

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Melihat sosok wanita pekerja di dalam sebuah gedung perkantoran bukanlah sebuah fenomena yang asing lagi pada saat ini. Banyak wanita dalam era modern ini tidak hanya menjadi seorang ibu rumah tangga saja, tetapi juga mulai merangkap sebagai seorang wanita karier. Jelasnya bahwa era globalisasi membawa dampak positif bagi dunia karier wanita yaitu dengan meningkatnya jumlah wanita dalam dunia kerja baik di dalam perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintahan. Namun, tetap saja peningkatan tersebut tidak mampu merubahkan dominasi pria dalam dunia kerja. Peran wanita dalam menjalankan karier mereka sering kali terbentur dengan dinding budaya dan kodrat seorang wanita yang menghendaki peranan yang lebih besar sebagai ibu rumah tangga daripada dalam pekerjaan.

Berbicara tentang jenis kelamin, pasti masalah gender yang akan merebak dipermukaan. Banyaknya yang membicarakan tentang masalah perbedaan gender, disatu sisi menuntut persamaan gender, tapi disisi lain pada kenyataannya kita sulit untuk melepaskan diri dari hal tersebut, karena dunia ini hanya terdiri dari dua jenis kelamin saja yaitu pria dan wanita. Tidak heran apabila masalah gender menjadi bahan penelitian yang menarik.

Meningkatnya jumlah wanita yang memasuki dunia kerja dalam beberapa tahun terakhir mempengaruhi manajemen dalam pengelolaan investasi

yang berkaitan dengan gender. Hal ini juga terjadi pada profesi akuntan yang selama ini dianggap sebagai pekerjaan yang didominasi oleh kaum pria (Lehman) yang dikutip oleh Rama, et. al. (1997), yaitu terjadi peningkatan jumlah wanita yang memilih akuntansi akhir-akhir ini. Hasil survei *American Institute of Certified Public Accountant* yang dikutip oleh Samekto (1999), menunjukkan perbandingan bahwa 50 persen lulusan akuntansi adalah wanita.

Secara umum setiap lulusan akuntansi dapat bergabung dalam profesi akunting dan auditing, dan hal ini juga berlaku pada lulusan akuntansi wanita. Penelitian yang dilakukan Collins, Hooks, dan Chermay menunjukkan adanya peningkatan jumlah wanita yang memilih profesi akuntan publik dalam 25 tahun terakhir, mengangkat isu gender dalam profesi ini (Samekto, 1999). Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh perbedaan gender dalam organisasi maupun pekerjaan. Ohlott et al. (1994) mengutip Velsor dan Hughis, menyatakan bahwa perbedaan kesempatan antara wanita dan pria yang berimbang pada perbedaan kesuksesan antara pria dan wanita.

Pengaruh perbedaan gender terhadap motivasi lingkungan kerja dan keinginan berpindah pekerjaan dalam kantor akuntan publik menjadi hal menarik untuk diteliti, mengingat adanya situasi yang penuh dengan tekanan (*pressure*) pada kantor akuntan, seperti adanya gugatan, kualitas kerja yang diharapkan, deadline klien, masa krisis dari pelaporan yang reguler dan lain-lain, serta kompetisi yang tidak terbatas dalam karir pada kantor akuntan (Kuntari, 2001). Selain itu adanya bahwa akuntan publik adalah profesi stereotipe laki-laki dan perilaku stereotipe maskulin merupakan salah satu kunci sukses

dibidang akuntan publik (Samekto, 1999), menimbulkan adanya diskriminasi bagi auditor wanita. Diskriminasi akibat fenomena “*the glass ceiling*” ini menyebabkan adanya keinginan untuk pindah kerja pada auditor wanita kantor akuntan publik lebih besar daripada profesi akunting yang lain. Survei terbaru *American Women’s Society of Certified Publik Accountant’s* (AWSCPA), menunjukkan bahwa 55 persen dari responden meninggalkan pekerjaannya karena mereka menemui adanya hambatan-hambatan tak terlihat (*Invisible barriers*) pada pekerjaannya dan 75 persen dari responden tersebut adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (Abdurrahim, 1999).

Dalam dunia kerja motivasi seseorang sangat penting karena motivasi akan sangat menentukan perilaku kinerja. Bila motivasi seseorang terhadap pekerjaannya positif atau ia menyukai pekerjaannya, maka ia akan cenderung untuk memaksimalkan kinerjanya. Motivasi dari lingkungan kerja merupakan determinan penting bagi kinerja individual. Seseorang akan mengoptimalkan kinerjanya apabila ia termotivasi dari lingkungan kerjanya dan mendapat perlakuan yang adil dari atasannya. Sementara itu, menurut Mobley dalam Suwandi dan Indriantoro (1999), keinginan berpindah pekerjaan merupakan gambaran dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Bila ia merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka ia akan cenderung mencari pekerjaan lain.

Isu mengenai pengaruh gender terhadap motivasi lingkungan kerja dan keinginan berpindah pekerjaan pada para praktisi akuntan diteliti oleh Hunton, Neidermeyer dan Benson Weir (1996). Sampel penelitian tersebut adalah para praktisi akuntan yang bekerja pada departemen keuangan di 145 perusahaan

manufaktur. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh perbedaan gender terhadap motivasi lingkungan kerja dan keinginan berpindah pekerjaan pada para praktisi akuntan pria dan wanita.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hunton, et al. dengan meneliti pengaruh perbedaan gender terhadap motivasi dari lingkungan kerja dan tingkat keinginan berpindah pekerjaan para auditor pada kantor akuntan publik di Surakarta dan Yogyakarta. Pemilihan auditor KAP sebagai subjek didorong dengan adanya penelitian AWSCPA yang menunjukkan bahwa 75% dari 55% responden yang meninggalkan pekerjaannya akibat adanya diskriminasi adalah para wanita yang bekerja di kantor akuntan publik. Selain itu adanya anggapan bahwa profesi akuntan publik adalah profesi stereotipe pria (Samekto, 1999), mendorong peneliti untuk mengetahui sejauh mana perbedaan gender akan mempengaruhi motivasi dan tingkat keinginan berpindah pekerjaan pada auditor wanita kantor akuntan publik.

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas , masalah yang muncul dan akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah perbedaan gender memiliki pengaruh terhadap motivasi lingkungan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta?
2. Apakah perbedaan gender memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah pekerjaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut diatas, dalam penelitian ini juga perlu dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan menguji pengaruh perbedaan gender terhadap motivasi lingkungan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.
2. Penelitian ini akan menguji pengaruh perbedaan gender terhadap keinginan berpindah pekerjaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.

### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empirik adanya pengaruh perbedaan *gender* terhadap motivasi lingkungan kerja dan keinginan berpindah pekerjaan auditor pada kantor akuntan publik di Surakarta dan Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan kepada pihak-pihak yang terkait dengan rekrutmen dan pembinaan auditor, khususnya auditor pada kantor akuntan publik.

### **1.5. SISTEMATIKA PENULISAN**

#### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan landasan teori yang menjadi semacam acuan utama dalam penelitian serta diuraikan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi landasan terbentuknya hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tipe penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukurannya serta analisis data yang digunakan.

**BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh serta hasil pengujian hipotesis. Pembahasan bab ini terdiri dari pelaksanaan penelitian, analisis data, dan hasil penelitian.

**BAB V : Penutup**

Bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta implikasi penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.