

PERBEDAAN PERILAKU ETIS DAN TEKANAN KERJA PERSPEKTIF GENDER DALAM AUDIT *JUDGMENT* LAPORAN KEUANGAN HISTORIS DAN KOMPLEKSITAS TUGAS

Indah Paramitasari Astutik *)

Abstract

The purpose of this research was to examine the differences of auditor's ethic behaviour and work stress when they conducted audit assignment.. The population was Public Accounting Office in Surabaya. This research using questionnaire, from 254 questionnaire which sent, was responded 97 questionnaire and could be analyze was 54 questionnaire. Data analysis used SPSS 12 for examining reliability, validity, and independent samples t-test.

The research's result indicated that there was a significant difference between male auditor and female auditor in the ethic behaviour and work stress. The other research's result indicated that married status, education level, working position, and working time had no significant difference in the ethic behaviour and work stress.

Key word: ethic behaviour, work stress, gender

***) Karyawan di BATAM dan Alumni Unijoyo**

PENDAHULUAN

Salah satu jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik adalah audit atas laporan keuangan sebuah entitas dengan memberikan opini atau pendapatnya atas laporan keuangan tersebut yang didasarkan pada Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Opini tersebut menunjukkan kualitas atas laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan. Kualitas jasa yang dihasilkan oleh profesi akuntan publik diatur dan dikendalikan melalui berbagai standar yang diterbitkan oleh organisasi profesi tersebut yang bernama Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Dengan adanya beberapa standar kualitas yang dihasilkan akan menghasilkan keputusan ekonomi dan non ekonomi yang mendukung pada kemajuan ekonomi. Begitu pula, kemajuan ekonomi mendorong munculnya pelaku bisnis baru sehingga menimbulkan persaingan bisnis yang cukup tajam untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Namun terkadang untuk mencapai tujuan itu, segala upaya dan tindakan dilakukan walaupun pelaku bisnis harus melakukan tindakan-tindakan yang mengabaikan berbagai dimensi moral dan etika bisnis itu sendiri, termasuk profesi akuntansi.

Untuk mengantisipasi hal itu, maka profesionalisme suatu profesi harus dimiliki oleh setiap anggota profesi, yaitu berkeahlian, berpengetahuan dan berkarakter. Profesi akuntan memiliki tanggung jawab lebih kepada publik. Oleh karena itu, aspek moral dan etika merupakan unsur utama yang harus dimiliki oleh seorang akuntan. Dalam menjalankan profesinya, seorang akuntan dihadapkan pada sebuah kondisi dilematis yang

melibatkan pilihan antara pertentangan nilai-nilai etis mereka dan wajib memiliki integritas serta obyektivitas yang tinggi.

Beberapa dekade belakangan ini akuntan publik menjadi pusat perhatian isu terkait dengan nilai-nilai etis dan integritas serta obyektifitas yang tinggi, baik di Indonesia maupun di dunia. Mulai dari kasus likuidasi bank pada tahun 1999, dimana Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) menemukan sembilan dari sepuluh KAP yang melakukan audit terhadap sekitar 36 bank bermasalah ternyata tidak melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar audit sampai kasus *Enron Corporation* yang dinyatakan bangkrut oleh pengadilan Amerika.

Selain nilai-nilai etis dan integritas serta obyektifitas yang tinggi, auditor juga pekerjaan yang penuh dengan kondisi stress karena banyaknya tekanan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, profesi akuntan publik memiliki potensi konflik dan ketidakjelasan peran yang tinggi. Tenggat waktu audit, tuntutan konsentrasi yang tinggi dan tanggungjawab yang besar merupakan beberapa dari sekian banyak hal yang harus dihadapi seorang auditor dalam sebuah penugasan audit. Di dalam melakukan tugas sebagai akuntan, seorang akuntan sering melibatkan *judgment*. Dalam melakukan tugas yang melibatkan *judgment* antara akuntan laki-laki dan akuntan perempuan dimungkinkan tidak sama. Hal ini dikarenakan adanya teori laterisasi. Selain itu, juga kekomplekkan peran wanita yang dirumuskan oleh Menteri Pemberdayaan Wanita yaitu sebagai isteri yang membantu suami, sebagai ibu yang mengasuh anak dan mendidik mereka, sebagai manajer di dalam mengelola rumah tangga, sebagai pekerja di berbagai sektor, dan sebagai anggota organisasi masyarakat (Zulaikha, 2006: 3).

