

**ANALISIS PERBEDAAN GENDER  
TERHADAP PERILAKU AUDITOR  
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN**

**TESIS**

**Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Akuntansi  
Universitas Diponegoro  
Untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi**



**Diajukan Oleh :**  
**Nama : Hendri Santosa**  
**NIM : C4C099183**

**Kepada  
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
TAHUN 2001**

Tesis berjudul

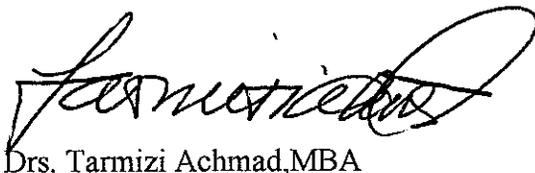
**ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP PERILAKU AUDITOR  
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**Hendri Santosa**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 26 September 2001  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama/Ketua

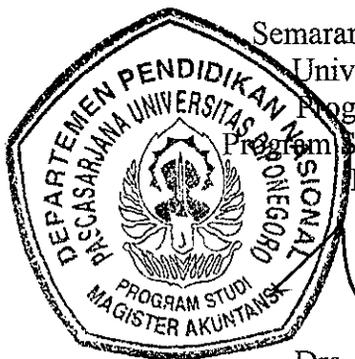


Drs. Tarmizi Achmad, MBA

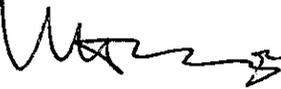
Pembimbing/ Anggota



DR. Indah Susilowati, MSc



Semarang, 26 September 2001  
Universitas Diponegoro  
Program Pasca Sarjana  
Program Studi Magister Akuntansi  
Ketua Program



Drs. M. Nasir, MSi, Akt

## ABSTRAKSI

Masalah gender telah banyak diteliti dalam praktik akuntan publik, antara lain menyangkut masalah diskriminasi gender dalam karier profesi, kesempatan promosi, dan ketimpangan gaji serta masalah perilaku staf akuntan publik, namun penelitian menyangkut masalah gender dalam bidang auditor pemerintah masih sedikit dilakukan, padahal auditor yang bekerja di sector ini jumlahnya cukup besar. Auditor BPKP sebagai auditor pemerintah tidak terlepas dari issue masalah gender, baik adanya pembedaan penugasan audit, maupun kesempatan promosi bagi auditor wanita.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan perilaku yang diprosikan dengan sikap, motivasi, persepsi diskriminasi dan keinginan pindah kerja berdasarkan perbedaan gender. Penelitian ini menggunakan sampel 100 orang, terdiri dari 68 orang auditor pria dan 32 orang auditor wanita dari total populasi 261 orang auditor yang bekerja di BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Alat analisis yang digunakan untuk menguji perbedaan gender terhadap sikap, motivasi, persepsi diskriminasi dan keinginan pindah kerja adalah dengan uji t, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan secara signifikan sikap terhadap pekerjaan, motivasi dilingkungan pekerjaan dan keinginan pindah kerja antara auditor pria dan auditor wanita, dimana auditor pria mempunyai sikap, motivasi dan keinginan pindah lebih tinggi dibanding auditor wanita, sedang persepsi diskriminasi tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara auditor pria dan wanita.

Auditor pria yang memiliki sikap dan motivasi yang lebih tinggi dibandingkan auditor wanita perlu diberi tantangan dalam penugasan dan tambahan insentif penghasilan dari perjalanan dinas luar kota, agar dapat meningkatkan kinerja serta tidak mempunyai keinginan pindah kerja. Disisi lain untuk mencegah menurunnya semangat kerja auditor wanita setelah berkeluarga perlu ada sanksi yang jelas dan tegas yang dituangkan dalam perjanjian kerja pada saat penerimaan auditor baru.

## Abstract ✓

*Gender cases have been observed frequently in public accountant's practice, among other things, gender discrimination matter in carrer, promotion chance , salary gap, male and famale behavior of public accountant. Observation on gender case of governmental auditor, however is seldom carried out. In fact a lot of auditors work in governmental sector.*

*BPKP's auditor, serving as governmental one, can not get rid of this matter of gender relating to discrimination in either audit assignment or promotion chance for female auditor.*

*This study is aimed at examining the behavior difference relating to attitude, motivation, perception of discrimination and intention to turnover based on gender difference. It took 100 samples of auditor, consisting of 68 male and 32 female auditors out of 261 auditors working at BPKP Central Java Branch. Analysis instrument applied to identify influence of gender difference upon attitude, motivation, perception of discrimination and intention to turnover was T test, with the level of signficance 5 %.*

*This result of the study shows that there was significant difference attitude, motivation and intention to turnover between male and female auditor. Male auditor owns higher attitude, motivation and intention to turnover than female one does. Mean while, perception of discrimination between male and female auditor does not show significantly differences .*

*Male auditor owning higher attitude and motivation than female one must be given challenging assignment and extra incentive in the shape of duty travel so that he can boost his performance and has no intention to turnover. On the other hand, clear and strong sanction stated in work agreement at time of recruitment must be applied to female auditor to prevent decreasing spirit of work as she gets married.*

## KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatNya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penulisan tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar derajat S-2 pada Program Studi Magister Akuntansi - Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat selesai berkat bantuan,peran serta, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Achmad,MBA dan Ibu DR. Indah Susilowati,MSc selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan pengarahan, koreksi dan wawasan pengetahuan kepada penulis.
2. Bapak Drs. Agus Setiasena dan Drs. Irsan Gunawan yang telah memberi ijin penelitian ini, di Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.
3. Bapak Drs.H..Didin Afiffudin,SH,Ak , Bapak DR.Imam Ghozali.M.Com,Ak dan Ibu.Dra.Tinuk Istiarti,MS yang telah bersedia menjadi panel pada penelitian ini.
4. Seluruh staf pengajar dan karyawan Porgram Studi Magister Akuntansi - UNDIP
5. Isteri dan anak-anak ku tersayang - Dik Nung , Amik, Ika dan Dede yang telah berkorban selama penulis menimba ilmu.

6. Rekan-rakan Auditor BPKP Perwakilan Propinsi Jawa Tengah yang telah bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner dan wawancara dengan penulis.
7. Tri Wibowo, SE,MSi, Ak yang telah banyak membantu literatur metodologi penelitian dan statistik dalam penelitian ini.
8. Bapak Solich Yamin, Ibu Yamti, Mas Sumardi dan rekan-rakan Tim Gab BPKP-Pajak Jawa Tengah.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis ungkapkan satu persatu.

Semoga semua bantuan,dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik dan mendapat ridho Allah SWT. Penulis menyadari , tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu , kritik dan saran sangat penulis harapkan demi perbaikan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberi manfaat dan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

Semarang, 26 September 2001

Penulis

## Daftar Isi

	Halaman
Halaman Judul	( i )
Halaman Pengesahan	( ii )
Abstraksi dalam Bahasa Indonesia	( iii )
Abstract dalam Bahasa Inggris	( iv )
Kata Pengantar	( v )
Daftar Isi	(vii)
Daftar Tabel	( ix )
Daftar Gambar	( x )
Daftar Lampiran	( xi )
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
<b>BAB II : TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori	7
2.2 Penelitian Sebelumnya	17
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis	20

### BAB III : METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	26
3.2	Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel	26
3.3	Jenis dan Sumber Data	27
3.4	Metode Pengumpulan Data	28
3.5	Identifikasi Variabel	28
3.6	Teknik Analisis	29
3.7	Justifikasi Statistik	30

### BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden	33
4.2	Uji Hipotesis	38
4.3	Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian	43

### BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	50
5.2	Saran	51
	Daftar Pustaka	53

## Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 3.1 : Distribusi Sampel	25
Tabel 4.1 : Tabulasi Silang Usia dan Gender	30
Tabel 4.2 : Tabulasi Silang Status Perkawinan dan Gender	31
Tabel 4.3 : Tabulasi Silang Pekerjaan Pasangan hidup Auditor dan Gender	32
Tabel 4.4 : Tabulasi Silang Pendidikan dan Gender	32
Tabel 4.5 : Tabulasi Silang Masa Kerja dan Gender	33
Tabel 4.6 : Tabulasi Silang Jabatan dan Gender	34
Tabel 4.7 : Tabulasi Silang Golongan Kepegawaian dan Gender	35
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	36
Tabel 4.9 : Ringkasan Estimasi Uji Beda	37

## Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Teoritis	20

## Daftar Lampiran

	Halaman
Lampiran 1 : Hasil Uji Reliabilitas	56
Lampiran 2 : Daftar Nama Panel	61
Lampiran 3 : Perhitungan Sampel Responden	62
Lampiran 4 : Hasil Uji Hipotesis dengan T-Test	63
Lampiran 5 : Daftar Pertanyaan Responden	64

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang masalah

Pada saat ini terdapat kecenderungan meningkatnya wanita yang memilih profesi di bidang akuntansi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh American Institute Certified Public Accountant (AICPA) ternyata 50% lulusan dari pendidikan Akuntansi diantaranya adalah wanita (AICPA 1988), Peningkatan lulusan wanita tersebut mempengaruhi perkembangan jumlah wanita yang menekuni profesi akuntansi. Bahkan pada tahun 1993, di Amerika 53,6 % akuntan yang bekerja di perusahaan-perusahaan swasta diantaranya adalah wanita (Clolery,1993). Sedangkan pada tahun 1996, tercatat bahwa pemegang sertifikat akuntan publik di Amerika, 25 % nya adalah wanita (Robert, 1996).

