

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang memakai jasa akuntan publik guna menunjang kepercayaan dari pihak-pihak luar seperti masyarakat, kreditor maupun investor. Profesi akuntan publik adalah merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Dari profesi akuntan publik, masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan (Mulyadi, 2002:3). Guna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik maka auditor dalam melaksanakan tugas auditnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) adalah kodifikasi berbagai pernyataan standar teknis yang merupakan panduan dalam memberikan jasa bagi Akuntan Publik di Indonesia. SPAP dikeluarkan oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia (DSPAP IAPI).

Standar umum merupakan cerminan kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor yang mengharuskan auditor untuk memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup dalam melaksanakan prosedur audit. Sedangkan standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan mengatur auditor dalam hal pengumpulan data dan kegiatan lainnya yang dilaksanakan selama melakukan audit

serta mewajibkan auditor untuk menyusun suatu laporan atas laporan keuangan yang diauditnya secara keseluruhan. Akuntan publik atau auditor dalam tugasnya mengaudit perusahaan klien memiliki posisi sebagai pihak ketiga dalam lingkungan perusahaan klien yakni ketika akuntan publik mengemban tugas dan tanggung jawab dari manajemen (klien) untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan yang dikelolanya. Kepercayaan yang besar dari pemakai laporan keuangan yang telah diaudit dan jasa lainnya yang diberikan oleh akuntan publik inilah yang akhirnya mengharuskan akuntan publik memperhatikan kualitas audit yang dihasilkannya.

Hasil kualitas kerja dari karyawan KAP sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing akuntan. Karakteristik individu tersebut salah satunya adalah jenis kelamin yang telah membedakan individu sebagai sifat dasar pada kodrat manusia. Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun yang terjadi saat ini, ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi pria maupun wanita. Menurut Dwarawati (2005), ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana, baik kaum pria maupun wanita menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk, yakni: marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, subordinasi dalam pengambilan keputusan, dan diskriminasi.

Karyawan wanita mungkin menjadi subyek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan karyawan KAP adalah profesi

stereotype laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari *stereotype* gender pada karyawan wanita adalah *situation-centered* dan *person-centered*. *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. Hasil penelitian Hunton *et al.*(1995) dalam Ikhsan (2007:200) menemukan bahwa ketidakadilan terhadap wanita tersebut dikarenakan perusahaan menganggap sedikitnya jenis dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh wanita serta berarti membuang waktu dan uang untuk melatih pegawai wanita, juga adanya keyakinan bahwa wanita menganggap suatu pekerjaan itu sementara, sebagaimana hasil penelitian Lehman,1992 dalam Ikhsan,2002:200) karena wanita sebagai pengurus utama keluarga (Parent *et al.* 1989 dalam Reed *et al.* 1994) sehingga pegawai wanita mengalami stress ditempat kerja dan lebih sering pindah kerja dibandingkan pegawai pria, sesuai dengan penelitian Collins (1993).

Konflik dan stress kerja seperti mampu menciptakan krisis profesionalisme bagi wanita (Cartwright 1978, Chassie dan Bhagat 1980, Cook dan Ronsseau 1984, serta Hall dan Gordon 1973 dalam Reed *et al.* 1994). Tingkat profesionalisme auditor KAP berbeda jika dilihat dari perbedaan gender (Lehman, 1992, Parent *et al.*,1989 dan Greenhous dan Beutell,1985 dalam Reed *et al.* (1994) dalam

Ikhsan,2007) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa wanita mempunyai tingkat profesionalisme yang berbeda dibanding pria, ada intern peran yang besar, yaitu kerja atau keluarga. CBrwright (1978), Chassie dan Bhagat (1980), Cooke dan Roessau (1984) serta Hall dan Gordon (1973) dalam Reed *et al.* (1994) juga berpendapat adanya perbedaan posisi profesional atau krisis profesionalisme bagi wanita yang dikarenakan *overload* peran, serta adanya diskriminasi pada wanita dalam semua aspek (Hunton *et al.* 1995 dalam Ikhsan,2007:201).

Salah satu konflik yang terjadi yang dapat mengganggu kinerja yaitu *work family conflict*. Dalam kehidupan kerja mereka sering mengalami konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Selain itu mereka juga sering mengalami konflik keluarga, seperti terjadinya perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja (Christine, Oktorina, Mula, 2010).

Bertolak belakang dengan hasil penelitian di atas adalah penelitian oleh Pillsbury *et al.*,1989, Kessler Harns, 1982, Mendelson, 1919 , Palen,1945 ,dan Trapp,1989 dalam Ikhsan, 2007

yang menyimpulkan bahwa antara wanita dan pria mempunyai peluang dan tingkat profesionalisme yang tidak berbeda, karena profesionalisme tidak berkaitan dengan gender. Penelitian tentang gender di Indonesia oleh Abdurrahim (1998) dalam Ikhsan (2007) menyimpulkan adanya perbedaan sikap antara wanita dan pria dalam merespon perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Didukung oleh hasil penelitian Santosa (2001) yang menyatakan selain terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara auditor wanita dan pria di Indonesia juga terdapat perbedaan motivasi dan keinginan berpindah yang juga diperkuat oleh hasil penelitian Yuyeta (2001) dalam Ikhsan (2007). Darmoko (2003) dalam Ikhsan (2007) menyimpulkan bahwa dari gender tidak terdapat perbedaan profesionalisme. Oleh karena itu, makalah ini bertujuan untuk membahas mengenai gender dan kinerja auditor.

PEMBAHASAN

Makalah ini merupakan pembahasan dari pengembangan dan kolaborasi beberapa penelitian sebelumnya, Dwarawati dan Ikhsan. Berbeda dengan Dwarawati dan Ikhsan, pembahasan dalam makalah ini, yaitu menggunakan pengukuran kinerja : motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja. Penelitian Ikhsan (2007) lebih kepada KAP di seluruh Indonesia dan membahas mengenai profesionalitas auditor laki-laki maupun perempuan. Sedangkan penelitian Dwarawati (2005) lebih berfokus pada KAP di wilayah Yogyakarta.

