

**PERBEDAAN PERSEPSI KEPUASAN KERJA
AKUNTAN DALAM PERSPEKTIF USIA, GENDER
DAN PENGALAMAN KERJA
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI
KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**MARIA ULFA
NIM. C2C007074**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2011**

**PERBEDAAN PERSEPSI KEPUASAN KERJA
AKUNTAN DALAM PERSPEKTIF USIA, GENDER
DAN PENGALAMAN KERJA
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI
KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**MARIA ULFA
NIM. C2C007074**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2011**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Maria Ulfa
Nomor Induk Mahasiswa : C2C007074
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul skripsi : PERBEDAAN PERSEPSI KEPUASAN
KERJA AKUNTAN DALAM
PERSPEKTIF USIA, GENDER, DAN
PENGALAMAN KERJA (STUDI
EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK DI KOTA SEMARANG
Dosen Pembimbing : Marsono, S.E, M.Adv. Acc., Akt

Semarang, 25 April 2011

Dosen Pembimbing

Marsono, S.E, M.Adv. Acc., Akt

NIP. 19711122 199903 1003

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Maria Ulfa
Nomor Induk Mahasiswa : C2C007074
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul skripsi : PERBEDAAN PERSEPSI KEPUASAN
KERJA AKUNTAN DALAM
PERSPEKTIF USIA, GENDER, DAN
PENGALAMAN KERJA (STUDI
EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK DI KOTA SEMARANG

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 6 Mei 2011

Tim Penguji :

1. Marsono, S.E, M.Adv. Acc., Akt (.....)
2. Dr. Endang Kiswara, M.Si, Akt (.....)
3. Wahyu Meiranto, S.E, M.Si, Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, MARIA ULFA (C2C007074), menyatakan bahwa skripsi dengan judul : *“Perbedaan Persepsi Kepuasan Kerja Akuntan Dalam Perspektif Gender, Usia dan Pengalaman Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)”* adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang,

Yang membuat pernyataan,

(Maria Ulfa)

NIM. C2C007074

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“On the road to success : there’s a curve called Failure, a loop called Confusion, speed bumps called Friends and red lights called Enemies”

“Live life to the max and never regret a thing, because what you have done in the past makes you who you are today”

“Mimpi itu tidak DIAM, untuk itu terus KEJAR dan RAIH apapun impianmu !”

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- *Mama dan Papa serta keluarga yang selalu mendoakan.*
 - *Teman dan sahabat yang selalu mendukung.*

ABSTRACT

This study aims to test the difference in Accountants' Perception About Job Satisfaction In Gender, Age and Work Experience Perspective (Empirical Study On Public Accounting Firm in Kota Semarang). This study is a modification of research conducted by Moyes et al. (2006). Work experience is added as an additional independent variable in this research. The problems in this study were 1) Are there differences in perceptions of job satisfaction of accountants in the perspective of age, gender and years of service. In relation to the hypothetical question is posed as follows: 1) There are differences in perceptions of satisfaction between young and old accountant, 2) There are differences in perceptions of satisfaction among men and women accountant, 3) There are differences in perceptions of job satisfaction among accountants with long working lives with accountant with a shorter working period.

This research is an empirical study with purposive sampling technique in data collection. Purposive sampling is a sampling technique based on predefined criteria. Data obtained by conducting a survey of 45 accountants who work in public accounting firm in the city of Semarang, Indonesia. Methods of data analysis used to test the first hypothesis and the second is by using the Independent Sample T-Test, while testing the third hypothesis using One Way Analysis of Variance (ANOVA). The third hypothesis testing was performed with SPSS for Windows version 16:00.

Results of hypothesis testing showed that of the 3 hypotheses proposed all accepted. Accepted hypothesis of hypothesis 1, there are differences in perceptions of job satisfaction on job attributes on accountants in the perspective of age (young and old), hypothesis 2, there are differences in perceptions of job satisfaction on job attributes on accountants in the perspective of gender (male, female) and hypothesis 3, there are differences in perceptions of job satisfaction on job attributes in the perspective of accountants in work experience (number of years of working time).

Keywords: Accountant, Job Satisfaction, Job Attributes

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji Perbedaan Persepsi Kepuasan Kerja Akuntan Dalam Perspektif Gender, Usia dan Pengalaman Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang) Penelitian ini merupakan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Moyes *et al.* (2006). Pengalaman kerja ditambahkan sebagai variabel independen tambahan dalam penelitian ini. Masalah yang hendak dicari dalam penelitian ini adalah 1) Apakah terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja pada akuntan dalam perspektif usia, gender dan masa kerja. Sehubungan dengan masalah tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut : 1) Terdapat perbedaan persepsi kepuasan antara akuntan tua dan muda, 2) Terdapat perbedaan persepsi kepuasan antara akuntan laki-laki dan perempuan, 3) Terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja antara akuntan dengan masa kerja yang lama dengan akuntan dengan masa kerja yang lebih pendek.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan teknik *purposive sampling* di dalam pengumpulan data. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Data diperoleh dengan melakukan survey terhadap 45 akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang, Indonesia. Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis pertama dan kedua adalah dengan menggunakan *Independent Sample T-Test*, sedangkan untuk pengujian hipotesis ketiga menggunakan *One Way Analysis of Variance (ANOVA)*. Pengujian ketiga hipotesis tersebut dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.00 *for Windows*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari 3 hipotesis yang diajukan semua diterima. Hipotesis yang diterima yaitu hipotesis 1, terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja terhadap atribut pekerjaan pada akuntan dalam perspektif usia (tua-muda), hipotesis 2, terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja terhadap atribut pekerjaan pada akuntan dalam perspektif gender (laki-laki, perempuan) dan hipotesis 3, terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja terhadap atribut pekerjaan pada akuntan dalam perspektif pengalaman kerja (jumlah waktu tahun bekerja).

Kata kunci : Akuntan, Kepuasan Kerja, Atribut Pekerjaan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi dengan judul “*Perbedaan Persepsi Kepuasan Kerja Akuntan Dalam Perspektif Gender, Usia dan Pengalaman Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)*” disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunannya tidak lepas dari doa, bimbingan serta dukungan baik materiil maupun moril dari berbagai pihak sehingga terciptalah karya ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas segala bimbingan, pengarahan, petunjuk dan dorongan yang telah diberikan yaitu kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mohammad Nasir, M.Si, Ph.D, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan ijin dalam penulisan skripsi.
2. Bapak Marsono, S.E, M.Adv. Acc., Akt selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan segala bimbingan, arahan serta petunjuk sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak Surya Raharja, SE, Msi, Akt selaku dosen wali yang selama ini telah memberikan banyak arahan dan bimbingan dari awal

sebagai mahasiswi baru sampai penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi.