Semakin banyaknya wanita yang menekuni profesi ini telah menaikkan isu gender dalam kesempatan karier profesi, termasuk kompensasi, tanggung jawab profesional, promosi dan perputaran pegawai. Berbagai isu mengenai akuntan wanita yang berprofesi sebagai akuntan publik sebenarnya tidak terlepas dari masalah gender. Sejarah perjalanan wanita di bidang akuntansi menggambarkan suatu perjuangan untuk mengatasi penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminasi, perbedaan gender, ketidaksamaan konsep dan konflik rumah tangga dan karier (Ride et al,198). Maupin dan Lehman (1993) menemukan bukti bahwa sifat

UPT-POSTAK-UNDIP

personalitas yang berstereo tipe maskulin umumnya menduduki ranking tertinggi pada kantor akuntan publik, hal ini dapat diartikan bahwa keberadaan perilaku stereo tipe maskulin merupakan satu kunci sukses dibidang akuntan publik.

Penelitian yang menunjukkan diskriminasi terhadap wanita dalam organisasi antara lain adanya perbedaan kompensasi antara pegawai pria dan wanita, perbedaan dalam penggajian, perbedaan prospek promosi, perbedaan dalam tantangan tugas serta perbedaan akses terhadap wewenang dan tanggung jawab

Penelitian yang dilakukan Hunton et al ( 1996), mengenai pengaruh gender terhadap perilaku berupa sikap, motivasi, persepsi diskriminasi serta keinginan berpindah kerja para pegawai pada berbagai posisi jabatan di departemen akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan perilaku antara pegawai pria dan wanita. Demikian pula hasil penelitian Abdurrahim (1998) menemukan adanya perbedaan sikap antara akuntan pria dan wanita dan Agus Samekto (1999) menyimpulkan ada perbedaan yang disignifikan terhadap kepuasan kerja antara akuntan pria dan wanita (Agus Samekto,1999).

Penelitian terhadap perilaku auditor pemerintah di Indonesia sepengetahuan penulis belum pernah di lakukan, padahal jumlah auditor pemerintah cukup besar dibandingkan auditor swasta yang bekerja pada kantor akuntan publik.

Disamping hal tersebut peranan auditor pemerintah sangat diperlukan dalam rangka menciptakan *good governance* dalam pemerintahan.

BPKP sebagai salah satu lembaga pengawasan yang mempunyai sumber daya manusia cukup besar dengan tenaga auditor berjumlah 5.928 orang, yang diantaranya sekitar 2500 orang bergelar akuntan dan tersebar pada 24 propinsi, merupakan lembaga pengawasan terbesar di Indonesia.

Auditor di BPKP tidak terlepas dari isue adanya diskriminasi Gender, baik adanya perbedaan penugasan pemeriksaan maupun kesempatan promosi, hal ini terlihat dari fakta bahwa karier auditor wanita di BPKP hanya sampai pada eselon III belum ada auditor wanita di BPKP yang memegang jabatan eselon II setingkat direktur atau kepala perwakilan BPKP, padahal dilingkungan akuntan publik sudah lebih dari 40 orang akuntan wanita di Indonesia memegang jabatan Pimpinan Kantor Akuntan Publik atau Patner (Directory IAI KAP 1999-2000).

Mulai tahun 1990, seiring dengan berkembangnya dunia bisnis dan pasar modal di Indonesia, membawa dampak naiknya secara tajam permintaan terhadap tenaga profesional Akuntan. Sesuai hukum pasar maka naiknya permintaan akan meningkatkan harga, dan berakibat pula naiknya harga akuntan Pemerintah di bursa tenaga kerja swasta. Pada tahun tersebut sekitar 100 orang akuntan /auditor BPKP pindah ke perusahaan swasta (Info Arta, 1991). Keluarnya akuntan BPKP berlanjut pada tahun-tahun berikutnya, baik yang pindah ke swasta, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun pindah

ke Instansi pemerintah lainnya. Hal tersebut yang melatar belakangi dipilihnya auditor BPKP sebagai salah satu obyek dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian James E Hunton (1996), penelitian ini ingin menguji perbedaan gender terhadap perilaku berupa sikap terhadap pekerjaan, motivasi dilingkungan pekerjaan, persepsi diskriminasi dan keinginan pindah kerja para auditor yang berkerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Mengingat bahwa auditor BPKP merupakan pegawai pusat, yang sering berpindah dari satu kantor perwakilan ke kantor perwakilan lain atau ke kantor pusat, maka karekteristik auditor BPKP sama pada semua kantor perwakilan atau dengan kata lain populasi auditor BPKP bersifat homogen. Dengan pertimbangan tersebut penelitian ini mengambil obyek penelitian pada salah satu kantor Perwakilan BPKP yaitu Perwakilan BPKP Jawa Tengah.

## 1.2 Perumusan Masalah

Perbedaan gender sebenarnya tidak menjadi masalah sejauh tidak menyebabkan ketidakadilan bagi pria dan wanita. Namun dalam kenyataan perbedaan gender telah menciptakan ketidakadilan terutama terhadap perempuan. Fenomena, realitas dan fakta-fakta sosial yang memperlihatkan dengan jelas hubungan pria dan wanita yang asimetri, yang timpang dan tidak setara yang termanifestasikan dalam bentuk marjinalisasi, proses kemiskinan

ekonomi, subordinasi dalam pengambilan keputusan, diskriminasi dan kekerasan terhadap wanita. Inilah yang sering disebut sebagai ketidakadilan gender.

Bidang akuntansi merupakan salah satu bidang profesi yang semakin banyak dimasuki kaum wanita, dari hasil penelitian sebelumnya ternyata terdapat perbedaan perilaku pegawai pria dan wanita yang diakibatkan adanya diskriminasi gender. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian Walkup dan Fenzau (1980), menemukan bukti bahwa 41 % responden para akuntan publik perempuan yang diteliti, meninggalkan karir mereka karena merasakan adanya diskriminasi. Demikian juga Trapp et al (1989) dalam penelitiannya terhadap staf kantor akuntan publik menyimpulkan bahwa akuntan wanita mendapat perlakuan yang berbeda dalam pengupahan dibanding akuntan pria pada pekerjaan dan kinerja yang sama. Sedang Hunton et al (1996) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pegawai wanita mempunyai sikap dan motivasi yang lebih rendah terhadap pekerjaan dibandingkan pegawai pria, sedangkan persepsi diskriminasi menunjukkan bahwa pegawai wanita lebih banyak menerima diskriminasi dibanding pria dari atasan, sedangkan keinginan berpindah kerja pegawai wanita ternyata lebih tinggi dalam keinginan berpindah kerja dibanding pegawai pria.

Berdasarkan pada uraian penelitian tersebut diatas, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

Apakah perbedaan gender mempunyai pengaruh terhadap perbedaan perilaku Auditor Pemerintah yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan ?.

### **1.3.Tujuan Penelitian**

- 1) Mengidentifikasi faktor-faktor perilaku auditor yang di proksikan dengan sikap terhadap pekerjaan, motivasi dilingkungan pekerjaan, persepsi diskriminasi dan keinginan berpindah kerja.
- 2) Menguji perbedaan sikap terhadap pekerjaan, motivasi dilingkungan pekerjaan, persepsi diskriminasi dan keinginan berpindah kerja auditor BPKP dilihat dari perbedaan gender.

### **1:4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pejabat BPKP berkaitan dengan pembinaan pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung hasil penelitian sebelumnya berkaitan adanya pengaruh perbedaan gender terhadap perilaku Akuntan/Auditor.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1 . Landasan Teori

#### 2.1.1 Pandangan Terhadap Gender

Menurut Mansour Fakh (1996) pengertian gender yang pertama muncul dalam kamus adalah " penggolongan gramatikal terhadap kata-kata benda dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan.". Sedang menurut Saparinah Sadli (1995) istilah gender sepenuhnya dipinjam dari istilah gender dalam bahasa Inggris yang berarti perbedaan jenis kelamin pria dan wanita. Namun demikian perbedaan antara pria dan wanita menurut Dewi H .Susilastuti (1993) pada dasarnya diwakili oleh dua konsep, yaitu jenis kelamin dan gender. Perbedaan jenis kelamin mengacu pada perbedaan fisik, terutama pada perbedaan fungsi reproduksi, sementara gender merupakan konstruksi sosio kultural ,dengan demikian istilah gender adalah suatu konsep sosial bukan biologis. Karena secara biologis perbedaan jenis kelamin merupakan hal yang bersifat *given*,bersifat kodrati, sedang konsep gender merupakan perbedaan 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) .

Relativitas ini sangat tergantung antara lain pada:

- a. Nilai -nilai , norma-norma yang dianut suatu masyarakat
- b. Perkembangan zaman, perkembangan masyarakat (Industri dan agraris)
- c. Sistem kekerabatan yang dianut ( Patrilineal , Matrilineal,ilineal )

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

Gender membagi atribut dan pekerjaan menjadi maskulin dan feminin, pada umumnya jenis kelamin pria berhubungan dengan gender maskulin, sementara jenis kelamin wanita berkaitan dengan gender feminin (Dewi H Sisilastuti ,1993).

Sifat pria yang maskulin sering dikaitkan dengan superioritas, akan tetapi pandangan demikian semakin lama semakin berkurang. Hal ini disebabkan adanya perkembangan pandangan yang menyatakan bahwa feminin (sifat wanita) juga baik. Hal tersebut tentu tidak terlepas dari keberhasilan kaum wanita di berbagai bidang pekerjaan mulai dari politik, sosial, dan ekonomi yang pada awalnya merupakan bidang pekerjaan yang dikuasai oleh kaum pria.

