

**PENGARUH PENERIMAAN, PERLAKUAN, KOMITMEN DAN
MASA KERJA TERHADAP KARIR AUDITOR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta**



Disusun Oleh :

Nidya Dian Yulianto
B 200 020 110

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini perbedaan laki-laki dan perempuan sudah bukan lagi menjadi masalah yang krusial. Hal itu dapat dilihat dari cepat tidaknya seorang perempuan dipromosikan untuk naik jabatan. Tetapi masih juga terdapat perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kantor pemerintahan dan non pemerintahan maupun Kantor Akuntan Publik (KAP) yang masih membedakan pekerja berdasarkan jenis kelamin.

Bidang akuntansi publik juga merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender (Laksmi dan Indrianto, 1999). Dalam suatu studi yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau di tahun 1980, ditemukan bahwa 41 % dari responden yang mereka teliti, yaitu para akuntan publik perempuan telah meninggalkan karirnya di akuntansi publik karena merasakan adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang telah mempengaruhi karir mereka. Sebaliknya hanya 28% dari responden yang masih dipekerjakan dalam profesi ini yang merasakan adanya diskriminasi. Di Indonesia sendiri masuknya perempuan di pasar kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar, demikian pula dengan kecenderungan semakin banyaknya perempuan karir.

Praktek akuntansi publik telah lama menjadi perhatian dari penelitian-penelitian substansial yang berfokus pada isu-isu mengenai akuntan publik

perempuan (Trapp et al, 1989). Profesi auditor berkembang sejalan dengan perkembangan ekonomi suatu negara. Perkembangan ekonomi tersebut dapat dilihat dari perkembangan pasar modal di negara tersebut. Berdasarkan Indonesia Directory Capital Market (ICMD) 1998, jumlah perusahaan yang terdaftar di bursa efek Jakarta (BEJ) sampai dengan tahun 1997 sebanyak 259 perusahaan sedangkan sampai dengan tahun 2002 jumlah perusahaan yang tercantum di BEJ sebanyak 323 perusahaan.

Profesi auditor berbeda dengan profesi yang lain dan profesi ini merupakan satu-satunya profesi di Indonesia yang mempunyai standar yaitu Standar Profesi Auditor Publik (SPAP) yang dijadikan acuan oleh auditor dalam menjalankan tugas profesionalnya (Trisnawati, 2005). Profesi auditor merupakan salah satu profesi yang tidak terlepas dari masalah gender. Hal ini mengngat adanya kompetensi yang tidak terbatas dalam karir KAP serta adanya *pressure* dalam pekerjaan. Dalam sutau studi yang dilakukan oleh Lehman (1992) menunjukkan bahwa KAP, profesi auditor perempuan yang bekerja pada bidang pajak sebanyak 48%, bidang audit 47%. Dari keseluruhan responden sebagian besar tidak pernah berpindah tempat kerja sejak awal karir mereka. Hal ini karena banyak KAP lain berusaha menghindari dalam menerima auditor perempuan meskipun ada sebagian yang masih merekrutnya dengan alasan bahwa auditor perempuan harus bekerja di lingkungan laki-laki. Auditor perempuan menghadapi kendala bahwa sebagian klien menolak dilayani oleh auditor

perempuan dan adanya pembatasan bagi manajemen bahwa perempuan tidak memungkinkan ditugaskan dilapangan.

Laksmi dan Indrianto (1999) menemukan bahwa adanya perbedaan kesempatan, penerimaan dan komitmen dalam berkarir antara auditor laki-laki dan perempuan, sedangkan untuk perlakuan tidak ada perbedaan antara auditor laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa masih terdapat ketidaksesuaian persepsi antara auditor laki-laki dan auditor perempuan dalam memandang isu-isu yang terkait dengan gender. Hal ini memberikan gambaran bagaimana keadaan sesungguhnya yang dihadapi oleh auditor perempuan pada saat ini.

Trisnawati (2003) menemukan bahwa tidak ada perbedaan *organizational experience* antara auditor laki-laki dan auditor perempuan dan *job discretion met expectation, career support* berpengaruh signifikan pada kinerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa masalah gender pada profesi perlu dilakukan dengan tinjauan yang berbeda dan sebanyak mungkin untuk menggali penyebab diskriminasi pada profesi ini sehingga profesi auditor juga mendapat perhatian pemerintah sebagaimana profesi buruh dan pembantu rumah tangga.

