolah dan kemudian dianalisis, yaitu 48 responden pria dan 37 responden wanita. Hal ini disebabkan karena 9 responden (7 responden pria dan 2 responden wanita) hanya menjawab sebagian dari daftar pertanyaan, sedangkan 11 responden (6 responden pria dan 5 responden wanita) tidak memenuhi syarat untuk menjadi responden yang akan diolah, karena pengalaman kerjanya kurang dari tiga tahun.

Jumlah akhir data yang diolah telah melebihi besaran sampel minimal pada penelitian, yaitu 39 untuk responden pria dan 26 untuk responden wanita (Arikunto, 1998). Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam Tabel 1 untuk responden pria dan Tabel 2 untuk responden wanita.

**Tabel 1**  
**Sampel dan Tingkat Pengembalian**  
**(Responden Pria)**

Kuesioner yang dikirim .....	157 Eksemplar
Kuesioner yang tidak direspon .....	96
Kuesioner yang direspon .....	61
Kuesioner yang tidak digunakan .....	13
Kuesioner yang dapat digunakan .....	48
Tingkat Pengembalian kuesioner: $61/157 \times 100\% = 38,85\%$	

**Tabel 2**  
**Sampel dan Tingkat Pengembalian**  
**(Responden Wanita)**

Kuesioner yang dikirim .....	103 Eksemplar
Kuesioner yang tidak direspon .....	59
Kuesioner yang direspon .....	44
Kuesioner yang tidak digunakan .....	7
Kuesioner yang dapat digunakan .....	37
Tingkat Pengembalian kuesioner: $44/103 \times 100\% = 42,72\%$	

## 2. Statistik Deskriptif

Variabel-variabel dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian meliputi komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja. Statistik deskriptif dari kelima variabel tersebut disajikan dalam Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Gender	Jumlah	Rata-rata	Standar Deviasi
Komitmen Organisasi	Pria	48	2,8698	0,4902
	Wanita	37	2,9549	0,2704
Komitmen Profesi	Pria	48	3,5799	0,3045
	Wanita	37	3,6111	0,3713
Motivasi	Pria	48	3,9375	0,5823
	Wanita	37	4,1081	0,5155
Kesempatan kerja	Pria	48	3,6896	0,4348
	Wanita	37	3,7973	0,4567
Kepuasan Kerja	Pria	48	3,2083	0,4356
	Wanita	37	3,3986	0,4582

Sumber : Data primer diolah



### 4.3. Uji Kualitas Data

#### 4.3.1. Uji Validitas

Validitas kostruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor total dengan skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan. Dengan jumlah responden  $n = 85$  (48 responden pria dan 37 responden wanita) dan tingkat signifikansi 5%. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r$  untuk masing-masing pertanyaan positif dan nilainya lebih besar dari  $r$  tabel 0,14 (Santoso, 2001).

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,60$  untuk setiap kuesioner masing-masing variabel (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2002). Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas :

Tabel 4  
Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	Sebelum dihapus		Setelah dihapus	
	Jumlah Butir Kuesioner	Cronbach Alpha	Jumlah Butir Kuesioner	Cronbach Alpha
Komitmen Organisasi	12	0,5431	9	0,7291
Komitmen Profesional	18	0,6348	13	0,7762
Motivasi	10	0,7617	10	0,7617
Kesempatan Kerja	4	0,6599	4	0,6599
Kepuasan Kerja	4	-0,1567	3	0,6974

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil uji kualitas data, untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,7291 ; komitmen profesional sebesar 0,7762 ; motivasi sebesar 0,7617 ; kesempatan kerja sebesar 0,6599 ; dan kepuasan kerja sebesar 0,6974. Karena nilai cronbach alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan oleh semua variabel tersebut di atas adalah reliabel.

### 4.4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji perbedaan kinerja auditor pria dan wanita yang diprosikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja akan dianalisis dengan menggunakan Independent Sampel T Test (uji T untuk dua sampel independen).

Hasil pengolahan data dengan menggunakan Independent Sampel T Test dapat dilihat pada Tabel 5.