Gender

Kata gender berasal dari bahasa Inggris, *gender* berarti “jenis kelamin”, namun sebenarnya artinya kurang tepat, karena dengan demikian gender disamakan pengertiannya dengan *sex* yang berarti jenis kelamin. Dalam *Webster’s New World Dictionary* gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi budaya (Umar, 1999 dalam Hamzah,2008). Sedangkan penggunaan kata gender dalam Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita dengan ejaan “jender”. Jender diartikan sebagai “interpretasi mental dan kultural terhadap perbedaan kelamin yaitu laki-laki dan perempuan”. Jender biasanya dipergunakan untuk menunjukkan pembagian kerja yang dianggap tepat bagi laki-laki dan perempuan.

Pengertian gender menurut Fakhri (2001) dalam Trisnaningih (2003) adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Pengertian tersebut sejalan dengan kesimpulan yang diambil oleh Umar (1995) dalam Hamzah (2008:20) yang mendefinisikan gender sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi-budaya. Sehingga gender dalam arti ini mendefinisikan laki-laki dan perempuan dari sudut pandang non-biologis. Misalnya bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan, sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa. Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak

terlepas dari diskriminasi gender. Di Indonesia, masuknya wanita di pasar kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar, sehingga meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap wanita tetap, menjadi suatu masalah yang cukup besar.

Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan menjadi dua, pertama : kedalam dua model yaitu *equity model* dan *complementary contribution model*, kedua; kedalam stereotype yaitu *sex role stereotypes* dan *managerial stereotypes* (Gill Palmer dan Tamilselvi Kandasami, 1997 dalam Trisnaningsih,2003:111). 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 mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi. *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 dilain pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi padapertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki (Palmer *et al*, 1997 dalam Ikhsan, 2007). *Manajerial stereotypes* memberikan pengertian manajer yang

sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan tempramen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan wanita.

Karyawan wanita mungkin menjadi subyek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan karyawan KAP adalah profesi *stereotype* laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari *stereotype* gender pada karyawan wanita adalah *situation-centered* dan *person-centered*. *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 karyawan wanita, sehingga mereka meyakini dengan karakteristik personal *male stereotyped* sebagai penyebab berkurangnya kesempatan bekerja bagi karyawan wanita.

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.

Secara biologis pembedaan jenis kelamin merupakan hal yang bersifat *given*, bersifat kodrati sedangkan konsep gender merupakan pembedaan sejumlah karakter, perilaku yang melekat pada pria dan wanita yang dikonstruksikan secara teologis, sosial, budaya, politik maupun ekonomi yang berlangsung secara relatif (Khofifah Indar Parawansa, 1999 dalam Santosa, 2001:8). Relativitas ini sangat tergantung antara lain pada :

- a Nilai-nilai, norma-norma yang dianut masyarakat
- b Perkembangan jaman perkembangan masyarakat (industri dan agraris)
- c Sistem kekerabatan yang dianut (Patrilineal, Matrilineal, Bilinial)

Dengan demikian, pembedaan atas gender tersebut tergantung pada masyarakat pendukungnya untuk dapat berubah atau bertahan, karena perilaku konstruksi sosial itu pada hakikatnya adalah masyarakat itu sendiri.

Kinerja (*Performance*)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah output yang dihasilkan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2002:11) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Kinerja audit dapat juga digambarkan sebagai suatu proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara obyektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan. Evaluasi dilakukan berdasarkan aspek ekonomi dan efisiensi operasi, efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan, serta kepatuhan terhadap peraturan, hukum, dan kebijakan terkait. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat keterkaitan antara kinerja dan kriteria yang ditetapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Fungsi audit kinerja adalah memberikan review independen dari pihak ketiga atas kinerja manajemen dan menilai apakah kinerja organisasi dapat memenuhi harapan. Oleh karena itu, kinerja audit dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif, dengan harapan dapat melakukan penilaian

secara independen atas ekonomi dan efisiensi operasi, efektifitas dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku, menentukan kesesuaian antara kinerja yang telah dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak pengguna laporan tersebut.

Salah satu faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja auditor. Sedangkan terdapat suatu persepsi bahwa wanita lebih banyak menggunakan emosi dan perasaan sedangkan laki-laki lebih banyak menggunakan logika daripada perasaan. Perbedaan antar wanita dan laki-laki inilah yang mendorong penulis untuk mengetahui lebih lanjut apakah terdapat perbedaan kinerja antara wanita dan laki-laki.

Kinerja auditor dalam makalah ini di ukur dalam: motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja. Masing-masing faktor tersebut dilihat dalam segi gender antara auditor pria dan auditor wanita.

Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong, keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Reksohadiprodjo (1996) dalam Dwarawati (2005) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-

kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan karakteristik individu yang dapat mendorong seseorang untuk berbuat yang lebih baik atau lebih buruk. Oleh karena itu, motivasi dapat juga mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam meningkatkan atau menurunkan kualitas audit yang dihasilkannya. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya akan menaikkan/menurunkan kualitas hasil kerja mereka. Sedangkan motivasi dalam diri mereka sendiri dapat mempengaruhi dorongan individu tersebut untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik/buruk.

Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. 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 (Heidjarachman dan Husnan, 2000 dalam Trisnaningsih, 2003). Pada dasarnya jenis-jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua:

a. Motivasi Fisiologis

Merupakan dorongan alamiah yang mengarahkan orang untuk melakukan tindakan. Contohnya orang yang lapar akan mendorong orang tersebut untuk melakukan tindakan mencari makanan.

b. Motivasi Psikologis

Merupakan akibat dari ketegangan psikologis, yang dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Kasih sayang

Motivasi untuk menciptakan kehangatan serta memelihara keharmonisan dan kepuasan emosional dalam hubungannya dengan orang lain.

2. Mempertahankan diri

Motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik atau mental.

3. Memperkuat diri

Motivasi untuk mengembangkan kepribadian berprestasi, menaikkan *prestise*.

