

**PERSEPSI AKUNTAN PUBLIK PRIA DAN
WANITA TERHADAP ISU YANG BERKAITAN
DENGAN AKUNTAN PUBLIK WANITA
(Studi Empiris KAP di Semarang)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



**TRI SUSANTI
14.203.1688**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2007**

SKRIPSI

Nama : Tri Susanti
Nim : 14.203.1688
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Judul Skripsi : Persepsi Akuntan Publik Pria Dan Wanita Terhadap Isu
Yang Berkaitan Dengan Akuntan Publik Wanita (Studi
Empiris KAP di Semarang)
Dosen Pembimbing : Sutapa, SE, MSi, Akt.



Semarang,

2007

Mengetahui

Menyetujui

Ketua Program Studi Akuntansi

Pembimbing

Dra. Indri Kartika, SE, MSi, Akt.

Sutapa, SE, MSi, Akt.

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Tri Susanti
Nim : 14.203.1688
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Judul Skripsi : Persepsi Akuntan Publik Pria dan Wanita Terhadap Isu
Yang Berkaitan Dengan Akuntan Publik Wanita (Studi
Empiris KAP di Semarang)
Dosen Pembimbing : Sutapa, SE, MSi, Akt.

Semarang, 23 Mei 2007

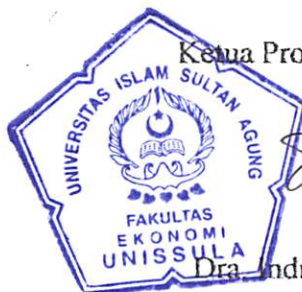
Penguji

1. Dedi Rusdi, SE, MSi, Akt
2. Sutapa, SE, MSi, Akt

tanda tangan

Mengetahui

Ketua Program Studi Akuntansi



Dra. Endri Kartika, MSi, Akt.

ABSTRAK

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. Dalam lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah pegawai pria mungkin 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 kerjasama dibanding pria, apabila ada resiko yang timbul, pria cenderung lebih banyak membantu dibanding wanita. 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 daripada yang dihadapi pria. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita yang diproyeksikan ke dalam isu kesempatan, isu perlakuan, isu penerimaan, isu komitmen dan isu akomodasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada KAP (Kantor Akuntan Publik) di Semarang sebanyak 92 auditor (Direktori IAI, 2005). Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Uji hipotesis yang digunakan untuk menguji perbedaan persepsi antara akuntan publik pria dan wanita dalam penelitian ini adalah uji non parametrik Mann Whitney U, hal ini dikarenakan distribusi data yang tidak normal.

Hasil uji hipotesis variabel kesempatan, perlakuan menunjukkan nilai signifikansi berturut-turut adalah 0,141; 0,643 yang mengandung arti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan maupun isu perlakuan bagi akuntan publik wanita. Hasil uji hipotesis variabel penerimaan, komitmen, akomodasi khusus menunjukkan nilai signifikansi berturut-turut adalah 0,002; 0,014; 0,037 yang mengandung arti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu penerimaan, komitmen, dan akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Jadikanlah sabar dan shalat sebagai perandunganmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (Al-Baqarah : 153)

Rosulullah SAW bersabda, Shalat itu cahaya, sedekah itu adalah pembaktian dan kesabaran adalah sinar (H.R. Muslim)



Skripsi ini ku persembahkan untuk :

- * Allah SWT atas rahmat dan petunjuk-Nya
- * Orang tua-ku tercinta atas segala cinta kasih dan pengorbanan yang diberikan
- * Kakak, adik, keponakan-ku sebagai tanda sayangku
- * Ayu, Yuyun, Winni, Winda Titiz, Winda, Yani, Ana teman-temanku seperjuangan suka maupun duka, khususnya E4 yang turut membantu penyusunan skripsi ini
- * Sahabat hatiku yang selalu memotivasi dalam penyusunan skripsi

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi tentang “Persepsi Akuntan Publik Pria dan Wanita Terhadap Isu Yang Berkaitan Dengan Akuntan Publik Wanita (Studi Empiris KAP di Semarang)” dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Pendidikan strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah menerima bimbingan, arahan, saran, maksud serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Dra. Indri Kartika, MSi. Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Sutapa, SE. MSi. Akt., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat sejak dimulai hingga terselesainya pembuatan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu tercinta beserta saudara-saudaraku yang senantiasa memberikan doa, dorongan material maupun spiritual.
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena terbatasnya pengetahuan dan kemampuan penulis, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAKSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Pengertian Persepsi.....	9
2.1.2. Isu Kesempatan.....	10
2.1.2.1. Penilaian kinerja dan kesempatan promosi.....	11
2.1.2.2. Kepuasan kerja dan motivasi.....	12
2.1.2.3. Kepuasan kerja dan usia.....	13
2.1.3. Isu Perlakuan.....	14

2.1.3.1. Perlakuan terhadap para karyawan.....	16
2.1.3.2. Perlakuan terhadap perencanaan ketenagakerjaan.....	17
2.1.3.3. Perlakuan dalam proses rekrutmen.....	17
2.1.4. Isu Penerimaan.....	18
2.1.4.1. Diskriminasi.....	18
2.1.4.2. Faktor kesamaan kesempatan.....	20
2.1.4.3. Faktor internal organisasi.....	21
2.1.5. Isu Komitmen.....	22
2.1.5.1. Komitmen organisasi.....	22
2.1.5.2. Komitmen profesional.....	23
2.1.6. Isu Akomodasi Khusus.....	24
2.1.6.1. Sikap terhadap pekerjaan.....	24
2.2. Penelitian Terdahulu.....	26
2.3. Kerangka Pemikiran.....	29
2.4. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Jenis Penelitian.....	31
3.2. Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1. Populasi.....	31
3.2.2. Sampel.....	32
3.3. Sumber Data.....	32
3.3.1. Data primer.....	33

3.3.2. Data sekunder	33
3.4. Metode Pengumpulan Data	33
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran.....	34
3.6. Metode Analisis Data	35
3.6.1. Analisis kualitatif.....	35
3.6.2. Analisis kuantitatif.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Gambaran Umum Responden	39
4.1.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ...	40
4.1.2. Karakteristik responden berdasarkan usia	40
4.1.3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	41
4.1.4. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang ..	42
4.2. Uji Kualitas Data	42
4.2.1. Uji validitas.....	43
4.2.2. Uji reliabilitas	47
4.2.3. Uji normalitas	48
4.3. Uji Hipotesis.....	49
4.3.1. Hipotesis 1	49
4.3.2. Hipotesis 2	50
4.3.3. Hipotesis 3	51
4.3.4. Hipotesis 4	52
4.3.5. Hipotesis 5	53
4.4. Pembahasan.....	54

BAB V	PENUTUP	57
5.1.	Kesimpulan.....	57
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	57
5.3.	Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Identitas Responden

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

Lampiran 3. Frequency Table

Lampiran 4. Reliability

Lampiran 5. NPar Tests

Lampiran 6. Tabel r (Signifikansi Alpha 50/0)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya jumlah wanita yang memasuki dunia kerja dalam beberapa tahun terakhir mempengaruhi manajemen dan pengelolaan yang berkaitan dengan gender. Pada sebagian besar organisasi ternyata perbedaan gender masih mempengaruhi kesempatan dan kekuasaan dalam suatu organisasi.

Trap et al (1989) menyatakan adanya peningkatan yang luar biasa akhir-akhir ini pada jumlah akuntan publik wanita. Dalam hal ini dimana sebelumnya akuntan publik wanita mendapatkan perhatian, tetapi akhir-akhir ini juga menghadapi isu yang berkaitan dengan pekerja wanita.

Ada beberapa perbedaan persepsi diantara akuntan publik pria dan akuntan publik wanita terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita. Untuk isu-isu mengenai kesempatan bagi akuntan publik wanita, secara umum akuntan publik pria dan wanita setuju bahwa akuntan publik wanita diberi pembebanan tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi industri yang sama seperti rekan prianya. Berkaitan dengan kesempatan akuntan publik wanita untuk mencapai posisi partner, ada perbedaan persepsi diantara keduanya. Responden pria memandang bahwa kesempatan akuntan wanita untuk menjadi partner lebih besar dan pada pandangan responden wanita. Isu tentang kesempatan bagi akuntan publik wanita menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik wanita dan akuntan publik pria.

Kepuasan kerja wanita juga telah menjadi beberapa penelitian. Kepuasan kerja auditor wanita ada lima aspek, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, serta gaji. Dan kelima aspek tersebut yang memberi kepuasan terendah bagi pekerja wanita adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia, akuntan publik wanita tidak dipromosikan secepat akuntan publik pria. Dan terdapat pula perbedaan mengenai persepsi antara responden pria dan wanita mengenai penghasilan yang diterima oleh akuntan publik 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.