Penelitian ini mengambil *starting point* penelitian yang telah dilakukan oleh Zulaikha (2006) yang membuat kajian eksperimental mengenai pengaruh interaksi *gender* terhadap audit *judgment*. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Zulaikha (2006) dengan menganalisis perbedaan perilaku etis dan tekanan kerja auditor dilihat dari segi gender dalam pelaksanaan tugas audit yang kompleks dan melibatkan *judgment* serta respondennya adalah auditor. Penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh gender terhadap etika telah banyak dilakukan. Sementara untuk tekanan kerja auditor, belum banyak penelitian yang dilakukan di Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah terdapat perbedaan tekanan kerja dan perilaku etis antara laki-laki dan perempuan dalam hal tekanan kerja dalam membuat audit *judgment* pada sebuah penugasan audit eksternal. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi penting terhadap penugasan personel dalam penugasan audit dan pelaksanaan pelatihan di Kantor Akuntan Publik (KAP).

TINJAUAN PUSTAKA

Etika adalah studi tentang tindakan moral atau sistem atau kode berperilaku yang mengikutinya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998: 96) etika memiliki tiga arti, salah satunya adalah nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Perilaku etis penting dalam sebuah masyarakat yang berfungsi sebagai cara

untuk menjaga ketertiban. Pentingnya etika dalam masyarakat membuat nilai-nilai etis yang dijabarkan secara eksplisit dalam sebuah peraturan atau undang-undang. Namun, banyak juga nilai-nilai etis yang tidak dapat dijabarkan dalam sebuah peraturan atau Undang-Undang (UU), karena sifat *judgmental* yang menyertai nilai tersebut, misalnya kejujuran, loyalitas, toleransi, tanggung jawab, keadilan, dan lain-lain. (Purnamasari dan Chrismastuti, 2006: 7).

Menurut Rest (1986) dalam Utami dan Fitri (2006: 5), proses perilaku etis meliputi tahap sebagai berikut:

1. *The person must be able to identify alternative actions and how those alternatives will effect the welfare of interested parties.*
2. *The person must be able to judge which course of action ought to be undertaken in that situation because it is morally right (or fair or just morally good)*
3. *The person must intend to do what is morally right by giving priority to moral value above other personal values*
4. *The person must have sufficient perseverance, ego strenght and implementation skills to be able to follow through on his/her intention to behave morally, to withstand fatigue and flagging will, and to overcome obstacles*

Empat hal tersebut berkaitan dengan *moral perception*, *moral judgement*, *moral intention* dan *moral action*. *Moral perception* dan *moral judgement* berkenaan dengan bagaimana seseorang memikirkan isu-isu etika dan bagaimana kedua hal tersebut menilai pengaruh eksternal dan internal terhadap pengambilan keputusan etis. Dengan demikian *moral perception* dan *moral judgement* berkaitan erat dengan intelektual (akal). Untuk dua hal yang terakhir yaitu *moral intention* dan *moral action* merupakan unsur psikologis dari diri manusia untuk berkehendak berperilaku etis. Dengan kata lain, seseorang yang hanya memiliki *moral perception* dan *moral judgement* saja tidak dijamin untuk mampu berperilaku etis. Oleh karena itu harus diikuti oleh *moral intention* yang kemudian diaktualisasikan menjadi *moral action*.

Etika sebagai ajaran moral pada umumnya tidak tertulis. Namun bagi suatu organisasi profesi (misalnya akuntan, dokter, pengacara), perilaku etis dituangkan dalam aturan tertulis yang disebut kode etik. Kode etik tersebut dibuat untuk dijadikan sebagai aturan tindakan etis bagi para anggota profesi yang bertujuan menjaga reputasi serta kepercayaan masyarakat agar profesi dapat tetap eksis dan *survive*. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebagai organisasi profesi di Indonesia memiliki Kode Etik yang mengikat para anggotanya. Tekanan pekerjaan (*Job-Related Stress*) merupakan fungsi positif dari perbedaan antara permintaan kinerja dari setiap pekerjaan dengan kemampuan kinerja secara individu. Tekanan pekerjaan (*Job-Related Stress*) ini timbul karena meningkatnya stres sebagai akibat dari permintaan pekerjaan secara meningkat melebihi kemampuan kinerja dari pekerja (Kiryanto, 2006: 8). Stress kerja adalah perasaan

tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stressor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. (Bahrul, 2003).

