

PENGALAMAN ORGANISASI, EVALUASI TERHADAP KINERJA DAN HASIL KARIR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK: PENGUJIAN PENGARUH GENDER

Yeni Kuntari

STIE Widya Manggala Semarang

Indra Wijaya Kusuma

Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

During the last few years, there has been an increase in the number of women working in the field of accounting, specifically working as a public accountant. As a consequence, there has been an increasing gender issue in career opportunity, profession accountability, performance evaluation, compensation, and career promotion.

Having the interesting development of the gender issue, this research has two objectives. Firstly, this research will observe the effect of gender difference to the organizational experience, performance evaluation, and career outcomes in accounting firm. Secondly, this research will observe the relationship between variable of organizational experience and variable of performance evaluation, and also relationship between variable of performance evaluation and the variable of career outcomes.

The samples of this research are auditors and supervisors working in major accounting firm. The test of hypothesis will use Analysis of variance and correlation. The result of the research shows that in term of organizational experience, performance evaluation and career outcomes, there is no significant difference between male auditor and female auditor. The research test indicates that there is a positive correlation between variable of organizational experience and variable of performance evaluation, and also between variabel of performance evaluation and variable of career outcomes.

Keywords: *gender, kepuasan kerja, akuntan publik, pengalaman organisasi, hasil karir.*

PENDAHULUAN

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

Penelitian empiris yang menunjukkan diskriminasi terhadap wanita dalam organisasi diantaranya dilakukan oleh Levitin, et al.

(1971) serta Terborg dan Ilgen (1975) yang menyatakan bahwa ada perbedaan kompensasi antara pekerja pria dan wanita, perbedaan pada gaji yang diterima (Kidd dan Shannon, 1996; Groshen, 1995), perbedaan prospek promosi (Olson dan Becker, 1983; Stewart dan Gudykunst, 1982), perbedaan dalam tantangan tugas (Mai-Dalton dan Sullivan, 1981) serta perbedaan akses terhadap wewenang dan tanggung jawab (Harlan dan Weiss, 1982). *Wall Street Journal* memberi istilah adanya fenomena "*The Glass Ceiling*" untuk menggambarkan hambatan bagi wanita untuk

memasuki karir yang lebih tinggi dalam manajemen organisasi dan ditandai adanya dominasi pria pada manajemen tingkat atas. Adanya diskriminasi dalam pekerjaan dapat menurunkan kinerja serta prospek karir wanita yang disebabkan karena adanya kesempatan yang terbatas dalam peningkatan kemampuan dan pengembangan hubungan kerja yang dapat mendukung karir mereka.

Isu mengenai diskriminasi terhadap gender dalam kantor akuntan publik juga menjadi hal yang menarik untuk diteliti, mengingat adanya kompetisi yang tidak terbatas dalam karir pada kantor akuntan serta adanya tekanan (*pressure*) dalam pekerjaan. Pada tahun 1983, *American Woman's Society of Certified Public Accounting* (AWSCPA) melakukan survey mengenai karir auditor wanita. Hasil survey menunjukkan bahwa pada kantor akuntan, profesi akuntan wanita yang bekerja pada bidang pajak sebanyak 48%, di bidang audit dan konsultasi 47%. Dari keseluruhan responden, setengahnya bahkan tidak pernah berpindah tempat kerja sejak awal karir, namun mereka sulit mengalami kemajuan karir. Pada awal tahun 1970-an, banyak kantor akuntan yang berusaha menghindari dalam menerima auditor wanita walaupun masih ada yang bersedia merekrut mereka, dengan alasan bahwa auditor wanita harus bekerja di lingkungan laki-laki. Dalam hal ini auditor wanita menghadapi berbagai kendala seperti adanya anggapan bahwa klien enggan dilayani oleh akuntan wanita, adanya pembatasan dari manajemen misalnya wanita tidak mungkin ditugaskan di lapangan. Di Inggris sekitar tahun 1980 akuntan wanita menempati angka diantara 35% sampai dengan 50% dari keseluruhan pegawai dalam kantor akuntan (Lehman, 1992).

Penelitian yang dilakukan Trapp et al. (1989) menemukan ada beberapa perbedaan persepsi di antara 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, daripada pandangan responden wanita. Penelitian Laksmi dan Indriantoro (1999) menemukan beberapa hal yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Trapp et al. (1989). Hasil pengujian mengenai isu tentang kesempatan bagi akuntan publik wanita menunjukkan masih adanya perbedaan signifikan antara persepsi akuntan publik wanita dan akuntan publik pria, hal ini sejalan dengan penelitian Hayes dan Hollman (1996).

Kepuasan kerja wanita juga telah menjadi tema beberapa penelitian. Ward et al. (1986) meneliti tingkat kepuasan kerja auditor wanita pada lima aspek, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, serta gaji. Dari kelima aspek tersebut yang memberi kepuasan terendah bagi pekerja wanita adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia. Hayes dan Hollman (1996) menemukan bahwa akuntan publik wanita tidak dipromosikan secepat akuntan publik pria. Trapp et al. (1989) juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara responden pria dan wanita mengenai penghasilan yang diterima oleh akuntan publik wanita.

