

The Impact of Role Overload, Inter-role Conflict, and Coping Behavior: An Examination of Gender Differences in Academic Accountants

Sandy Arief¹

Graduate Student of Accounting, Gadjah Mada University (UGM)

Email: sandy_arief@yahoo.com

Indah Anisykurlillah

Department of Accounting, Semarang State University (UNNES)

Email: indah_anis@yahoo.com

¹ Graduate Student of Accounting, Master of Science-Gadjah Mada University (UGM)

Abstract

One of the most striking phenomena in recent years has been the increasing proportion of women in the labor force, enabling women in many fields to use their potential and to achieve economic independence. This phenomenon raises the gender issues, in particular job promotion, compensation, and professional responsibility. Therefore, the gender structure analysis becomes more and more important to society and economic development. Accounting research lacks the study of gender issues. It is important to understand the career advancement prospects from gender standpoint. This study examines the impact of gender on role overload, inter-role conflict, and coping behavior. The study also considers factors associated with gender perspectives to build role of academic accountant in workplace. Hypotheses are developed and tested through a survey study among 53 academic accountants in Semarang public universities. Our results show that there are no significant gender differences in role overload, inter-role conflict, and coping behavior; however, women are perceived to have more favorable chances to use reactive coping behavior than men. This is consistent with prior research (Reed et al., 1994) which suggests that women accountants expressing preferences with closely associated actual behavior. We found that coping behavior play an important role in determining the appropriate solution strategy to overcome role overload and inter-role conflict by concerning the re-definitive and accommodative approach. In addition, we found that attribution value of individual behavior align with the attribution theory generally, which is needed to verify the cause and effect relationship of individual behavior. This finding consistent with literature (Gibson, 1994) which describes three factors in attribution determinant, they are: consensus, distinctiveness, and consistency. Overall, the paper contributes to the extant literature on behavioral accounting by providing empirical evidence in terms of the effectiveness of human resources management in higher educational institutions. Further, in gender issue, this study complements prior research to explore the preventive steps in discrimination perception among academic accountants in workplace. Suggestions regarding areas for future research are offered, and implications for practitioners are identified.

Keywords: gender perspective, role overload, inter-role conflict, coping behavior.

PENDAHULUAN

Profesi bidang akuntansi, pada awalnya berkembang sebagai profesi yang tidak mendasarkan pada perbedaan gender (Reed *et. al.*, 1994). Kondisi angkatan kerja di Indonesia menunjukkan kecenderungan peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita, yang pada tahun 1999 sebesar 67,22% meningkat menjadi 67,76% pada tahun 2000 (BPS 2000). Hal ini terjadi sejak tahun 80-an karena rasio jenis kelamin penduduk dibawah 100, yang berarti proporsi perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

Alter (1991) menyatakan pada 1977, 28% lulusan program akuntansi di Amerika Serikat adalah perempuan, dan pada 1991 sekitar 50% akuntan baru juga adalah perempuan. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan pada 1996, mengungkapkan 25% pemegang sertifikat akuntan publik di Amerika Serikat adalah perempuan (Robert, 1996 dalam Santosa, 2001). Kondisi di Indonesia berdasarkan Direktori KAP per 30 September 2001 menunjukkan bahwa dari 811 akuntan publik, perempuan hanya berjumlah 106 orang (13,07%).

Keterlibatan yang intensif perempuan dalam profesi akuntan telah menaikkan isu *gender* dalam karier, termasuk kompensasi, tanggung jawab profesional, perpindahan pegawai, dan promosi (Santosa, 2001). Perkembangan lebih lanjut memperlihatkan, profesi akuntan telah berubah mendasarkan pada perbedaan *gender* (didominasi oleh satu jenis kelamin) dan menghalangi integrasi laki-laki dan perempuan secara berlanjut (Lehman, 1992). Isu ketidakadilan *gender* yang merambah bidang akuntansi merupakan masalah yang tidak lepas dari diskriminasi *gender*. Sejarah menunjukkan perjuangan perempuan mengatasi penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminatif, dan adanya konflik rumah tangga dengan karir (Rhode *et. al.*, 1977). Berbagai penelitian menunjukkan adanya diskriminasi perempuan dalam organisasi diantaranya perbedaan kompensasi (Pfeffer, 1990), perbedaan gaji yang diterima, perbedaan prospek promosi jabatan dan perbedaan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja (Reed *et. al.*, 1994).