Menurut penelitian Miller, Mur & Cohen (1988) dalam Murtiasri (2006: 2) dinyatakan bahwa profesi auditor merupakan salah satu dari sepuluh profesi yang mengandung tingkat stress tertinggi di Amerika Serikat. Masih dalam Murtiasri (2006: 2), Salah satu sumber dari stress adalah terperangkapnya auditor dalam situasi di mana auditor tidak dapat lepas dari tekanan peran dalam pekerjaan. Teori peran memprediksi bahwa harapan dari orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik kalau harapan ini mengakibatkan tekanan karena mendominasi waktu (*role overload*) dan peran tersebut satu sama lain saling mengganggu (*interference*).

Pengertian *gender* menurut Umar (1995: 45) adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasikan perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi budaya. Pengertian tersebut sejalan dengan kesimpulan yang diambil oleh Etty (2004) yang mendefinisikan *gender* sebagai pembagian peran serta tanggung jawab, baik laki-laki maupun perempuan, yang ditetapkan secara sosial maupun kultural. Dalam masyarakat patriarki, pandangan hidup yang berlaku bersifat seksis, jenis kelamin perempuan ditempatkan dalam posisi subordinat atau bawahan. Sementara jenis kelamin laki-laki sebagai superordinat atau menduduki posisi dominan, sehingga berpengaruh pada isu gender itu sendiri yang pada akhirnya melahirkan *stereotyping* (pelabelan) yaitu perempuan merupakan makhluk lemah, emosional dan bertanggungjawab pada peran domestik saja. Menurut hasil penelitian, konflik peran lebih dirasakan oleh kaum wanita daripada lelaki. Ada beberapa fenomena sebagai hasil proses sosialisasi yang menyebabkan perbedaan tersebut, yaitu sifat permintaan peran, pembagian kerja seksual di dalam rumah yang tidak seimbang, dan majikan memisahkan urusan kerja dan rumah.

Perkembangan emansipasi beberapa dekade ini menyebabkan banyaknya tenaga kerja wanita memasuki dunia kerja, bahkan pada bidang-bidang yang diasosiasikan dengan pekerjaan laki-laki seperti akuntan publik yang umumnya *stereotype* pekerjaan laki-laki (Mulia dan Wijaya, 2005: 633). Sampai tahun 1973, dalam Kantor Akuntan Publik, perempuan hanya menduduki jabatan administrasi saja. Jabatan auditor hanya diperuntukkan bagi laki-laki (Irish, 1973: 128). Namun sejalan dengan berkembangnya emansipasi, pada pertengahan tahun 1980 perempuan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik dan menjabat sebagai auditor berkembang cukup pesat. Hampir 50% lulusan sarjana akuntansi adalah perempuan, dan pada tahun 2004 perempuan telah menempati posisi yang sejajar dengan laki-laki dalam Kantor Akuntan Publik, berikut posisi yang sama dalam penugasan audit (AICPA *Research*, 2004).

Judgment mengacu pada aspek kognitif dalam proses pengambilan keputusan dan mencerminkan perubahan dalam evaluasi, opini atau sikap (Bazerman dalam Suartana, 2005: 955). Auditor diharapkan memiliki *judgment* yang berkualitas untuk memberi keyakinan bahwa penilaian mereka terhadap laporan keuangan adalah benar. Profesi akuntan adalah sebuah profesi yang menuntut adanya kemampuan dalam memproses informasi (secara kognitif) dalam menentukan *judgment* dalam sebuah penugasan audit. Dalam proses pelaksanaan tugas audit dapat ditemukan berbagai variasi kompleksitas tugas yang memerlukan pemrosesan informasi oleh kemampuan kognitif individual (Zulaikha, 2006: 6). Adanya perbedaan peran dan tanggungjawab perempuan dan laki-

laki dari segi *gender* diduga akan membawa perbedaan kinerja pada profesi akuntan publik yang menuntut adanya kemampuan dalam menentukan *judgment* dalam sebuah penugasan audit dimana nantinya dapat ditemukan berbagai kompleksitas tugas yang memerlukan pemrosesan informasi individual.