4. Bapak Prof. Dr. Muchammad Syafrudin, Msi, Akt selaku ketua jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini.
6. Seluruh staf perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro atas segala bantuan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Mama, Lis Putriyati dan Papa, Sigit Yulianto, S.E yang selalu memanjatkan doa kepada Allah SWT, memberikan dorongan, semangat serta memberikan segala fasilitas yang dibutuhkan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.
8. Amalia Sintawati, S.Sos sebagai seorang kakak yang selalu memberi nasihat dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Wahyudi Aminoto, ST sebagai teman, sahabat, dan sekaligus orang terdekat yang telah memberikan semangat dan dorongan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Dian Indra Prasetyo, sebagai sahabat yang telah memberikan bantuan, terima kasih atas semua waktu dan tenaga yang telah diberikan demi penyelesaian skripsi ini.

11. Sahabat terbaik, Resti Molida, Farah Marta Yovita, Hana Yustiana dan Laura Marentina, yang telah mendoakan serta memberikan dukungannya dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat selesai tepat waktu, terima kasih atas persahabatan paling indah selama kuliah.
12. Teman dan sahabat, Ludi, Rahmi, Tika, Vivi, Mytha, Filka, Seno, Santiko, Panggah, Jiwo, Icas, Aziz, Wawan, Andrian, Aji, dll yang telah memberikan banyak kenangan yang tidak dapat dilupakan. Terima kasih untuk “sebuah kisah klasik untuk masa depan”.
13. Seluruh “Akuntansi 2007” yang telah bersama-sama menempuh suka duka kuliah di Akuntansi UNDIP ”Sukses Untuk Kalian Semua”.
14. Tim KKN Pedurungan, khususnya tim KKN Tlogosari Kulon, Deisi, Wenny, Tira, Arief, Zaen, Wiwit dll, terimakasih telah mengajarkan hal-hal baru, pentingnya berbagi serta bagaimana cara menghormati dan menghargai orang lain.
15. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah ikut memberikan segala bantuan, semangat, dorongan serta doanya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa mendatang. Semoga segala dukungan serta doa

yang tulus dari seluruh pihak yang telah membantu mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang,

Penulis,

Maria Ulfa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAKSI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Telaah Teori	12
2.1.1 Profesi Akuntan Sebagai Pekerjaan.....	12
2.1.2 Pengertian Persepsi	14

2.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi	15
2.1.4. Atribut Pekerjaan	17
2.1.5. Pengertian Gender	19
2.1.6. Pengalaman Kerja	21
2.1.7. Kepuasan Kerja	22
2.1.8. Tingkat Kepuasan Kerja	23
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	28
2.4. Hipotesis Penelitian	29
2.4.1. Perbedaan persepsi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan terhadap usia pada akuntan.....	29
2.4.2. . . Perbedaan persepsi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan terhadap gender pada akuntan.....	30
2.4.3 . . Perbedaan persepsi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan terhadap pengalaman kerja pada akuntan.....	32

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Disain Penelitian	33
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.2.1. Variabel Penelitian.....	33
3.2.2. Definisi Operasional	
3.2.2.1. Usia pada Akuntan.....	33
3.2.2.2. Gender pada Akuntan.....	34
3.2.2.3. Pengalaman Kerja.....	34
3.2.2.4. Kepuasan Kerja dan Atribut Pekerjaan.....	34
3.3. Penentuan Populasi dan Sampel.....	37

3.4. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5. Metode Analisis Data	38
3.5.1. Statistik Deskriptif.....	39
3.5.2. Uji Reliabilitas dan Validitas Data	39
3.6.3. Uji Hipotesis	41
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Responden	43
4.1.1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.2. Uji Kualitas Data.....	47
4.2.1. Uji Reliabilitas.....	47
4.2.2. Uji Validitas.....	48
4.3. Pengujian Hipotesis	54
4.3.1. Pengujian H1	55
4.3.2. Pengujian H2	56
4.3.3 Pengujian H3.....	58
4.4. Pembahasan	60
BAB V : PENUTUP	
5.1. Simpulan	63
5.2. Keterbatasan	64
5.3. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Variabel Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Rincian Pengembalian Kuesioner	43
Tabel 4.2 Data Frekuensi Responden berdasarkan Demografi.....	44
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	45
Tabel 4.4 Output Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	47
Tabel 4.5 Output Uji Validitas : Job Fulfillment (FULFILL)	49
Tabel 4.6 Output Uji Validitas : Treatment (TREAT)	50
Tabel 4.7 Output Uji Validitas : Compensation (COMP)	50
Tabel 4.8 Output Uji Validitas : Promotion (PROMO)	51
Tabel 4.9 Output Uji Validitas : Supervisor (SUPER)	51
Tabel 4.10 Output Uji Validitas : Gender Discrimination (GDISCRIM)	52
Tabel 4.11 Output Uji Validitas : Benefits (BENEFITS)	52
Tabel 4.12 Output Uji Validitas : Co-Worker (COWORK)	53
Tabel 4.13 Output Uji Validitas : Workload (WORKLOAD)	54
Tabel 4.14 Output Group Statistic : Usia	55
Tabel 4.15 Output Uji Beda dengan Independent Sample T-test untuk Usia Akuntan.....	56
Tabel 4.16 Output Group Statistic : Gender	57
Tabel 4.17 Output Uji Beda dengan Independent Sample T-test untuk Gender Akuntan.....	57
Tabel 4.18 Output One Way ANOVA untuk Masa Kerja pada Akuntan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	28
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Instrumen Penelitian
LAMPIRAN 2	Output Uji Hipotesis 1 (<i>Independent Sample T-Test</i> per indikator)
LAMPIRAN 3	Output Uji Hipotesis 2 (<i>Independent Sample T-Test</i> per indikator)
LAMPIRAN 4	Output Uji Hipotesis 3 (<i>One Way ANOVA</i> per indikator)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia dapat mendorong perusahaan untuk menanamkan norma, perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan atribut pekerjaan yang dijalani oleh suatu profesi. Atribut pekerjaan merupakan semua kegiatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaannya yang berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja pada mereka saat bekerja (Smith, 1996). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (As'ad, 2003). Akuntansi sebagai salah satu bentuk pekerjaan yang juga memperhatikan unsur kepuasan kerja secara profesional atas pekerjaan yang mereka lakukan. Persepsian tentang atribut kerja dapat dipengaruhi oleh usia dan gender, seperti fenomena yang dikemukakan oleh beberapa penelitian yang mengatakan bahwa terjadinya perbedaan pengakuan tentang harapan dan konsep antar gender (Brush *et al.*, 1987; Witt and Nye, 1992).

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

dapat 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).

Kesenjangan di bidang ini terlihat dari tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki. Demikian juga dengan akses terhadap sumber daya ekonomi. Data BPS tentang Statistik Kesejahteraan Rakyat 2004-2009 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) untuk perempuan masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, yaitu 51,1% (2008) sedangkan laki-laki 83,5%. Sedangkan ditahun 2009 TPAK laki-laki lebih besar dibanding TPAK perempuan yakni 84,65% berbanding 53,44%. (BPS, Statistik Kesejahteraan Rakyat, 2009). Prosentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) untuk perempuan yang bekerja pada Direktorat Jenderal Pajak pada tahun 2010 adalah 24%, sedangkan untuk laki-laki 76% (Alamsyah, 2010).