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender. Penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau tahun 1980 (dalam Trapp et. al, 1989), ditemukan bahwa 41% responden yang mereka teliti, yaitu para akuntan publik wanita meninggalkan karir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan. Di Indonesia sendiri,

masuknya wanita di pasar kerja pada saat ini menunjukkan jumlah semakin besar (Sunaryo, 1997). Meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap wanita tetap menjadi suatu masalah atau resiko yang cukup besar.

Akuntan wanita mungkin menjadi subjek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan akuntan publik adalah profesi stereotype laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari stereotype gender pada akuntan publik wanita adalah situation-centered dan person-centered. Pada umumnya mayoritas pria penganut person-centered, ini menjadi penyebab rendahnya kesempatan berkembangnya bagi karir akuntan wanita, sehingga mereka menyakini dengan karakteristik personal male stereotype sebagai penyebab berkurangnya kesempatan bekerja bagi wanita.

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, pembedaan gender, ketidaksamaan konsep dan konflik rumah tangga dan karier (Ride et al, 1988). 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-stereotype* 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 di lain 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.

Isu mengenai pengaruh gender merebak dan meningkat di lingkungan kerja ketika terjadi perubahan komposisi pekerja berdasarkan jenis kelamin di perusahaan. Perubahan ini mendorong para manajer untuk mempertimbangkan strategi dalam pengelolaan pengaruh gender terhadap kinerja personal.

Faktor yang menyebabkan hanya sedikit wanita yang berhasil dalam mencapai karier puncak menurut Bowo Harcahyo (1997), dapat dikelompokkan ke dalam 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 daripada wanita, *sex Harassment* – wanita yang menduduki manajerial sering menghadapi perlakuan *sex harassment* karena posisinya sebagai minoritas dalam jajaran manajerial yang sebagian besar dikuasai 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 di tempat kerja. Sedangkan kendala internal antara lain wanita lemah membangun jaring informal (*informal network*) 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.

Dalam lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah pegawai pria mungkin 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 kerjasama dibanding pria, apabila ada resiko yang timbul, pria cenderung lebih banyak membantu dibanding wanita.

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 daripada yang dihadapi pria.

Maupin dan Lehman (1993) menemukan bukti bahwa sifat personalitas yang berstereo tipe maskulin umumnya menduduki rangking tertinggi pada kantor akuntan publik, hal ini dapat diartikan bahwa keberadaan perilaku stereo tipe maskulin merupakan satu kunci sukses di bidang akuntan publik.

Penelitian yang dilakukan Hunton et.al (1996), menunjukkan adanya perbedaan perilaku antara akuntan pria dan wanita yang bekerja di perusahaan swasta, demikian pula hasil penelitian Abdurrahim (1998) menemukan adanya perbedaan sikap antara akuntan pria dan wanita dan Agus Samekto (1999) menyimpulkan ada perbedaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja antara akuntan pria dan wanita (Agus Samekto, 1999).

Penelitian ini melanjutkan penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yvonne Augustine S (2004), terletak pada lingkup penelitian. Penelitian sekarang menggunakan lingkup penelitian dengan mengambil area survei yaitu pada KAP (Kantor Akuntan Publik) di Semarang. Sedangkan penelitian Yvonne Augustine S (2004) menggunakan lingkup penelitian dengan mengambil area survei yaitu pada KAP (Kantor Akuntan Publik) di Jakarta.

Berdasarkan uraian tersebut perlu dilakukan kajian tentang PERSEPSI AKUNTAN PUBLIK PRIA DAN WANITA TERHADAP ISU YANG BERKAITAN DENGAN AKUNTAN PUBLIK WANITA (Studi Empiris KAP di Semarang).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas yang ada pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan yang berkaitan dengan akuntan publik wanita ?
2. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu perlakuan yang berkaitan dengan akuntan publik wanita ?
3. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu penerimaan yang berkaitan dengan akuntan publik wanita ?
4. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu komitmen yang berkaitan dengan akuntan publik wanita ?
5. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu akomodasi yang berkaitan dengan akuntan publik wanita ?

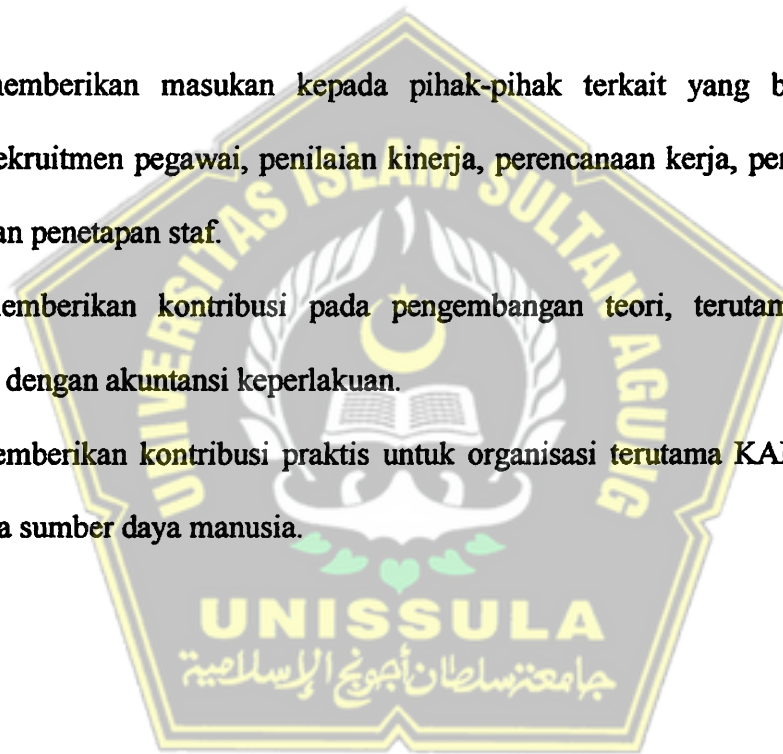
1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita yang

diproyeksikan ke dalam isu kesempatan, isu perlakuan, isu penerimaan, isu komitmen dan isu akomodasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita.
2. Dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait yang berkaitan dengan rekrutmen pegawai, penilaian kinerja, perencanaan kerja, pendidikan profesi dan penetapan staf.
3. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperlakuan.
4. Dapat memberikan kontribusi praktis untuk organisasi terutama KAP dalam mengelola sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Persepsi

Persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Komtemporer (1991) adalah pandangan dari seseorang atau banyak orang akan hal atau peristiwa yang dapat atau diterima. Sedangkan kata persepsi itu sendiri berasal dari bahasa latin “perceptic” yang berarti penerimaan, pengertian atau pengetahuan.

Handlader menyebutkan persepsi sebagai partner proses pemilihan, pengelompokan dan penginterpretasian (dalam Sri Wahjoeni, 2000). Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) mendefinisikan persepsi dengan anggapan dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya.

Dalam konteks penelitian ini persepsi dapat diartikan sebagai penerimaan atau pandangan seseorang melalui sesuatu proses yang dapat diartikan sebagai penerimaan atau pandangan seseorang melalui suatu proses yang didapat dari pengalaman dan pembelajaran sehingga seseorang individu mampu untuk memutuskan mengenai suatu hal.

Persepsi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat membentuk persepsi. Faktor-faktor tersebut dapat terletak pada orang yang mempersiapkannya, sasaran yang dipersepsikan atau konteks dimana persepsi itu dibuat. Sedangkan karakteristik pribadi yang mempunyai persepsi meliputi sikap,

kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan harapan (Robblens Stephen P, 2002).

2.1.2. Isu Kesempatan

Trap et.al (1989) menyatakan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik pria dan wanita untuk isu kesempatan. Selanjutnya baik akuntan pria maupun wanita menyetujui bahwa akuntan publik wanita diberi pembebanan tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi yang sama dengan rekan prianya, meskipun tingkat persetujuan ini lebih tinggi untuk responden pria.

Sedangkan isu kesempatan bagi akuntan publik wanita untuk menjadi partner terdapat persepsi perbedaan dengan rekan prianya. Responden pria memandang bahwa kesempatan wanita untuk menjadi partner lebih besar dibandingkan dengan pandangan atau persepsi responden akuntan publik wanita. Hal serupa didukung oleh Hayes dan Hollman (1996) yang menyatakan bahwa akuntan publik wanita tidak dipromosikan secepat akuntan publik pria.

Isu lain yang dikemukakan oleh Trap et.al (1989) adalah adanya perbedaan persepsi antara responden akuntan publik wanita dan pria terhadap penghasilan yang diterima oleh akuntan publik wanita. Kemudian Wart et.al (1986) meneliti tingkat kepuasan wanita di 5 area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi dan gaji.