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang gender, etika dan tekanan kerja dalam lingkup auditor dilakukan oleh beberapa peneliti. Nugrahaningsih (2005) menguji perbedaan perilaku etis auditor di KAP. Hasil penelitiannya menemukan bahwa *gender* tidak menyebabkan perbedaan perilaku etis yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, namun terdapat perilaku etis yang signifikan antara auditor junior dan auditor senior, auditor junior cenderung berperilaku etis lebih baik daripada auditor senior. Muthmainah (2006) meneliti tentang perbedaan orientasi etis antara perempuan dan laki-laki. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat perbedaan orientasi etis antara perempuan dan laki-laki. Zulaikha (2006) meneliti tentang pengaruh interaksi *gender*, kompleksitas tugas dan pengalaman auditor terhadap audit *judgment*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perempuan masih mendominasi peran domestik, dan peran ganda perempuan tidak berpengaruh signifikan dalam pembuatan *judgment*. Kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap keakuratan *judgment*. Murtiasri (2006) melakukan penelitian tentang tekanan peran dalam pekerjaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* mempengaruhi kinerja auditor secara negatif. *Burnout* sendiri didefinisikan sebagai stress secara psikologi sebagai respon negatif dari tekanan pekerjaan. Kiryanto (2006) meneliti tentang desain dan pengaruh sistem kontrol para akuntan yang bekerja di KAP. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa standar berbasis insentif dan tekanan pekerjaan dipengaruhi oleh partisipasi penyusunan standar oleh bawahan. Sedangkan pengaruh dari tiga komponen sistem kontrol ini terhadap kinerja dimoderasi oleh tingkat stress pelaksanaan pekerjaan bawahan

Hipotesa Penelitian

Dengan mengacu pada tinjauan literatur dan penelitian terdahulu, maka hipotesa penelitian ini adalah:

H_{A1}: Terdapat perbedaan tekanan kerja diantara responden perempuan dan laki-laki dalam menyelesaikan tugas yang kompleks untuk pembuatan *judgment* atas laporan keuangan historis.

H_{A2} : Terdapat perbedaan perilaku etis diantara responden perempuan dan laki-laki dalam menyelesaikan tugas yang kompleks untuk pembuatan *judgment* atas laporan keuangan historis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif yang menguji hipotesa dengan membandingkan kelompok yang berbeda, dalam hal ini *gender* (*comparative research*).

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini dibatasi baik dari segi subyek maupun obyek:

1. Subyek penelitian adalah perilaku etis auditor dan tekanan kerja auditor

2. Obyek penelitian ini adalah audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah akuntan yang bekerja pada KAP di Surabaya dan pernah melakukan penugasan audit serta memiliki pengalaman audit minimal selama dua tahun. Sampel yang terkumpul dari 255 kuesioner yang dikirim, yang kembali sebanyak 97 eksemplar dengan tingkat respon sebesar 38%. Dari 97 kuesioner yang kembali, terdapat 54 kuesioner yang dapat diolah dan kemudian dianalisis, jadi tingkat responnya sebesar 21,18%.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif, meliputi hasil rekapitulasi nilai angka dari pertanyaan kuesioner yang dilakukan pada auditor 51 KAP di Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer dari kuisisioner yang dibagikan kepada auditor 51 KAP di Surabaya.