Dalam lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah, pegawai pria mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya dibandingkan untuk menghindarinya. Perilaku pegawai wanita akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibanding perilaku pegawai pria, meskipun dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerjasama dibanding pria,

tetapi apabila akan ada resiko yang timbul, pria cenderung lebih banyak membantu dibanding wanita (Eagly, 1987).

Penelitian yang mengkaji tentang gender dan atribut pekerjaan dalam akuntansi telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Wright dan Hamilton (1978) menyatakan bahwa atribut pekerjaan terkait dengan usia. Karyawan yang berusia muda mempunyai peluang lebih besar untuk memperoleh promosi atau mengembangkan dirinya daripada karyawan yang sudah tua dalam organisasi. Beutel dan Marini (1995) menunjukkan pentingnya pemilihan karyawan yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan berdasarkan gender. Secara umum karyawan akan memperhatikan faktor gaji dan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan, namun karyawan perempuan lebih senang apabila mendapat penghargaan pada dirinya, mencapai kepuasan kerja dan dapat menjaga hubungan yang baik dengan teman kerja (Beutel dan Marini, 1995). Perbedaan ini membuat karyawan perempuan memiliki motivasi untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi

Kondisi seperti inilah yang menjadi perhatian banyak perusahaan akhir-akhir ini bahkan perhatian banyak perusahaan saat ini sampai pada pemberian kompensasi atau pesangon bagi karyawan. Perhatian terhadap pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada prestasi kerja yang dilakukan karyawan (Helyar, 2005). Terjadinya diskriminasi terhadap usia karyawan menyebabkan diberlakukannya larangan diskriminasi pada perusahaan yang memiliki tenaga kerja. Diskriminasi gender diartikan sebagai setiap perbedaan, pengeluaran (*exclusion*), atau preferensi berdasarkan pada gender, gender (atau

penggolongan lain yang ada di masyarakat seperti etnis, warna, agama, atau opini politik), yang berakibat pada peniadaan atau pengurangan kesetaraan kesempatan dan perlakuan (Haspels dan Suriyasarn, 2005).

Selanjutnya Haspels dan Suriyasarn (2005) menyatakan bahwa ada dua jenis diskriminasi gender yaitu diskriminasi langsung dan tidak langsung. Diskriminasi langsung pada umumnya disengaja dan eksplisit, atau bahkan kadang-kadang diskriminasi langsung ditemukan secara eksplisit dalam hukum. Sebagai contoh perempuan tidak dapat secara sah memiliki harta seperti bangunan atau tanah, perempuan yang menikah tidak dapat menandatangani dokumen legal, batas umur pensiun bagi laki-laki dan perempuan berbeda, dll (Haspels dan Suriyasarn, 2005).

Diskriminasi tidak langsung merujuk pada situasi, peraturan, atau praktek yang kelihatannya netral tetapi pada kenyataannya membawa akibat adanya perlakuan yang berbeda bagi sebagian orang (Haspels dan Suriyasarn, 2005). Sebagai contoh perusahaan-perusahaan lebih senang merekrut laki-laki dibandingkan dengan perempuan usia mengasuh anak, sebab mereka memperhitungkan bahwa perempuan tersebut akan lebih sering tidak masuk kerja karena kehamilan atau urusan keluarga. Diskriminasi gender pada akuntansi di banyak perusahaan telah banyak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardin *et al.* (2002) menyatakan bahwa dengan bertambahnya banyak karyawan perempuan yang bekerja pada perusahaan mengakibatkan adanya diskriminasi terhadap karyawan perempuan yang menerima gaji lebih rendah daripada karyawan laki-laki, walaupun keduanya

sama-sama melaksanakan pekerjaan dengan baik, memiliki ketrampilan yang sama dan mempunyai tanggung jawab yang sama dalam pekerjaan. Diskriminasi tersebut terjadi karena laki-laki dianggap lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih besar dalam perusahaan.

Diskriminasi gender tidak hanya terjadi pada segi kemampuan saja, melainkan dari segi gaji atau kesejahteraan juga terjadi diskriminasi. Haspels dan Suriyasarn (2005) menyebutkan bahwa rata-rata perempuan berpenghasilan 2/3 dari penghasilan laki-laki di semua jenis pekerjaan dan perempuan masih berpenghasilan rendah dari laki-laki di semua tingkat pendidikan. Hanya sebagian saja dari kesenjangan dalam penghasilan ini yang dapat dijelaskan oleh perbedaan dalam hal tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berarti bahwa diskriminasi gender dalam menerima upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama masih tersebar luas.

Breden (2001) meneliti tentang diskriminasi gender terhadap karyawan di Amerika, penelitian tersebut menemukan bukti bahwa masih terdapat diskriminasi terhadap gender pada perusahaan di Amerika. Trisnaningsih dan Iswati (2003) meneliti tentang perbedaan kinerja auditor dilihat dari segi gender di Indonesia ditemukan hasil bahwa terdapat kesetaraan komitmen organisasi antara auditor pria dan perempuan, terdapat perbedaan motivasi antara pria dan perempuan, terdapat perbedaan kesempatan kerja antara auditor pria dan perempuan, terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan perempuan. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan kinerja auditor pria dan perempuan.

Becker (1980) menguji persepsi atribut pekerjaan pada akuntansi yang lulus antara tahun 1978 sampai dengan 2003 di sebuah Universitas yang berada di Amerika. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa perbedaan mengenai persepsi atribut pekerjaan berdasarkan gender namun tidak ditemukan perbedaan mengenai persepsi atribut pekerjaan berdasarkan usia akuntansi. Sebagai contohnya adalah karyawan yang berusia muda memandang peluang promosi lebih terbuka daripada karyawan yang sudah tua dengan mengabaikan faktor gender dan pengalaman kerja. Akuntansi yang berjenis kelamin perempuan merasa masih terjadi diskriminasi terhadap mereka dalam perusahaan.

Perlakuan keadilan terhadap gender tersebut, di Indonesia diatur dalam UU No. 21 tahun 1999 tentang pengesahan *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*. Secara khusus, pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Lamanya pengalaman bekerja seseorang juga merupakan factor yang dapat mempengaruhi persepsi kepuasan kerja. Penelitian yang menguji tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada akuntansi juga telah banyak dilakukan. Kalbers (1995) dan Rahmawati (1997) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan Sumardi (2001) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang perbedaan persepsi akuntan tentang kepuasan kerja terhadap atribut pekerjaan