Maupin (1990) dan Lehman (1990) menyatakan bahwa personality seperti kepemimpinan, kekuatan personal dan assertiveness secara umum dominan

terdapat pada kantor akuntan publik berdasarkan gender. Selain itu Lehman (1990) juga menyatakan bahwa perilaku masculine-stereotype merupakan faktor kunci keberhasilan dari akuntan publik itu sendiri. Selanjutnya Maupin (1990) mengatakan juga akuntan publik yang umumnya mayoritas pria menganut person-centered menjadi penyebab rendahnya kesempatan berkembangnya bagi karir akuntan publik wanita, sehingga mereka yakin dengan karakteristik personal male-stereotype sebagai penyebab berkurangnya kesempatan berkembang bagi akuntan publik wanita.

Perbedaan lain muncul akibat adanya kecenderungan pria pada sifat *assertiveness task mastery* atau penugasan terhadap tugas dan sikap individual, misalnya dalam pekerjaan pekerja pria cenderung untuk menyelesaikan tugasnya sendiri, sedangkan sebaliknya wanita cenderung kepada sifat patuh, diam-diam menyetujui dalam pekerjaannya dan adanya ketergantungan kepada pihak lain. Perilaku tersebut diketemukan secara konsisten dalam penelitian yang dilakukan oleh Pulkkinen (1996).

2.1.2.1. Penilaian Kerja dan Kesempatan Promosi

Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) adalah tujuan evaluatif kedua dari penilaian kinerja karena para manager harus membuat putusan-putusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer dan pemerhentian. Penilaian selalu biasanya merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan karyawan mana yang paling pantas untuk mendapatkan promosi atau perubahan kerja yang didambakan (Henry Simamora, 1997).

Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Kiranya merupakan sifat dasar manusia untuk lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini.

Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju itulah yang di dalam suatu organisasi sering disebut sebagai promosi (kenaikan jabatan). Suatu promosi berarti pula perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah atau gaji) pada umumnya lebih tinggi dibanding dengan jabatan yang lama.

Namun ada pula promosi yang tidak berakibat adanya kenaikan kompensasi tersebut, ini yang disebut dengan “promosi kering”. Suatu promosi jabatan pada umumnya didambakan oleh setiap anggota organisasi.

Suatu promosi bagi seseorang dalam suatu organisasi haruslah mendapatkan pertimbangan-pertimbangan seobjektif mungkin. Karena obyektifitas suatu promosi seseorang akan dapat membawa suatu dampak yang positif bagi tumbuhnya motivasi ataupun semangat kerja bagi anggota-anggota lain dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya terdapat 2 (dua) dasar untuk mempromosikan seseorang, yakni kecakapan kerja dan senioritas (Susilo, 1994).

2.1.2.2. Kepuasan Kerja dan Motivasi

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan

kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 1994).

Sementara itu kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus, dan yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Sedangkan pegawai yang tidak bermotivasi, menurut para manajer atau supervisor adalah mereka yang mungkin termasuk dalam salah satu dari tiga hal ini : (1) perilaku pegawai tidak memperlihatkan goal directed (berorientasikan tujuan), (2) perilaku pegawai tidak diarahkan pada tujuan yang bernilai organisasi, dan (3) pekerjaan tidak komitmen terhadap tujuan dan karenanya mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi (Cardoso Gomes, 1995).

2.1.2.3. Kepuasan Kerja dan Usia

Dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat

perhatian (Sondang P.). Kecenderungan yang sering kita lihat ialah bahwa serakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain ialah :

- a. Bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru di tempat lain.
- b. Sikap yang dewasa dan matang mengenai itu, tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita.
- c. Gaya hidup yang sudah mapan.
- d. Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
- e. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

2.1.3. Isu Perlakuan

Trap et.al (1989) mengatakan bahwa isu tentang adanya pelecehan seksual terhadap akuntan publik wanita di tempat kerja menyatakan bahwa responden akuntan publik pria dan wanita dengan tegas menolak bahwa hal tersebut merupakan hal yang biasa terjadi pada akuntan publik. Namun demikian hasil tersebut mungkin juga disebabkan karena belum adanya pengertian yang jelas mengenai definisi dari pelecehan seksual, sehingga banyak responden yang bias dan cenderung menolak adanya pelecehan seksual terhadap akuntan publik wanita baik yang berasal dari rekan kerja maupun dari klien.

Rifka Annisa (1997) mengatakan bahwa pelecehan seksual dalam mengacu pada segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran, sehingga menimbulkan reaksi negatif seperti rasa malu, marah, tersinggung dan sebagainya pada diri orang yang menjadi korbannya.

Wettehead et.al (1996) memberikan definisi pada pelecehan sosial yang terjadi dalam lingkungan kerja sebagai perbuatan yang berkonotasi seksual yang tidak diinginkan secara fisik maupun verbal pada saat hal-hal berikut terjadi :

- Kepatuhan terhadap perbuatan tersebut secara eksplisit maupun implisit dipengaruhi kondisi staf secara individual di dalam pekerjaannya.
- Kepatuhan dan penolakan terhadap perbuatan tersebut oleh pihak pelaku akan digunakan sebagai dasar keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan staff yang menjadi korban tersebut.
- Perbuatan tersebut mempunyai tujuan atau pengaruh secara substansial yang akan mengganggu hak individu untuk bekerja dalam lingkungan yang bebas dari intimidasi, kebencian atau ancaman yang datang dari tindakan atau ucapan yang berkonotasi seksual.
- Perbuatan tersebut mengganggu kemampuan staf untuk memfokuskan diri pada tanggung jawab pekerjaannya.

Untuk isu-isu mengenai kesempatan bagi akuntan publik wanita, pada umumnya baik akuntan publik pria dan wanita menyetujui bahwa akuntan publik wanita diberi pembebanan tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi industri yang sama sebagaimana rekan pria, meskipun tingkat persetujuan untuk

isu tersebut lebih tinggi untuk responden pria. Kemudian isu tentang kesempatan bagi akuntan publik untuk menjadi *partner*, terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Ayu Chatrina Laksmi (1997), hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu mengenai kesempatan, penerimaan, komitmen dan akomodasi khusus.

2.1.3.1. Perlakuan Terhadap Para Karyawan

Pada intinya filsafat manajemen yang menyangkut perlakuan terhadap para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan berkisar pada upaya memanusiakan manusia di tempat pekerjaannya. Pernyataan tersebut mungkin terdengar sangat sederhana, tetapi sesungguhnya mempunyai ramifikasi yang sangat luas dan harus tercermin dalam seluruh proses manajemen sumber daya manusia. Titik tolak manajemen sumber daya manusia adalah :

- a. Manusia merupakan resource yang paling strategis yang dimiliki perusahaan.
- b. Manusia berkarya mempunyai harkat dan martabat yang harus diakui dan dihargai.
- c. Manusia merupakan makhluk yang sangat kompleks.
- d. Kebutuhan manusia tidak terbatas pada kebutuhan primer yang sifatnya materi, melainkan juga kebutuhan-kebutuhan lain yang non materi seperti, kebutuhan sosial, simbol-simbol status, kebutuhan mental intelektual dan kebutuhan spiritual.

Landasan berfikir demikianlah yang harus selalu diperhitungkan dalam memperlakukan pekerja di setiap perusahaan (Sondang, 2004).

2.1.3.2. Perlakuan Terhadap Perencanaan Ketenagakerjaan

Perencanaan tenaga kerja merupakan salah satu fungsi MSDM yang sangat penting. Dengan perencanaan tenaga kerja yang baik, permintaan dan penawaran tenaga kerja yang dihadapi perusahaan dapat ditangani secara memuaskan. Permintaan akan tenaga kerja timbul secara internal karena berbagai faktor seperti, adanya tenaga kerja yang meninggal, memasuki usia pensiun, berhenti dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, akibat terjadinya alih tugas serta terkena sanksi disiplin organisasi yang berat dalam bentuk pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat serta bukan atas kemauan sendiri atau dipecat. Faktor-faktor tersebut mengakibatkan terbukanya lowongan tertentu pada berbagai satuan kerja dalam perusahaan (Sondang, 2004).

2.1.3.3. Perlakuan Dalam Proses Rekrutmen

Telah terlihat di muka jika pengisian lowongan tidak seluruhnya terpenuhi dengan pemanfaatan penawaran internal, perusahaan perlu melakukan rekrutmen secara eksternal. Siapa pun akan mengakui kegiatan rekrutmen harus diselenggarakan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang setinggi mungkin. Dengan kata lain, biaya yang dikeluarkan untuk merekrut tenaga kerja harus diupayakan serendah mungkin. Salah satu implikasi pernyataan tersebut adalah pencari tenaga kerja yang dewasa ini sudah merupakan tenaga kerja spesialis memahami tuntutan perusahaan mengenai jumlah dan kualifikasi yang harus dipenuhi serta mengetahui sumber-sumber rekrutmen yang tepat untuk digarap. Selain proses rekrutmen harus diselenggarakan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas setinggi mungkin, ada dua hal lain yang penting mendapat perhatian.