Hasil-hasil analisis dari penelitian- penelitian sebelumnya menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal motivasi. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan motivasi untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hal ini disebabkan karena sebelum mereka masuk bekerja di kantor KAP telah diseleksi dengan baik, untuk mendapatkan kualitas SDM yang memiliki motivasi tinggi baik lewat seleksi psikologi maupun seleksi tertulis. Setelah mereka memasuki dunia kerja ini mereka selalu mendapatkan tantangan bekerja dan harapan-harapan yang baik bahwa bekerja di KAP mampu meningkatkan keprofesionalismenya. Selain itu perusahaan juga selalu memberikan motivasi yang tinggi tanpa memandang status gendernya baik lewat

kompensasi, promosi jabatan dan jenjang karir karena pimpinan merasa bahwa baik karyawan pria maupun wanita memiliki potensi yang sama terhadap kemampuan kerjanya.

Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dimaksudkan sebagai peluang mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan karir antara lain promosi dan mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji dan kenaikan secara berkala (Dwarawati, 2005). Kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Pertambahan angkatan kerja harus diimbangi dengan investasi yang dapat menciptakan kesempatan kerja. Dengan demikian, kesempatan kerja dapat menyerap pertambahan angkatan kerja.

Dalam ilmu ekonomi, kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing. Kesempatan kerja (*demand for labour*) adalah suatu keadaan yang menggambarkan/ ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Sementara itu, angkatan kerja (*labour force*) adalah bagian dari jumlah penduduk yang mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang produktif. Sehingga, angkatan kerja dapat juga disebut sumber daya manusia.

Sebenarnya dewasa ini wanita telah diberikan peluang yang sama besar dengan laki-laki dalam menentukan pilihan karier yang mereka kehendaki. Namun, *stereotype* masyarakat tetap membatasi pilihan pekerjaan antara wanita dan pria. Dengan demikian, karier yang dapat dipilih oleh wanita menjadi terbatas dengan adanya diskriminasi. Termasuk juga dalam pekerjaan sebagai auditor. Auditor yang oleh anggapan masyarakat merupakan pekerjaan laki-laki membuat sedikit wanita saja yang bekerja sebagai auditor. Terlebih posisi-posisi yang lebih tinggi tingkatannya, sangat jarang bagi wanita untuk menempatinnya. Kesempatan kerja yang didapat baik oleh wanita maupun laki-laki akan meningkatkan motivasi mereka agar kualitas kinerja mereka menjadi lebih baik.

Tidak terdapat perbedaan kesempatan kerja antara karyawan KAP wanita dan pria. Telah terjadi kesetaraan kesempatan kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita. Kenyataan ini mungkin disebabkan karena baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Baik pria maupun wanita memiliki peluang yang sama dalam mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan dan promosi serta mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji atau kenaikan gaji secara berkala. Sebab, dewasa ini wanita mulai menunjukkan kemampuan yang setara atau bahkan lebih baik serta unggul dalam karakteristik-karakteristik tertentu yang ada dalam diri wanita.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka atau suatu perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et al.,1985 dalam Hassanudin,2002). Menurut Luthans (1995) dalam Dwarawati (2005:16) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi seseorang mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dipandang penting. Menurut Lawler (1973) dalam Zanaria (2007:34-36) bahwa ada beberapa teori mengenai kepuasan kerja, antara lain:

1. Discrepancy Theory

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh perbedaan antara *actual outcome* yang diterima seseorang dengan perasaan seseorang mengenai *outcome level* yang seharusnya dia diterima. Apabila hasil yang diterima lebih besar dari yang diinginkan, maka akan menghasilkan kepuasan.

2. Equity Theory

Teori ini berpendapat bahwa seseorang menilai keadilan keseimbangan input dan *outcome*-nya sendiri dengan keseimbangan input dan *outcome* orang lain yang mereka bandingkan menurut persepsi mereka. Kepuasan ditentukan oleh rasio dari apa yang

diterima seseorang dari pekerjaannya berhubungan dengan apa yang dia lakukan pada pekerjaannya.

3. *Two-Factor Theory*

Douglas McGregor (Kinard, 1988) mengemukakan *Theory X* yang didasarkan pada sifat-sifat manusia. Ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers (motivator)* dan *dissatisfiers (hygiene factors)*. Faktor-faktor seperti pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab mempunyai hubungan dengan perasaan puas seseorang, sedangkan kondisi kerja, hubungan interpersonal, supervisi dan kebijakan perusahaan biasanya berhubungan dengan perasaan tidak puas seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins, 1999 dalam Dwarawati, 2005:22 adalah pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian individu. Salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat kerja dengan di tempat tinggal (Boles et.al., 1997 dalam Purnamasari, 2008:23). Asumsi yang terjadi adalah apabila ada dua tuntutan permintaan yang memiliki tingkatan sama tetapi tidak dapat dilaksanakan seimbang dan berpotensi memunculkan ketidaksesuaian fungsi atau ketidaknyamanan di kedua posisi

tersebut (Pasewark dan Viator, 2006 dalam Purnamasari,2008). Ketidaknyamanan inilah yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja ditempat kerja.

Lingkungan kerja dan adat budaya organisasi di suatu tempat kerja merupakan suatu kondisi logis yang harus dipatuhi agar seorang individu dapat diterima dengan baik. Budaya Organisasi adalah suatu sistem pertukaran nilai dan keyakinan yang diterapkan dalam interaksi antar individu, struktur dan sistem untuk menghasilkan norma yang dianut organisasi (Attwood, 1990 dalam Purnamasari:24). Dengan diterimannya seorang individu dalam lingkungan kerjanya, maka individu tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan mempengaruhi kepuasan kerja individu. Kepuasan kerja yang didapat seseorang akan mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Tingkat kepuasan auditor yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Seorang auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas kerja mereka. Demikian sebaliknya, auditor yang memiliki kepuasan kerja rendah maka kualitas kerja yang dihasilkan akan menurun.