dalam perspektif usia, gender, dan pengalaman kerja. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Moyes *et al.*, (2006). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Moyes *et al.*, (2006) adalah setting penelitian. Penelitian Moyes *et al.*, (2006) dilakukan di Amerika Serikat, sedangkan penelitian ini dilakukan di Indonesia. Perbedaan yang lain adalah pada variabel independennya. Dalam penelitian Moyes *et al.*, (2006) hanya ada dua variabel independen yaitu usia dan gender. Penulis menambahkan satu variabel independen tambahan yaitu variabel pengalaman kerja. Responden yang dipakai dalam penelitian, yaitu akuntansi yang terdapat di Kota Semarang. Kota Semarang dipilih karena menurut Moyes *et al.* (2006) menyatakan bahwa penelitiannya tersebut dapat direplikasi dengan menerapkannya di negara lain dengan mempertimbangkan faktor geografis. Kota Semarang merupakan kota yang memiliki Kantor Akuntan Publik paling banyak di Propinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dan penelitian sebelumnya, maka dilakukanlah penelitian yang berjudul **“PERBEDAAN PERSEPSI KEPUASAN KERJA AKUNTAN DALAM PERSPEKTIF USIA, GENDER DAN PENGALAMAN KERJA” (Studi Empiris Pada Akuntansi di Kota Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Usia dan gender merupakan faktor yang berpengaruh pada persepsi kepuasan kerja seseorang dalam bekerja (Moyes *et al.*, 2006). Breden (2001) meneliti tentang diskriminasi gender terhadap karyawan di Amerika, dan hasilnya adalah masih terdapat diskriminasi gender pada perusahaan di Amerika.

Trisnaningsih dan Isnawati (2003) menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja dan kepuasan kerja pada auditor pria dan perempuan. Hardin *et al.* (2002) menyatakan bahwa dengan bertambahnya banyak karyawan perempuan yang bekerja pada perusahaan mengakibatkan adanya diskriminasi terhadap karyawan perempuan yang menerima gaji lebih rendah daripada karyawan laki-laki, walaupun keduanya sama-sama melaksanakan pekerjaan dengan baik, memiliki ketrampilan yang sama dan mempunyai tanggung jawab yang sama dalam pekerjaan.

Pengalaman bekerja juga merupakan faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan bekerja. Pengalaman lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi (Sumardi, 2001). Kalbers (1995) maupun Rahmawati (1997) menyatakan bahwa pengalaman tidak berhubungan dengan dengan kepuasan kerja. Tubbs (1992) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksaan menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan yang terjadi.

Beberapa penelitian terdahulu diatas telah menunjukkan bahwa faktor gender, usia dan pengalaman kerja mempengaruhi persepsi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan pada akuntansi. Selanjutnya, rumusan pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada perbedaan persepsi kepuasan kerja dalam perspektif usia pada akuntan ?

2. Apakah ada perbedaan persepsi kepuasan kerja dalam perspektif gender pada akuntan ?
3. Apakah ada perbedaan persepsi kepuasan kerja dalam perspektif pengalaman kerja pada akuntan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif usia.
2. Untuk menguji secara empiris perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif gender.
3. Untuk menguji secara empiris perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif pengalaman kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada:

1. Memberikan bukti empiris mengenai kepuasan kerja berdasarkan usia, gender dan pengalaman kerja pada akuntan khususnya di Kota Semarang. Hasil penelitian ini juga diharapkan berkontribusi pada pemahaman teori yang berkaitan dengan bidang akuntansi keperilakuan mengenai bagaimana aspek perilaku berdasarkan usia, gender dan pengalaman kerja yang ada pada akuntan dapat membedakan persepsi kepuasan kerja.

Sedangkan di bidang manajemen sumber daya manusia, aspek perilaku akuntan berdasarkan usia, gender dan pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengembangkan program-program SDM yang tepat dan lebih baik.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini juga diharapkan berkontribusi sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang khususnya dan institusi-institusi sejenis pada umumnya dalam mengambil keputusan terkait.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini akan disajikan dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar acuan penelitian. Selain itu juga memuat pembahasan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan skripsi ini, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, yang meliputi desain penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional dari variabel,

penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari penelitian, hasil analisis data dan pembahasan. Pada bab ini data-data yang telah dikumpulkan, dianalisis dengan alat-alat analisis yang telah disiapkan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian penutup yang berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan. Selain itu juga berisi saran-saran yang direkomendasikan kepada pihak-pihak tertentu serta mengungkapkan keterbatasan penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

Berikut ini akan dijabarkan teori-teori yang melandasi penelitian ini, yaitu tentang profesi akuntan, teori kepuasan kerja, pengertian atribut pekerjaan, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, tingkat kepuasan kerja dan penjelasan definisi masing-masing variabel yaitu persepsi, atribut pekerjaan, gender, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.

2.1.1 Profesi Akuntan Sebagai Pekerjaan

Kata profesi berasal dari bahasa latin yaitu *professus* yang semula mempunyai makna berhubungan dengan sumpah atau janji yang bersifat keagamaan. Oleh karena itu, ada pengertian khusus yang mendasari arti profesi itu sendiri. Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi dengan pendidikan (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu (Enjel, 2006). Akuntansi sebagai salah satu bentuk profesi yang saat ini sedang berjalan, sebenarnya telah menunjukkan adanya pembagian secara tegas mengenai tugas dan wewenang dari setiap pelaku atau pelaksana. Profesi akuntansi adalah suatu profesi yang digeluti oleh para lulusan Sarjana (S-1) Jurusan Akuntansi yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk menjadi seorang tenaga akuntansi (Standar Kompetensi Nasional, 2003).

Seseorang agar bisa menjalankan profesi akuntan, seorang lulusan Sarjana (S-1) Jurusan Akuntansi harus melalui 2 (dua) tahapan yang pada dasarnya

merupakan proses sertifikasi. Adapun tahapan tersebut adalah Pendidikan Profesi Akuntan (PPA), Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP).

Akuntan publik adalah akuntan professional yang menjual jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Di samping itu akuntan publik juga menjual jasa lain kepada masyarakat seperti konsultan pajak, konsultasi bidang manajemen, penyusunan sistem akuntansi dan penyusunan laporan keuangan (Mulyadi, 1992:27).

Untuk berpraktik sebagai akuntan publik, seseorang harus mematuhi persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja tertentu (Standar Profesional Akuntan Publik : 200.1). Akuntan publik harus telah lulus dari jurusan akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah disamakan, telah mendapat gelar akuntan dari Panitia Ahli Pertimbangan Ijazah Akuntan, dan mendapat ijin praktik dari Menteri Keuangan.

Profesi akuntan publik ini mempunyai ciri yang berbeda dengan profesi lain (seperti profesi dokter dan pengacara). Profesi dokter dan pengacara dalam menjalankan keahliannya memperoleh honorarium dari kliennya, dan mereka berpihak kepada kliennya. Profesi akuntan publik memperoleh honorarium dari kliennya dalam menjalankan keahliannya, namun demikian akuntan publik harus independen, tidak memihak pada kliennya, karena yang memanfaatkan jasa akuntan publik terutama adalah pihak lain selain kliennya. Oleh karena itu,

independensi akuntan dalam melaksanakan keahliannya merupakan hal yang pokok, meskipun akuntan tersebut dibayar oleh kliennya karena jasa yang diberikannya tersebut.