Dari uraian di atas nampak bahwa faktor gender dapat berpengaruh terhadap karir akuntan, khususnya pada kantor akuntan. Penelitian ini akan melihat pengaruh perbedaan gender ini pada pengalaman organisasi, kinerja dan hasil karir seorang akuntan. Dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui apakah faktor gender berpengaruh terhadap karir seorang akuntan, khususnya di Indonesia, sehingga dapat dijadikan sebagai alat perbandingan dengan negara-negara lain yang sudah

lebih dulu mengangkat isu gender sebagai tema penelitian akuntansi. Jika hasil penelitian menunjukkan adanya diskriminasi gender, maka harus diwaspadai apakah disebabkan karena faktor internal atau faktor eksternal dari individu yang bersangkutan. Jika faktornya dari dalam akuntan wanita (internal), maka diharapkan mereka dapat lebih meningkatkan sikap profesionalnya sehingga dia dapat menunjukkan kemampuan yang tidak berbeda dengan akuntan pria yang akan menghilangkan keraguan kantor akuntan dalam memberikan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Jika diskriminasi disebabkan karena faktor eksternal, seperti keraguan akan kemampuan auditor wanita maka hendaknya sikap ini dihilangkan saja karena baik auditor pria dan wanita mempunyai kemampuan, hak, dan kewajiban yang sama.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Fakhri (1999), pengertian gender yang pertama ditemukan 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*”.

Perbedaan gender diantara pria dan wanita dibentuk oleh suatu proses yang sangat panjang. Pembentukan perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal misalnya, melalui sosialisasi, budaya yang berlaku serta kebiasaan-kebiasaan yang ada. Perbedaan gender ini sebenarnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (Laksmi dan Indriantoro, 1999). Dalam kenyataannya, perbedaan gender telah menyebabkan berbagai ketidakadilan baik bagi pria maupun wanita. Ketidakadilan gender tersebut dapat berwujud dalam berbagai bentuk ketidakadilan, misalnya marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, subordinasi pengambilan keputusan, *stereotyping* dan diskriminasi,

pelabelan negatif, kekerasan, bekerja untuk waktu yang lebih lama dan memikul beban ganda (Fakhri, 1996).

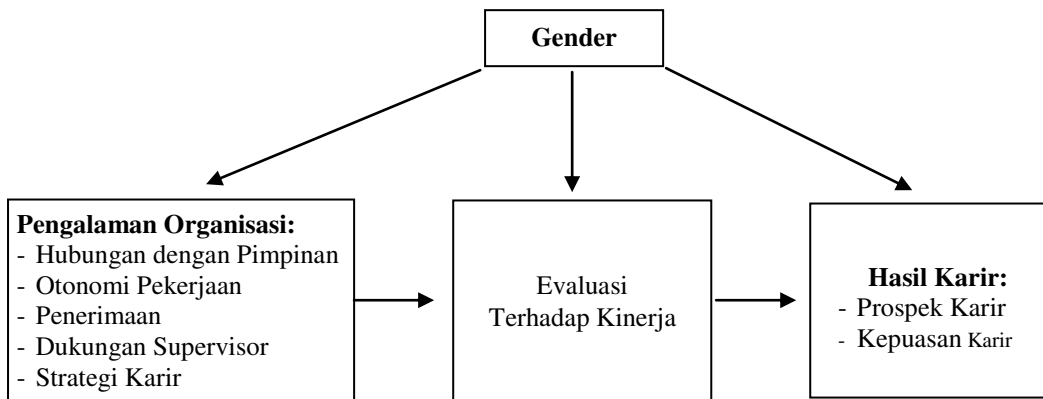
Pandangan mengenai gender juga dihubungkan dengan maskulinitas dan femininitas. Sifat-sifat maskulin diidentifikasi sebagai sifat-sifat pria, yaitu sifat superioritas, keras serta sifat kuat yang cenderung mempunyai konotasi positif dalam dunia kerja. Sifat-sifat seorang pemimpin sering diidentifikasi sebagai sifat maskulin. Hal itu berkebalikan dengan sifat-sifat feminin.

Pada bidang ilmu-ilmu sosial istilah gender diperkenalkan untuk mengacu pada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita tanpa konotasi-konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (McDonald et al. 1997 dalam Samekto, 1999). Oleh karena itu pemahaman gender dalam penelitian ini mengacu pada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita yang merupakan bentukan sosial yang tetap melekat walaupun tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui hambatan yang dihadapi wanita sehubungan dengan adanya fenomena “The Glass Ceiling”. Morisson, et al. (1987) menemukan bahwa karir pekerja wanita sering terhenti pada tingkat general manager. Perbedaan kesuksesan karir antara wanita dan pria adalah karir wanita dihasilkan dari perkembangan karir yang berbeda dengan laki-laki (Van Velsor dan Hughes, 1990). Khirkam dan Loft (1993) menyatakan bahwa karir wanita di kantor akuntan bergerak dari yang bersifat klerikal (book keeper) menjadi seorang akuntan. 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 Stockard, 1990). Beberapa kondisi tersebut semakin menunjukkan perjalanan karir auditor wanita menghadapi fenomena "The Glass Ceiling".

Untuk memahami hal tersebut di atas, dalam penelitian ini diajukan model konseptual untuk mengetahui apakah ada pengaruh perbedaan gender dan karir akuntan (khususnya pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja serta hasil karir) yang dimodifikasi dari penelitian Greenhouse, et al. (1990) pada gambar sebagai berikut:



Dari model tersebut dapat dilihat bahwa perbedaan gender mempengaruhi pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja dan hasil karir auditor pria dan wanita (Kanter, 1979; Baird dan Karm, 1983; Mai-Dalton dan Sullivan, 1981; Barnes dan Farell, 1991; Greenhouse, 1987; Hayes dan Hollman, 1996; Schwartz, 1996). Selain itu dapat dilihat juga bahwa ada korelasi positif antara pengalaman organisasi dengan evaluasi terhadap kinerja, ada korelasi positif antara evaluasi kinerja dengan hasil karir. (Kanter, 1979; Ilgen dan Youtz, 1986; James dan Brett, 1984).