Hasil yang berbeda terdapat pada kepuasan kerja. Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita

dalam hal kepuasan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pria lebih tinggi dibandingkan dengan wanita. Beban kerja yang harus dipikul oleh wanita akan sama dengan kaum pria, sementara tingkat pengharapan wanita lebih rendah dibandingkan dengan pria, sehingga wanita lebih mudah stress karena beban yang berat, terlebih karena adanya work family-conflict. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Ward (1986) dalam Santosa (2001:18) yang menyimpulkan bahwa pegawai wanita merasa tidak puas dengan penghasilan yang diterima dan kurangnya memperoleh peluang untuk promosi. Gaetner *et al* (1987) dalam Santosa (2001:20) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa pegawai wanita merasa kurang puas dan lebih suka untuk berpindah kerja dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Keinginan berpindah kerja

Keinginan berpindah kerja merupakan merupakan cikal bakal terjadinya turn over kerja (Yuyetta, 2001 dalam Santosa, 2001:16). Pengertian turn over adalah kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa karyawan yang meninggalkan perusahaan untuk periode tertentu. Keinginan berpindah kerja seseorang dapat disebabkan oleh tingkat kompensasi atau upah yang lebih besar, kondisi lingkungan kerja yang lebih baik, serta kepemimpinan dan perlakuan yang lebih baik di organisasi yang baru (James .F.Gaertner et at, 1996 dalam Santosa, 2001:16). Disamping itu, Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Agustina (2008) juga mendeskripsikan

keinginan berpindah sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan. Hasil penelitian Yuyetta dalam Santosa (2001), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang potensial terhadap keinginan pindah akuntan junior yang bekerja pada kantor akuntan publik di Indonesia.

Bullen *et al* (1987) dalam Santosa (2001:17) menyimpulkan bahwa anggota staf yang telah bekerja 2-4 tahun adalah yang paling kecewa dan ingin sekali berpindah, serta karyawan wanita menyatakan kurang puas dengan tekanan kerja dan merasa kurang memperoleh peluang untuk promosi. Collins(1993) dalam Santosa (2001:20) menyatakan bahwa akuntan publik wanita cenderung mengalami lebih banyak stress dalam pekerjaannya dibandingkan pria dan stress ini terkait dengan alasan wanita meninggalkan profesi akuntan publik lebih tinggi intensitasnya dibandingkan pria. Tingkat keinginan berpindah kerja ini selain mengurangi tingkat loyalitas seorang auditor, juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Tingkat keinginan berpindah kerja yang tinggi biasanya diiringi dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Dengan demikian, apabila seorang auditor memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka auditor tersebut akan berpikir untuk berpindah kerja. Keinginan berpindah kerja akan membuat motivasi kerja seorang auditor menjadi turun dan pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kinerja auditor.

. Hasil penelitian menurut Hunton (1996) dan Karren M. Collins (1993) dalam Santosa (2001) menyatakan bahwa terdapat

perbedaan antara keinginan berpindah kerja antara auditor pria dan auditor wanita. Keinginan berpindah kerja auditor wanita lebih tinggi dibandingkan auditor pria. Hal ini disebabkan karena wanita tidak tahan dengan tingkat stress yang lebih tinggi pada pekerjaannya.

SIMPULAN

Motivasi berhubungan dengan kinerja auditor karena motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Oleh karena itu, apabila motivasi yang didapatkan merupakan motivasi positif maka kinerja seorang auditor akan meningkat atau lebih baik dibandingkan dengan motivasi negatif. Auditor laki-laki dan auditor wanita mendapatkan motivasi yang sama dari atasan. Hal ini dikarenakan atasan memandang setiap karyawan berdasarkan hasil kinerjanya. Oleh karena itu, atasan memberikan motivasi yang setara terhadap auditor laki-laki dan wanita agar kinerja yang dihasilkan setiap karyawan dapat maksimal. Disamping itu, wanita yang memiliki keinginan untuk kerja akan menunjukkan motivasi yang setara dengan pria sehingga tidak dipandang sebelah mata.

Pada awal sebelum masuk kerja, telah dilakukan test atau wawancara saat perekrutan baik kepada auditor pria dan wanita sehingga terdapat kesetaraan dalam kesempatan kerja sebagai auditor baik bagi laki-laki maupun wanita. Kesempatan kerja sebagai auditor tidak dilihat dari segi gender melainkan dari kompetensi dan

kemampuan masing-masing individu. Apabila wanita memberikan hasil yang baik, maka kesempatan kerja yang sama akan didapatkan.

Wanita memiliki peran ganda (*work family conflict*) dalam kehidupannya, yaitu mengatur rumah tangga dan bekerja. Hal ini menyebabkan wanita cenderung mudah stress sehingga mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang didapat oleh auditor wanita cenderung lebih rendah dibandingkan pria. Apabila kepuasan kerja auditor wanita lebih rendah dibandingkan laki-laki maka keinginan berpindah kerja auditor wanita juga lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Wanita yang tidak merasa nyaman dan puas dalam pekerjaannya akan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk mencari tempat kerja yang lain. Disamping itu, wanita memiliki turn over yang tinggi karena bagi wanita single yang akan menikah, mereka cenderung untuk menjadi ibu rumah tangga dan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan pria merupakan kepala rumah tangga sehingga memerlukan pendapatan dan juga karier yang meningkat. Ringkasan hasil kesimpulan ini, yaitu : (1) Tidak adanya perbedaan antara motivasi auditor pria dan auditor wanita, (2) Tidak adanya perbedaan kesempatan kerja yang didapatkan oleh auditor wanita dan auditor pria, (3) Sedangkan dalam kepuasan kerja, auditor wanita dipandang memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah disbanding auditor pria, dan (4) Keinginan berpindah kerja auditor wanita cenderung lebih tinggi dibandingkan keinginan berpindah kerja pria.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya, 2008. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Dan Turnover Intention Pada profesi Akuntansi Publik, *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, November. 100-116
- Dwarawati, Shorea, 2005, Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan KAP Dilihat Dari Segi Gender. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Hassanudin, Abdul Fatah, 2002, Anteseden Dan Konsekuensi Variabel-Variabel Profesionalisme. *Tesis*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ikhsan, Arfan, 2007, Profesionalisme auditor Pada Kantor Akuntan Publik Dilihat dari Perbedaan Gender , Kantor Akuntan Publik Dan Hirarki Jabatannya, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Desember: 199-222.
- Mulyadi, 2002, *Auditing*, Edisi IV. Salemba Empat: Jakarta.
- Paramitha, Hamzah Ardi, 2008, Perbedaan Perilaku Etis Dan Tekanan Kerja Perspektif Gender Dalam Audit Judgment Laporan Keuangan Historis Dan Kompleksitas Tugas, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Vol.7 No.1 Mei 2008*:18-29.
- Prabu mangkunegara, Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Purnamasari, Dian Indri, 2008, Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan, *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, Februari: 22-31.
- Santosa, Hendri, 2001, Analisis Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Auditor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembagunan. *Tesis*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Silaban, Adanan, 2009, Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit. *Disertasi*. Univeritas Diponegoro: Semarang.