2.1.2 Pengertian persepsi

Persepsi menurut Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer (1999 : 243) adalah pandangan dari seseorang atau banyak orang akan hal atau peristiwa yang didapat atau diterima. Sedangkan kata persepsi sendiri berasal dari bahasa Latin *perception*, yang berarti penerimaan, pengertian atau pengetahuan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995: 215) persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera (melihat, mendengar, mencium, menyentuh, dan merasakan).

Persepsi adalah suatu proses pengenalan atau identifikasi sesuatu dengan menggunakan panca indera (Drever dalam Sasanti, 2003). Kesan yang diterima individu sangat tergantung pada seluruh pengalaman yang telah diperoleh melalui proses berpikir dan belajar, serta dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu.

Sabri (1993) mendefinisikan persepsi sebagai aktivitas yang memungkinkan manusia mengendalikan rangsangan-rangsangan yang sampai kepadanya melalui alat inderanya, menjadikannya kemampuan itulah dimungkinkan individu mengenali milieu (lingkungan pergaulan) hidupnya. Proses persepsi terdiri dari tiga tahap yaitu tahapan pertama terjadi pada

pengideraan diorganisir berdasarkan prinsip-prinsip tertentu, tahapan ketiga yaitu stimulasi pada pengideraan diinterpretasikan dan dievaluasi.

Mar'at (1981) mengatakan bahwa persepsi adalah suatu proses pengamatan seseorang yang berasal dari suatu kognisi secara terus menerus dan dipengaruhi oleh informasi baru dari lingkungannya. Riggio (1990) juga mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif baik lewat pengideraan, pandangan, penciuman dan perasaan yang kemudian ditafsirkan.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Mar'at (dalam Aryanti, 1995) mengemukakan bahwa persepsi di pengaruhi oleh faktor pengalaman, proses belajar, cakrawala, dan pengetahuan terhadap objek psikologis. Rahmat (dalam Aryanti, 1995) mengemukakan bahwa persepsi juga ditentukan juga oleh faktor fungsional dan struktural. Beberapa faktor fungsional atau faktor yang bersifat personal antara kebutuhan individu, pengalaman, usia, masa lalu, kepribadian, jenis kelamin, dan lain-lain yang bersifat subyektif. Faktor struktural atau faktor dari luar individu antara lain: lingkungan keluarga, hukum-hukum yang berlaku, dan nilai-nilai dalam masyarakat. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terdiri dari faktor personal dan struktural. Faktor-faktor personal antara lain pengalaman, proses belajar, kebutuhan, motif dan pengetahuan terhadap obyek psikologis. Faktor-faktor struktural meliputi lingkungan keadaan sosial, hukum yang berlaku, nilai-nilai dalam masyarakat.

Pelaku orang lain dan menarik kesimpulan tentang penyebab perilaku tersebut atribusi dapat terjadi bila:1). Suatu kejadian yang tidak biasa menarik

perhatian seseorang, 2). Suatu kejadian memiliki konsekuensi yang bersifat personal, 3). Seseorang ingin mengetahui motif yang melatarbelakangi orang lain (Shaver, 1981; Lestari, 1999).

Brems & Kassin (dalam Lestari, 1999) mengatakan bahwa persepsi sosial memiliki beberapa elemen, yaitu:

- a. *Person*, yaitu orang yang menilai orang lain.
- b. *Situational*, urutan kejadian yang terbentuk berdasarkan pengalaman orang untuk menilai sesuatu.
- c. *Behaviour*, yaitu sesuatu yang dilakukan oleh orang lain. Ada dua pandangan mengenai proses persepsi, yaitu:
 1. Persepsi sosial, berlangsung cepat dan otomatis tanpa banyak pertimbangan orang membuat kesimpulan tentang orang lain dengan cepat berdasarkan penampilan fisik dan perhatian sekilas.
 2. Persepsi sosial, adalah sebuah proses yang kompleks, orang mengamati perilaku orang lain dengan teliti hingga di peroleh analisis secara lengkap terhadap *person*, *situational*, dan *behavior*.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi suatu proses aktif timbulnya kesadaran dengan segera terhadap suatu obyek yang merupakan faktor internal serta eksternal individu meliputi keberadaan objek, kejadian dan orang lain melalui pemberian nilai terhadap objek tersebut. Sejumlah informasi dari luar mungkin tidak disadari, dihilangkan atau disalahartikan. Mekanisme penginderaan manusia yang kurang sempurna merupakan salah satu sumber kesalahan persepsi (Bartol & Bartol, 1994).

2.1.4 Atribut pekerjaan

Atribut pekerjaan merupakan semua kegiatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaannya yang berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja pada mereka saat bekerja. Smith *et al.* (1996) secara lebih rinci mengemukakan berbagai dimensi dalam pencapaian kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi atribut kerja yang dapat diukur melalui: (1) menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja; (2) jumlah kompensasi yang diterima oleh pekerja; (3) kesempatan untuk promosi jabatan; (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku dan (5) dukungan rekan kerja. Smith, Kendal dan Hullin (dalam Luthan 1995) menyatakan bahwa ada lima dimensi yang paling penting dalam pekerjaan, dimana orang akan memberikan respon terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan serta seberapa jauh fokus karyawan terhadap pekerjaan tersebut.

2. Gaji atau imbalan yang sepadan

Sikap karyawan terhadap gambaran yang diterima, seberapa penting upah atau imbalan dan jumlah yang diterima bagi dirinya.

3. Kesempatan Promosi

Sikap karyawan terhadap kesempatan promosi di perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan seberapa penting kesempatan tersebut serta bagaimana tanggapan terhadap penerapannya.

4. Supervisi atau atasan

Sikap karyawan terhadap atasan, memberikan petunjuk, memberikan tanggapan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menanggapi pendapat karyawan dan sejauh mana karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik.

5. Rekan kerja

Tanggapan dan perasaan karyawan terhadap rekan kerja berkaitan dengan kerja sama, penyesuaian diri dan suasana kerja.

Persepsi merupakan suatu proses dalam diri seseorang untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi obyek atau subyek lain yang dipersepsi menyangkut sifat-sifatnya, kualitasnya dan kedudukannya, sehingga terbentuklah gambaran mengenai obyek atau subyek yang dipersepsikan. Sedangkan atribut kerja merupakan semua kegiatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaannya yang berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja pada mereka saat bekerja.

Maka dari kedua pengertian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi atribut pekerjaan merupakan pandangan karyawan untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi pekerjaan yang dipersepsi melalui pekerjaan yang dilakukannya, sehingga terbentuklah gambaran mengenai pekerjaan yang dipersepsikan sebagai proses pencapaian kepuasan kerja.

2.1.5 Pengertian gender

Pengertian dari gender yang pertama ditemukan dalam kamus adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata benda dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan (Mansour Fakih, 1999). Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan, pertama; kedalam dua model yaitu *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 klasifikasi *stereotype* merupakan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereotypes* dihubungkan dengan pandangan umum bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Wanita 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 ranking yang tinggi untuk kantor akuntan publik. Lebih lanjut Maupin (1993), mengemukakan bahwa pengaruh *negative 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 harmonic, 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 di tanda tangannya 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.