Pertama, proses rekrutmen harus ditempuh secara terbuka dalam arti para pelamar dimungkinkan berkompetisi secara adil. Kedua, tantangan yang menyangkut norma moral dan etika. Artinya, perusahaan tidak menentukan berbagai persyaratan yang sifatnya diskriminatif atas dasar apapun juga seperti, diskriminasi atas dasar ras, suku bangsa, asal usul, jenis kelamin, usia, praktek nepotisme dan praktek primordialisme. Hal itu merupakan tantangan karena mungkin saja secara formal persyaratan yang diskriminatif tidak ditampilkan tetapi terjadi dalam prakteknya (Sondang, 2004).

2.1.4. Isu Penerimaan

2.1.4.1. Diskriminasi

Hukum yang sekarang ini melindungi pekerja dari diskriminasi di tempat kerja. Berdasarkan hukum, pekerja tidak boleh didiskriminasikan berdasarkan warna kulit, kepercayaan (gender). Berdasarkan keputusan Pengadilan Tinggi tahun 1981 dinyatakan bahwa besar gaji harus disesuaikan dengan lembaga kerja.

Dalam penelitian Trapp dkk (1989), pegawai akuntan publik wanita lebih banyak mengalami diskriminasi gaji dibandingkan pegawai pria, padahal tanggung jawab dan prestasi kerjanya sama. Dalam penelitian lain Word dkk (1986) mendapatkan bahwa CPA wanita merasa kurang puas dengan peluang lain dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitiannya, Gaertner dkk (1987) menemukan bahwa pegawai wanita menganggap unsur-unsur kepuasan kerja seperti kualitas dan keberagaman tugas lebih penting daripada pegawai pria, dan wanita merasa kurang terpuaskan dalam unsur-unsur tersebut dibandingkan pegawai pria.

Pengaruh kinerja terhadap persepsi diskriminasi dijelaskan dalam Equity Theory, dalam Equity Theory dijelaskan bahwa seorang akuntan motivasi apabila diperlakukan diskriminasi di lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai (Abdurrahman, 1998).

Akuntan publik wanita secara rata-rata akan meninggalkan pekerjaannya dalam periode yang lebih singkat dibandingkan dengan akuntan publiknya (Konstns dan Ferris, 1981).

Pada dasarnya akuntan publik pria dan wanita memiliki persepsi yang sama dalam hal akuntan publik pria dan wanita secara seimbang dapat diterima oleh klien. Selanjutnya tentang isu penerimaan yang lain yaitu tentang apakah akuntan publik wanita dipandang sebagai karyawan yang potensial jangka panjang bagi perusahaan dan apakah akuntan publik wanita secara umum mampu mengembangkan bisnis baru secara efektif seperti halnya akuntan publik pria sebagian besar responden menyatakan sikap netral untuk isu tdb. Selain itu konsultan manajemen, ternyata sebagian responden menyatakan bahwa wanita melakukan ketiga jasa pelayanan tersebut.

Word et.al (1989) mengatakan bahwa kepuasan kerja akuntan publik wanita tampak relatif puas dengan lingkungan kerja mereka dan mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi dengan rekan kerja mereka, supervise dan sifat pekerjaan mereka, tetapi mereka juga memiliki ketidakpuasan terhadap penghasilan dan kesempatan promosi.

Hook et.al (1992) mengemukakan adanya diskriminasi secara langsung terhadap wanita dalam rekrutmen dan kompensasi. Geertner et.al (1987) meneliti

adanya perpindahan pegawai akuntan publik lokal dan regional dimana hasilnya menunjukkan adanya ketidakpuasan dari akuntan publik wanita dibanding akuntan publik pria yang disebabkan oleh faktor sebagai berikut :

- Ketidakpuasan akan kondisi perusahaan secara langsung.
- Waktu untuk bekerja terlalu banyak
- Kualitas pekerjaan
- Tingkat variasi pekerjaan
- Hilangnya sikap independen untuk berbicara dan bertindak
- Panjangnya waktu penugasan pekerjaan
- Tidak jelasnya petunjuk pengerjaan
- Tidak adanya kebijakan penyesuaian antara pegawai pria dan wanita

2.1.4.2. Faktor Kesamaan Kesempatan

Di berbagai negara atau masyarakat masih saja terdapat praktek-praktek pemanfaatan sumber daya manusia yang sifatnya diskriminatif. Ada kalanya praktek yang diskriminatif itu didasarkan atas warna kulit atau daerah asal, atau latar belakang sosial. Dengan perkataan lain, terhadap sekelompok warga masyarakat yang diidentifikasi sebagai minoritas diberlakukan pembatasan-pembatasan tertentu sehingga mereka tidak memperoleh pekerjaan. Ironisnya adalah bahwa kadang-kadang pembatasan tersebut memperoleh keabsahan dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi yang lebih sering dijumpai adalah bahwa sebenarnya praktek yang diskriminatif demikian sebenarnya dilakukan oleh pimpinan organisasi tertentu.

Secara etika dan moral tentunya praktek yang diskriminatif tersebut tidak dapat dibenarkan. Tidak ada alasan apapun yang membenarkan tindakan dan praktek yang demikian (Sondang, 2003).

2.1.4.3. Faktor Internal Organisasi

Para perekrut tenaga kerja pada umumnya menyadari bahwa situasi internal organisasi harus dipertimbangkan dalam merekrut dan menyeleksi tenaga-tenaga kerja baru. Misalnya, besar kecilnya anggaran yang dialokasikan untuk belanja pegawai menentukan berapa banyak pegawai baru yang boleh direkrut, untuk memangku jabatan apa. Apakah untuk mengisi lowongan baru yang tersedia atau apakah untuk mengganti tenaga kerja lama yang karena alasan tertentu, seperti berhenti atas permintaan sendiri, memasuki masa pensiun, atau karena ada pegawai yang meninggal dunia.

Faktor internal lain yang harus diperhitungkan adalah kebijaksanaan atau strategi organisasi mengenai arah perjalanan organisasi di masa yang akan datang. Misalnya, organisasi merencanakan perluasan usaha, baik dalam arti produk yang dihasilkan maupun dalam arti wilayah kerja, yang pada gilirannya menuntut tersedianya tenaga kerja baru. Dalam hal demikian jelas bahwa bukan penambahan tenaga kerja yang terjadi, tetapi sebaliknya (Sondang, 2003).

2.1.5. Isu Komitmen

Trap et.al (1989) mengemukakan bahwa responden akuntan publik pria tidak setuju dengan pernyataan bahwa akuntan publik wanita memiliki pernyataan yang sebaliknya dengan akuntan publik pria.

2.1.5.1. Komitmen organisasi

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

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Menurut Ferris dan Aranya, 1983, komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu :

- a. Rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi
- b. Rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan
- c. Rasa kesetiaan kepada organisasi

Dalam penelitian Gaertner dkk (1987), satu faktor yang menyebabkan tingginya niat pindah adalah ketidakpuasan kerja. Perbedaan persepsi peluang promosi bagi wanita juga berdampak negatif pada niat pindah pegawai akuntan wanita. Menurut Pillsbury dkk (1989), tingkat niat pindah pegawai akuntan wanita lebih tinggi daripada pegawai akuntan publik pria, terutama pada tingkatan organisasi yang lebih tinggi. Terakhir, Collins (1993), menyelidiki pengaruh stress dan niat pindah pada pegawai akuntan publik pria dan wanita. Hasil penelitian

mengukuhkan pendapat bahwa pegawai wanita lebih sering pindah kerja karena stress daripada pegawai pria. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi berfikir dan kondisi seseorang. Stress dapat sangat membantu atau fundamental tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah.

2.1.5.2. Komitmen Profesional

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

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

2.1.6. Isu Akomodasi Khusus

Trap et.al (1989) mengatakan bahwa isu akomodasi bagi akuntan publik wanita yang ada adalah sebagai berikut :

- Responden wanita lebih menyetujui adanya akomodasi khusus dibanding akuntan publik pria berupa : perjalanan yang dikurangi, jam yang lebih fleksibel dan ijin cuti untuk tanggung jawab keluarga yang lain.
- Akuntan publik pria dan wanita lebih menyetujui akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita berstatus single parent daripada akuntan publik wanita yang menikah dan mempunyai anak.
- Distribusi yang luas dari jawaban respon dan baik oleh akuntan publik wanita maupun pria, bahwa untuk tiasp akomodasi khusus dalam daftar pertanyaan memberikan indikasi kurangnya persetujuan secara menyeluruh pada isu akomodasi khusus ini.
- Hanya isu cuti hamil dan kesempatan kerja paruh waktu yang mendapatkan persetujuan dari akuntan publik wanita dan pria.