PENGALAMAN ORGANISASI

Anggota minoritas suatu organisasi, misalnya pekerja wanita dan pekerja kulit hitam sering mengalami perlakuan diskriminasi dalam sejumlah hal, diantaranya adalah dukungan pimpinan, dukungan supervisor, otonomi dalam melakukan pekerjaan, penerimaan oleh rekan sekerja serta partisipasi dalam menentukan strategi karir (Ilgen dan Youtz,

1986). Pengalaman yang tidak menyenangkan tersebut dapat memberi konsekuensi yang disfungsi pada kesuksesan karir mereka. Perlakuan diskriminasi dapat menurunkan kinerja dan prospek karir mereka yang disebabkan adanya kesempatan yang lebih kecil dalam mengembangkan diri. Kecilnya kesempatan dapat berupa kurangnya dukungan pimpinan, pemberian tugas-tugas rutin yang dapat menekan motivasi serta menurunkan kemampuan yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

Baird dan Kram (1983) menyatakan bahwa karir seseorang juga didukung oleh supervisor mereka. Dukungan supervisor dapat berupa informasi, petunjuk dalam melakukan tugas, umpan balik kinerja karyawan, serta penugasan untuk pekerjaan-pekerjaan yang menantang. Fernandez (1975) dalam Greenhouse et al. (1990) menemukan juga bahwa anggota minoritas kurang memiliki kekuasaan dan otonomi dalam pekerjaan mereka dibanding anggota lain. Mereka memiliki keterbatasan

untuk dapat menentukan keputusan-keputusan dalam pekerjaan mereka. Penelitian Slocum dan Strawser (1977) menemukan CPA (*Certified Public Accountant*) dari anggota minoritas kurang memiliki otonomi kerja.

Hubungan informal dalam organisasi juga diidentifikasi sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi pertumbuhan serta promosi karir seseorang (Kanter, 1979). Lebih jauh lagi Ilgen dan Youtz (1986) menyatakan bahwa anggota minoritas sebagai kelompok *outgroup* mengalami kesulitan untuk masuk dalam jaringan informal suatu organisasi.

Strategi karir dipandang sebagai penentu kesuksesan promosi untuk jenjang karir yang lebih tinggi. Menurut Gould dan Penley (1984) strategi karir meliputi usaha mencari tugas-tugas menantang serta kerja lembur. Strategi karir dapat membantu pekerja mencapai tujuan karir mereka. Anggota minoritas yang secara terus-menerus menerima perlakuan yang kurang menyenangkan cenderung menghindari penugasan serta kerja lembur. Ilgen dan Youtz (1986) mengungkapkan bahwa anggota minoritas kurang aktif dalam melakukan pendekatan pada manajemen dalam mengembangkan karir mereka.

Pada model konseptual yang telah diajukan digambarkan mengenai hubungan antara gender dengan faktor-faktor pengalaman organisasi yang merupakan indikator potensial adanya perlakuan diskriminatif. Dukungan pimpinan merupakan suatu aspek struktur kesempatan organisasi (Kanter, 1979) yang dapat membantu karir (Roche, 1979). Baik Ilgen dan Youtz (1986) serta Kanter (1979) berpendapat bahwa anggota organisasi minoritas kurang disukai untuk mempunyai pengalaman organisasi. Ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa auditor wanita kurang mendapat dukungan karir dibanding auditor pria (Shirley dan Karen, 1984), bahkan beberapa kantor akuntan enggan menerima sebagai auditornya. Mai-Dalton dan Sullivan (1981) menemukan dari penelitian laboratorium bahwa pemberian tugas yang menantang

pada wanita kurang disukai dibanding pria serta dalam hal promosi, penempatan wanita sebagai seorang manajer lebih memerlukan pemikiran yang hati-hati. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor wanita cenderung kurang memiliki pengalaman organisasi (dalam format alternatif).

H₁ : Auditor wanita cenderung memiliki pengalaman organisasi yang lebih rendah dibanding auditor pria.

H_{1A} : Auditor wanita cenderung memiliki tingkat hubungan dengan pimpinan yang lebih rendah dibanding auditor pria.

H_{1B} : Auditor wanita memiliki otonomi kerja yang lebih rendah dibanding auditor pria.

H_{1C} : Auditor wanita memiliki tingkat partisipasi dalam menentukan strategi karir yang lebih rendah dibanding auditor pria.

H_{1D} : Auditor wanita mendapat dukungan supervisor yang lebih rendah dibanding auditor pria.

H_{1E} : Auditor wanita cenderung kurang diterima oleh rekan kerja daripada auditor pria.

EVALUASI TERHADAP KINERJA

Evaluasi kinerja merupakan penilaian terhadap pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya (Carrol dan Tosi, 1977). Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk membuat keputusan-keputusan tentang penempatan personel, identifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta sebagai dasar untuk mengalokasikan penghargaan. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh atasan langsung (supervisor), rekan sekerja atau karyawan yang bersangkutan. Menurut Ferris (1981) evaluasi kinerja dalam kantor akuntan publik menurut norma dilakukan oleh supervisor.

Perbedaan gender menimbulkan perbedaan evaluasi terhadap kinerja (Fiske dan Taylor, 1984; Dobbins, 1986, 1988; Barnes-Farell, 1991). Dari penjelasan di muka, akuntan wanita cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah dibanding akuntan pria. Adanya tugas rutin, tugas yang tidak menantang, kesenjangan kepentingan supervisor dalam memperhatikan karir bawahan, dan jaranganya supervisor memberi umpan balik (feedback) terhadap karir bawahan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja (Greenhouse dan Greenhouse et al. 1990). Keadaan tersebut sering menimbulkan bias pada supervisor dalam memberikan evaluasi terhadap kinerja bawahan, khususnya terhadap auditor wanita.