Antara kaum pria dan wanita bersifat saling melengkapi dalam kehidupan ini. Diantara keduanya masing-masing terdapat kekurangan dan kelebihan. Sifat pria umumnya cenderung keras, kaku dan kuat, sehinga

sering kali kurang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan sifat wanita yang lemah lembut, tekun dan teliti mempunyai kecenderungan lebih fleksibel dan mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaannya.

Pandangan tentang gender oleh Gill Palmer et.al (1997) dalam Agus Samekto (1999) diklasifikasikan ke dalam dua model yaitu pertama *equity model* dan *complementary contribution model*, sedangkan yang kedua *sex role stereotypes* dan *managerial stereotypes*. Asumsi terhadap model pertama adalah bahwa antara pria dan wanita sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan wanita harus diberikan akses yang sama. Asumsi terhadap model kedua bahwa antara pria dan wanita mempunyai kemauan berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan untuk menghasilkan sinergi. Klasifikasi stereo tipe pengertiannya merupakan proses pengelompokan individu ke dalam suatu kelompok dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereo type* dihubungkan dengan pandangan umum bahwa pria itu lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif, independen, agresif dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan dengan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Selanjutnya wanita dilain pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada

pertanggungjawaban dalam organisasi dibanding pria. *Managerial stereotypes* memberikan pengertian manajer yang sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki pria dibandingkan wanita.

Menurut Geert Hofstede (1994), terdapat perbedaan karakteristik sifat pria yang maskulin dengan sifat wanita yang feminin dalam lingkungan pekerjaan, yaitu (1) pria memandang bahwa hidup adalah untuk bekerja, sedang wanita memandang bahwa bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup, (2) manager pria cenderung curang / menipu dan sombong dalam memimpin, sedang manager wanita lebih banyak menggunakan institusi dan berusaha mencapai konsensus dalam memimpin, (3) pria lebih menekankan pada pengakuan hak, persaingan sesama rekan kerja, dan kinerja, sedangkan wanita lebih menekankan pada persamaan, solidaritas dan kualitas dalam bekerja (4) Dalam memecahkan konflik pria lebih senang bertarung sebagai jalan keluarnya, sedang wanita memecahkan masalah cenderung dengan kompromi dan negosiasi sebagai jalan keluarnya.

Child (1992), secara khusus menjelaskan karakteristik akuntan wanita yang membedakan dengan akuntan pria, antara lain adalah wanita terlalu emosional, setelah melahirkan wanita biasanya kurang tertarik pada karier, dinas luar dan lembur merupakan masalah bagi akuntan wanita yang mempunyai anak dan wanita cenderung memilih mengikuti dinas suami.

Pendapat Child (1992) tersebut sejalan dengan hasil penelitian Pusat Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia sebagaimana dikutip Chrysanti Hasibuan (1996), menyimpulkan bahwa wanita pegawai negeri sipil yang belum menikah cukup energik, produktif, dan menyukai pekerjaan yang punya tantangan, tetapi sifat positif tersebut cenderung berkurang sesudah mereka berkeluarga.

Karakteristik khusus yang dimiliki oleh wanita ditambah dengan lingkungan yang kurang mendukung seringkali menghambat wanita untuk mencapai karir yang tinggi. Hambatan yang dihadapi oleh wanita untuk berkarir baik yang berasal dari dalam pribadi maupun dari lingkungan lebih besar dari pada yang dihadapi pria.

Faktor yang menyebabkan hanya sedikit wanita yang berhasil dalam mencapai karier puncak menurut Bowo Harcahyo (1997), dapat dikelompokkan kedalam kendala eksternal dan internal. Kendala eksternal antara lain adanya *stereo type* - yang menganggap wanita dan pria memiliki perbedaan perilaku manajerial, perilaku manajerial pria dipandang lebih baik untuk mencapai keunggulan organisasi, pemimpin yang berhasil memiliki ciri-ciri yang cenderung melekat pada pria dari pada wanita, *Sex Harassment* - wanita yang menduduki manajerial sering menghadapi perlakuan *sex Harassment* karena posisinya sebagai minoritas dalam jajaran manajerial yang sebagian besar di kuasai lawan jenisnya, Diskriminasi - diskriminasi muncul sebagai akibat lanjut adanya stereo

type, karena wanita dianggap kurang tepat memerankan fungsi manajerial, maka kesempatan yang diberikan kepada wanita juga terbatas, seperti halnya kesempatan mengikuti training dan mendapatkan promosi ditempat kerja. Sedangkan kendala internal antara lain wanita lemah membangun jaring informal ( *informal net work* ) dengan orang yang memiliki *authority* atau mempunyai informasi atau peran kunci, wanita juga kurang memahami aturan main ( *the rules of the game* ) dan *sense of competition*, serta wanita dianggap terlalu pasif dan tidak merencanakan karier berkaitan dengan statusnya sebagai ibu rumah tangga.

### 2.1.2 Sikap terhadap Pekerjaan

Sikap di definisikan sebagai pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai objek, orang atau peristiwa (Robins,1996). Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Menurut Himmelfarb dan Eagly dalam Basu Sastha Dharmmesta (1999) terdapat tiga komponen yang membentuk sikap yaitu komponen kognitif, komponen affectif dan komponen perilaku. Komponen kognitif suatu sikap merupakan segmen pendapat atau keyakinan dari suatu sikap, sedangkan komponen affectif merupakan segmen emosional atau perasaan dari suatu sikap, adapun komponen perilaku suatu sikap merupakan suatu maksud untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Aplikasi dari *Theory of Reasoned Action* dalam pemasaran membuktikan bahwa sikap konsumen terhadap produk memang telah menjadi prediktor yang akurat bagi perilaku pembelian. (Basu Swasta Dharmmesta, 1998)

Dalam organisasi, sikap sangat penting karena dapat mempengaruhi perilaku kerja, disamping itu karena sikap merupakan respon terhadap orang lain maupun lingkungannya, maka sikap seseorang dilingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kualitas kerja

Seorang wanita yang digambarkan sebagai mahluk yang lemah, pasif dan mudah dieksploitasi tentu akan berbeda sikap terhadap pekerjaan dibanding pria yang digambarkan sebagai mahluk yang kuat, aktif dan berambisi. Latar belakang tersebut membuat pria dan wanita yang bekerja di sektor publik memiliki sikap terhadap pekerjaan yang berbeda.

### 2.1.3 Motivasi

Perilaku seseorang sangat tergantung pada motivasi yang melekat padanya, motivasi mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Gibson, Ivancetich dan Donnelly (1995), mengartikan motivasi sebagai suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari

motivasi yang kuat. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Indriyo dan Nyoman, 1997), Sedangkan Sarwoto (1988) memandang motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) sedemikian rupa sehingga seseorang rela melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Motivasi lahir dari teori kebutuhan, yaitu *need theory*, *equity theory* dan *expectancy theory*. Didalam *need theory* terdapat lima tingkatan kebutuhan hidup manusia, Lima tingkatan kebutuhan tersebut menurut Maslow (1970) adalah kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut *equity theory*, motivasi berasal dari cara pandang seseorang dalam membandingkan perlakuan lingkungan pekerjaan antara seseorang dengan rekan kerja lainnya. Teori ini mengatakan bahwa seseorang dapat dimotivasi dengan memperlakukan secara sama seperti memperlakukan orang lain secara adil dan akan memiliki dampak negatif terhadap kinerja seseorang jika diperlakukan secara tidak adil. Sedangkan menurut *expectancy theory* bahwa motivasi seseorang di lingkungan kerja akan terdorong jika ia memiliki harapan akan memperoleh suatu imbalan atas pekerjaannya atau prestasi yang diraih.

#### 2.1.4 Persepsi Diskriminasi

Persepsi adalah suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robins,1996). Persepsi mencakup penafsiran obyek peristiwa atau orang dari sudut pengalaman individu yang bersangkutan, dengan kata lain persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan stimulus yang telah di organisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku (Gibson et al ,1987). Sedangkan menurut Miftah Toha (1992), persepsi adalah proses kognitif yang dialami setiap orang dalam memahami informasi yang dipergunakan seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.

Individu dalam melakukan suatu tindakan di dasarkan pada persepsi yang dimilikinya, sehingga jika terjadi kekeliruan dalam mempersepsikan suatu kenyataan yang terjadi akan sangat mempengaruhi kualitas tindakan tersebut. Dalam *equity theory* oleh Adams (1965) dinyatakan bahwa individu akan merasa termotivasi jika memperoleh perlakuan yang sama dengan orang lain, akibatnya tindakan perlakuan diskriminasi terhadap seseorang akan menurunkan kinerjanya. Pengertian diskriminasi disini adalah setiap pembedaan, pengecualian atau pengutamakan atas dasar gender yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan

atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan ( Konvensi Internasional- ILO No.111 ,1958 tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan ).

### 2.1.5 Keinginan Berpindah kerja

Keinginan berpindah kerja mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum di wujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Suwandi,1998). Berbagai studi menunjukkan bahwa keinginan berpindah kerja merupakan variabel yang paling berhubungan dengan dan lebih banyak menerangkan perilaku *turn over* (kepindahan pegawai), bahkan bisa dikatakan bahwa keinginan berpindah kerja merupakan cikal bakal terjadinya *turn over* kerja ( Etna Nur Afri Yuyetta,2001 ). Pengertian *turn over* adalah kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa karyawan yang meninggalkan perusahaan untuk periode tertentu.