2.1.6.1. Sikap Terhadap Pekerjaan

Sikap merupakan berbagai macam reaksi seseorang dalam merespon kejadian-kejadian di luar dirinya terhadap orang lain maupun lingkungan. Sikap terbentuk dari tiga komponen, yaitu : Cognitive Component, Emotional Component, Behavioral Component. Komponen kognitif merupakan keyakinan dan informasi yang dimiliki. Ini akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap sesuatu lingkungannya. Komponen emosional merupakan perasaan yang bersifat

emosi yang dimiliki seseorang untuk menyukai atau tidak menyukai sesuatu, maka akan cenderung untuk melakukannya atau berusaha untuk mendapatkannya. Komponen perilaku merupakan intensitas untuk bertingkat secara lebih khusus dan merespon terhadap orang lain maupun lingkungannya, maka sikap seseorang di lingkungan kerja akan memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja (Robbins, 1996).

Seorang wanita yang dikonstruksikan oleh masyarakat sebagai seorang yang lemah, pasif dan mudah dieksploitasi tentunya akan berbeda sikap terhadap pekerjaan dibanding dengan pria yang dikonstruksikan sebagai seorang yang kuat, aktif dan ambisius. Latar belakang yang membuat sikap mereka terhadap pekerjaan yang berbeda. Juga karena di sektor publik merupakan daerah pria dan wanita di sektor domestik, membuat sikap wanita terhadap pekerjaan hanya menjadi pelengkap atau membantu suami.

Dalam hal perbedaan jabatan, seorang bawahan tentunya dalam sikap terhadap pekerjaan berbeda dengan atasan. Karena seorang bawahan biasanya selalu diberi tugas atau perintah oleh atasan sedangkan seorang atasan merasa dirinya yang kuasa. Hal ini seperti hasil penelitian dari Hunton et.al (1996) bahwa pegawai berjabatan lebih rendah merasakan kurangnya dorongan kreatifitas, bosan dan kecewa dengan pekerjaan.

Faktor-faktor yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja berdasarkan gendernya adalah : 1) Ketidakpastian dengan arah tujuan kantor, 2) Tuntutan lembur, 3) Kualitas tugas kerja, 4) Keberagaman kerja, 5) Tidak adanya

kebebasan untuk berfikir dan bertindak, 6) Lamanya penugasan kerja, 7) Kurangnya bimbingan, 8) Tidak ada masa cuti hamil.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa perbedaan persepsi di antara akuntan publik pria dan wanita terhadap isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita. Untuk isu-isu mengenai kesempatan bagi akuntan publik wanita secara umum akuntan publik pria dan akuntan publik wanita setuju bahwa akuntan publik wanita diberi pembebanan tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi industri yang sama dengan rekan prianya. Berkaitan dengan kesempatan akuntan publik wanita untuk mencapai posisi partner, ada perbedaan persepsi di antara keduanya. Responden pria memandang bahwa kesempatan akuntan wanita untuk menjadi partner lebih besar daripada pandangan responden wanita (Laksmi dan Indrianto, 1999).

Penelitian yang dilakukan oleh Trap et.al (1989), menyatakan adanya peningkatan yang luar biasa akhir-akhir ini pada jumlah akuntan publik wanita. Dimana akuntan publik wanita sebelumnya mendapatkan perhatian, tetapi akhir-akhir ini juga menghadapi isu yang berkaitan dengan pekerja wanita. Isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita yaitu isu kesempatan, yang secara umum akuntan publik pria dan wanita setuju bahwa akuntan publik wanita diberi pembebanan tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi industri yang sama seperti rekan prianya.

Penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzon (1980) mengatakan bahwa 41 % dari akuntan publik wanita akan meninggalkan pekerjaannya karena merasakan adanya perbedaan atau bentuk diskriminasi yang mempengaruhi karir mereka, selanjutnya hanya 21% akuntan publik wanita yang masih bekerja dalam profesi akuntan menyatakan juga adanya diskriminasi.

Bidang akuntansi merupakan salah satu bidang profesi yang semakin banyak dimasuki kaum wanita, dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya ternyata terdapat perbedaan perilaku pegawai pria dan wanita yang diakibatkan adanya diskriminasi gender. Hal tersebut nampak dari hasil penelitian Walkup dan Fenzon (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. Sedangkan Ward (1986) menyimpulkan pegawai wanita merasa tidak puas dengan penghasilan yang diterima dan kurangnya memperoleh peluang untuk promosi. Berkaitan dengan sikap dan motivasi bekerja ternyata pegawai pria mempunyai sikap lebih tinggi dan motivasi yang lebih baik terhadap pekerjaan dibanding pegawai wanita (Hunton et.al, 1996). Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ahim Abdurrahim (1998) menemukan bukti adanya perbedaan sikap terhadap pekerjaan antara akuntan pendidik pria dan wanita, namun motivasi terhadap pekerjaan tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan. Sedangkan dalam hal persepsi diskriminasi ternyata pegawai wanita

merasa mendapat perlakuan diskriminasi lebih banyak daripada pegawai pria dalam hal penugasan dan kompensasi tahunan (Hunton et.al, 1996). Berkaitan dengan keinginan pindah kerja 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 karena kurang puas dengan tekanan kerja dan merasa kurang memperoleh peluang promosi. Kesimpulan penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Collins (1993) yang menyatakan bahwa akuntan publik wanita cenderung mengalami lebih banyak stres dalam pekerjaannya dibanding pria dan stres ini terkait dengan alasan wanita meninggalkan profesi akuntan publik lebih tinggi intensitasnya dibanding pria. Sedangkan Gaertner et.al (1987) menyimpulkan dari penelitiannya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya perpindahan kerja adalah masalah kepuasan kerja yang mana pegawai wanita pada kantor akuntan publik merasa kurang puas dengan pekerjaannya dibandingkan pegawai 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, dan/tidak adanya kebijakan cuti. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui hambatan yang dihadapi wanita sehubungan dengan adanya fenomena-fenomena "The Glass Ceiling". Morisson et.al (1987) menemukan bahwa karir pekerja wanita sering berhenti pada tingkat general manager. Anderson et.al (1994) mengatakan bahwa faktor gender, struktur keluarga dan penampilan fisik mempengaruhi kemajuan karir di

kantor akuntan. Jika terdapat isu yang berhubungan dengan keluarga maka isu ini dapat menimbulkan efek negatif terhadap karir seorang akuntan pada jangka panjang, tetapi tidak berpengaruh pada jangka pendek. Hal tersebut dapat dimungkinkan karena beban rumah tangga yang harus ditanggung oleh seorang wanita akan dapat mempengaruhi profesionalismenya dalam menapak pada jenjang karir berikutnya (King dan Hockard, 1990).

2.3. Kerangka Penelitian

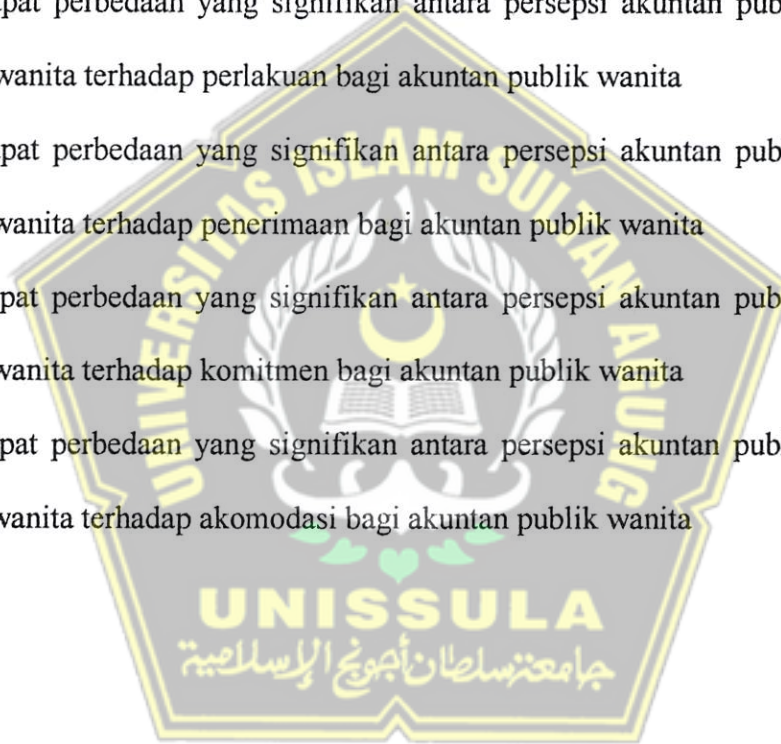


Dari model tersebut dapat dilihat bahwa persepsi akuntan publik pria dan wanita mempengaruhi isu-isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita. Selanjutnya juga ingin diketahui seberapa besar pentingnya isu-isu tersebut bagi akuntan publik wanita, dimana (Y_1) adalah akuntan publik pria dan wanita. Dan

(X₁) adalah kesempatan, (X₂) adalah perlakuan, (X₃) adalah penerimaan, (X₄) adalah komitmen dan (X₅) adalah akomodasi khusus.