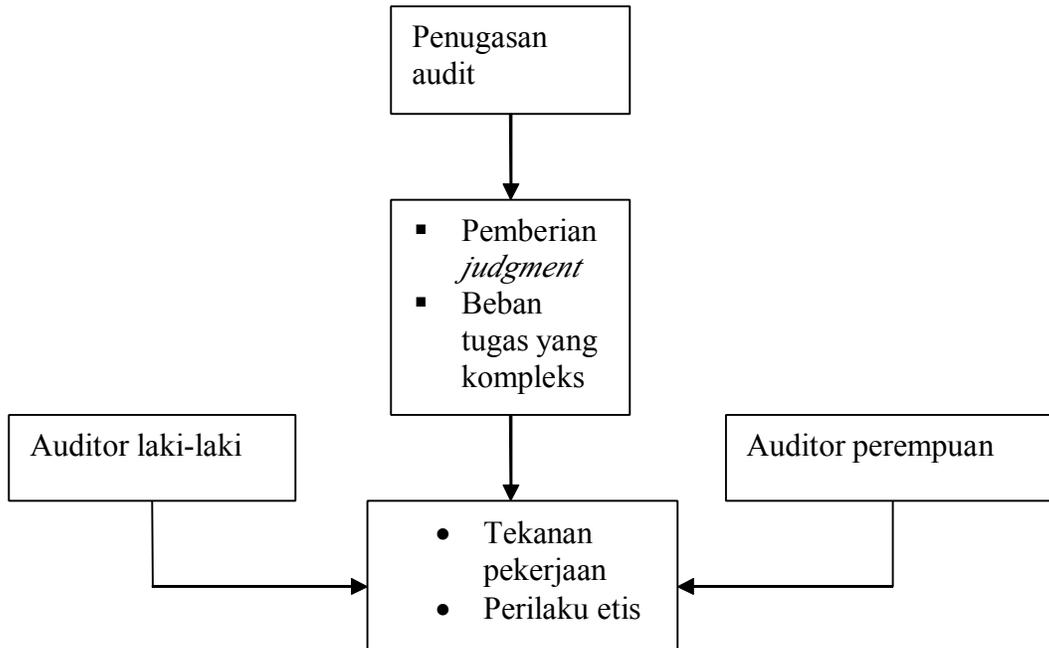
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel bebas yang digunakan adalah gender, sedangkan variabel terikat adalah perilaku etis dan tekanan kerja. Gender diukur dengan menggunakan dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Perilaku etis diukur dengan 10 pertanyaan meliputi penugasan yang kompleks, penawaran tertentu dari klien, pelaksanaan kode etik, tanggung jawab atas laporan keuangan, pasangan dengan profesi yang sama, profesionalisme audit, citra profesi, pelaksanaan audit, penginstruksian tugas, dan penentuan materialitas. Variabel tekanan pekerjaan diukur sebagai jumlah jawaban dari sembilan item dari instrumen asli yang dikembangkan oleh Kiryanto. Instrumen ini telah dimodifikasi supaya *fit* hubungannya dengan penelitian saat ini termasuk penambahan dua item mengenai kompleksitas tugas dan pemberian *judgment*. Untuk perilaku etis dan tekanan kerja pengukurannya dilakukan dengan skala *likert*. Tekanan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 11 pertanyaan meliputi kewenangan untuk melaksanakan tanggung jawab, ketidakjelasan lingkup dan tanggung jawab auditor, penyelesaian beban kerja, kontrol emosi dan konsentrasi, permintaan yang bertentangan, pemahaman penilaian atasan, pemerolehan informasi, harapan pekerjaan, pengaruh jumlah pekerja, permasalahan dengan keluarga, dan prioritas antara keluarga dengan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini berupa uji beda dengan alat uji *independent samples t-test*. Sebelum dilakukan uji beda, maka dilakukan uji validitas dan

reliabilitas. Adapun untuk kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Dari 10 item pertanyaan terkait dengan perilaku etis terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu item pertanyaan nomor 2 berupa penawaran tertentu dari klien dan 4 berupa tanggung jawab atas laporma keuangan. Untuk pertanyaan terkait dengan tekanan kerja terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu item pertanyaan nomor 6 berupa pemahaman penilaian atasan. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan variabel perilaku etis dan tekanan kerja adalah reliabel. Ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* untuk perilaku etis sebesar 0,708 dan tekanan kerja sebesar 0,927.

Hasil uji beda perilaku etis dan tekanan kerja perspektif gender dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Beda Perilaku Etis dan Tekanan Kerja Perspektif Gender dalam Audit *Judgment* Laporan Keuangan Historis dan Kompleksitas Tugas

		Mean	<i>Levene's test</i>		<i>t-Test</i>	
			F	Sig	t	Sig
Perilaku Etis	Laki-laki	1,1625	7,086	0,010	4,373	0,000
	Perempuan	1,5521				
Tekanan Kerja	Laki-laki	1,4700	0,433	0,513	3,988	0,000
	Perempuan	2,0958				

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan pada tabel 1 tersebut dapat dilihat pada perilaku etis nilai t-Test sebesar 4,373 dan signifikan pada 0,000. Ini menunjukkan terdapat perbedaan perilaku etis antara laki-laki dan perempuan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Nilai rata-rata perilaku etis perempuan sebesar 1,5521 lebih tinggi daripada nilai rata-rata laki-laki sebesar 1,1625. Ini mengindikasikan perempuan cenderung berperilaku etis dibanding laki-laki. Ini dikarenakan perempuan cenderung mempunyai perasaan yang kuat sehubungan dengan masalah-masalah etis dibanding laki-laki. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2005) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan perilaku etis antara laki-laki dan perempuan, tetapi penelitian ini mendukung penelitian Mutmainah (2006). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa walaupun auditor perempuan sedang berada dalam situasi kompleks-tugas audit yang banyak dan tuntutan peran dominasi mereka di rumah, namun tidak mempengaruhi keputusan mereka dalam memberikan pertimbangan audit sesuai realitas di lapangan. Dengan kata lain, peran ganda perempuan tidak berpengaruh pada kemampuannya untuk bertindak secara profesional.