Trisnaningsih, Sri Iswati, 2003, Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender, studi Empiris Pada KAP Jawa Timur, *Simposium Nasional Akuntansi VI*, Surabaya.

Zanaria, Yulita, 2007, Perbedaan Persepsi Atribut Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Laki-Laki, Perempuan, Tua, Dan Muda Terhadap Profesi Akuntansi. *Tesis*. Universitas Diponegoro: Semarang.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA AKUNTAN

DIAN INDRI PURNAMASARI

Universitas Kristen Duta wacana

Abstract

The aim of this research is to find empirically the influence of work-family conflict, organizational culture, organizational commitment, and leadership on accountant work satisfaction. The respondents on this research are drawn from all public accountant and accounting lecturer in Yogyakarta. The results show work family conflict and organizational culture does not influence accountant work satisfaction, however organizational commitment and leadership influence accountant work satisfaction.

Keywords : Work-family conflict, comitment, leadership, accountant.

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, SDM merupakan aset bagi perusahaan meskipun secara akuntansi aset tersebut masih sulit untuk ditentukan berapa nilainya. Keberhasilan ataupun kegagalan perusahaan ditentukan oleh banyak faktor yang termasuk SDM sebagai salah satu dari berbagai faktor kunci penentunya. Bagaimana suatu perusahaan akan dapat melayani konsumen dengan maksimal apabila SDM di perusahaan tidak memiliki kepuasan kerja di perusahaan. Ternyata tidak hanya perusahaan manufaktur ataupun perdagangan, perusahaan jasa dan institusi pendidikan tinggi juga memiliki karakteristik yang sama terlebih lagi karena perusahaan jasa memberikan pelayanan kepada *client* dan memberikan hasil auditnya kepada publik secara luas, institusi pendidikan tinggi memiliki nilai pelayanan kepada generasi muda dalam banyak hal, mulai dari ilmu pengetahuan, budi pekerti, dan nilai-nilai moral untuk mencetak generasi yang lebih baik. Bagaimana seorang pendidik dapat memberikan pelayanan yang maksimal dalam mencetak generasi lebih baik apabila pendidik tidak memiliki kepuasan kerja di lembaga tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja akuntan berhubungan dengan banyak hal, antara lain tingkat perpindahan kerja, komitmen organisasi, dan yang tidak kalah penting adalah komitmen terhadap proses audit yang sesuai standar bagi akuntan publik dan komitmen kepada tri

dharma pendidikan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian bagi akuntan pendidik. Kepuasan kerja yang minimal akan menjadikan seorang akuntan menjalani tanggungjawab di lingkungan kerja dengan setengah hati atau minimalis yang menjadikan karirnya sebagai akuntan tidak maksimal. Kepuasan kerja yang tidak didapat oleh akuntan dapat disebabkan banyak hal, antara lain: *work-family conflict* dan budaya organisasi. Pasewark dan Viator (2006) menyimpulkan bahwa *work-family conflict* sangat mempengaruhi kepuasan kerja dalam profesi akuntansi dan pengaruh tersebut adalah negatif. Parasuraman dan Simmers (2001) menemukan bahwa *work-family conflict* berdampak pada berbagai profesi dengan tingkatan yang berbeda-beda.

Peneliti dalam penelitian ini tidak hanya menguji apakah *work-family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja tetapi ingin menguji secara empiris faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam profesi akuntan khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah (Jateng).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas penelitian ini ingin menguji secara empiris apakah *work-family conflict*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris apakah *work-family conflict*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan banyak kontribusi bagi perkembangan profesi akuntan dengan hasil temuan secara empiris faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja akuntan dan menganalisis lebih lanjut mengapa faktor-faktor tersebut berpengaruh dan mengapa tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Hasil temuan penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat dalam pengembangan SDM di profesi akuntan.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Work-family conflict

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggungjawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Boles et al., 1997).

Asumsi yang terjadi adalah bahwa ada dua tuntutan permintaan yang memiliki tingkatan sama tetapi tidak dapat dilaksanakan seimbang dan berpotensi memunculkan ketidaksesuaian fungsi atau ketidaknyamanan di kedua posisi tersebut (Pasewark dan Viator, 2006). Adanya ketidakseimbangan dan ketidaknyamanan ini akan memunculkan persoalan kepuasan kerja bagi individu yang bersangkutan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan *work-family conflict* berada dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja dan berpengaruh negatif, artinya makin tinggi seorang individu mengalami *work-family conflict* maka makin rendah kepuasan kerja dan sebaliknya (Kossek dan Ozeki, 1998; Boles et al., 2001; dan Anderson et al. 2002). Stroth et al. (1996) menemukan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dengan kepuasan karir. Pasewark dan Viator (2006) menyimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di lingkungan profesi akuntansi di Amerika.

Seseorang yang mengalami *work-family conflict* tinggi berarti tidak mampu menyeimbangkan tuntutan yang sama antara tanggungjawab di tempat tinggal dengan tempat kerja, maka kepuasan kerja individu tersebut juga tidak maksimal atau dapat dikatakan kepuasan kerja rendah. Sebaliknya apabila seseorang mengalami *work-family conflict* yang rendah maka ia dapat mengelola dua tuntutan yang sama dengan baik sehingga akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berlaku di lingkungan kerja berbagai bidang termasuk akuntan yang memiliki tuntutan kerja tinggi. *Work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dengan berbagai tipe kepuasan yang lain, yaitu kepuasan kerja dan kepuasan hidup seseorang (Kossek dan Ozeki, 1998).

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H_{1a}: *Work-family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja akuntan dan pengaruh tersebut adalah negatif.