**Tabel 5**  
**Hasil Pengolahan Independent Sampel T Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Komitmen org	9.222	.003	.950	83	.345	8.513E-02	8.961E-02	-9.3102E-02	.2634	
			1.019	75.978	.312	8.513E-02	8.356E-02	-8.1295E-02	.2515	
Komitmen profesi	3.107	.082	.426	83	.671	3.121E-02	7.331E-02	-.1146	.1770	
			.415	68.821	.680	3.121E-02	7.522E-02	-.1189	.1813	
motivasi	.646	.424	1.407	83	.163	.1706	.1213	-7.0598E-02	.4118	
			1.429	81.357	.157	.1706	.1194	-6.6870E-02	.4081	
Kepuasan kerja	.003	.958	1.108	83	.271	.1077	9.723E-02	-8.5672E-02	.3011	
			1.101	75.604	.275	.1077	9.786E-02	-8.7204E-02	.3026	
Kepuasan kerja	.026	.873	1.953	83	.054	.1903	9.747E-02	-3.5391E-03	.3842	
			1.940	75.546	.056	.1903	9.811E-02	-5.1128E-03	.3857	

### Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji-T dengan sampel independen data variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai-p sebesar 0,345 lebih besar dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis null, berarti terdapat kesetaraan komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita.

Hasil uji-Levene's untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai-p sebesar 0,003 yang lebih rendah dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan data variabel komitmen organisasi untuk auditor pria dan wanita memiliki variance berbeda.

### Komitmen Profesional

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji-T dengan sample independen data variabel komitmen profesi menunjukkan nilai-p sebesar 0,671 lebih besar dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis null, berarti terdapat kesetaraan komitmen profesi

antara auditor pria dan wanita.

Sedangkan hasil uji-Leven's untuk variabel komitmen profesi menunjukkan nilai-p sebesar 0,082 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan data variabel komitmen profesi untuk auditor pria dan wanita memiliki variance yang sama.

### **Motivasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji-T dengan sample independen data variabel motivasi menunjukkan nilai-p sebesar 0,163 lebih besar dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis null, berarti terdapat kesetaraan motivasi antara auditor pria dan wanita.

Hasil uji-Leven's untuk variabel komitmen profesi menunjukkan nilai-p sebesar 0,424 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan data variable motivasi untuk auditor pria dan wanita memiliki variance yang sama.

### **Kesempatan Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji-T dengan sample independen data variabel kesempatan kerja menunjukkan nilai-p sebesar 0,271 lebih besar dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis null, berarti terdapat kesetaraan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita.

Hasil uji-Leven's untuk variabel kesempatan kerja menunjukkan nilai-p sebesar 0,958 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan data variable kesempatan kerja untuk auditor pria dan wanita memiliki variance yang sama.

### **Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji-T dengan sample independen data variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai-p sebesar 0,054 adalah sama dengan batas toleransi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis ini menolak hipotesis null, berarti terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita.

Hasil uji-Leven's untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai-p sebesar 0,873 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan data variable komitmen profesi untuk auditor pria dan wanita memiliki variance yang sama.

## **5. Kesimpulan, Keterbatasan, Implikasi dan Saran**

### **5.1. Kesimpulan Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan atau ada kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Jawa Timur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Samekto, 1999) yang mengemukakan bahwa ada kesetaraan komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Ahim Abdurahim (1998) yang

mengekukakan adanya kesetaraan motivasi kerja dan kesempatan kerja pada akuntan pendidik laki-laki dan wanita, juga mendukung temuan Ayu Chairina Laksmi (1997) yang menyatakan adanya kesetaraan perlakuan akuntan publik laki-laki dan wanita.

Sedangkan hasil analisis data untuk kepuasan kerja, menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan wanita. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya (Samekto, 1999) menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita. Penelitian Joseph M. Surkin (1990) mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kerja pada kepuasan kerja. Gaetner et al. (1987) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pegawai wanita merasa kurang puas dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Penelitian lainnya (Lehman, 1990) mengungkapkan bahwa kunci sukses pada bidang akuntansi publik membutuhkan sifat kepribadian berstereotipe maskulin yang tinggi. Sifat maskulin dimaksud menuntut seseorang untuk lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif, independen, agresif yang umumnya dimiliki pria. Alasan inilah yang mempengaruhi kepuasan kerja pada wanita, karena wanita lebih bersifat pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, dan lebih sensitif.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini. Pertama, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas organisasi kantor akuntan publik, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Kedua, hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas profesi auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Jawa Timur, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan profesi yang berbeda. Ketiga, pengujian non respon bias tidak dilakukan sehingga tidak dapat mengetahui pengaruh non respon bias. Pengujian tidak dapat dilakukan karena peneliti kesulitan dalam menentukan identitas responden yang memberikan jawaban pertama kali dan terakhir kali. Jawaban *non respon bias* mungkin akan berbeda dengan jawaban responden, sehingga mungkin akan mengganggu hasil pengujian.