2.1.6 Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (1996) senioritas atau sering disebut dengan istilah “*length of service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam

pelaksanaan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

2.1.7 Kepuasan Kerja

Newstrom (1985) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*". Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja.

Wexley dan Yukl (1992) mengartikan kepuasan kerja sebagai "*the way an employee feels about his or her job*". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Stephen Robins (1996) Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Potter (dalam Luthans, 1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan atau selisih antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak yang sebenarnya dia terima. Mathis and Jackson (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.

Cherrington (1994) mengemukakan ada dua hal pendekatan mengenai konsep untuk memahami kepuasan kerja, yaitu :

1. *Component satisfaction* disebut juga dengan pendekatan “*attitude toward things*” karena mengasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan berbagai sikap yang berbeda terhadap komponen-komponen pekerjaan. Misalnya sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah menantang atau tidak dan sikap terhadap upah apakah cukup atau tidak.

2. *Overall satisfaction*, yaitu perasaan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang ditentukan oleh intensitas dan frekuensi pengalaman baik pengalaman positif atau negatif.

Menurut Cherrington (1994) ada empat teori yang dapat menentukan apakah seseorang mengalami kepuasan atau ketidakpuasan dalam situasi tertentu antara lain :

1. *Fulfillment Theory*

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari kepuasan terhadap pemenuhan kebutuhan (*need satisfaction*). Hal tersebut menunjukkan hubungan antara kebutuhan seseorang dan sampai sejauh mana kebutuhan tersebut terpuaskan.

2. *Reward Theory*

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari penghargaan yang diterima oleh seseorang. Jumlah dan waktu pemberian penghargaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

3. *Discrepancy Theory*

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh ekspektasi pekerja atau karyawan. Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari perbandingan antara apa yang seharusnya dengan apa yang sebenarnya diterima. Kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan apa yang diterima pekerja melebihi apa yang menjadi harapan mereka.

4. *Equity Theory*

Kepuasan kerja merupakan perbandingan *relative* antara *input* dan *outcome* yang diperoleh seseorang terhadap orang lain. Seseorang dikatakan puas ketika rasio *input* terhadap *outcome* yang diperolehnya dirasa seimbang dengan rasio yang lain.

2.1.8 Tingkat kepuasan kerja

Menurut Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Tolok ukur tingkat untuk kepuasan kerja secara mutlak memang tidak ada, karena setiap individu tenaga kerja berbeda kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* kecil, maka

secara relatif kepuasan kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* karyawan besar, maka kepuasan kerja pegawai kurang.

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka tingkat kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (As'ad, 1995: 131) :

- a) Tingkat ketepatan penyelesaian tugas
- b) Tingkat keeratan dan keharmonisan hubungan antar karyawan
- c) Tingkat kesejahteraan karyawan
- d) Banyaknya jumlah beban kerja
- e) Tingkat pengaruh suasana dan kondisi kerja
- f) Tingkat pemenuhan kebutuhan peralatan kerja
- g) Penilaian karyawan terhadap pekerjaannya
- h) Tingkat kesungguhan dalam pelaksanaan pekerjaan

2.2 Penelitian terdahulu

Berikut ini merupakan ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh usia dan gender terhadap persepsi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan :

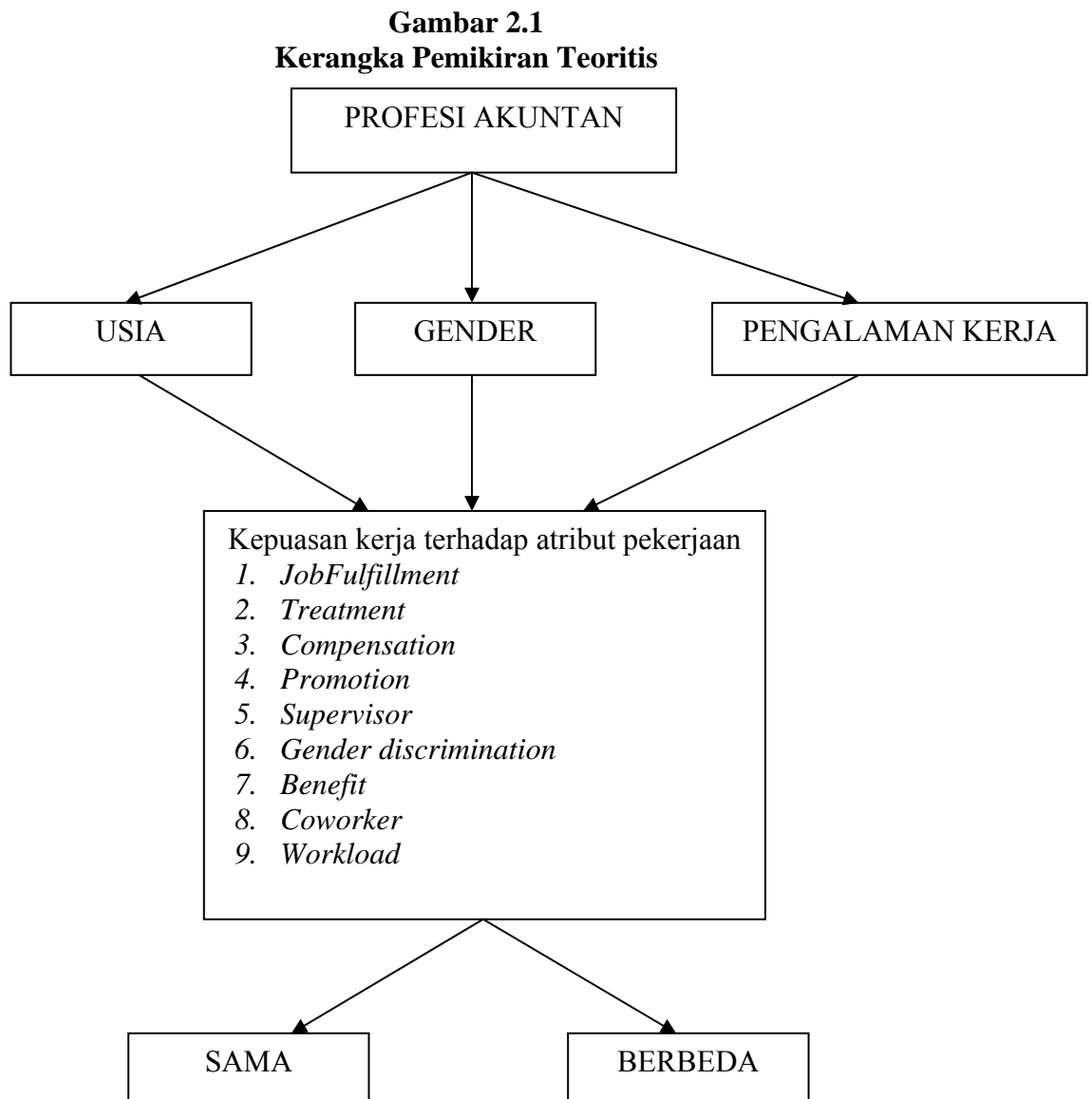
Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sumardi (2001)	1. Variabel dependen a. Kinerja karyawan 2. Variabel Independen a. Profesionalisme b. Pengalaman kerja	Regresi Logistik	Pengalaman kerja lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2	Srini Poerwati (2003)	1. Variabel dependen a. Kinerja b. Kepuasan kerja 2. Variabel independen a. Pengalaman kerja 3. Variabel Intervening a. Profesionalisme	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja.
3	Moyes <i>et al.</i> (2006)	1. Variabel dependen a. Tingkat Kepuasan kerja profesi akuntansi 2. Variabel independen a. Gender b. Usia	Regresi Logistik	Terdapat enam indikator kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap umur dan gender, yaitu : <i>job fulfillment, treatment by peers and supervisors, promotion and advancement opportunities, supervisors, gender discrimination and employee relations with coworkers.</i> Sedangkan tiga faktor yang lain yaitu <i>amount of compensation, fringe benefits provided and amount of workload required</i> tidak berhubungan secara signifikan pada umur dan gender.
4	Yulita Zanaria (2007)	1. Variabel dependen a. Kepuasan Kerja 2. Variabel independen a. Usia b. Gender	Regresi Logistik	<i>Treatment</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam perspektif usia, sedangkan <i>workload</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam perspektif gender.