Budaya Organisasi

Individu yang bekerja pada suatu lingkungan atau institusi akan dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja. Lingkungan tempat bekerja berupa budaya organisasi tempat bekerja yang akan berbeda-beda satu tempat dengan yang lain. Individu harus menyesuaikan segala perbuatannya dengan budaya organisasi tempatnya bekerja sebagai sebuah konsekuensi logis. Beberapa organisasi berupaya mempertahankan kesesuaian budaya organisasi, dengan demikian individu agar diterima di lingkungannya harus berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku (Caldwell dan O'Reilly 1990). Budaya organisasi adalah suatu sistem pertukaran nilai dan keyakinan yang diterapkan dalam interaksi antar individu, struktur dan sistem untuk menghasilkan norma yang dianut organisasi (Attwood 1990).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu di dalamnya dan mempengaruhi kepuasan kerja individu. Budaya organisasi yang tercermin dalam penerapan aturan dan prosedur yang kompleks hanya akan membatasi fleksibilitas (Benke dan Rhode 1980). Budaya organisasi dibagi dalam tiga bentuk, yaitu budaya birokrat, inovatif, dan

sportif. Penelitian ini akan melihat lebih lanjut budaya tipe manakah yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Budaya organisasi tipe birokrat pada umumnya mengurangi kepuasan kerja akuntan karena penuh dengan aturan dan prosedur kaku yang harus dilalui. Sedangkan budaya organisasi yang inovatif dan sportif lebih memberikan kesempatan individu untuk berkembang dan memberikan fleksibilitas sehingga memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H_{2a}: Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja akuntan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi banyak digunakan sebagai variabel pemoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, tetapi penelitian ini akan menguji secara empiris apakah komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Komitmen organisasi adalah bagaimana seseorang memiliki dorongan dalam dirinya untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi tempatnya bekerja sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi (Meyer dan Allen, 1990). Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang individu merasa memiliki organisasi dan ingin selalu memajukan organisasi sehingga kepuasan kerja akan lebih tinggi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Angel dan Perry, 1981).

Individu yang tidak memiliki komitmen organisasi cenderung bekerja apa adanya atau minimalis tanpa upaya inovatif dan kreatif bagaimana mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Nouri dan Parker, 1998). Komitmen organisasi yang tinggi cenderung membuat individu memiliki semangat untuk memajukan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja individu dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H_{3a}: Komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja akuntan dan pengaruh tersebut positif.

Gaya Kepemimpinan

Organisasi dipimpin oleh pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Gaya kepemimpinan mempengaruhi setiap lingkungan dalam bekerja yang menjadikan seseorang memiliki kepuasan kerja yang tidak sama juga. Pemimpin yang disukai oleh bawahan akan menjadikan bawahan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pimpinan yang tidak disukai oleh bawahan. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah gaya kepemimpinan yang mengarahkan keterbukaan dan humanis yang dikenal dengan *consideration* (Coster dan Fertakir, 1968 dalam Muslimah (1998)).

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan menurut Fiedler dan Chemers (dalam Sumarno, 2005), yaitu derajat hubungan antara seseorang dengan

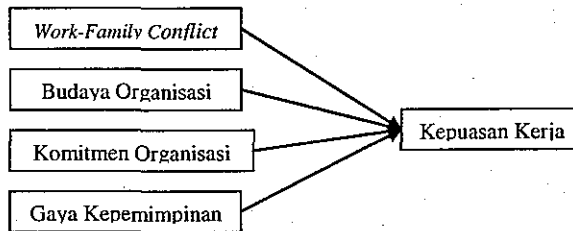
teman sekerjanya. Teman sekerja dalam hal ini bukan hanya pimpinan tetapi dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja atau *least preferred coworker* (LPC). Apabila gaya kepemimpinan di organisasi baik, artinya seorang pemimpin dapat mengelola hubungan antar bawahan di lingkungannya, maka kecenderungan untuk menemukan teman yang tidak disukai akan semakin minimal dan individu dapat bekerja dengan lebih baik dan kepuasan kerja meningkat. Bagaimana kepuasan kerja akuntan akan meningkat apabila dalam bekerja seseorang memiliki teman atau *partner* yang tidak menyenangkan.

LPC akan dapat mengukur apakah seseorang berorientasi pada tugas atau hubungan antar teman kerja. Apabila seseorang berorientasi pada hubungan akan tampak bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi kurang dapat mengelola hubungan antar karyawan yang mengakibatkan kepuasan kerja tidak maksimal. Sedangkan berorientasi tugas akan tampak bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi mampu mengelola hubungan antar staf sehingga seseorang lebih fokus pada tugas dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H_{4a}: Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan.

Model Penelitian



Metoda Penelitian

Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh akuntan baik akuntan publik maupun akuntan pendidik di DIY dan Jateng, yaitu sarjana ekonomi jurusan akuntansi yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan dosen di Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta. Pengambilan sampel dilakukan secara *convinience*. Pengambilan data melalui *mail survey* yang ditujukan kepada responden.

Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Work-family conflict dalam penelitian ini dibagi dalam 2 dimensi, yaitu tuntutan pekerjaan yang berdampak bagi keluarga dan tuntutan keluarga yang berdampak bagi

pekerjaan, masing-masing menggunakan 6 item pertanyaan yang diukur dengan 5 skala Likert menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gutek et al. (1991). **Budaya Organisasi** diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Wallach (1983) dengan mengelompokkan menjadi 3 budaya organisasi, yaitu birokrat, inovatif dan sportif. Pernyataan dalam setiap kelompok budaya organisasi diukur menggunakan 5 skala Likert yaitu sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). **Komitmen organisasi** diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990) dengan 7 item pertanyaan menggunakan 5 skala *Likert* sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). **Gaya kepemimpinan** diukur menggunakan instrumen LPC yang dikembangkan oleh Fiedler dengan 16 item pasangan pertanyaan dengan skor 1-8 skala *Likert*. Jika jumlah skor 64 atau lebih maka LPC tinggi atau berorientasi pada hubungan dan jika skor 57 atau kurang maka LPC rendah atau berorientasi pada tugas (Sumarno, 2005). **Kepuasan kerja** diukur menggunakan 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Rusbult dan farrel (1983) tentang bagaimana kepuasan kerja terhadap tugas dan tanggungjawab pekerjaan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data penelitian tidak akan berguna bila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas (Cooper dan Schindler 2001). Pengujian reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Hair et al., 1998). Pengujian validitas untuk mengetahui seberapa baik instrumen mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur. Pengujian validitas menggunakan *Pearson Correlation*.