Keinginan berpindah kerja seorang karyawan 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 al ,1996 ). Hasil survey majalah info Arta (1991) menunjukkan bahwa faktor yang mendorong pindahnya akuntan BPKP ke swasta adalah tingkat gaji yang lebih tinggi dan kesempatan karir yang lebih luas di sektor swasta . Sedang hasil penelitian Etna Nur Afri Yuyetta (2001), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja

merupakan faktor yang potensial terhadap keinginan pindah akuntan junior yang bekerja pada kantor akuntan publik di Indonesia .

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terkait telah dilakukan sebelumnya antara lain Bullen et al (1987) yang meneliti 125 karyawan pria dan wanita non partner di Kantor Akuntan Publik mengenai kepuasan kerja, tingkat pendidikan dan keinginan berpindah pekerjaan 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.

Gaertner et al (1987) menyimpulkan dari penelitiannya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya perpindahan kerja adalah masalah kepuasan kerja yang mana responden wanita merasa kurang puas dengan pekerjaannya dibandingkan responden pria. Adapun masalah yang mengurangi kepuasan kerja berdasarkan gender dalam penelitiannya antara lain ketidakpuasan terhadap tujuan perusahaan, sering lembur, kualitas penugasan, keragaman penugasan, kurangnya kebebasan untuk bertindak dan berfikir, lama waktu penugasan, kurangnya pedoman kerja dan tidak adanya kebijakan cuti.

Terkait dengan penelitian ini, Hunton et al (1996) menyimpulkan bahwa dibandingkan rekan pria pegawai wanita merasa lebih bosan /menggagap

pekerjaan tidak memicu kreatifitas dan kurang menantang, kepuasan kerja secara menyeluruh juga rendah. Hasil penelitian tersebut sama dengan kesimpulan Gaertner et al (1987) yang menyatakan bahwa pegawai wanita di kantor akuntan publik merasa kurang puas dengan pekerjaannya dibandingkan pegawai pria. Sedangkan Ward (1986) menyimpulkan pegawai wanita merasa tidak puas dengan penghasilan yang diterima dan kurangnya memperoleh peluang untuk promosi.

Pegawai pria ternyata merasa lebih termotivasi baik karena pekerjaannya maupun perlakuan yang diterima dari atasannya dibanding pegawai wanita, serta motivasi ini semakin meningkat sejalan dengan semakin tingginya jabatan (Hunton. Et al,1996).

Dalam hal persepsi diskriminasi ternyata pegawai wanita merasa mendapat perlakuan diskriminasi lebih banyak dari pada pegawai pria di semua jenjang jabatan baik dalam hal jabatan, penugasan dan kompensasi tahunan. Temuan ini konsisten dengan kesimpulan Trap et al (1989) yang menyatakan bahwa pegawai wanita yang bekerja pada kantor akuntan publik menerima tingkat perlakuan diskriminasi yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji/bonus dibandingkan rekan prianya, padahal tanggung jawab dan kinerjanya sama dengan karyawan pria. Reichardt dan Schroeder (1994) meneliti mengenai penghasilan para akuntan manajemen di Amerika, dari hasil penelitian menemukan bukti bahwa penghasilan akuntan wanita, hanya 70 % dari penghasilan akuntan pria.

Sebuah studi mengenai demographi di Amerika menemukan bukti bahwa wanita yang bekerja secara full time dengan masa kerja 2 tahun atau lebih, hanya menerima gaji sekitar 72 % dari pegawai pria dengan masa kerja yang sama (Ellen Isaacs,1995). Kondisi tersebut tidak berbeda di Indonesia, berdasarkan survey yang dilakukan Biro Pusat statistik tahun 1997, ditemukan bukti bahwa secara umum upah/gaji pekerja wanita lebih kecil dari pada pria, baik di perkotaan maupun di pedesaan, gaji yang diterima wanita lebih kecil dibanding pria pada tingkat pendidikan yang sama ( Indikator sosial wanita Indonesia ,1997 -BPS)

Jayson dan Williams (1986) dan Gaetner et al ( 1987) menyatakan bahwa pegawai wanita mendapatkan perlakuan diskriminasi dalam hal promosi, pegawai wanita lebih banyak menghabiskan waktunya untuk mempersiapkan karier dibanding pria. Sedang penelitian yang dilakukan Cao dan Buchanon (1987 ) pada akuntan manajemen , menemukan bukti bahwa wanita dengan tingkat pendidikan yang sama, tetapi pengalaman kerjanya tidak seluas pria, karena wanita tidak memperoleh kedudukan /jabatan, seringkali wanita ditempatkan pada posisi terendah dalam perusahaan .

Sedang dalam hal perilaku pegawai untuk berpindah kerja dan frekuensi pencarian lowongan pekerjaan baru ternyata pegawai wanita lebih sering berpindah kerja dan mencari lowongan kerja baru dibandingkan pegawai pria (Hunton et al ,1996) . Kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Bullen dan Martin (1987) menyatakan bahwa niat berganti pekerjaan

paling banyak terjadi pada pegawai wanita yang mempunyai pengalaman kerja 2-4 tahun, sedangkan untuk pegawai dengan masa kerja lebih dari 4 tahun niat itu semakin berkurang. Gaertner et al (1987 ) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa pegawai wanita umumnya kurang puas dan lebih suka untuk berpindah kerja dibandingkan pegawai pria. Kesimpulan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Collins (1993) yang menyatakan bahwa akuntan publik wanita cenderung mengalami lebih banyak stres dalam pekerjaannya dibanding pria dan stress ini terkait dengan alasan wanita meninggalkan profesi akuntan publik lebih tinggi intensitasnya dibandingkan pria.

## **2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis**

### **2.3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

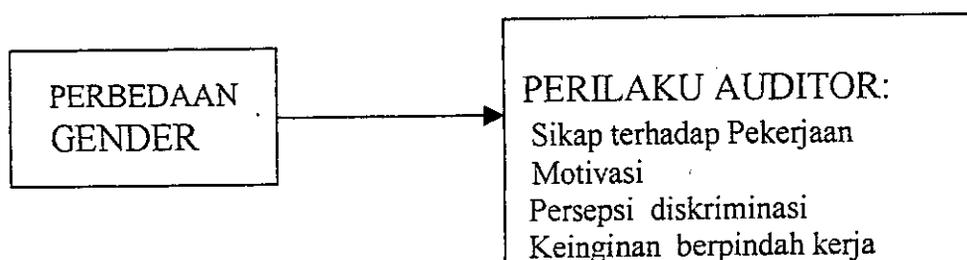
Hasil penelitian Hunton et al (1996), menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan sikap kerja dan motivasi antara pegawai pria dan wanita, pegawai wanita menyatakan bahwa pekerjaan mereka membosankan dan kurang menantang, sedangkan mengenai persepsi diskriminasi menunjukkan bahwa pegawai wanita lebih banyak menerima diskriminasi dibandingkan pegawai pria dan mengenai keinginan berpindah kerja ternyata pegawai pria lebih senang bekerja ditempat sekarang dan jarang mencari lowongan baru dibanding wanita.

Sedangkan hasil penelitian Abdurahim (1998), menyimpulkan adanya perbedaan sikap akuntan pendidik pria dan wanita terhadap lingkungan kerja, namun antara akuntan pendidik pria dan wanita tidak terdapat perbedaan yang signifikan mengenai motivasi dan persepsi diskriminasi, hal ini disebabkan dalam lingkungan akuntan pendidik, sistem pengajaran dan penugasan relatif tidak berbeda antara pria dan wanita.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hunton et al (1996), dimana semua variabel dalam penelitian tersebut diambil untuk penelitian ini, yaitu sikap kerja, motivasi, persepsi diskriminasi dan keinginan berpindah kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka dibuat suatu kerangka teoritis yang menggambarkan hubungan antara variabel. Gambar 1 dibawah ini menunjukkan kerangka pemikiran yang dituangkan dengan model skema sebagai berikut :

GAMBAR 1

ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP PERILAKU AUDITOR



### 2.3.2 Hipotesis

#### Sikap dan Motivasi

Trapp et al (1989) dalam penelitian terhadap akuntan publik menyimpulkan bahwa aspek perilaku sikap dan motivasi merupakan faktor yang penting terhadap kinerja personal yang didasarkan pada teori kebutuhan dan teori pengharapan. Aspek sikap dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap seseorang dalam melakukan tindakan.

Hasil penelitian Hunton et al (1996), menyimpulkan bahwa pegawai wanita pada jabatan pelaksana dan supervisor kurang terstimulasi oleh pekerjaannya dibanding pegawai pria, secara umum pegawai wanita menyatakan bahwa pekerjaan mereka membosankan dan kurang menantang, tanpa kecuali semua pegawai wanita di bagian akuntansi merasa kurang puas dengan pekerjaan dibandingkan dengan pria. Sedang pegawai pria ternyata merasa lebih termotivasi baik karena pekerjaannya maupun perlakuan yang diterima dari atasannya dibanding pegawai wanita.

Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahim Abdurahim (1998) menemukan bukti adanya perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara akuntan pendidik pria dan wanita ,namun motivasi terhadap pekerjaan tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan logika dan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya maka di buat hipotesis sebagai berikut :

H01 : Tidak terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara Auditor pria dan wanita yang bekerja pada perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

H02 : Tidak terdapat perbedaan motivasi di lingkungan pekerjaan antara Auditor pria dan wanita yang bekerja pada perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

### **Persepsi Diskriminasi**

Trapp et al (1989) dalam penelitian terhadap pegawai kantor akuntan publik menyimpulkan bahwa pegawai wanita memiliki persepsi perlakuan yang berbeda dalam hal penghasilan dibanding pria pada pekerjaan dan kinerja yang sama.