Pada tekanan kerja nilai t-Test sebesar 3,988 dan signifikansi pada 0,000. Ini menunjukkan terdapat perbedaan tekanan kerja antara laki-laki dan perempuan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Nilai rata-rata tekanan kerja perempuan sebesar 2,0958 lebih tinggi daripada nilai rata laki-laki sebesar 1,40700. Ini dikarenakan perempuan lebih mudah merasa tertekan dengan adanya beban kerja yang sangat tinggi dan menuntut adanya tanggungjawab yang tinggi pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hardyastuti (2001) yang mengatakan bahwa perempuan merasakan konflik peran yang lebih tinggi daripada laki-laki, karena sifat permintaan peran mereka adalah serentak sehingga mereka membawa nilai-nilai tersebut dalam dunia kerja serta Etty (2004) yang menyatakan bahwa perempuan lebih rapuh secara emosional daripada laki-laki sehingga mereka cenderung lebih mudah terdistorsi oleh tekanan-tekanan yang berasal dari luar. Laki-laki, dari sudut pandang *gender* lebih dominan sebagai pencari nafkah keluarga, tuntutan peran mereka tidak serentak. Secara sosial budaya, mereka dituntut untuk membentuk pribadi yang kuat secara emosional sehingga mereka lebih stabil dalam menghadapi tekanan dunia kerja.

Selain hasil penelitian tersebut, penelitian ini juga adanya temuan lain terkait dengan perbedaan perilaku etis dan tekanan kerja perspektif status perkawinan, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama bekerja dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Adapun hasil uji beda perilaku etis dan tekanan kerja perspektif status perkawinan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Beda Perilaku Etis dan Tekanan Kerja Perspektif Status Perkawinan dalam Audit *Judgment* Laporan Keuangan Historis dan Kompleksitas Tugas

		Mean	<i>Levene's test</i>		<i>t-Test</i>	
			F	Sig	t	Sig
Perilaku Etis	Sudah menikah	1,2955	6,567	0,013	0,982	0,331

	Belum menikah	1,3988				
Tekanan Kerja	Sudah menikah	1,8182	2,140	0,150	0,995	0,325
	Belum menikah	1,6381				

Sumber : data primer, diolah

Mengacu pada tabel 2 tersebut dapat dilihat pada perilaku etis nilai t-Test sebesar 0,982 dan signifikan pada 0,331. Ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan perilaku etis pada status perkawinan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Ini dikarenakan perilaku etis auditor tidak dipengaruhi oleh status mereka sudah menikah atau tidak, hal tersebut tergantung pada pemrosesan suatu tindakan atas keputusan individual masing-masing auditor. Pada tekanan kerja nilai t-Test sebesar 0,995 dan signifikansi pada 0,325 juga menunjukkan tidak terdapat perbedaan tekanan kerja pada status perkawinan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Ini dikarenakan kompleksitas tugas yang sama akan memberikan dampak yang sama pula bagi auditor, status menikah atau belum menikah tidak mempengaruhi cara mereka menghadapi tekanan tersebut.

Pada hasil uji beda perilaku etis dan tekanan kerja perspektif tingkat pendidikan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Beda Perilaku Etis dan Tekanan Kerja Perspektif Tingkat Pendidikan dalam Audit *Judgment* Laporan Keuangan Historis dan Kompleksitas Tugas

		Mean	<i>Levene's test</i>		<i>t-Test</i>	
			F	Sig	t	Sig
Perilaku Etis	D3 dan D1	1,3690	0,661	0,420	1,224	0,226
	S2,S3 dan lainnya	1,2188				
Tekanan Kerja	D3 dan D1	1,8143	5,334	0,025	1,415	0,163
	S2,S3 dan lainnya	1,5167				

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan pada tabel 3 tersebut dapat dilihat pada perilaku etis nilai t-Test sebesar 1,224 dan signifikan pada 0,226. Ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan perilaku etis pada tingkat pendidikan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Pada tekanan kerja nilai t-Test sebesar 1,415 dan signifikan pada 0,163 juga menunjukkan tidak terdapat perbedaan tekanan kerja pada tingkat pendidikan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Ini dikarenakan pekerjaan membentuk perilaku dan respon yang sama dalam lingkungan yang sama, sehingga auditor yang memiliki latar pendidikan D3 dan S1 dengan auditor yang

memiliki latar pendidikan S2,S3 dan pendidikan profesi akan menunjukkan prioritas etis serta respon terhadap kompleksitas tugas yang sama pula.