2.4. Hipotesis

- H₁ : terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan publik wanita
- H₂ : terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap perlakuan bagi akuntan publik wanita
- H₃ : terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap penerimaan bagi akuntan publik wanita
- H₄ : terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap komitmen bagi akuntan publik wanita
- H₅ : terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap akomodasi bagi akuntan publik wanita



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian diskriptif analitis agar dapat memberikan gambaran yang jelas, sistematis dan faktual mengenai sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini akan diteliti apakah ada perbedaan persepsi di kalangan akuntan publik mengenai isu yang berkaitan dengan akuntan publik wanita. Selanjutnya ingin mengetahui seberapa besar pentingnya isu-isu tersebut bagi akuntan publik wanita.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada KAP (Kantor Akuntan Publik) di Semarang sebanyak 92 auditor (Direktori IAI, 2005).

Populasi ini dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Semarang yang terdaftar pada Direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

3.2.2. Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel random sampling, dimana setiap responden memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin

(Umar, 2001), yaitu
$$n = \frac{N}{1 + (N(\ell)^2)}$$

Keterangan : n = ukuran sampel

N = populasi

ℓ = persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel (10%)

Berdasarkan data yang diperoleh maka jumlah minimum sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden.

Dengan perhitungan :

$$\begin{aligned} n &= \frac{92}{1 + (92(0,1)^2)} \\ &= 48 \end{aligned}$$

3.3. Sumber Data

Data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini diperoleh dari Kantor Akuntan Publik Semarang. Untuk dapat menganalisa suatu masalah dalam penelitian ini data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.3.1. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau secara langsung dari objeknya. Data primer ini diperoleh secara langsung dari Kantor Akuntan Publik di Semarang.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen Kantor Akuntan Publik, literatur dan buletin yang diterbitkan oleh Kantor Akuntan Publik. Data sekunder dapat diperoleh dengan melihat catatan Kantor Akuntan Publik.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Secara umum data dapat diartikan sebagai suatu fakta yang digambarkan dalam bentuk angka, simbol, kode dan dalam bentuk lain. Sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam penelitian maka data yang diperlukan dapat diperoleh melalui beberapa macam cara, diantaranya adalah :

- a. Wawancara, dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada pimpinan dan karyawan Kantor Akuntan Publik.
- b. Observasi, dengan cara mengadakan pengamatan langsung kepada objek yang akan diteliti.
- c. Kuesioner, dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh informasi (data primer) dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh dengan mengirimkan kuesioner pada KAP-KAP di Semarang yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu KAP yang terdaftar di

IAI Direktori 2005 yang disusun oleh IAI. Kompartemen Akuntan Publik yakni kurang lebih berjumlah 11 KAP.

Penelitian sebelumnya banyak menggunakan jasa pos dalam pengumpulan data, yakni dengan mengirimkan kuesioner melalui jasa pos disertai perangko balasan. Namun berdasarkan penelitian sebelumnya, cara pengumpulan data tersebut kurang efisien karena selain memakan waktu cukup lama untuk pengembalian kuesioner, tingkat pengembalian kues pun sangat rendah. Untuk mengantisipasi hal tersebut dalam penelitian ini kuesioner langsung diantar ke tempat responden dan batas waktu pengembalian kues akan ditetapkan.

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur operasional yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Variabel Dependen dalam penelitian ini ada 5 yaitu :

1. Kesempatan yaitu Akuntan Publik wanita mempunyai kesempatan yang sama dengan rekan pria dalam hal :

- Penugasan
- Spealisasi industri
- Menjadi partner
- Penghasilan

2. Perlakuan, perlakuan berikut adalah biasa bagi Akuntan Publik wanita dalam hal :
 - Pelecehan seksual dari klien
 - Pelecehan seksual dari rekan kerjanya
3. Penerimaan yaitu Akuntan Publik wanita mendapatkan penerimaan yang sama dengan rekan kerja pria dalam hal :
 - Perjanjian kerja
 - Rekrutmen kerja
 - Pengembangan bisnis baru
 - Melakukan pelayanan jasa audit, pajak dan konsultan manajemen.
4. Komitmen yaitu Akuntan Publik pria wanita mempunyai komitmen terhadap karir yang sama dengan rekan kerja pria.
5. Akomodasi khusus yaitu akomodasi khusus penting bagi akuntan publik wanita dalam hal :
 - Pengurangan perjalanan jam yang fleksibel, cuti hamil, ijin untuk anak yang sakit dan tanggung jawab keluarga yang lain.
 - Kesempatan kerja paruh waktu.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Kualitatif

Merupakan analisis yang penyajiannya dalam bentuk keterangan dan pembahasan teoritis. Analisis ini berupa pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat, penilaian dan pertimbangan yang sifatnya subyektif. Analisis ini

dimaksudkan untuk mendukung memperjelas dari hasil perhitungan secara kuantitatif.

3.6.2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan menggunakan skala nominal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta untuk menjawab (Arikunto, 1992). Adapun jawaban responden diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban pada tingkat paling tinggi diberi score 5
- b. Untuk jawaban pada tingkat tinggi diberi score 4
- c. Untuk jawaban pada tingkat cukup tinggi diberi score 3
- d. Untuk jawaban pada tingkat rendah diberi score 2
- e. Untuk jawaban pada tingkat paling rendah diberi score 1

Dari klasifikasi jawaban responden tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi score yang diperoleh menunjukkan semakin banyak akuntan publik wanita yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik.

Analisis data kuantitatif yang digunakan sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dalam uji ini dijelaskan jumlah data yang dapat diolah, pengelompokkan data, penentuan nilai dan fungsi statistik.

2. Uji Validitas

Uji validitas, dalam uji ini yang dipakai adalah spearman's correlation. Uji ini untuk menguji apakah construct yang ada dalam pertanyaan sesuai dengan yang diharapkan.

Perhitungan digunakan (Suharsimi Arikunto, 2002 : 146).

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi antara skor item dengan skor total

$\sum xy$: jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

$\sum x$: jumlah skor masing-masing

$\sum y$: jumlah skor total

N : jumlah subyek

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, digunakan untuk menguji konsiten antar item dengan tingkat reliabilitas dengan rumus :

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 x}{S^2 x..total} \right]$$

Keterangan :

α : Koefisien reliabilitas aitem valid

K : Jumlah aitem

1 : Bilangan Konstan

$\sum S^2 x$: Jumlah varians masing-masing aitem

S^2x total : Varians total

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal. Jika normalitas yang dipakai adalah uji kolmogrov-smirnov dengan tingkat normalitas.

5. Uji Hipotesis

Dalam penelitian uji hipotesis yang dipakai adalah uji beda persepsi sehingga yang dipakai adalah uji Mann – Whitney U Test dengan tingkat signifikansi.

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 d}{N(N-1)}}$$

Keterangan :

Md : Mean dari divisi (d) antara post-test dan pre-test

$\sum x^2 d$: Perbedaan divisi dengan mean divisi

N : Banyak subyek

1 : Bilangan konstanta

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan 80 buah kuesioner dengan mendatangi langsung KAP di wilayah Semarang. Jumlah kuesioner yang kembali berjumlah 59 kuesioner (65,5%), sedangkan kuesioner yang dapat diolah berjumlah 57 buah, hal ini dikarenakan ada 2 buah kuesioner yang tidak diisi lengkap.

Daftar nama KAP beserta jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner kembali, dan kuesioner yang dapat diolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Daftar Nama KAP dan Jumlah Kuesioner

NO	Kantor Akuntan Publik	Kues. Disebar	Kues Kembali	Kues Diolah
1	Darsono dan Budi Cahyono	10	8	8
2	Drs. Supriyanto	10	8	7
3	Drs. Harjati & Rekan	10	7	7
4	Bayudi Watu dan Rekan	10	7	7
5	Hadori dan Rekan	10	6	6
6	Wahyu Hidayat	10	8	8
7	Drs. Sugeng Pamudji	10	7	7
8	Leonard & Rekan	10	8	7
	TOTAL	80	59	57

Sumber : Data Primer yang Diolah

Gambaran umum responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan latar belakang pendidikan.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	32	56,1%
2.	Wanita	25	43,9%
	Jumlah	57	100%

Sumber: data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar adalah pria dengan jumlah 32 responden (56,1%), sedangkan responden wanita berjumlah 25 (43,9%).