Sedangkan Pillsbury (1989) melaporkan menurut responden wanita dari beberapa survey memiliki persepsi mengalami perlakuan diskriminasi dalam penetapan tugas, disamping itu pegawai wanita juga merasa kehilangan kesempatan untuk mengembangkan hubungan komunikasi dengan atasan dibanding pegawai pria.

Hasil penelitian Hunton (1996) mendukung hasil penelitian terdahulu, yakni bahwa pegawai wanita dibagian akuntansi perusahaan swasta di Amerika bahwa mereka mengalami perlakuan diskriminasi dalam hal kenaikan jabatan , penugasan kerja dan penerimaan bonus tahunan.

Namun hasil penelitian di Indonesia yang dilakukan Ahim Abdurahim (1999) menyimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan persepsi diskriminasi pada akuntan pendidik pria dan wanita.

Perlakuan yang berbeda terhadap pegawai akan memberikan dampak negatif pada kinerja instansi /perusahaan. Aspek perilaku persepsi diskriminasi merupakan faktor yang penting terhadap kinerja personal karena berdasarkan equity theory, perlakuan yang tidak adil akan memiliki dampak kontra produktif.

Berdasarkan logika dan hasil penelitian diatas, dibuat hipotesis sebagai berikut:

H03 : Tidak terdapat perbedaan persepsi diskriminasi antara Auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

### **Keinginan berpindah pekerjaan**

Penelitian Hunton et al (1996), menemukan bukti bahwa akuntan pria yang bekerja di perusahaan swasta pada semua tingkatan posisi cenderung lebih bertahan pada pekerjaan yang sekarang,serta menunjukkan frekuensi pencarian lowongan baru yang lebih rendah dibanding akuntan wanita.

Sedangkan Karen M.Collins (1993) dalam penelitiannya mengenai perbedaan gender terhadap stress dan keluarnya akuntan dari pekerjaan. menemukan bukti bahwa akuntan wanita lebih tinggi frekuensi

keluar/berpindah pekerjaan dibanding akuntan pria , yang disebabkan mengalami stress dalam bekerja.

H04 : Tidak terdapat perbedaan keinginan berpindah kerja antara Auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang merupakan penelitian terhadap masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah, penelitian dilakukan pada pertengahan bulan Mei 2001 sampai dengan akhir Juni 2001 .

### **3.2 Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Propinsi Jawa Tengah. Alasan dipilihnya BPKP Perwakilan Propinsi Jawa Tengah adalah karena BPKP Propinsi Jawa Tengah merupakan kantor tipe A(besar), jumlah auditor cukup banyak, dan dengan latar belakang etnis yang beragam. Populasi penelitian sebanyak 261 orang, sedangkan sampel penelitian diambil sejumlah 100 orang responden, dengan pertimbangan bahwa sampel tersebut sudah melebihi minimal responden yang disyaratkan. Untuk populasi sebanyak 261 menurut formulasi Rao Purba (1996) cukup dengan 73 responden (Lihat Perhitungan pada lampiran No.3). Sedangkan metode pemilihan responden menggunakan metode *purpose sampling* dengan kriteria bahwa responden adalah auditor yang telah mempunyai pengalaman kerja minimal 2 tahun, dengan pertimbangan

bahwa responden telah beradaptasi dan mampu menilai kondisi lingkungan kerja BPKP.

Adapun distribusi sampel tersebut berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.1  
Distribusi Sampel

Jenis Kelamin	Populasi	Sampel	% sampel dari Populasi
Pria	196	68	34,69
Wanita	65	32	49,23
Jumlah	261	100	38,31

sumber data: diolah dari data penelitian bulan Juli 2001

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden atas kuisisioner yang diberikan, disertai wawancara secara langsung kepada responden. Data sekunder berupa data pegawai BPKP Propinsi Jawa Tengah yang berstatus sebagai auditor diperoleh dari sub bagian kepegawaian BPKP Perwakilan Propinsi Jawa Tengah untuk melengkapi analisis penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data mencakup wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Wawancara langsung dengan responden dilakukan pada saat memberikan kuisioner untuk diisi responden dengan waktu antara 15 - 30 menit. Observasi dilakukan dengan mengamati perilaku auditor dan kondisi kerja di BPKP, sedangkan studi pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan gender dan perilaku akuntan publik/auditor, aturan-aturan yang berlaku di BPKP dan data mengenai jumlah auditor yang bekerja di BPKP.

Kuisioner dibagi menjadi 2 (dua) bagian pokok, Bagian pertama berisi pertanyaan mengenai data demografi responden, Sedangkan bagian kedua terdiri dari 17 (tujuh belas) pertanyaan - mengenai sikap terhadap pekerjaan (*attitudes toward the job*), motivasi di lingkungan bekerja (*motivational factors of the work environment*), Perasaan/persepsi diskriminasi (*perceived discrimination*) dan keinginan untuk berpindah pekerjaan (*intention to turn over*). Jawaban atas pertanyaan ini dalam bentuk lima skala likert dengan interval mulai tingkatan 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju 3= netral 4= setuju 5= sangat setuju

### 3.5 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel dalam penelitian terhadap perilaku yang diprosikan dengan variabel sikap, motivasi, persepsi diskriminasi dan

keinginan berpindah kerja sebagian diadopsi dari hasil penelitian Hunton et al (1996) yang mengadopsi dari penelitian -penelitian sebelumnya. Adapun instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel sikap terdiri dari 5 (lima item pertanyaan), dua pertanyaan pertama diambil dari tesis/ hasil penelitian Djoddy Ismanto (2000), sedang tiga pertanyaan terakhir diambil dari penelitian Hunton et al (1996)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi terdiri dari lima item pertanyaan, tiga pertanyaan pertama diambil dari penelitian Hunton et al, sedangkan dua pertanyaan terakhir diambil dari Tesis penelitian Agus Samekto (1999), Sedangkan instrument yang digunakan untuk mengukur variabel persepsi diskriminasi sebanyak tiga item pertanyaan , diambil dari penelitian Hunton et al (1996). Selanjutnya pertanyaan yang digunakan untuk mengukur keinginan berpindah terdiri dari empat butir pertanyaan yang di adopsi dari Penelitian Hunton et al dan Monway dan Lee (1987).

### **3.6 Teknik Analisis**

Teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui 2 tahap ,yaitu :

#### **(1) Uji Reliabilitas dan Uji Validitas**

Mengingat pada penelitian ini banyak memakai skala pengukuran Likert (1 s.d 5),maka diperlukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan Cronbach' Alpha.

Sedangkan uji validitas dilakukan karena adanya perbedaan tempat, waktu dan responden penelitian dari peneliti sebelumnya. Uji validitas dilakukan dengan sistem panel, yang terdiri dari tiga orang yaitu satu orang dari pejabat BPKP Propinsi Jawa Tengah, Satu orang pemerhati masalah Gender dan satu orang yang ahli masalah statistik / penelitian (Daftar panel dapat dilihat pada lampiran 2)

## (2) Uji Beda

Uji beda telah dipakai untuk menganalisis data pada penelitian ini. Formulasi uji beda dengan Independent T-Test seperti diterangkan oleh Burhan Nurgiyantoro (2000) untuk penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

$$T = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1 + S_2}{N_1 + N_2}}}$$

### 3.7 Justifikasi Statistik

Penggunaan *Independent Sample T Test* bertujuan membandingkan rata-rata dari dua group yang tidak berhubungan satu sama yang lain, apakah kedua group tersebut mempunyai rata-rata yang sama atau tidak secara signifikan. Terdapat dua tahap analisis yaitu :

- (1) Dengan *levenen's test* , untuk menguji apakah variance populasi kedua sampel tersebut sama atau tidak .
- (2) Dengan T-test , berdasarkan hasil analisis nomor (1) , diambil suatu keputusan.

Hipotesis untuk mengetahui apakah variance populasi sama atau tidak, adalah :

H<sub>0</sub> : Kedua populasi mempunyai variance yang sama (identik).

H<sub>1</sub> : Kedua populasi mempunyai variance yang tidak sama (berbeda).

Dasar pengambilan keputusan :

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> tidak dapat ditolak ( diterima)

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>1</sub>

Analisis dengan menggunakan T test untuk asumsi variance sama dan asumsi variance tidak sama.adalah sebagai berikut:

Jika Hasil *levenene's test* menunjukkan bahwa variance kedua populasi sama, maka analisis harus menggunakan *equal variance assumed*, sedangkan jika hasil *levenen's test* menunjukkan bahwa variance kedua populasi berbeda, maka analisis harus menggunakan *equal variance not assumed*.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika t hitung  $>$  t tabel , maka Ho ditolak dan menerima H<sub>1</sub>

Jika t hitung  $<$  t tabel , maka Ho tidak dapat ditolak ( menerima H<sub>0</sub>)

Atau:

Jika probabilitas  $>0,05$  , maka  $H_0$  tidak dapat ditolak ( $H_0$  diterima )

Jika probabilitas  $<0,05$  , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$

Pada penelitian ini *level confidence* adalah 95 % dengan level toleransi kesalahan sebesar 5 %.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan analisis data hasil penelitian tentang perbedaan perilaku auditor berdasarkan gender. Sub bahasan dalam bab ini meliputi: profil responden, uji hipotesis, Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian.