Sumber: Ringkasan Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka pemikiran

Gambar di bawah ini menunjukkan kerangka pemikiran teoritis sebagai panduan sekaligus alur berpikir tentang pengaruh usia, gender dan pengalaman kerja atas persepsi akuntan terhadap kepuasan kerja dan atribut pekerjaan, sebagai berikut.



Gender, usia dan pengalaman kerja pada akuntan sebagai variabel independen akan membedakan kepuasan kerja terhadap atribut pekerjaan sebagai variabel dependen

2.4 Hipotesis

2.4.1 Perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif usia

Kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan pikiran dan fisik yang dimiliki karyawan. Atribut pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja, karena atribut pekerjaan merupakan suatu proses kegiatan yang akan menimbulkan kepuasan kerja. Spector (1997) mengidentifikasi sembilan komponen kepuasan kerja terkait dengan upah dan promosi terhadap kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara atribut pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja karyawan.

Meskipun secara umum perempuan cenderung menerima gaji lebih rendah dan kesempatan promosi dalam pekerjaan daripada laki-laki, namun perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja itu adalah hal yang sangat menakutkan (Moyes *et al.*, 2006). Penjelasan yang mungkin dapat menjelaskan fenomena tersebut diantaranya adalah perbedaan harapan dan konsep yang wajar terkait dengan konsep gender (Brush *et al.*, 1987; Witt dan Nye, 1992). Teori pengembangan karir digunakan untuk menjelaskan suatu hubungan antara usia dan kepuasan kerja (Grunberg, 1976). Posisi manajemen puncak pada suatu perusahaan biasanya tidak tersedia bagi karyawan yang berusia muda. Karyawan lebih tua-lah yang ditempatkan pada posisi tersebut. Wright dan Hamilton (1978) menemukan

bahwa peningkatan usia dapat berperan menambah kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Clark *et al.*(1966) melakukan survey terhadap lebih dari 5.000 laki-laki dan perempuan. Secara umum survey tersebut menemukan bentuk kurva yang linier antara kepuasan kerja dan laki-laki seperti pertumbuhan umur mereka, dengan kata lain bahwa untuk populasi perempuan dalam penelitian ini juga memiliki hubungan yang sama (linier). Glenn *et al.* (1977) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja laki-laki lebih nampak bervariasi tergantung pada usia mereka daripada perempuan, sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif usia.

2.4.2 Perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif gender

Kondisi kerja berhubungan dengan upah dan promosi, namun penelitian yang mengkaji hubungan gender dan kepuasan kerja banyak yang bertentangan (Spector, 1997). Karyawan perempuan pada umumnya cenderung menerima promosi dan upah yang lebih rendah dibanding dengan karyawan laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama, dimana perbedaan ini merupakan penemuan yang sangat luar biasa (Hardin, 2002). Dengan adanya perbedaan promosi dan upah tersebut, tentu saja akan menimbulkan perbedaan kepuasan kerja. Penjelasan yang dapat menjelaskan fenomena tersebut salah satunya adalah seperti: perbedaan konsep persepsi dan harapan terkait dengan kejujuran antara laki-laki dan perempuan (Brush *et al.*, 1987; Witt dan Nye, 1992).

Di Indonesia, kesenjangan pada aspek ekonomi terlihat dari tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, demikian juga dengan akses terhadap sumber daya ekonomi.

Data BPS tentang Statistik Kesejahteraan Rakyat 2004-2009 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, yaitu 51,1% (2008) sedangkan laki-laki 83,5%. Sedangkan ditahun 2009 TPAK laki-laki lebih besar dibanding TPAK perempuan yakni 84,65% berbanding 53,44%. (BPS, Statistik Kesejahteraan Rakyat, 2009).).

Rendahnya partisipasi perempuan ini tentunya terkait dengan banyak faktor, salah satunya adalah faktor pendidikan. Faktor ketidaksetaraan gender yang terjadi pada perempuan karena kebijakan pendidikan yang belum mencerminkan kesetaraan gender berdampak secara langsung pada tingkat partisipasi perempuan pada angkatan kerja. Lapangan kerja yang tersedia lebih banyak menekankan pada aspek pendidikan, yang menghambat partisipasi perempuan, karena memang jenjang pendidikan tinggi yang diterima perempuan jauh lebih rendah daripada laki-laki.

Untuk menguji perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif pengalaman, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H2 : Terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif gender.

2.4.3 Perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif pengalaman kerja

Adapun hubungan antara pengalaman dengan kepuasan kerja baik Kalbers (1995) maupun Rahmawati (1997) menyatakan bahwa pengalaman tidak berhubungan dengan kepuasan kerja sedangkan Sumardi (2001) menyatakan bahwa pengalaman yang lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tubbs (1992) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksaan menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan yang terjadi. Ini berarti ketika pemahaman akuntan tentang pekerjaannya sudah meningkat karena pengalaman, maka kepuasan kerja mereka pun meningkat.

Untuk menguji perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif pengalaman kerja, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja akuntan dalam perspektif pengalaman kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey untuk menguji hipotesis tentang perbedaan persepsi akuntan tentang kepuasan kerja terhadap atribut pekerjaan dalam perspektif usia, gender, dan pengalaman kerja. Persepsi kepuasan kerja para akuntan dalam melaksanakan pekerjaannya dijadikan acuan untuk peningkatan atribut kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen penelitian ini adalah persepsi kepuasan kerja terhadap atribut pekerjaan. Sedangkan variabel independen penelitian ini adalah usia, gender, dan masa kerja.

3.2.2 Definisi operasional

3.2.2.1 Usia pada Akuntan

Usia akuntan adalah kelompok usia dari pekerja yang menekuni profesi dalam bidang akuntansi, kelompok umur dibedakan menjadi dua, yang memiliki umur kurang dari 30 tahun disebut kelompok muda sedangkan yang memiliki umur lebih dari 30 tahun disebut kelompok tua (Moyes *et al.*, 2000).