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini akan disajikan karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	< 30 Tahun	16	31,6%
2.	30 – 39 Tahun	35	61,4%
3.	> 40 Tahun	4	7,0%
	Jumlah	57	100%

Sumber: data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berusia antara 30-39 tahun yaitu berjumlah 35 responden (61,4%), responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 18 responden (31,6%), sedangkan responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 4 (7,0%).

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

Berikut ini akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang dari 2 Tahun	11	19,3%
2.	2 – 4 Tahun	38	66,7%
3.	5 – 7 Tahun	5	8,8%
4.	8 – 10 Tahun	2	3,5%
5.	Lebih dari 10 Tahun	1	1,7%
	Jumlah	57	100%

Sumber: data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar telah bekerja antara 2 - 4 tahun yaitu berjumlah 38 responden (66,7%), yang bekerja kurang dari 2 tahun berjumlah 11 responden (19,3%), yang bekerja antara 5 - 7 tahun berjumlah 5 responden (8,8%), yang bekerja antara 8 - 10 tahun berjumlah 2 responden (3,5%), dan yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 1 responden (1,7%)

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berikut ini akan disajikan karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan responden.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	S1	36	63,2%
2.	S2	21	36,8%
	Jumlah	57	100%

Sumber: data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan akuntansi adalah sarjana (S1) yaitu berjumlah 36 responden (63,2%), sedangkan yang mempunyai pendidikan S2 berjumlah 21 responden (36,8%).

4.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan pengujian reliabilitas dan validitas. Dalam penelitian ini variabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah variabel Kesempatan (X_1), Perlakuan (X_2), Penerimaan (X_3), Komitmen (X_4), Akomodasi khusus (X_5).

4.2.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan analisis *pearson correlation*. Jika masing-masing indikator merupakan indikator pengukur suatu konstruk maka akan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen variabel-variabel penelitian.

a. Kesempatan (X_1)

Variabel Kesempatan (X_1) terdiri dari 4 indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 11,5 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kesempatan (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,6866	0,261	Valid
2	0,6997	0,261	Valid
3	0,6564	0,261	Valid
4	0,7058	0,261	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kesempatan (X_1) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$, $dk = n-2 = 57-2$ adalah 0,261), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dalam mengukur variabel Kesempatan (X_1).

b. Perlakuan (X_2)

Variabel Perlakuan (X_2) terdiri dari 6 indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 11,5 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas
Variabel Perlakuan (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,5946	0,261	Valid
2	0,5946	0,261	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Perlakuan (X_2) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$, $dk = n - 2 = 57 - 2$ adalah 0,261), sehingga indikator-indikator tersebut adalah valid.

c. Penerimaan (X_3)

Variabel Penerimaan (X_3) terdiri dari 3 indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 11,5 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penerimaan (X₃)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,7856	0,261	Valid
2	0,7768	0,261	Valid
3	0,7306	0,261	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Penerimaan (X₃) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$, $dk = n-2 = 57-2$ adalah 0,261), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dalam mengukur variabel Penerimaan (X₃).

d. Komitmen (X₄)

Variabel Komitmen (X₄) terdiri dari 9 indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 11,5 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen (X₄)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,6096	0,261	Valid
2	0,6291	0,261	Valid
3	0,6994	0,261	Valid
4	0,6156	0,261	Valid
5	0,5614	0,261	Valid
6	0,6048	0,261	Valid
7	0,6389	0,261	Valid
8	0,5453	0,261	Valid
9	0,6846	0,261	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen (X_4) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$, $dk = n-2 = 57-2$ adalah 0,261), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dalam mengukur variabel Komitmen (X_4).

e. Akomodasi Khusus (X_5)

Variabel Akomodasi Khusus (X_5) terdiri dari 7 indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 11,5 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Variabel Akomodasi Khusus (X_5)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,7038	0,261	Valid
2	0,5182	0,261	Valid
3	0,4762	0,261	Valid
4	0,6155	0,261	Valid
5	0,4972	0,261	Valid
6	0,6974	0,261	Valid
7	0,6027	0,261	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Akomodasi Khusus (X_5) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$, $dk = n-2 = 57-2$ adalah 0,261), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dalam mengukur variabel Akomodasi Khusus (X_5).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori teknik dari Cronbach (koefisien alpha (α)). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Nunally dalam Imam Ghozali, 2005).

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 11,5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kesempatan (X_1)	0,8466	Reliabel
Perlakuan (X_2)	0,7457	Reliabel
Penerimaan (X_3)	0,8758	Reliabel
Komitmen (X_4)	0,8782	Reliabel
Akomodasi khusus (X_5)	0,8323	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha instrumen untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai cronbach alpha $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang dihasilkan dari penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Sig.	Keterangan
Kesempatan (X ₁)	1,584	0,013	Tidak Normal
Perlakuan (X ₂)	1,691	0,007	Tidak Normal
Penerimaan (X ₃)	1,503	0,022	Tidak Normal
Komitmen (X ₄)	1,569	0,015	Tidak Normal
Akomodasi khusus (X ₅)	1,405	0,039	Tidak Normal

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa semua instrumen mempunyai nilai sig. < 0,05. Hal ini mengandung arti bahwa data mempunyai distribusi yang tidak normal. Berdasarkan distribusi ini maka uji hipotesis yang digunakan selanjutnya adalah uji non-parametrik, dalam penelitian ini untuk menguji perbedaan rata-rata 2 sampel menggunakan uji Mann Whitney U.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Hipotesis 1

H_1 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan publik wanita

Hasil uji hipotesis 1 menggunakan *Mann-Whitney U test* dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji *Mann-Whitney U* terhadap Isu Kesempatan

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sig	Keterangan
Wanita	25	25,38	0,141	H_1 ditolak
Pria	32	31,83		

Sumber : Data Primer Diolah, Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden wanita adalah sebanyak 25 dan responden pria sebanyak 32 responden. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,141 > 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa H_1 ditolak, yang artinya bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan publik wanita. Berdasarkan mean rank dapat diketahui bahwa akuntan pria lebih tinggi dengan mean rank sebesar 31,83 dibandingkan akuntan wanita dengan mean rank sebesar 25,38. Akan tetapi perbedaan mean rank ini tidak signifikan bila diuji menggunakan *Uji Mann-Whitney U*.

4.3.2 Hipotesis 2

H_2 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu perlakuan bagi akuntan publik wanita

Hasil uji hipotesis 2 menggunakan *Mann-Whitney U test* dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji *Mann-Whitney U* terhadap Isu Perlakuan

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sig	Keterangan
Wanita	25	27,88	0,643	H ₂ ditolak
Pria	32	29,88		

Sumber : Data Primer Diolah, Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden wanita adalah sebanyak 25 dan responden pria sebanyak 32 responden. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,643 > 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa H_2 ditolak, yang artinya bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu perlakuan bagi akuntan publik wanita. Berdasarkan mean rank dapat diketahui bahwa akuntan pria lebih tinggi dengan mean rank sebesar 29,88 dibandingkan akuntan wanita dengan mean rank sebesar 27,88. Akan tetapi perbedaan mean rank ini tidak signifikan bila diuji menggunakan *Uji Mann-Whitney U*.

4.3.3 Hipotesis 3

H_3 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap penerimaan bagi akuntan publik wanita

Hasil uji hipotesis 3 menggunakan *Mann-Whitney U test* dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji *Mann-Whitney U* terhadap Penerimaan

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sig	Keterangan
Wanita	25	36,52	0,002	H_3 diterima
Pria	32	23,13		

Sumber : Data Primer Diolah, Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden wanita adalah sebanyak 25 dan responden pria sebanyak 32 responden. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa H_3 diterima, yang artinya bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap penerimaan bagi akuntan publik wanita. Berdasarkan mean rank dapat diketahui bahwa persepsi akuntan pria lebih rendah dengan mean rank sebesar 23,13 dibandingkan persepsi akuntan wanita dengan mean rank sebesar 36,52. Hal ini berarti bahwa akuntan publik wanita merasa bahwa akuntan publik pria mempunyai penerimaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan publik wanita.