### 4.1 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini nampak sebagaimana dalam uraian berikut ini :

#### 4.1.1 Usia

Berdasarkan data yang diperoleh, responden berusia paling muda adalah 25 tahun, dan paling tua berusia 54 tahun. Sedangkan responden terbanyak atau 63 % berusia antara 31- 40 tahun. Tabel 4.1 menyajikan distribusi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.1  
Tabulasi Silang : Usia dan Gender

Gender	USIA				Total
	20-30	31-40	41-50	> 50	
Pria	5	40	16	7	68
Wanita	4	23	5	0	32
Total	9	63	21	7	100

Keterangan :

Pearson Chi-Square = 5,170 ( p- Value 0,160 ) tidak signifikan hubungan antara usia dan gender

Sumber data : diolah dari data penelitian bulan juli 2001

#### 4.1.2 Status Perkawinan

Dilihat dari status perkawinan sebagian besar atau 94 % responden telah Menikah, hanya 6 orang yang belum menikah terdiri dari satu pria dan lima wanita. Distribusi responden berdasarkan status perkawinan terlihat dalam tabel 4.2

Tabel 4.2  
Tabulasi Silang : Status Perkawinan dan Gender

Gender	STATUS		Total
	Menikah	Tidak menikah	
Pria	67	1	68
Wanita	27	5	32
Total	94	6	100

Keterangan :

Pearson Chi-Square = 7.730 ( p- Value 0,005 ) signifikan hubungan antara status perkawinan dan gender.

Sumber data : diolah dari data penelitian bulan juli 2001

#### 4.1.3 Pekerjaan Pasangan

Sebagian besar responden atau 52 % mempunyai pasangan hidup dengan pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil, sedang yang bekerja di sektor swasta / BUMN sebanyak 19 % dan responden yang pasangan hidupnya tidak bekerja sebanyak 23 % yang merupakan pasangan hidup dari auditor pria, sedang untuk auditor wanita yang sudah menikah ternyata seluruhnya mempunyai pasangan hidup yang bekerja.

Distribusi responden berdasarkan pekerjaan pasangan hidup tampak dalam tabel 4.3

Tabel 4.3

Tabulasi Silang : Pekerjaan Pasangan hidup Auditor dan Gender

Gender	Pek -Pas				Total
	Lajang	PNS	Swasta	Td kerja	
Pria	1	35	9	23	68
Wanita	5	17	10	0	32
Total	6	52	19	23	100

Keterangan :

Pearson Chi-Square = 21.818 ( p- Value 0,000 ) signifikan hubungan antara pekerjaan pasangan hidup auditor dan gender

Sumber data : diolah dari data penelitian bulan juli 2001

#### 4.1.5. Pendidikan

Sebagian besar atau 71 % , responden mempunyai latar belakang pendidikan DIV / S1, sedang berpendidikan D III sebanyak 28 % dan hanya 1% responden mempunyai pendidikan S2. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat dalam tabel 4.4

Tabel 4.4

Tabulasi Silang: Pendidikan dan Gender

Gender	Pendidikan			Total
	DIII	D IV/S1	S2	
Pria	14	53	1	68
Wanita	14	18		32
Total	28	71	1	100

Keterangan :

Pearson Chi-Square = 6.082 ( p- Value 0,048 ) signifikan hubungan antara pendidikan dan gender.

Sumber data : diolah dari data penelitian bulan juli 2001

#### 4.1.6 Masa Kerja

Responden terbanyak atau 41% mempunyai masa kerja antara 11-15 tahun, sedangkan masa kerja terlama adalah 25 tahun dan masa kerja paling sedikit adalah 4 tahun. Distribusi responden berdasarkan masa kerja di BPKP nampak dalam tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5  
Tabulasi Silang: Masa kerja dan Gender

	Masa Kerja					Total
	1-5 th	6-10 th	11-15 th	16-20 th	> 20 th	
Pria	4	9	28	14	13	68
Wanita	3	11	13	4	1	32
Total	7	20	41	18	14	100

Keterangan :

Pearson Chi-Square = 10.009 ( p- Value 0,040 ) signifikan hubungan antara pendidikan dan gender.

Sumber data : diolah dari data penelitian bulan juli 2001

#### 4.1.7 Jabatan

Yang dimaksud dengan jabatan adalah jabatan responden dalam melaksanakan tugas audit/ tugas pemeriksaan. Mayoritas responden mempunyai jabatan anggota tim dan ketua tim., masing-masing sebanyak 43 %. Sedangkan supervisor hanya 14 %. Distribusi responden berdasarkan jabatan nampak dalam 4.6

Tabel 4.6  
Tabel Silang : Jabatan dan Gender

	Jabatan			Total
	Anggota Tim	Ketua Tim	Supervisor	
Pria	27	30	11	68
Wanita	16	13	3	32
Total	43	43	14	100

Keterangan :

Pearson Chi-Square = 1.317 (p- Value 0,518) tidak signifikan hubungan antara jabatan dan gender.

Sumber data : diolah dari data penelitian bulan juli 2001

#### 4.1.8. Golongan Kepegawaian

Sebagian besar responden atau 87 % adalah golongan III mulai dari golongan III a s.d III d . Hal ini disebabkan sebagian besar responden mempunyai pendidikan DIV/S1. Distribusi responden berdasarkan golongan kepegawaian terlihat dalam Tabel 4.7

Tabel 4.7  
Tabulasi silang: golongan kepegawaian dan gender

	Gol. Kepeg						Total
	IIc/d	IIIa	IIIb	IIIc	IIId	IVa	
Pria	3	6	16	28	11	4	68
Wanita	6	5	9	9	3	0	32
Total	9	11	25	37	14	4	100

Keterangan :

Pearson Chi-Square = 9,673 ( p- Value 0,085 ) tidak signifikan hubungan antara golongan kepegawaian dan gender.

Sumber data : diolah dari data penelitian bulan juli 2001

## 4.2. UJI HIPOTESIS

### 4.2.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

Mengingat pada penelitian ini memakai skala pengukuran likert (1 s.d 5) maka diperlukan uji reliabilitas, disamping hal itu walaupun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah digunakan oleh peneliti sebelumnya dengan hasil valid, namun dengan pertimbangan perbedaan tempat, waktu dan perbedaan responden penelitian maka perlu dilakukan uji validitas dengan cara melakukan konsultasi kepada tiga orang panel (Rincian nama dan jabatan panel lihat lampiran 2 )

Hasil uji reliabilitas pengukuran dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Kontrak	Jumlah item	Alpha
Sikap terhadap Pekerjaan	5	0,7541
Motivasi	5	0,7013
Persepsi Diskriminasi	3	0,8760
Keinginan Pindah kerja	4	0,9070
Pool	17	0,8220

Sumber data : diolah dari data penelitian bulan juli 2001

Secara keseluruhan , hasil uji reliabilitas menunjukkan reliabilitas instrumen yang cukup baik. Cronbach Alpha > 0,60 menunjukkan konstruk atau variabel cukup reliabel (Nunnally ,1969 dalam Imam Ghozali 2001).

#### 4.2.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pada sesi ini akan diterangkan pengujian hipotesis melalui uji beda dengan Independent T-test seperti diformulasikan oleh Burhan dkk (2000). Dari hasil uji beda dapat diringkas pada tabel 4.9 Sedangkan hasil secara rinci dapat dilihat pada lampiran 3

Tabel 4.9  
Ringkasan Estimasi Uji Beda

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Mean		
		F	Sig	T	df	Sig (2tailed)
Sikap	Equal variance Assumed	1,014	0,316	7,279	98	0,000
	Equal variance not assumed			6,883	53,183	0,000
Motivasi	Equal variance Assumed	4,071	0,046	5,759	98	0,000
	Equal variance not assumed			6,300	76,568	0,000
Pers.Dis	Equal variance Assumed	2,492	0,118	0,332	98	0,741
	Equal variance not assumed			0,361	75,511	0,719
Ke.Pindah	Equal Variance Assumed	3,409	0,068	4,544	98	0,000
	Equal variance not assumed			4,953	75,876	0,000

Sumber : output T-test

#### Hipotesis 1

H01: Tidak terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara Auditor pria dan wanita yang bekerja pada perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian dengan *independent sample test* sebagaimana terlihat pada Tabel 4.9. Pada kolom levene.s test terlihat F hitung untuk variabel sikap adalah 1,014 dengan probabilitas 0,316 , karena probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak atau menunjukkan bahwa kedua variancea populasi adalah sama , sehingga untuk membandingkan rata-rata populasi dengan t-test digunakan dasar equal variance .

Terlihat bahwa besarnya t hitung adalah 7.279 dengan probabilitas 0,000 .karena probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan berarti terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah. Rata-rata sikap auditor wanita terhadap pekerjaan lebih rendah dibanding auditor pria. Hal ini disebabkan sebagian besar responden auditor wanita telah menikah yang cenderung menurun sikap terhadap pekerjaan , hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pusat Sumber Daya Manusia Indonesia (dalam Chrysanti Hasibuan,1996) yang menyimpulkan adanya kecenderungan menurunnya sikap terhadap pekerjaan para wanita pegawai negeri sipil telah menikah.

## **Hipotesis 2**

$H_{02}$  : Tidak terdapat perbedaan motivasi dilingkungan pekerjaan antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada perwakilan BPKP Jawa tengah .

Hasil pengujian dengan independent sample test sebagaimana terlihat pada tabel 4.9, pada kolom levene.s test terlihat F hitung untuk variabel motivasi adalah 4,071 dengan probabilitas 0,046 , karena probabilitas  $< 0,05$   $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  atau menunjukkan bahwa kedua variance populasi adalah berbeda , sehingga untuk membandingkan rata-rata populasi dengan t-test digunakan dasar equal variances not assumed. Besarnya t hitung adalah 6,300 dengan probabilitas 0,000 .karena probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan berarti terdapat perbedaan motivasi di lingkungan pekerjaan antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Rata-rata motivasi auditor wanita dilingkungan pekerjaan lebih rendah dibanding auditor pria. Hal ini disebabkan sebagian besar responden auditor wanita telah menikah yang cenderung menurun motivasinya dalam bekerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pusat Sumber Daya Manusia Indonesia terhadap wanita pegawai negeri sipil sebagaimana disebut diatas dan hasil penelitian Child (1992) yang menyimpulkan bahwa akuntan wanita yang sudah berkeluarga cenderung mementingkan keluarga dibanding karier.