## 3. Implikasi dan Saran

Adanya keterbatasan penelitian ini yang diungkapkan diatas, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dalam pengembangan literatur akuntansi keperilakuan. Selain itu diharapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai dasar dalam mempertimbangkan keefektifan dan pengembangan sumberdaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor secara optimal.

Untuk penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan keterbatasan yang diungkapkan penulis di atas dan apabila mungkin untuk melakukan penelitian pada bidang profesi lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adurahim, Ahim. (1998). *Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Akuntan Pendidik: Studi Kasus di FE UGM*.
- Amernic, N., J. Pollock, and J. Amernic. (1981). An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting, Organization and Society* 6 (4): 271-280.

- Aranya, N., and K. Ferris. (1983). Organizational-professional Conflict among U.S. and Israeli Professional Accountants. *Journal of Social Psychology* 119: 153-161.
- Arikunto, S (1998). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bem, S. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 42 (2): 155-162.
- Eagly Alice, H., (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social role interpretation*, Hillsdale, N.J: Lawrence Earlbaum Association.
- Fakih, Mansour. (1996). *Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Social*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- , (1999). *Gender dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Gaertner, J, P. Hemmeter, and M. Pitman. (1987). Employee Turnover in Public Accounting: A New Perspective. *The CPA Journal* (Agust): 30-37.
- Ghozali, Imam. (2000). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi II. Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko. T.H., (1995). *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Chrysanti-Sedyono. (1996). *Perempuan di Sektor Formal*, dalam Gardiner Mayling, O., Wagemann, Mildred L.E., Suleemari, Evelyn, & Sulastri. *Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hayes, Robert D., and Hollman, Kenneth W. (1996). Managing Diversity: Accounting Firms and Female Employees. *The CPA Journal* (May): 36-39.
- Heidjrachman, Suad Husnan. (2000). *Manajemen Personalia*. Edisi IV. BPFE. Yogyakarta.
- Laksmi, Ayu Chairina. (1997). *Persepsi Akuntan Publik Laki-laki dan Perempuan Terhadap Isu-isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan*. FE UGM.
- Larkin, Joseph M., "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance?", *The Women CPA*, Spring, (1990), pp.20-24.
- Lehman, C., (1990), The Importance of Being Earnest: Gender Conflicts in Accounting. *Advances in Public Interest Accounting* 3: 137-157.
- Luthans, F. (1995). *Organization Behavior*. 7<sup>th</sup> ed, Mc. Graw-Hill International Editions.
- Macdonald, M, Ellen Sprenger, and Ireen Dubel. (1997). *Gender and Organisational Change Bridging the Gap between Policy and Practice*. Amsterdam : Royal Tropical Institute.
- Maupin. (1993). How Can Women's Lack of Upward Mobility in Accounting Organizations be Explained? *Group and Organisational Management* 18 (June): 132-152.
- Palmer, G. & Kandasami, T. (1997). Gender in Management: A Sociological Perspective, *The International Journal of Accounting and Business Society*, Agust, Vol. 5, No. 1, hal. 67-99.
- Poznanski, Peter, J dan Blime, Dennis M. (1997). Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organization Commitment among Staff Accountants. *Behavior Research in Accounting*. Volume 9. Printed in USA.
- Reksohadiprodjo, S. (1990). *Manajemen Strategi*. BPFE. Yogyakarta.
- Ross, Jerry, and Ferris, Kenneth R., "Interpersonal Attraction and Organizational Outcome: A Field Examination", *Administrative Science Quarterly*, (1981), pp. 616-633
- Samekto, Agus. (1998). *Perbedaan Kinerja Laki-laki & Wanita pada Kantor Akuntan Publik*. FE UGM.
- Santoso, Singgih. (2001). *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, anggota IKAPI, Jakarta.
- Stephen P. Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa



Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.

Sunaryo, Sudomo. (1997). *Sosok Pemimpin Perempuan Abad XXI*, disampaikan pada Seminar Pro-Kontra Kepemimpinan Perempuan Indonesia Abad XXI. Yogyakarta. Forum Komunikasi Pusat Studi Perempuan DIY.

Schwartz, Felice N. (1996). Women in the Profession. *Journal of Accountancy* (February): 39-42.

Trapp, Michael W., Hermanson, Roger H., and Turner, Deborah H. (1989). Current Perception of Issues Related to Women Employed in Public Accounting. *Accounting Horizons* (March): 71-85.

Ward, S. P., Moseley, O. B., and Ward, D. R. (1986). The Woman CPA: a Quotation of Job Satisfaction. *The Woman CPA* (Oktober): 4-10.

Wibowo, Purwoko. (1996). *Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme Auditor Internal dan Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasional, Dorongan Berpindah Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Internal*, FE UGM.