H₂ : Auditor wanita cenderung mendapat evaluasi kinerja yang lebih rendah dibanding auditor pria.

HASIL KARIR

Hasil karir dapat dilihat dalam dua perspektif, yaitu perspektif internal (pandangan karyawan yang bersangkutan) dan perspektif eksternal (pandangan atasan). Dua perspektif hasil karir ini menghasilkan dua tipe hasil karir, yaitu prospek karir dan kepuasan karir. Prospek karir adalah ada tidaknya kemungkinan seorang karyawan untuk mendapatkan promosi dalam perusahaannya. Faktor yang menentukan prospek karir ini terletak pada pandangan atasan terhadap kinerja bawahannya. Kepuasan karir adalah kepuasan yang diperoleh seorang karyawan atas kedudukan atau jabatan yang diperoleh selama ini (Mobley, 1982; Stumpf dan London, 1981).

Dari beberapa hasil survey mengindikasikan bahwa akuntan publik wanita merasakan adanya kesenjangan mobilitas untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dibanding akuntan publik pria. Pillsburg (1989) melaporkan bahwa responden wanita merasa ada perlakuan diskriminatif terhadap pemberian tugas, yang berakibat pada terhambatnya karir

seorang auditor wanita. Hasil penelitian ini konsisten dengan perasaan akuntan publik pria terhadap sikap profesional akuntan publik wanita. Hayes dan Hollman (1996) menunjukkan bahwa akuntan publik wanita tidak dipromosikan secepat akuntan publik pria. Perbedaan gaji yang diterima oleh wanita dan pria ditunjukkan oleh Barron et al. (1989), dimana auditor pria menerima gaji yang lebih besar dibanding auditor wanita dengan tugas yang sama. Sementara itu Wellington (1991) menyatakan bahwa sekalipun kesenjangan antara gaji pria dan wanita semakin berkurang, namun masih saja terdapat kesenjangan diantara gaji keduanya. Ward et al. (1986) meneliti tingkat kepuasan kerja wanita pada lima aspek, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, dan gaji. Studi tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara umum akuntan publik wanita tampak puas terhadap sebagian besar aspek pada lingkungan kerjanya, namun terdapat aspek yang memberi kepuasan terendah bagi mereka yaitu gaji dan kesempatan promosi yang tersedia.

H₃ : Auditor wanita memiliki hasil karir yang lebih rendah dibanding auditor pria.

H_{3A} : Auditor wanita memiliki prospek karir yang lebih rendah dibanding auditor pria.

H_{3B} : Auditor wanita memiliki kepuasan karir yang lebih rendah dibanding auditor pria.

HUBUNGAN PENGALAMAN ORGANISASI DAN EVALUASI TERHADAP KINERJA

Adanya pembatasan kesempatan terhadap anggota minoritas mengenai hubungan dengan pimpinan, otonomi dalam bekerja, penerimaan, dukungan supervisor serta partisipasi dalam strategi karir dapat mempengaruhi kinerja pekerja dengan beberapa cara (Ilgen dan Youtz, 1986). Penugasan rutin, tugas-tugas yang tidak menantang, kurangnya perhatian

supervisor terhadap aspirasi pekerja dapat menghambat kemajuan profesionalitas pekerja atas suatu pekerjaan (Greenhouse, 1987). Seorang manajer dengan otonomi pekerjaan yang sedikit akan memiliki sedikit kesempatan untuk melatih kemampuan pengambilan keputusan (Hackman dan Oldham, 1976), sehingga mungkin dinilai sebagai manajer yang tidak efektif (Kanter, 1976). Kurangnya hubungan dengan pimpinan serta tidak diterimanya dalam organisasi informal sehingga menyebabkan perasaan tidak diterima dapat membatasi sumber daya yang tersedia bagi manajer untuk mencapai kinerja optimal. Dari teori-teori tersebut diprediksikan bahwa kedekatan dengan pimpinan, tingkat dukungan supervisor, perasaan diterima organisasi, tingkat otonomi pekerjaan dan tingkat partisipasi dalam strategi karir berhubungan secara positif dengan evaluasi kinerja.

H₄ : Pengalaman organisasi berhubungan positif dengan evaluasi terhadap kinerja

HUBUNGAN EVALUASI KINERJA DAN HASIL KARIR

Model yang diajukan menunjukkan hubungan positif antara evaluasi kinerja dan hasil karir. Observasi yang dilakukan oleh Mobley (1982) dan Stump dan London (1981) menunjukkan bahwa penilaian kinerja sering memainkan peranan yang signifikan terhadap kemungkinan promosi seorang pekerja. Porter dan Lawler (1968) menemukan bahwa tingkat kinerja yang rendah akan membatasi frekuensi dan besarnya penghargaan yang diterima oleh manajer dan keadaan ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan manajemen. Berdasarkan temuan-temuan tersebut diprediksikan bahwa penilaian kinerja berhubungan positif dengan hasil karir.

H₅ : Evaluasi terhadap kinerja berhubungan positif dengan hasil karir.

METODOLOGI PENELITIAN

Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah staf kantor akuntan publik serta supervisor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang besar. Pemilihan kantor akuntan publik besar didasarkan pada pertimbangan bahwa jenjang karir akuntan jelas terlihat serta memiliki evaluasi kinerja untuk setiap karyawannya. Nama dan alamat masing-masing kantor akuntan diperoleh dari direktori KAP tahun 1998 yang diterbitkan oleh IAI.