3.2.2.2 Gender pada Akuntan

Gender merupakan bagian identitas yang sangat berarti bagi individu, karena dengan gender dapat diketahui apakah seseorang digolongkan sebagai laki-laki atau

perempuan (Fakih, 2003). Golongan dalam penelitian ini adalah akuntan laki-laki dan perempuan.

3.2.2.3 Pengalaman Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengalaman yaitu seperti yang dikemukakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) adalah berapa lama seseorang bekerja sebagai akuntan. Dalam hal ini adalah lama bekerja atau masa kerja sebagai profesi akuntan di sebuah instansi.

Untuk mengukur variabel pengalaman menggunakan instrumen yang pernah dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yaitu jumlah tahun bekerja sebagai akuntan. Semakin besar jumlah tahun bekerja sebagai akuntan berarti semakin tinggi pengalamannya (semakin berpengalaman). Tabulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperti tabulasi yang digunakan oleh Poerwati, Sрни (2003) yaitu tiga tahunan.

3.2.2.4 Kepuasan Kerja dan Atribut Pekerjaan

Atribut pekerjaan merupakan semua kegiatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaannya yang berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja pada mereka saat bekerja (Smith, 1996). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (As'ad, 1995). Variabel kepuasan kerja ini diukur dengan menggunakan tingkat persepsian responden pada skala Likert 5 poin, dimana nilai satu berarti sangat tidak puas, dua berarti tidak puas, tiga berarti netral, empat berarti puas, dan lima berarti sangat puas. Smith (1996) mengklasifikasikan indikator kepuasan kerja dan atribut pekerjaan sebagai berikut :

1. Penyelesaian pekerjaan (*Job Fulfillment*)
2. Perlakuan dalam pekerjaan (*Treatment*)
3. Kompensasi yang diterima karyawan (*Compensation*)
4. Promosi (*Promotion*)
5. Pimpinan (*Supervisor*)
6. Diskriminasi gender (*Gender Discrimination*)
7. Keuntungan (*Benefit*)
8. Hubungan dengan teman sekerja (*Cowoker*)
9. Beban kerja (*Workload*)

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
1.	Dependen (X) Kepuasan Kerja	Pendekatan “ <i>attitude toward things</i> ” karena mengasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan berbagai sikap yang berbeda terhadap komponen-komponen pekerjaan	Ada sembilan komponen pekerjaan yaitu: 1. Penyelesaian pekerjaan (<i>Job Fulfillment</i>) 2. Perlakuan dalam pekerjaan (<i>Treatment</i>) 3. Kompensasi yang diterima karyawan (<i>Compensation</i>) 4. Kesempatan Promosi (<i>Promotion</i>) 5. Hubungan dengan Pimpinan (<i>Supervisor</i>) 6. Diskriminasi gender (<i>Gender Discrimination</i>) 7. Keuntungan	Skala Ordinal. Skala likert 5 poin (Moyes <i>et al</i> , 2006). Semakin tinggi skornya, semakin besar kepuasan kerjanya.

			yang diperoleh (<i>Benefit</i>) 8. Hubungan dengan teman sekerja (<i>Cowoker</i>) 9. Beban kerja (<i>Workload</i>)	
2.	Independen (Y)			
a.	Usia (Y1)	Usia akuntan adalah kelompok usia dari pekerja yang menekuni profesi akuntan.	umur ≤ 30 tahun = golongan muda umur ≥ 30 tahun = golongan tua (Moyes <i>et al</i> , 2006)	Skala nominal
b	Gender (Y2)	Gender merupakan bagian identitas yang sangat berarti bagi individu, karena dengan gender dapat diketahui apakah seseorang digolongkan sebagai laki-laki atau perempuan	Laki-laki dan Perempuan	Skala nominal.
c.	Masa Kerja (Y3)	Berapa lama seseorang bekerja sebagai akuntan.	Tabulasi tiga tahunan sampai dengan lima kategori (Poerwati, Sрни; 2003)	Skala nominal.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek peneliti (Arikunto, 2002). Populasi penelitian ini adalah seluruh akuntan yang bekerja sebagai pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Kota Semarang. Sampel adalah sebagian anggota

populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling (Nasution, 2003).

Teknik sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya., yaitu akuntan yang bekerja di KAP di Kota Semarang. Sampel penelitian dan pengiriman kuesioner adalah sebanyak 120 eksemplar pada seluruh populasi tersebut.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto.1996;139). Kuesioner tersebut diantarkan secara langsung kepada akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang.

3.5 Metode Analisis Data

Penyelesaian penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis suatu permasalahan yang diwujudkan dengan kuantitatif. Dalam penelitian ini, karena jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, maka analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantifikasi data-data penelitian ke dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan skala ordinal (*ordinal scale*) dan skala likert 5 poin (*5-point likert scale*).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji beda T-Test dan *Analysis of Variance* (ANOVA) dengan program SPSS 16 karena

mampu menghasilkan output yang meyakinkan untuk dianalisis lebih lanjut. Beberapa langkah yang dilakukan dalam analisis uji beda dan ANOVA adalah sebagai berikut:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, *variance*, maksimum dan minimum. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran keseluruhan dari sampel yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian.

3.5.2 Uji Validitas dan Reabilitas Data

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan.

1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Azwar, 2000: 5).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah berdasarkan Rumus *Coefficient Product Moment Pearson*, yaitu :

$$r_{xr} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{(N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)} \cdot \sqrt{(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} : *Coefficient Product Moment Pearson*

X : nilai dari item (pertanyaan)

Y : nilai dari total item

N : banyaknya sampel penelitian (Azwar, 2000)

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*.

Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Menurut Santoso (2000), ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket., yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Di mana validitas data diukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel (*r product moment*), jika :

- $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, data valid
- $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, data tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. (Azwar, 2000: 4). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap

kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. (Azwar, 2000: 4).

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*: (Azwar, 2000: 35).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

α = Koefisien *Cronbach Alpha*

k = Jumlah item valid

r = Rerata korelasi antar item

1 = Konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha ≥ 0.6 (Nunally, 1996 dalam Ghozali, 2001: 140).

3.5.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis satu dan dua dilakukan secara *multivariate* dengan menggunakan Uji beda T-test (*Independent Samples T-test*). *Independent Samples T-test* digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini karena variabel bebasnya berkategori dua dan tidak saling berhubungan (Ghozali: 2006). Pengujian hipotesis ketiga dilakukan secara *univariate* dengan menggunakan *One Way Analysis of Variance* (ANOVA). *One Way Analysis of Variance* (ANOVA) digunakan untuk menguji hipotesis ketiga karena variabel bebas dalam hipotesis

ketiga adalah berkategori lebih dari dua. (Ghozali, 2006). Pengujian dengan analisis tersebut diatas digunakan karena skala pengukuran variabel dependennya menggunakan skala ordinal.