Langan & Omodei (2003) Korman et al (1981) menyatakan bahwa laki-laki mempunyai harapan tinggi dalam keberhasilan pekerjaan daripada perempuan secara umum, faktor perbedaan objektif dan subjektif menentukan keberhasilan karir antara laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggambarkan perbedaan jenis kelamin yang dipandang dapat meningkatkan

karir dan menyajikan teori untuk menetapkan keberhasilan karir laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini dipandang dapat meningkatkan keberhasilan karir orang Australia kira-kira sampai 3000 orang. Informasi ini digunakan untuk manajer dan karyawan untuk mengidentifikasi faktor yang relevan tentang pergantian posisi karir, tekanan dan kepuasan kerja.

Park and Heyes (2003) melaporkan hasil-hasil studi dari sebuah perbedaan studi antara keikutsertaan pria dan perempuan dalam sebuah tingkatan dasar perguruan tinggi pada jurusan akuntansi. Faktor-faktor sebelumnya didapatkan untuk dihubungkan dengan keberhasilan penyelenggaraan pada test akuntansi yang dibandingkan dengan gender, ternyata tidak ada perbedaan yang signifikan untuk test yang berhubungan dengan variabel-variabel yang didapatkan. Para mahasiswa akuntansi pada tahun pertama perguruan tinggi pada sebuah universitas di Los Angeles dipilih untuk studi ini. Data yang dikoleksi dari 312 murid yang diikuti dari sembilan kelas. Kelas-kelas diajar oleh empat instruktur yang berbeda, tetapi keseragaman dari isi diatur oleh koordinator pelajaran. Semua murid menggunakan text (buku pegangan) yang sama (Needles, 1989) dan ditugaskan pekerjaan rumah yang seragam dari buku pegangan. Pada midterm dan ujian terakhir, para murid diminta untuk menjawab pertanyaan berikut : “Bagaimana rasanya kamu telah menyelesaikan test ini? P = poor (buruk), F = fair (baik), A = average (rata-rata), W = well (baik), V = very well (sangat baik). Analisis melalui ttest dengan instrumen psikologi mengungkapkan beberapa perbedaan yang signifikan; para pria melihat diri

mereka sendiri percaya diri, tegas dan berkemampuan, sedangkan para perempuan melihat diri mereka sendiri lebih sensitif untuk dikritik, menganggap sesuatu secara pribadi, dan terorientasi lebih ke dalam hati. Pada tahun-tahun sekarang, sejumlah perempuan yang memasuki profesi akuntansi telah meningkat secara dramatis. Melness dan Sanders (1988) melaporkan bahwa, menurut Institut Sertifikasi Akuntan Publik Amerika, 1986-1987 adalah tahun pertama akademik dengan 50% dari lulusan sarjana akuntansi adalah perempuan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah saat ini peneliti ingin mengetahui pengaruh kinerja, penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor dengan populasi dan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berdomisili di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang terdaftar di Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) tahun 2003.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat topik dengan dengan judul “ PENGARUH PENERIMAAN, PERLAKUAN, KOMITMEN DAN MASA KERJA TERHADAP KARIR AUDITOR “

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan bahwa “apakah penerimaan, perlakuan, komitmen dan masa kerja mempengaruhi karir auditor?”.

C. Pembatasan Masalah

Responden dibatasi pada para akuntan yang bekerja di KAP yang berdomisili di Jawa Tengah dan Yogyakarta yang terdaftar di IAI tahun 2003.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor.

E. MANFAAT PENELITIAN

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Untuk peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan tentang penerimaan, perlakuan dan komitmen dalam karir auditor.
2. Untuk auditor diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengetahui penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan untuk dijadikan sebagai pengembangan teori yang sudah ada.

4. Untuk pembaca diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan wawasan pengetahuan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pemabatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang pemilahan peran laki-laki dan perempuan, peran laki-laki dan perempuan dalam karir, komitmen profesional, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan metode pengumpulan data, variable dan pengukurannya dan analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pengumpulan data, ahsil pengujian data, hasil uji asumsi klasik, serta hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.