Pilot Test

Sebelum kuesioner diberikan kepada responden yang sesungguhnya, peneliti melakukan *pilot test* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen serta menghindari pertanyaan yang kurang jelas dan mengetahui waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner. *Pilot test* dilakukan terhadap 30 responden mahasiswa Magister Sains Program Studi Ilmu Akuntansi UGM Yogyakarta yang dapat diprosikan sebagai akuntan pendidik.

Pengujian Asumsi Klasik

Teknik analisis data menggunakan model regresi sehingga perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar model memenuhi syarat-syarat model regresi. Pengujian normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan probabilitas *Asymp. Sig (2-tailed) standardized residual* model regresi diatas 0,05. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat korelasi antar variabel independen. Apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 maka model regresi tidak terjadi multikolinearitas (Hair et al. 1998). Pengujian autokorelasi menggunakan Durbin-Watson dengan patokan $du < DW < 4-du$ berarti tidak ada autokorelasi (Gujarati, 1995).

Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan Uji Gletjser, apabila pengaruh variabel independen terhadap residual regresi secara statistis signifikan maka terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda.

$Y = a + \hat{a}_1X_1 + \hat{a}_2X_2 + \hat{a}_3X_3 + \hat{a}_4X_4 + \hat{a}$, dalam hal ini:

- Y = kepuasan kerja
 X_1 = *work-family conflict*
 X_2 = budaya organisasi
 X_3 = komitmen organisasi
 X_4 = gaya kepemimpinan
 a = konstan
 $\hat{a}_1, \hat{a}_2, \hat{a}_3, \hat{a}_4$ = koefisien regresi
 \hat{a} = error

Analisis Data

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang dibagikan	100	100%
Kuesioner kembali	78	78%
Kuesioner tidak layak olah	8	8%
Kuesioner yang diolah	70	70%

Dalam tabel 1 tampak bahwa tingkat pengembalian responden cukup tinggi, yaitu sebesar 70%, hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya hubungan atau relasi yang cukup baik antara peneliti dengan responden yang dapat dihubungi secara langsung. Hal ini juga dikarenakan responden penelitian yang berprofesi sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menyadari pentingnya pengembalian kuesioner bagi suatu penelitian ilmiah.

Statistik Deskriptif

Tabel. 2 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Deviasi Standar
Kepuasa Kerja	70	4,6	1,62
<i>Work-Family Conflict</i>	70	2,3	1,87
Budaya Organisasi	70	1,6	2,15
Komitmen Organisasi	70	4,6	1,59
Gaya Kepemimpinan	70	4	2,78

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Variabel	p
Konstan	0,01
<i>Work-Family Conflict</i>	0,066
Budaya Organisasi	0,058
Komitmen Organisasi	0,035
Gaya Kepemimpinan	0,017

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara statistis variabel *work-family conflict* dan budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja akuntan pada tingkat signifikansi 0,05. Analisis lebih lanjut hal tersebut dikarenakan profesi akuntan baik akuntan publik maupun akuntan pendidik di Yogyakarta memiliki situasi dan kondisi kerja yang masih memungkinkan untuk fleksibel dalam hal waktu sehingga tidak mengalami *work-family conflict*. Begitu pula halnya dengan budaya kerja yang dialami akuntan publik dan akuntan pendidik di Yogyakarta tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka karena budaya kerja yang relatif standar atau stabil. Hal tersebut akan tidak sama terjadinya bagi akuntan publik dan akuntan pendidik di kota-kota besar yang lain karena tuntutan kerja dan waktu yang sangat jauh berbeda dengan Yogyakarta.

Variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara statistis mempengaruhi kepuasan kerja akuntan pada tingkat signifikansi 0,05. Komitmen individu pada organisasi mempengaruhi kepuasan kerja akuntan. Akuntan publik dan akuntan pendidik di Yogyakarta memiliki komitmen yang besar pada organisasi tempat mereka bekerja dan hal ini memberikan kepuasan kerja bagi mereka. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan, bagaimana gaya seorang pimpinan di Kantor Akuntan Publik maupun Perguruan Tinggi mempengaruhi kepuasan kerja akuntan. Dalam pekerjaan akuntan publik dan akuntan pendidik dibutuhkan banyak suasana diskusi antar sesama staf sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu mengakomodasi suasana diskusi yang kondusif.

Kesimpulan

Dengan tingkat pengembalian responden sebesar 70% hasil analisis menunjukkan bahwa secara statistis:

1. Variabel *work-family conflict* tidak mempengaruhi kepuasan kerja akuntan karena profesi akuntan baik akuntan publik maupun akuntan pendidik di Yogyakarta memiliki situasi dan kondisi kerja yang masih memungkinkan untuk fleksibel dalam hal waktu sehingga tidak mengalami *work-family conflict*.
2. Budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja akuntan karena budaya kerja yang relatif standar atau stabil.
3. Komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja akuntan karena akuntan memiliki komitmen yang besar pada organisasi tempat mereka bekerja dan hal ini

memberikan kepuasan kerja bagi mereka.

4. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan. Dalam pekerjaan akuntan publik dan akuntan pendidik dibutuhkan banyak suasana diskusi antar sesama staf sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu mengakomodasi suasana diskusi yang kondusif.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memungkinkan untuk dilakukan penelitian berikutnya, yaitu ruang lingkup daerah yang lebih luas tidak hanya Yogyakarta sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang lain atau dapat diperbandingkan antar banyak kota. Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja akuntan, misalnya penghargaan kinerja dan jabatan akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Angel, H. L. dan J. L. Perry, 1981, *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*, Administrative Science Quarterly, 26: 1-14.
- Anderson, S. E., B. S. Coffey, dan R. T. Byerly, 2002, *Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes*, Journal of Management, 28 (6):787-810.
- Boles, M. W. Johnston dan J. F. Hair, 1997, *Role stress, work-family conflict dan emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences*, Journal of Personal Selling and Sales Management, 17 (1): 17-28.
- _____, W. G. Howard dan H. H. Donofrio, 2001, *An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction*, Journal of Managerial Issues, 13 (2): 376-390
- Cooper, Donald dan Pamela S. Schindler, 2001, "Business Research Methods, "7th edition, McGraw Hill, Singapore.
- Gutek, B. A., S. Searle, dan L. Klepa, 1991, *rational versus gender role explanations for work-family conflict*, Journal of Applied Psychology, 76 (4): 560-568.
- Gujarati, D., 1995, "Ekonometrika Dasar," Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS," BP Undip, Semarang.
- Hair, Joseph, Rolph Anderson, Ronald Tatham dan William Black, 1998, "Multivariate Data Analysis," Prentice Hall International Inc, New Jersey
- Kossek, E. E. dan C. Ozeki, 1998, *Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research*, Journal of Applied Psychology, 83 (2): 139-149.