### **Hipotesis 3**

$H_{03}$ : Tidak terdapat perbedaan persepsi diskriminasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil pengujian dengan *independent sample test* sebagaimana terlihat pada Tabel 4.9, pada kolom *levene.s test* terlihat F hitung untuk variabel persepsi diskriminasi adalah 2,492 dengan probabilitas 0,118, karena probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak atau menunjukkan bahwa kedua variancea populasi adalah sama, sehingga untuk membandingkan rata-rata populasi dengan t-test digunakan dasar *equal variance assumed*.

Besarnya t hitung adalah 0,332 dengan probabilitas 0,741. karena probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak berarti tidak terdapat perbedaan persepsi diskriminasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Sebagai pegawai negeri sipil auditor pria dan wanita di BPKP telah mendapat perlakuan yang sama dari segi penghasilan dan peningkatan karier, namun peluang tersebut kurang direspon auditor wanita.

#### **Hipotesis 4**

H04 : Tidak terdapat perbedaan keinginan berpindah kerja antara Auditor pria dan wanita yang bekerja pada perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian dengan *independent sample test* sebagaimana terlihat pada tabel 4.9, pada kolom *levene.s test* terlihat F hitung untuk variabel keinginan pindah kerja adalah 3,409 dengan probabilitas 0,068 karena probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak atau

menunjukkan bahwa kedua variance populasi adalah sama . , sehingga untuk membandingkan rata-rata populasi dengan t-test digunakan dasar equal variances assumed.

Terlihat dalam tabel 4.9 bahwa besarnya t hitung adalah 4,544 dengan probabilitas 0,000 .karena probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan berarti terdapat perbedaan keinginan pindah kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Rata-rata keinginan pindah auditor wanita lebih rendah dibandingkan dengan auditor pria. Sebagian besar responden wanita (84 %) telah menikah , maka dengan peran ganda sebagai wanita pekerja dan ibu rumah tangga , responden lebih mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga , maka auditor wanita akan menemukan kondisi tersebut bila bersatus sebagai pegawai negeri sipil.

### **4.2.3.Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian**

#### **4.2.3.1 Pembahasan**

##### **Sikap dan Motivasi**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa tidak terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara auditor pria dan wanita. Berdasarkan pengujian dengan *Independent sample test* menunjukkan bahwa t hitung adalah 7.279 dengan probabilitas 0,000 .karena probabilitas  $< 0,05$  maka Hipotesis null (  $H_0$ ) ditolak atau dengan kata lain

terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara auditor pria dan wanita. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hunton et al (1996) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara karyawan pria dan wanita yang bekerja dibagian akuntansi dan juga hasil penelitian Abdurrahim (1998) yang menyimpulkan adanya perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara Akuntan pendidik pria dan wanita.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi di lingkungan pekerjaan antara auditor pria dan wanita . Berdasarkan pengujian dengan *Independent sample test* menunjukkan bahwa Besarnya  $t$  hitung adalah 6,300 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan berarti terdapat perbedaan motivasi di lingkungan pekerjaan antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil penlitian ini mendukung hasil penelitian Hunton (1996) namun bertentangan dengan hasil penelitian Ahim Abdurrahim (1998) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan motivasi antara akuntan pendidik pria dan wanita dan juga hasil penelitian Agus Samekto (1999) yang menyimpulkan tidak terdapat perbedaan motivasi antara staf auditor pria dan wanita yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya .

Sample auditor wanita dalam penelitian ini sebanyak 32 orang , sebagian besar (27 Orang) telah menikah dan mempunyai suami yang

mempunyai pekerjaan tetap , maka hal tersebut menjadi penyebab rendahnya sikap terhadap pekerjaan dan motivasi dilingkungan kerja para auditor wanita yang bekerja di BPKP Propinsi Jawa Tengah. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Pusat Pembinaan Sumber Daya Manusia Indonesia yang menyimpulkan bahwa wanita pegawai negeri sipil yang belum menikah cukup energik, produktif, dan menyukai pekerjaan yang punya tantangan, tetapi sifat positif tersebut cenderung berkurang sesudah mereka berkeluarga ( Chrysanti Hasibuan, 1996) dan juga hasil penelitian Child (1992) yang menyatakan bahwa akuntan wanita yang sudah berkeluarga cenderung mementingkan keluarga di bandingkan karier .

Perbedaan sikap terhadap pekerjaan dan motivasi dilingkungan kerja antara auditor pria dan wanita di BPKP Jawa Tengah disebabkan antara lain :

- 1) Tantangan kerja di BPKP yang cukup berat , terutama yang berkaitan tugas pemeriksaan khusus atas kasus tindak pidana korupsi yang sekarang menjadi prioritas tugas pokok BPKP ternyata kurang diminati oleh auditor wanita
- 2) Tugas pemeriksaan yang meminta auditor harus keluar kota dalam waktu lama kurang direspon auditor wanita.
- 3) Sebagai pegawai negeri auditor wanita tidak berambisi untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya , dengan kekhawatir jika terjadi promosi/ peningkatan karier akan dipindah ke kantor pusat atau ke kantor perwakilan lain .

- 4) Sebagian besar auditor wanita sudah berkeluarga dan mempunyai suami dengan penghasilan tetap sehingga dari segi karier tidak begitu berambisi .

### **Persepsi Diskriminasi**

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah tidak terdapat perbedaan persepsi diskriminasi dalam bekerja pada auditor pria dan wanita . Berdasarkan pengujian dengan *Independent sample test* menunjukkan besarnya t hitung adalah 0,332 dengan probabilitas 0,741. karena probabilitas  $> 0,05$  maka Hipotesis null (  $H_0$  ) tidak dapat ditolak atau dengan kata lain tidak terdapat perbedaan persepsi diskriminasi antara auditor pria dan wanita yang bekerja di perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah . Temuan ini berlawanan dengan hasil penelitian Hunton (1996) , namun mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahim ( 1998) . Tidak adanya perbedaan persepsi perlakuan diskriminasi auditor pria dan wanita , disebabkan auditor BPKP sebagai pegawai negeri sipil telah mendapat perlakuan yang sam baik dari segi penghasilan maupun jenjang karier oleh instansi BPKP , namun masalahnya auditor wanita itu sendiri yang kurang berambisi terhadap peningkatan karier .

### **Keinginan Pindah Kerja.**

Hipotesis ke empat yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan keinginan pindah pada auditor pria dan wanita. Berdasarkan pengujian dengan *Independent sample test* menunjukkan t hitung

adalah 4,544 dengan probabilitas 0,000 .karena probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan berarti terdapat perbedaan keinginan pindah kerja antara auditor pria dan wanita yang bekerja pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Etna Nur Afri Yuyetta (2001) yang menyimpulkan tidak terdapat perbedaan keinginan pindah kerja antara akuntan junior pria dan wanita yang bekerja pada kantor akuntan publik di Indonesia . Namun Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hunton ( 1996 ) dan Karren M Collins (1993) yang menyatakan terdapat perbedaan keinginan pindah kerja auditor pria dan wanita yang bekerja pada kantor akuntan publik di Amerika. Namun demikian hasil kedua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa rata-rata keinginan pindah auditor wanita di kantor akuntan publik Amerika lebih tinggi dibanding auditor pria, disebabkan auditor wanita tidak tahan dengan tingkat stress yang tinggi pada pekerjaannya. Sedang hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat keinginan pindah kerja auditor pria lebih tinggi dibanding auditor wanita hal ini disebabkan sebagian besar auditor wanita telah berkeluarga dan mempunyai suami dengan penghasilan yang memadai ,bagi para responden wanita alasan utama untuk bekerja bukanlah pertimbangan ekonomi tapi lebih merupakan aktualisasi diri sehingga tidak begitu berambisi mengejar karier maupun penghasilan yang lebih baik di luar BPKP. Lain dengan auditor pria sebagai kepala rumah tangga selalu berusaha mencari peluang di tempat baru yang lebih baik , menurut sebagian besar responden pria keinginan pindah

kerja lebih disebabkan berkurangnya peran BPKP dalam melakukan tugas pemeriksaan (audit), hal ini sebagai konsekuensi berlakunya UU otonomi daerah yang mana BPKP tidak mempunyai kewenangan secara langsung memeriksa laporan keuangan daerah, termasuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Sehingga secara langsung mengurangi penghasilan auditor dari perjalanan dinas ke luar kota. Disamping hal tersebut kedudukan BPKP yang diatur dengan Keppres , menurut penilaian responden terlalu riskan untuk dibubarkan dan juga dengan makin kuatnya BPK maka lambat laun kewenangan BPKP makin jauh berkurang.