Hasil uji beda perilaku etis dan tekanan kerja perspektif jabatan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Beda Perilaku Etis dan Tekanan Kerja Perspektif Jabatan dalam Audit *Judgment* Laporan Keuangan Historis dan Kompleksitas Tugas

		Mean	<i>Levene's test</i>		<i>t-Test</i>	
			F	Sig	t	Sig
Perilaku Etis	Auditor junior	1,4779	4.712	0.035	1.929	0.059
	Auditor senior, manajer dan partner	1,2703				
Tekanan Kerja	Auditor junior	1,7647	0.517	0.475	0.126	0,900
	Auditor senior, manajer dan partner	1,7405				

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan pada tabel 4 tersebut dapat dilihat pada perilaku etis nilai t-Test sebesar 1,929 dan signifikan pada 0,059. Ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan perilaku etis pada jabatan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Ini dikarenakan secara khusus perilaku etis lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor individual. Pada tekanan kerja nilai t-Test sebesar 0,126 dan signifikan pada 0,900 juga menunjukkan tidak terdapat perbedaan tekanan kerja pada jabatan dalam

audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Ini dikarenakan adanya sistem pendampingan dalam setiap pelaksanaan audit eksternal (auditor junior didampingi oleh auditor senior) sehingga beban tugas yang dialami auditor junior terbantu dengan adanya pendampingan dari auditor senior.

Pada hasil uji beda perilaku etis dan tekanan kerja perspektif lama bekerja dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas dapat dilihat pada tabel 5. berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Beda Perilaku Etis dan Tekanan Kerja Perspektif Lama Bekerja dalam Audit *Judgment* Laporan Keuangan Historis dan Kompleksitas Tugas

		Mean	<i>Levene's test</i>		<i>t-Test</i>	
			F	Sig	t	Sig
Perilaku Etis	Pengalaman = 3th	1,4152	5,008	0,030	1,635	0,108
	Pengalaman >3th	1,2500				
Tekanan Kerja	Pengalaman = 3th	1,8214	5,307	0,025	0,859	0,394
	Pengalaman >3th	1,6692				

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan pada tabel 5 tersebut dapat dilihat pada perilaku etis nilai t-Test sebesar 1,635 dan signifikan pada 0,108. Ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan perilaku etis pada lama bekerja dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Pada tekanan kerja nilai t-Test sebesar 0,859 dan signifikan pada 0,394 juga menunjukkan tidak terdapat perbedaan tekanan kerja pada lama bekerja dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Ini dikarenakan rentang pengalaman responden dalam penelitian ini tidak jauh berbeda, yaitu dibagi dalam dua kelompok, sama dengan tiga tahun atau lebih dari tiga tahun, sehingga respon yang diberikan tidak jauh berbeda antara kelompok responden tersebut.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini adalah terdapat perbedaan perilaku etis dan tekanan kerja diantara auditor laki-laki dan perempuan dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas. Untuk temuan lainnya, dalam hal status perkawinan, pendidikan, jabatan dan lama bekerja tidak terdapat perbedaan perilaku etis dan tekanan kerja dalam audit *judgment* laporan keuangan historis dan kompleksitas tugas.

Keterbatasan

Ada beberapa keterbatasan penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan ketidakakuratan penelitian ini. Pertama, jangka waktu pengembalian kuesioner sangat singkat yaitu hanya dua minggu sehingga tingkat pengembalian kuesioner rendah. Kedua, hasil penelitian hanya dapat dijadikan analisis pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dalam wilayah yang berbeda. Dengan kata lain, hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada wilayah Surabaya saja.