Penelitian ini menggunakan data primer mengenai pengalaman organisasi dan hasil karir yang diterima para akuntan serta penilaian kinerja oleh supervisor mereka serta kemungkinan prospek karir seorang akuntan menurut supervisor. Data diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner yang dikirim kepada responden. Ada dua macam kuesioner yang dikirim untuk masing-masing KAP. Kuesioner pertama ditujukan kepada staf auditor yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai pengalaman organisasi dan hasil karir. Kuesioner kedua ditujukan kepada supervisor yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai evaluasi kinerja staf auditor serta kemungkinan prospek karir seorang auditor. Setiap pertanyaan bersifat tertutup. Kuesioner juga dilengkapi dengan pertanyaan mengenai data demografi responden.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini adalah gender, dan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja, dan hasil karir.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa kuesioner yang diadopsi dari peneliti-peneliti terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti dalam penelitian ini juga melakukan pengujian kembali validitas dan reliabilitas instrumen

yang digunakan. Pertimbangannya adalah karena adanya perbedaan responden, perbedaan waktu penelitian serta perbedaan lingkungan dimana penelitian dilaksanakan. Untuk uji validitas dan reliabilitas peneliti menggunakan sampel auditor dan supervisor pada beberapa kantor akuntan publik di Semarang dengan pertimbangan kemudahan akses. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur yang telah disusun adalah valid. Menurut Sekaran (1992), validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi antara skor yang diperoleh untuk masing-masing pertanyaan dengan skor total. Teknik yang digunakan dalam menguji validitas adalah dengan korelasi *Product Moment Pearson*. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Sugiyono (1994) menyatakan bahwa untuk seleksi butir yang mengukur kemampuan dapat dipilih butir-butir yang memiliki $r_{bt} = 0,3$ atau lebih. Namun sebaiknya tetap diusahakan untuk memperoleh butir-butir koefisien korelasi yang lebih tinggi dari batas normal. Dari keseluruhan item yang diuji hanya satu item yang dinyatakan gugur. Untuk pengujian reliabilitas digunakan teknik Alpha. Teknik Alpha yang dikembangkan oleh Cronbach ini dipilih karena merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antara item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi yang cukup sempurna (Sekaran, 1992). Koefisien Alpha yang semakin mendekati nilai 1 berarti butir-butir pertanyaan dalam koefisien semakin reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap keseluruhan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh koefisien alpha 0,976.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran pengalaman organisasi yang dikembangkan oleh Greenhouse et al. (1990), ukuran evaluasi terhadap kinerja dikembangkan oleh Touliatos et al. (1984) dan ukuran hasil karir yang dikembangkan oleh Greenhouse et al. (1990).

Pengalaman organisasi adalah fasilitas yang pernah dinikmati akuntan dalam rangka pengembangan karir seperti, hubungan dengan pimpinan, otonomi pekerjaan, penerimaan, dukungan supervisor serta partisipasi dalam strategi karir. Pengalaman organisasi diukur dengan menggunakan 20 item pertanyaan yang diperoleh dari Greenhouse et al. (1990). Ada lima aspek pengalaman organisasi yang diukur yaitu hubungan dengan pimpinan, dukungan supervisor, otonomi pekerjaan, penerimaan serta partisipasi dalam strategi karir. Masing-masing aspek atau dimensi tersebut terdapat empat item pertanyaan.

Evaluasi terhadap kinerja adalah penilaian terhadap pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Pengukuran menyangkut kemampuan, kerjasama, pengetahuan dan kualitas kerja. Instrumen terdiri dari 15 item, diperoleh dari instrumen yang dikembangkan oleh Touliatos et al. (1984).

Hasil karir adalah kemungkinan seorang pekerja memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya serta kepuasan seorang pekerja atas karir yang telah dicapainya sekarang. Prospek karir diukur dengan melihat ada tidaknya kemungkinan seorang karyawan mendapatkan promosi serta lamanya masa jabatan yang diduduki selama ini, yaitu selama tujuh tahun atau lebih (Veiga, 1981 dan Gold dan Penley, 1984). Hasil karir diukur dengan menggunakan empat item pertanyaan yang dikembangkan oleh Greenhouse et al. (1990).

Gender adalah penggolongan gramatikal terhadap kata benda yang secara garis besar berhubungan dengan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan. Variabel ini merupakan variabel *dummy* yang penggolongannya dilakukan dengan memberi tanda 1 untuk wanita dan tanda 2 untuk pria.

ANALISIS DATA

Terhadap data yang diperoleh kemudian dilakukan proses *match* antara auditor wanita

dan auditor pria yang mempunyai relatif kesamaan umur, lama bekerja, bagian dan tingkatan dalam struktur organisasi. Proses tersebut dilakukan untuk menghilangkan pengaruh faktor lain terhadap pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja dan hasil karir sehingga kalau ada perbedaan pada hasil penelitian hanya disebabkan karena faktor gender.