4.3.4 Hipotesis 4

H_4 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap komitmen bagi akuntan publik wanita

Hasil uji hipotesis 4 menggunakan *Mann-Whitney U test* dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji *Mann-Whitney U* terhadap Komitmen

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sig	Keterangan
Wanita	25	23,40	0,014	H_4 diterima
Pria	32	33,38		

Sumber : Data Primer Diolah, Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden wanita adalah sebanyak 25 dan responden pria sebanyak 32 responden. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa H_4 diterima, yang artinya bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap komitmen bagi akuntan publik wanita. Berdasarkan mean rank dapat diketahui bahwa persepsi akuntan pria lebih tinggi dengan mean rank sebesar 33,67 dibandingkan persepsi akuntan wanita dengan mean rank sebesar 23,40. Hal ini berarti bahwa akuntan laki-laki mempunyai persepsi terhadap komitmen yang lebih tinggi dibandingkan akuntan wanita.

4.3.5 Hipotesis 5

H_5 : Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita

Hasil uji hipotesis 5 menggunakan *Mann-Whitney U test* dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji *Mann-Whitney U* terhadap Akomodasi Khusus

Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sig	Keterangan
Wanita	25	34,16	0,037	H_5 diterima
Pria	32	24,97		

Sumber : Data Primer Diolah, Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden wanita adalah sebanyak 25 dan responden pria sebanyak 32 responden. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,037 < 0,05$. Hal ini mengandung arti bahwa H_5 diterima, yang artinya bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita. Berdasarkan mean rank dapat diketahui bahwa persepsi akuntan pria lebih rendah dengan mean rank sebesar 24,97 dibandingkan persepsi akuntan wanita dengan mean rank sebesar 34,16. Hal ini berarti bahwa akuntan laki-laki mempunyai persepsi terhadap akomodasi khusus yang lebih rendah dibandingkan akuntan wanita.

4.4 Pembahasan

Hasil hipotesis 1 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan publik wanita. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Augustine (2004) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan publik wanita. Kesempatan yang dimiliki akuntan publik wanita dan akuntan publik pria tidak berbeda dalam hal penugasan, spesialisasi industri, menjadi partner dan penghasilan.

Hasil hipotesis 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu perlakuan bagi akuntan publik wanita. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Augustine (2004) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu perlakuan bagi akuntan publik wanita. Perlakuan yang diberikan kepada akuntan publik wanita tidak berbeda bila dibandingkan dengan perlakuan kepada akuntan publik pria baik perlakuan dari atasan maupun dari rekan kerja.

Hasil hipotesis 3 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu penerimaan bagi akuntan publik wanita. Akuntan publik pria mempunyai persepsi yang lebih tinggi dibandingkan persepsi akuntan publik wanita terhadap isu penerimaan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Trapp et.al (1989) dan ward (1986) yang menunjukkan bahwa pegawai wanita merasa tidak puas dengan penghasilan yang diterima dan kurangnya memperoleh peluang untuk promosi.

Hasil hipotesis 4 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu komitmen bagi akuntan publik wanita. Akuntan publik pria mempunyai persepsi yang lebih tinggi dibandingkan persepsi akuntan publik wanita terhadap komitmen. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trapp et.al (1989) yang menunjukkan bahwa pernyataan akuntan publik pria yang berbeda dengan pernyataan akuntan publik wanita terhadap isu komitmen. Akuntan publik pria lebih terikat secara emosional terhadap organisasi, lebih mengutamakan organisasi tempat akuntan bekerja, lebih menganggap bahwa masalah organisasi juga merupakan masalah akuntan, dan lebih sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor dibandingkan akuntan publik wanita.

Hasil hipotesis 5 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita. Akuntan publik pria mempunyai persepsi yang lebih tinggi dibandingkan persepsi akuntan publik wanita terhadap akomodasi khusus. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trapp et.al (1989) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan sikap akomodasi khusus bagi akuntan wanita. Dalam penelitian ini akuntan publik wanita cenderung setuju terhadap adanya akomodasi khusus

bagi akuntan publik wanita seperti bahwa akuntan publik wanita tidak dapat menghindarkan dari tanggung jawab keluarga, kurangnya perhatian pada keluarga dapat mengganggu karir, akuntan publik wanita dapat mengkombinasikan / menyelaraskan antara kepentingan karir dan keluarga.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu kesempatan bagi akuntan publik wanita.
2. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu perlakuan bagi akuntan publik wanita.
3. Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu penerimaan bagi akuntan publik wanita.
4. Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu komitmen bagi akuntan publik wanita.
5. Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik pria dan wanita terhadap isu akomodasi khusus bagi akuntan publik wanita.

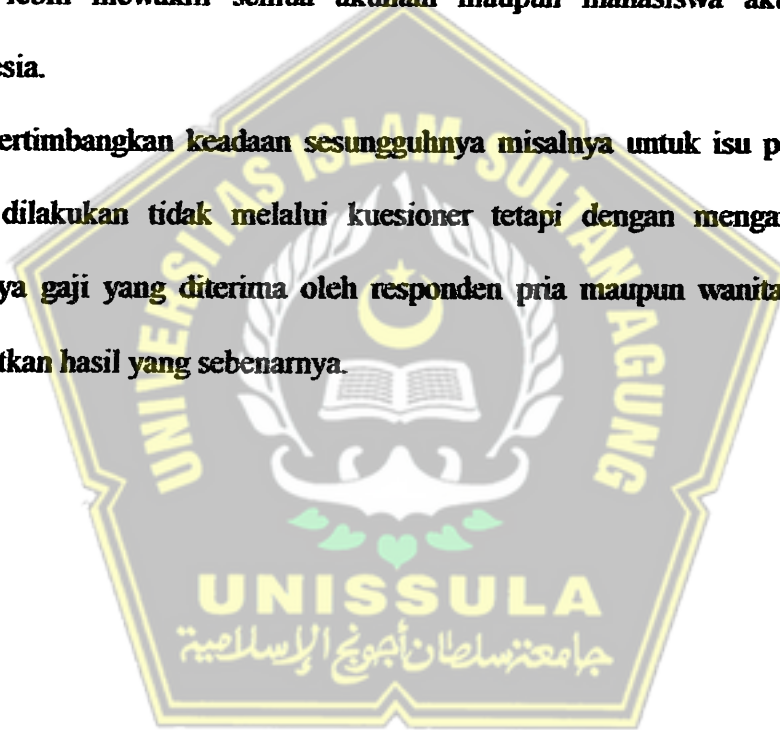
5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yaitu pada terbatasnya ruang lingkup penelitian yaitu hanya di daerah Semarang, sehingga kurang mewakili sikap akuntan maupun mahasiswa akuntansi di Indonesia. Selain itu juga data didapatkan hanya berdasarkan persepsi responden belum mempertimbangkan keadaan sesungguhnya, misalnya untuk isu penerimaan hanya didasarkan

pendapat saja tidak didasarkan pada besarnya penerimaan yang diterima responden.

5.3 Saran

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga perlu menambah luas wilayah penelitian agar didapatkan jumlah responden yang lebih banyak sehingga dapat lebih mewakili semua akuntan maupun mahasiswa akuntansi di Indonesia.
- b. Mempertimbangkan keadaan sesungguhnya misalnya untuk isu penerimaan dapat dilakukan tidak melalui kuesioner tetapi dengan mengambil data besarnya gaji yang diterima oleh responden pria maupun wanita sehingga didapatkan hasil yang sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrohim, 1998, Pengaruh Perbedaan Gender terhadap Perilaku Akuntan Pendidik, Tesis (tidak dipublikasikan) Fakultas UGM, Yogyakarta.
- Augustines Younne, 2001, Persepsi Akuntan Publik Pria dan Wanita terhadap Isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Wanita, Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, 2 Agustus 2001.
- Arikunto Suharsimi, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, November.
- Cardoso Gomes, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat.
- Ghozali, Imam, 2005, Analisis Multivariate SPSS, edisi 3.
- Hendri Sentosa, Pancawati Hardiningsih, 2004, Analisis Perbedaan Gender terhadap Perilaku Auditor BPKP, Ekobis.
- Kuntari Yeni, Wijaya Kusuma Indra, 2001, Pengalaman Organisasi, Evalusai terhadap Kinerja dan Hasil Karir pada Kantor Akuntan Publik : Pengujian Pengaruh Gender, Universitas Gajahmada.
- Mangkunegoro, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.
- Media Akuntansi, 2001, edisi 16 / tahun VII
- Simamora, Henri, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gajahmada.
- Sondang, 2004, Manajemen Abad 21, Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Susilo Martoyo, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.
- Sunarto, 2003, Auditing, edisi revisi, cetakan pertama, Penerbit Panduan, Yogyakarta.
- Robbins, 2002, Perilaku Organisasi, Prenpallindo, Jakarta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1995, Kamus Bahasa Indonesia, edisi kedua, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, Jakarta

Trisnaningsih Sri, 2005, Perbedaan Kinerja Auditor dilihat dari Segi Gender, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur, Januari.

Umar, Husein, 1998, Riset Akuntansi, Panduan Lengkap untuk Membuat Skripsi, Gramedia Pustaka Ilmu, Jakarta.