Saran

untuk penelitian selanjutnya adalah menambah jangka waktu pengembalian kuesioner dan memperluas area survey atau mencoba diluar wilayah Surabaya. Selain itu, perlu dilakukan penelitian selanjutnya terkait dengan mentoring dan nilai-nilai etika dalam pengauditan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almer Elizabeth Dreike, 2004. *“The Executive Summary”, AICPA Work / Life and women’s initiatives, survey of professionals in public accounting, New York.*
- Bahrul Ilmi, 2003. “ Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Stress”. Master Theses JIPTUNAIR.
- Etty Maria, 2004. “Perempuan : Memutus Mata Rantai Asimetri”. Duta Prima, Jakarta.
- Ghozali Imam, 2003.” Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi 3”. BP-UNDIP, Semarang.
- Hardyastuti Suhatmini, 2001. “Pengurangan Konflik Peran Kerja dan Peran Keluarga : Siapa Pelakunya?”. e-psikologi.com.
- Herliansyah Yudhi, Meifida Ilyas, 2006. “Pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan dalam Auditor Judgment”. Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus.
- Jumali Salman, 2006. “ Hubungan Komponen SPM (*Quality Goal, Quality Feedback dan Quality Incentive*) terhadap Kinerja Kualitas dan Konsekuensi terhadap Kinerja Keuangan”. Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus.
- Indriantoro Nur, Bambang Supomo, 2002. “Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen”. BPFE – Yogyakarta, Juni.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2001. Standar Profesional Akuntan Publik. Penerbit Salemba Empat.
- Irish Ronald, 1973. “ *Auditing, fourth edition, Incorporating 1972 Supplement*”. *The Law Book Company Limited, Australia.*
- Nugrahani, Tri Siwi, 2005, Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran, dan Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran, Simposium Riset Ekonomi II, Surabaya.

Purnamasari Vena dan Agnes Advensia Chrismastuti, 2006. "Dampak Reinforcement Contingency terhadap Hubungan Sifat Machiavellian dan Perkembangan Moral", *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus*.

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1998. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Kiryanto, 2006." *Desain dan Pengaruh Sistem Kontrol : Pengujian Model Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung*". *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus*.

Koroy, Tri Ramayana, 2005. " *Pengaruh Preferensi Klien dan Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor* ". *Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, September*.

Martadi Sri Suanta, 2006." *Persepsi Akuntan, Mahasiswa Akuntansi dan Karyawan bagian Akuntansi dipandang dari segi Gender terhadap Etika Bisnis dan Etika Profesi, Studi di Wilayah Surakarta*". *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus*

Mulia, Teodora Winda dan Indra Wijaya Kusuma, 2005. " *Pengujian Hambatan yang Dirasakan Terasuh dalam Hubungan Pementoran pada Kantor Akuntan Publik*". *Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, September*

Mulyadi, 2002, " *Auditing, edisi VI* ", Salemba Empat, Maret.

Murtiasri Eka, 2006. " *Antiseden dan Konsekuensi burnout pada Auditor : Pengembangan terhadap Role Stress Model*". *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus*.

Muthmainah, Siti, 2006. "Studi Tentang Perbedaan Evaluasi Etis, Intensi Etis (*ethical Intention*) dan Orientasi Etis Dilihat dari Gender dan Disiplin Ilmu: Potensi Rekrutmen Staf Profesional Pada Kantor Akuntan Publik". *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus*

Nugrahaningsih, Putri, 2005. " Analisis Perilaku Etis Auditor di KAP dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual : *Locus of Control*, lama pengalaman kerja, Gender dan *Equity Sensitivity*) ". *Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, September.*

Suartana I Wayan, 2005. "Model Framing Dan Believe Adjustment Dalam Menjelaskan Bias Pengambilan Keputusan Pengauditan". *Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, September.*

Tikollah, M Ridwan, Iwan Triuwono, Unti Ludigdo, 2006. " Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar provinsi Sulawesi Selatan)". *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus*

Trisnaningsih Sri, Sri Iswati 2003, " Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender, Studi Empiris pada KAP Jawa Timur ", *Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya, Oktober.*

Umar, Nasaruddin. 1999. " Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al Quran ".
Paramadina, Jakarta

Utami Wiwik, Fitri Indriawati, 2006. " Muatan Etika dalam Pengajaran Akuntansi Keuangan dan Dampaknya terhadap Persepsi Etika Mahasiswa : Studi Eksperimen Semu". *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus*

Widyastuti, Reni Dwi, 2003, Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender, Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya.

Zamralita Dra, Dra Ninawati,MM, 2003. "Hubungan Tingkat Stress Kerja Dengan Efektivitas Pengambilan Keputusan Pada Manajer, Webmaster@psikologi-untar.com

Zulaikha, 2006. " Pengaruh Interaksi Gender, Kompleksitas Tugas dan Pengalaman Auditor terhadap Audit Judgment ". Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, Agustus

www.gatra_online.com

<http://www.labora.ac.id/?buka=jurbisutama&id=5>

<http://www.duniaesai.com>