Untuk mengantisipasi rendahnya jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk diolah yang disebabkan umur responden, peneliti mendasarkan pada *Hall's Career Model* dari Douglas T. Hall (1978) dalam Luthan (1995) yang membagi usia seorang pekerja berdasar kinerjanya menjadi empat tahap, yaitu:

1. Usia 15-25 tahun pada tahap *exploration*
2. Usia 25-45 tahun pada tahap *establishment*
3. Usia 45-60 tahun pada tahap *maintenance*
4. Usia lebih dari 60 tahun tahap *decline*

Untuk mengetahui perbedaan auditor pria dan wanita dalam pengalaman organisasi, evaluasi kinerja dan hasil karir digunakan alat analisis ANOVA. Untuk mengetahui hubungan antara variabel pengalaman organisasi dan evaluasi terhadap kinerja serta hubungan

antara variabel evaluasi kinerja dengan hasil karir digunakan analisis korelasi. Peneliti juga melakukan pengujian tambahan untuk mengetahui apakah data yang diuji memiliki varian yang sama dengan menggunakan alat uji *Levene's Test*.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pengumpulan Data

Keseluruhan kuesioner yang dikirim kepada responden sebanyak 240 eksemplar untuk auditor dan 240 eksemplar untuk supervisor. Jumlah kuesioner yang diterima kembali sebanyak 84 eksemplar kuesioner dari auditor dan 78 eksemplar dari supervisor atau dengan *respon rate* kuesioner auditor sebanyak 35% dan *respon rate* kuesioner supervisor sebesar 32%. Dari kuesioner yang kembali, yang dapat diolah dan dianalisis dari kuesioner auditor sebanyak 70 (83%) dan dari supervisor 70 (89%). Sebagian besar kuesioner yang tidak dapat diolah disebabkan karena adanya pengendalian variabel gender yang dibatasi pada umur dan jabatan responden, sementara umur dan jabatan responden sangat bervariasi. Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

	Auditor	Supervisor
Kuesioner yang dikirim	240 eks	240 eks
Kuesioner yang kembali	84 eks	78 eks
Kuesioner yang tidak kembali	156 eks	162 eks
Kuesioner yang dapat dianalisis	70 eks	70 eks
Kuesioner yang tidak dapat dianalisis	14 eks	8 eks
Tingkat pengembalian kuesioner	35 %	32 %

Statistik deskriptif semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Gender	Rata-rata	Standar Deviasi	Batas Bawah Batas Atas
Pengalaman Organisasi	Wanita	78.24	9.34	56.00-95.00
	Pria	78.72	10.09	63.00-97.00
	Total	78.49	9.67	56.00-97.00
Evaluasi Kinerja	Wanita	14.71	3.42	6.00-20.00
	Pria	15.06	3.33	9.00-19.00
	Total	14.88	3.36	6.00-20.00
Hasil Karir	Wanita	49.71	8.98	29.00-70.00
	Pria	52.25	8.03	34.00-64.00
	Total	51.01	8.54	29.00-70.00

UJI HIPOTESIS

Pengujian terhadap data yang diperoleh dilakukan dengan alat analisis ANOVA untuk menguji hipotesis 1 sampai hipotesis 3 dan analisis korelasi untuk menguji hipotesis 4 dan hipotesis 5. Peneliti juga melakukan pengujian tambahan untuk mengetahui apakah data yang diolah memiliki varian yang sama. Jika data yang diolah memiliki varian yang tidak sama kemudian dilanjutkan dengan pengujian statistik non-parametrik yaitu uji *Mann-Whitney U*.

Level confidence pada penelitian ini adalah 95% dengan level toleransi kesalahan adalah 5%. Kesimpulan hasil penelitian diarahkan pada nilai p (*p-value*). Bila nilai p lebih besar dari batas toleransi 5% berarti hasil analisis menolak hipotesis alternatif yang diuji dan bila nilai p lebih kecil dari batas toleransi 5% maka hasil analisis penelitian gagal menolak hipotesis alternatif yang diuji. Hasil dari pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil uji ANOVA dan Uji Levene's

Variabel dan Aspek	Uji ANOVA Nilai-p	Uji Levene's Nilai-p
Pengalaman Organisasi	0.835	0.343
Hubungan dengan Pimpinan	0.961	0.059
Otonomi pekerjaan	0.436	0.708
Penerimaan	0.010	0.226
Dukungan Supervisor	0.821	0.255
Strategi Karir	0.729	0.655
Evaluasi kinerja	0.667	0.991
Hasil karir	0.215	0.951
Prospek karir	0.093	0.647
Kepuasan karir	0.002	0.750

Variabel dan aspek

Karena hasil uji Levene's menunjukkan bahwa data yang diuji memiliki varian yang sama maka tidak dilanjutkan dengan uji statistik non-parametrik. Dari pengujian korelasi diperoleh hasil bahwa korelasi variabel pengalaman organisasi dengan variabel evaluasi terhadap kinerja memiliki *p-value* sebesar 0.00. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara dua variabel tersebut signifikan. Nilai *p* dari uji korelasi antara variabel evaluasi terhadap kinerja dan variabel hasil karir sebesar 0.00. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan diantara dua variabel yang diuji tersebut.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gender terhadap pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja dan hasil karir seorang auditor pada kantor akuntan publik serta mengetahui hubungan variabel pengalaman organisasi dengan variabel evaluasi terhadap kinerja dan hubungan variabel evaluasi terhadap kinerja dengan variabel hasil karir. Penelitian ini merupakan penelitian yang dimodifikasi dari penelitian Greenhouse, et al. (1990) yang meneliti pengaruh ras terhadap pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja dan hasil karir dalam suatu organisasi.