- Muslimah, Susilawati, 1998, *Dampak Gaya Kepemimpinan, Ketidakpastian Lingkungan dan Informasi Job-Relevant terhadap Perceived*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 1, Juli: 219-238.
- Nouri, Hossein dan Parker, Robert, 1998, *The relationship between budget participation and job performance: the roles of budget adequacy and organizational commitment*, Accounting, Organizations and Society, Vol. 23, No.5/6: 467-483.
- Parasuraman, S., dan C.A. Simmers, 2001, *Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study*, Journal of Organizational Behavior, 22, 5: 551-568.
- Pasewark, Willian dan Viator, Ralph, 2006, *Sources of Wok-Family Conflict in the Accounting Profession*, Behavioral Research in Accounting, Volume 18: 147-165.
- Stroh, L., Brett, J., dan Reilly, A., 1996, *Family Structure, Glass Ceiling and Traditional Explanation for The Diferential Rate of Turnover of Female and Male Managers*, Journal of Vacational behavior, 49: 99-118.
- Sumarno, J, 2005, *Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial*, Simposiun Nasiona Akuntansi VIII : 586-615.
- Wallach, E.J., 1983, "Individual and Organization: The Cultural Match," Training and Development Journal, 29-36.

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 sekumpulan aturan-aturan, tradisi-tradisi, dan hubungan-hubungan sosial timbal-balik dalam masyarakat dan dalam kebudayaan, yang menentukan pembagian laki dan wanita. Sedangkan istilah "perilaku gender" adalah perilaku y 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 termanifestasikan 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 kejasama dibanding pria.

(Eaghty, 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 dimuka 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 diprosikan 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 diprosikan 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 kenetralan (Mansour Fakh, 1999).

Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan, pertama; kedalam dua model yaitu *equity model* dan *complementary contribution model*, kedua; kedalam dua stereotipe yaitu *Sex Role Stereotypes* dan *Managerial Stereotypes* (Gill Palmer dan Tamilselvi Kandasami, 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 mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi. Pengertian akan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pe..... ada 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 dilain pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. *Manajerial 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 pekerjaan 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 uraian 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. Reksohadiprodo (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

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 1 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.

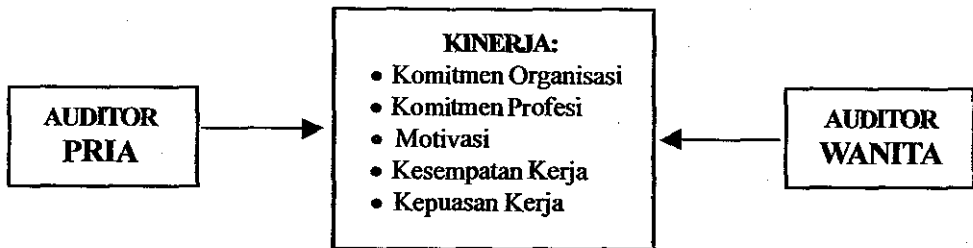
Luthans (1995), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan 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. Gaetner, et al. (1987), basil 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), basil 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

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 :



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.

3.3. 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 bagian 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 continueance (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),

Nilai secara agregate = 20 dari hasil empat pertanyaan mengindikasikan kepuasan yang ekstrim dan pekerjaan seseorang. Secara agregate 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

7/6, berarti bahwa pernyataan 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	
Kuesioner yang dapat digunakan	
Tingkat Pengembalian kuesioner: $61/157 \times 10$	

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: $44/103 \times 100\% = 42,72\%$	

4.2. 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

Sumber : Data primer diolah

4.3. Uji Kualitas Data

4.3.1. Uji Validitas

Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor total dengan skor yang diperoleh pada 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 (α) > 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	Equal variances assumed	9.222	.003	.950	83	.345	8.513E-02	8.961E-02	-9.3102E-02	.2634
	Equal variances not assumed			1.019	75.978	.312	8.513E-02	8.356E-02	-8.1295E-02	.2515
komitmen profesi	Equal variances assumed	3.107	.082	.426	83	.671	3.121E-02	7.331E-02	-.1146	.1770
	Equal variances not assumed			.415	68.821	.680	3.121E-02	7.522E-02	-.1189	.1813
motivasi	Equal variances assumed	.646	.424	1.407	83	.163	.1706	.1213	-7.0598E-02	.4118
	Equal variances not assumed			1.429	81.357	.157	.1706	.1194	-6.6870E-02	.4081
kesempatan kerja	Equal variances assumed	.003	.958	1.108	83	.271	.1077	9.723E-02	-8.5672E-02	.3011
	Equal variances not assumed			1.101	75.604	.275	.1077	9.786E-02	-8.7204E-02	.3026
kepuasan kerja	Equal variances assumed	.026	.873	1.953	83	.054	.1903	9.747E-02	-3.5391E-03	.3842
	Equal variances not assumed			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

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

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

mengemukakan 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. Larkin (1990) mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kinerja 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 personalitas berstereotype 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.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini. Pertama, penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di 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.

5.3. Implikasi dan Saran

Adanya keterbatasan penelitian ini yang diungkapkan diatas, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wacana dalam pengembangan literatur akuntansi keperilakuan. Selain itu diharapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai dasar dalam mempertimbangkan rekrutmen 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

Aranya, N., J. Pollock, and J. Amemic. (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.
- 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*. 7th 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 Blin, 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). Women in the Profession. *The Woman CPA* (Oktober): 4-10.

Wibowo, Purwoko. (1996). *Analisis Pengaruh Persepsi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal Berpindah Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Internal*, FE UGM.