#### **4.2.3.2 Implikasi Hasil Penelitian dan Keterbatasan Penelitian**

##### **Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi dari hasil penelitian ini terkait dengan kebijakan pengelolaan auditor, yakni para pimpinan BPKP hendaknya memahami perilaku auditor pria dan wanita berbeda . Sikap dan motivasi terhadap pekerjaan auditor wanita lebih rendah dibanding pria , sehingga dalam penugasan audit perlu adanya kebijakan tertentu yang tidak memberatkan auditor wanita seperti penugasan pemeriksaan khusus ( investigasi audit ) atas tindak pidana korupsi dan dinas luar kota yang terlalu lama dan jauh. karena auditor wanita di BPKP lebih mencari keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga ketimbang mengejar karier dan penghasilan. Kebijakan pemberian penugasan yang tidak memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja akan menurunkan

kinerja auditor yang bersangkutan yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas hasil pemeriksaan.. Disisi lain auditor pria yang memiliki sikap dan motivasi yang lebih tinggi dibanding auditor wanita perlu diberi tantangan dalam penugasan audit dan tambahan insentif penghasilan agar dapat meningkatkan kinerja serta tidak mempunyai keinginan untuk pindah kerja.

Implikasi lain dari hasil penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi sumbangan dalam pengembangan literatur akuntansi perilaku dan mendorong peneliti lain melakukan penelitian di bidang akuntansi perilaku dimasa yang akan datang.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu menguji perbedaan perilaku auditor hanya berdasarkan gender, masih terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi perbedaan perilaku auditor antara lain; usia, masa kerja, jabatan dan golongan kepegawaian serta budaya organisasi.

Riset mendatang diharapkan akan memperbaiki kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu dengan menambah variabel baru sehingga diperoleh model yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perbedaan perilaku auditor.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data , hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan sikap dan motivasi auditor pria dan wanita, temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Hunton, 1996) bahwa sikap dan motivasi pegawai pria dan wanita memiliki perbedaan dan mendukung hasil penelitian Abdurahim (1999) untuk variabel sikap terhadap pekerjaan yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan sikap akuntan pendidik pria dan wanita terhadap pekerjaan.

Dalam pengujian selanjutnya terhadap variabel persepsi diskriminasi di lingkungan kerja ,hasil yang diperoleh menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara persepsi diskriminasi auditor pria dan wanita yang bekerja di BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Abdurahim (1998 ) dan berbeda dengan penelitian Hunton (1996). Sedang pengujian terhadap variabel keinginan pindah kerja menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara keinginan pindah auditor pria dan wanita, penelitian ini mendukung hasil penelitian Hunton (1996), yang menyatakan adanya perbedaan antara keinginan pindah kerja akuntan pria dan wanita yang bekerja di perusahaan swasta, namun ada perbedaannya yaitu hasil penelitian Hunton (1996) menunjukkan hasil bahwa

UPT-PUSTAK-UNDIP

keinginan pindah akuntan wanita lebih tinggi dibanding pria sedang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan pindah auditor pria lebih tinggi dibanding auditor wanita.

## 5.2 Saran

Dengan mempertimbangkan sikap dan motivasi auditor wanita lebih rendah dibanding pria, dalam penugasan audit perlu adanya kebijakan tertentu yang tidak memberatkan auditor wanita seperti penugasan pemeriksaan khusus atas tindak pidana korupsi yang memerlukan keberanian dari auditor dalam mengungkapkan kasus, dalam hal ini auditor wanita sebaiknya tidak dijadikan ketua tim, tetapi cukup anggota tim dimana beban kerja dan tanggung jawabnya lebih ringan, disamping itu penugasan keluar kota yang terlalu lama dan jauh akan mengurangi konsentrasi auditor wanita dalam bekerja, karena auditor wanita lebih memilih keseimbangan antara tugas dan kehidupan keluarga. Disamping hal tersebut ketelitian dari auditor wanita sebaiknya dimanfaatkan untuk penugasan yang bersifat perencanaan dan evaluasi yang ruang lingkup kerja hanya di Kantor BPKP sendiri.

Dilain pihak untuk mencegah menurunnya semangat kerja auditor wanita setelah berkeluarga, perlu ada sanksi yang jelas dan tegas yang dituangkan dalam perjanjian kerja pada saat penerimaan pegawai baru.

Auditor pria yang memiliki sikap dan motivasi yang lebih tinggi dibanding auditor wanita perlu diberi tantangan dalam penugasan dan

tambahan insentif penghasilan dari perjalanan dinas agar dapat meningkatkan kinerja serta tidak mempunyai keinginan untuk pindah kerja dari BPKP .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahim,Ahim, 1998.*Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Akuntan Pendidik*. Tesis FE UGM ( tidak dipublikasikan)
- Badan Pusat Statistik , 1997. *Indikator Sosial Wanita Indonesia*, Jakarta.
- , 1999 *Indikator Sosial Wanita Indonesia*, Jakarta
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan,1999. *Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Per 31 Desember 1999*. Jakarta.
- , 2001 .*Daftar Pegawai Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah* . Jawa Tengah.
- Burhan Nurgiyantoro dkk , 2000 ,*Statistik Terapan untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*, Gajahmana University Press. Jogjakarta.
- Basu Swastha Dharmmesta,1998. Theory of Planned Behaviour Dalam Penelitian Sikap,Niat dan Perilaku Konsumen, *Journal Kelola*. UGM ,Jogjakarta
- Bullen,M.L, and C.M Martin, 1987, Job satisfaction and intendend turnover in the large CPA Firm, *Woman CPA ( October )*.
- Chairina Laksmi,Ayu. 1998 , *Persepsi Akuntan Publik Laki-laki dan Perempuan terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik Perempuan*. Tesis Program Magister Akuntansi FE UGM ( tidak dipublikasikan ).
- Child,Joy C .1992 .A Women 's Perspective on the Profession .*Journal of Accountancy* (April); p. 36-40
- Chrysanti Hasibuan dan Sedyono,1994. Mengenal Wanita Indonesia dalam Manajemen : Profil da Pengalamannya, *Majalah Usahawan, Jakarta*.
- Collins.Karen M, 1993. Strees and Departures from the Public Accounting Profesion:A Study Gender Differences.*Accounting Horizons (March):p.29-38*
- Dewi H Susilastuti, 1993. Gender Ditinjau dari Perpektif Sosiologis dalam *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia* , Tiara Wacana , Jogjakarta.

- Etna Nur Afri Yuyetta , 2001. *Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Tingkat Upah serta Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yunior* . Tesis Program Magister Akuntansi Universitas Gajah Mada ( Tidak dipublikasikan )
- Ellen Issacs,1995. Gender Discrimination in The Workplace: A Literature Review.*Journal Communication the ACM*. Vol.38 No.1 page 58-59
- Faisal Siagian, 1993, Marginalisasi Wanita dalam Industri Bercorak Kapitalis. *Journal Analisis CSIS*.Jakarta.
- Fakih Mansour,1996. *Menggeser Konsepsi Gender dan Tranformasi Sosial*,Pustaka Jogyakarta
- Gaertner.J.F,P,E Hemmeter and M K.Pitman.1987.Employee turn over in public accounting: A New perspective . *CPA Journal*.(August ) P.30-37
- Geert Hofstede, 1994. *Cultures and Organizations*. Harper Collins Publishers. London.
- Gibson,Ivancevich, Donnelly,1995, *Organisasi Perilaku-Struktur Proses*,Edisi 5 Penerbit Erlangga Surabaya.
- Hunton,James E, Presha E.Neidermeyer and Benson Wier,1996. Hierrchical and Gender Differences in Private Accounting Practice,*Accounting Horizons Vol 10 No.2 ( June )*; 14-31
- IAI,2000. *Directory Ikatan Akuntan Indonesia -Kompartemen Akuntan Publik 1999-2000*. IAI Januari 2000.
- Info Arta,1991. *Dilema Akuntan Pemerintah* , Info Arta NO.16 Tahun 1991
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- Indar Parawansa,Khofifah 1999 .Gender dalam Perspektif Politik. *Journal Panitia Muktamar XXX NU*.Jakarta.
- Kinard,Jerry,Beverly little, 1998. Public Accounting: Can Female CPAs Find a Comfort Zone ?. *American Business Review*.

- Maupin J Rebekan ,1993. How Can Women's Lack of Upward Mobility in Accounting Organization be Explained ? *.Group and Organization Management* ,Vol 18 NO.2 June 1993
- Mc Keen Carol,Merridee L Bujaki, 1994. Taking Women Into Account.*CA Magazine*. Vol March 1994 p.29-35.
- Miftah Thoha,1983 *Perilaku Organisasi,Konsep dasar dan aplikasinya*.Penerbit ,Rajawali.Jakarta. Edisi pertama
- Monday R.T, Thomas W.Lee 1987, Voluntary Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Monday'S Model of Turnover. *Academy of Management Journal* ,Vol 30 , P.721-743
- Murwatie B.Rahardjo,1993. Nilai Tambah Wanita Bekerja, *Journal Analisis CSIS*.Jakarta.
- Nur Indriantoro,Bambang Supomo,1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE Yogyakarta. Edisi Pertama.
- Rao Purba, 1996. Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis. *The Asian Manager Journal*, Pebruary -March p.28-32
- R.Bowo Harcahyo, 1997. Posisi Manajerial :Adakah Tempat Bagi Wanita ?,*Majalah Visi* FE UNIKA Soegijapranata, Semarang.
- Robins, Stephen P.1996. *Organizational Behavior: Concept,Controversies ,Application*. Seventh Edition Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc
- Samekto,Agus.1999.*Perbedaan Kinerja Laki-laki dan Wanita pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya*. Tesis Magister Akuntansi UGM.(tidak dipublikasikan)
- Scheuermann B Sandra, et al , 1998. Why Women Leave Public Accounting *,Business Forum Winter Spring* . page 36-39
- Suwandi,1998.*Pengujian Model Turen over Pase wark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik*. Tesis Magister Akuntansi UGM (tidak dipublikasikan)
- Trapp MW.RH Hermanson dan DH Turner,1989 .Current Perceptions of Issues related to women Employed in Public Accounting . *Accounting Horizon*.