Penelitian ini menggunakan responden auditor dari kantor akuntan yang berukuran besar di Indonesia yang berafiliasi dengan kantor akuntan asing (Big Four) dengan pertimbangan pada kantor akuntan tersebut terdapat jenjang karir yang jelas serta memiliki evaluasi kinerja untuk setiap karyawannya. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan metode survey. Ada tiga variabel dependen yang diteliti yaitu pengalaman organisasi, evaluasi terhadap kinerja dan hasil karir. Ada lima aspek yang diteliti dalam pengalaman organisasi yaitu hubungan dengan

pimpinan, dukungan supervisor, otonomi pekerjaan, penerimaan serta strategi karir. Evaluasi terhadap kinerja menyangkut kemampuan, kerjasama, pengetahuan, serta kualitas kerja bawahan. Hasil karir meliputi dua aspek yang diteliti yaitu kepuasan karir dan prospek karir. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya.

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pengalaman organisasi auditor wanita dan auditor pria. Dari kelima aspek pengalaman organisasi yang diteliti yaitu hubungan dengan pimpinan, dukungan supervisor, otonomi pekerjaan, penerimaan serta strategi karir hanya aspek penerimaan (*acceptance*) yang menunjukkan perbedaan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat penerimaan oleh rekan sekerja pada auditor wanita dibanding auditor pria. Auditor wanita memiliki tingkat penerimaan yang lebih rendah yang ditunjukkan oleh nilai *mean*-nya. Sementara pada empat aspek lain yaitu hubungan dengan pimpinan, dukungan supervisor, otonomi pekerjaan dan strategi karir tidak ada perbedaan yang signifikan diantara auditor wanita dan auditor pria. Pengujian terhadap variabel evaluasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan evaluasi kinerja antara auditor wanita dan auditor pria. Pengujian terhadap variabel hasil karir menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan hasil karir antara auditor wanita dan auditor pria. Dua aspek dari variabel hasil karir yaitu kepuasan karir dan prospek karir. Aspek pertama yaitu prospek karir setelah diuji ternyata menunjukkan tidak ada perbedaan prospek karir antara auditor wanita dibanding dengan auditor pria. Aspek kedua yaitu kepuasan karir menunjukkan adanya perbedaan kepuasan karir antara auditor wanita dengan auditor pria. Meskipun ada perbedaan yang signifikan namun hasil pengujian menolak hipotesis yang diajukan karena ternyata auditor wanita memiliki tingkat kepuasan yang lebih

tinggi dibanding auditor pria. Temuan ini sesuai dengan penelitian Glenn, Taylor dan Wlaver (1977) bahwa ada perbedaan kepuasan kerja diantara pria dan wanita, dan kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibanding pria.

Hasil pengujian hubungan pengalaman organisasi dengan evaluasi terhadap kinerja juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan diantara kedua variabel tersebut. Begitu juga dengan pengujian hubungan antara variabel evaluasi terhadap kinerja dengan variabel hasil karir, keduanya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan.

Penulis mengakui adanya sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini yang mungkin dapat mengurangi kegunaan dari hasil penelitian. Model penelitian ini mungkin masih relatif sederhana dalam menjelaskan pengaruh gender terhadap kemajuan karir seorang auditor sehingga perlu ditambahkan variabel-variabel lain seperti pendidikan dan karakteristik personal juga dengan melihat faktor lain seperti budaya organisasi.

Peneliti tidak mengukur kemampuan pengaruh adanya *non-respons bias* pada penelitian ini. Data yang didapat dari responden yang tidak menjawab kemungkinan berbeda dengan jawaban yang diperoleh dari responden. Yang menjadi kelemahan selanjutnya, metode yang digunakan dalam penentuan sampel dengan *purposive sampling* yang mungkin dapat mengurangi tingkat generalisasi hasil penelitian.

Sedikitnya sampel penelitian yang dianalisis yaitu 70 sampel auditor dan 70 sampel supervisor masih relatif kecil jika dibandingkan dengan populasi akuntan publik secara keseluruhan. Penggunaan metode *mail survey* menimbulkan gangguan pada validitas internal, karena dengan menterjemahkan instrumen terdahulu mungkin saja dapat menimbulkan makna serta pemahaman yang berbeda.

Meskipun adanya keterbatasan yang ada peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah serta mengembangkan literatur akuntansi perilaku. Penelitian masalah gender di bidang akuntansi ini juga diharapkan sebagai alat perbandingan dengan negara-negara lain yang telah lebih dahulu mengangkat isu gender sebagai tema penelitian akuntansi.

Untuk penelitian-penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan dengan memperbaiki keterbatasan-keterbatasan yang telah dikemukakan di atas, bahkan mungkin ditambah variabel-variabel lain yang dapat mengukur kemajuan karir seorang auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahim, A. 1998. Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Akuntan Pendidik. *Thesis* (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Anderson, C., E.N. Johnson & P.M.J. Reckers. 1994. Perceived Effects of Gender, Family Structure, and Physical Appearance on Career Progression in Public Accounting : A Research Note *Accounting, Organizational and Society*, Vol. 19. No.6, pp : 483-491.
- Barnes, F, J., L'Heureux-Barret, T and Conway, J. 1991. Impact of gender related job feature on the accurate evaluation of performance information. *Organizational Behavior & Human Decision Process*, (Feb.) pp. 23-25.
- Billings, R.S., & Wroten, S.P. 1978. Use of path analysis in industrial/ organizational psychology: criticisms and suggestions. *Journal of Applied Psychology*, 63, 677-688.
- Carrol, J. S. & T. Henry. 1977. *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons Inc. USA.
- Collins, K. 1993. Stress and Departure From The Public Accounting Profession : A

- Study of Gender Differences. *Accounting Horizons* 7 (March) : 29-38
- Eric N. Johnson, Steven E., Kaplan and Philip M.J., Reckers. 1998. An Examination of Potential Gender – Based Differences in Audit Manager’s Performance Evaluation Judgement. *Behavioral Research in Accounting*, 10, pp : 47-75
- Fakih, M. 1999. *Gender dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ferris, K. R. 1981. A test of the expectancy theory of motivation in an accounting environment. *The Accounting Review*. July (53) 3 ; 605-615.
- _____, and Larcker, David F. 1983. “Explanatory Variable of Auditor Performance in a Large Public Accounting Firm”. *Accounting, Organizations and Society*, pp : 1-11
- Gould, S. & Penley, I. E. 1984. Career strategies and salary profession : a study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 244-265.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. 1990. “Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes”, *Academy of Management Journal*, Vol. 22, (1), pp : 64-86.
- Groshen, E. 1995. The structure of the female/male wage differential. *Journal of Human Resources*, Vol. 26 No. 3 (Summer) : 457-472
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1976. Motivation Through the Design of Work : Test of Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 ; 250-279.
- Harlan, A., & Weiss, C.L. 1982. Sex differences in factors affecting managerial career advancement. *Women in The Workplace* : 59-100
- Hayes, Robert, D., & Hollman, Kenneth, W. 1996. Managing diversity : accounting firms and female employees. *The CPA Journal*, May : 36-39.
- Hooks, M., 1992. Gender effect and labor supply in public accounting: an agenda of research issues, *Accounting, Organizations and Society*, 17 (April/May).
- Hooks, K., and S., Cheramy. 1994. Facts and myths about women CPAs. *Journal of Accountancy*, (October) : 79-86.
- Ilgen, D.R., & Youtz, M.A. 1986. Factor affecting the evaluations and development of minorities in organizations. *Research in Personnel and Human Resource Management: A Research annual* : 307-337..
- James, L.R., & Brett, J.M. 1984. Mediators, moderators and test for mediation. *Journal of Applied Psychology*. 69 : 307-321.
- Jiambalvo, J. 1979. Performance evaluation and directed job effort: model and analysis in a cpa firm setting. *Journal of Accounting Research*, Autumn, pp : 436-455.
- Kidd, P. M. & M. Shannon. 1996. Does the level of occupational aggregation affects estimates of the gender wage gap? *Industrial & Labour Relation Review*, Vol. 49. No. 2 : 233-243.
- Kanter, R.M., 1979. Differential access to opportunity and power. *Discrimination in Organizations*, pp: 52-68. San Fransisco : Jossey Bass.
- Kirkham, Linda, M. dan Anne Loft. 1993. Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 18 No. 6, pp : 507-558.
- Larkin, Joseph M. “Does gender affect auditor kaps performance?”, *The Women CPA*, Spring, 1990, pp : 20-24.

- Laksmi, A.C. dan N. Indriantoro. 1997. *Persepsi Akuntan Publik Laki-laki dan Perempuan Terhadap Isu-isu yang berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan*. Makalah dalam Simposium Nasional Akuntansi II.
- Levitin, T., Quinn, R.P., and Stannes, G.L. 1971. "Sex discrimination against the american working women". *American Behavioral Scientist*, (15^o2), pp:238-254.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill International Editions.
- Mai-Dalton, R.R., & Sullivan, J.J. 1981. The effect of manager's sex on the assignment to a challenging or dull task and reason for the choice. *Academy of Management Journal*, 24 : 603-612.
- Maupin, Rebekah, J. & Cheryl, R., Lehman. 1994. Talking Heads : Stereotypes, status, sex-roles and satisfaction of female and male auditors. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19, No. 4/5, pp: 427-437.
- Mobley, W.H. 1982. Supervisor and employee race and sex effect on performance appraisal. *Academy of Management Journal*, 25 : 598-606.
- Olson, C.A., & Becker, B.E. 1983. Sex discrimination in the promotion process, *Industrial and Labor Relation Review*, 36: 624-641.
- Palmer, G., & Kandasami, T. 1997. Gender in management: a sociological perspective. *The International Journal of Accounting and Business Society*. August, Vol. 5, (1), pp : 67-69.
- Samekto, Agus. 1999. Perbedaan kinerja laki-laki dan wanita pada kantor akuntan publik di Surabaya. *Thesis* (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi UGM.
- Sekaran, U. 1992. *Research Methods for Business : A Skill Building Approach. Second Edition*. Jhon Wiley & Sons Inc.
- Schwartz, F.N. 1996. Women in the profession. *Journal of Accountancy*, February : 39-42.
- Sugiyono. 1994. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Stewart, L.P., & Gudykunst, W.B. 1982. Differential factors influencing the hierarchical level and number of promotions of males and females within an organization. *Academy of Management Journal*, 25 : 586-597.
- Stumpf, S.A., & London, M. 1981. Capturing rater policies in evaluating candidates for promotion. *Academy of Management Journal*, 24 : 752-768.
- Terborg, J.R., & Ilgen, D.R. 1975. A theoretical approach in sex discrimination in traditional masculine occupations, *Organizational Behavior and Human Performance*, 13 : 352-376.
- Touliatos, J., Bedian, A.G., Mossholder, K.W., & Barkman A. I. 1984. Job-related perceptions of male and female government industrial, and public accountants. *Social Behavior and Personality*, 12 : 61-68.
- Trapp, M.W., R.H., Hermansen, and D.H., Turner. 1989. Current perceptions of issues related to women in public accounting. *Accounting Horizons*, (March), pp : 71-85.
- Ward, S.P., O.B., Moseley, and D.R. Ward. 1986. The women CPA : a question of job satisfaction, *The Women CPA*, (October), pp : 4-10.
- Wellington, Allison, J. 1991. Changes in the male/female wage gap, 1976-1985. *Journal of Human Resources*, (XXVIII.2), pp : 383-401.