Gregson (1992) mengungkapkan pada tahun 1986, perempuan menempati 17% dari seluruh posisi manajerial pada kantor akuntan publik di Amerika Serikat, namun hanya 157 perempuan yang menjadi *partner* dari kantor tersebut. Survei pada 1994 menunjukkan bahwa gaji yang diterima akuntan perempuan hanya sebesar 72% dari gaji yang diterima akuntan laki-laki (Lehman, 1990). Bullen dan Martin (1987) dalam Primawati (2001) mengungkapkan bahwa staf akuntan perempuan tidak puas akibat tekanan dan kurang peluang untuk mendapat promosi jabatan.

Lehman (1992) menyatakan bahwa struktur sosial telah memberikan status *gender* sebuah peran yang realistis, mendasar, dan tak terelakkan. Perempuan sejak dulu secara sosial dianggap sebagai pengurus utama rumah tangga. Hal ini yang mengakibatkan mereka mengalami hal lebih sulit dibanding laki-laki, untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara keluarga dan profesi, serta kemungkinan lebih besar mengalami tekanan peran internal (Parent *et. al.*, 1989). Perempuan dan laki-laki, masing-masing menghadapi dilema sosial dan organisasi yang berbeda dalam lingkungan yang kompleks termasuk bidang akuntansi.

Tiap laki-laki dan perempuan dalam keseharian, dihadapkan pada sejumlah permintaan yang unik dari tempat kerja, rumah, dan komunitas yang secara bersama-sama memerlukan waktu dan tenaga. Sejumlah individu tidak mampu mengembangkan cara yang sesuai untuk mengatasi konflik peran yang timbul, khususnya bagi perempuan, antara keluarga dan karir (Reed *et. al.*, 1994 dan Ardiansah, 2003). Tekanan tersebut ketika tidak mampu diatasi mengakibatkan individu mengabaikan komitmen yang pernah dibuat maka perpindahan kerja akan terjadi. Riset yang

dilakukan Reed *et. al.* (1994) dan Ardiansah (2003) menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin memberikan peran yang berbeda antara akuntan laki-laki dibanding perempuan, sehingga akuntan perempuan cenderung kelebihan beban kerja (*role overload*), sering mengalami konflik antara peran (*interrole conflict*) serta kesulitan merumuskan perilaku penyelesaiannya (*coping behavior*).

Konstruksi gender terbentuk dari perspektif sosial menempatkan perempuan sebagai pengurus utama rumah tangga, juga sebagai profesional di tempat kerja mengakibatkan berbagai peran yang dilakukan. Mencermati kondisi tersebut, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah apakah terdapat perbedaan kelebihan beban peran dalam lingkungan kerja, terdapat konflik antar peran dan perilaku penyelesaian konflik tersebut berbeda secara signifikan antara akuntan pendidik perempuan dibanding akuntan laki-laki.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran dan perilaku penyelesaian berdasarkan jenis kelamin dan memberikan bukti empiris pengaruh perspektif gender dalam membentuk peran yang diterima akuntan pendidik dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan kerangka penelitian ini maka manfaat yang akan diperoleh dengan mengkaji secara komprehensif isu ini adalah sebagai kajian pengembangan akuntansi keperilakuan, khususnya bukti empiris untuk peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tinggi, dan dapat digunakan sebagai masukan pada aplikasi praktis bagi perguruan tinggi, terkait dengan perilaku akuntan pendidik untuk mengantisipasi diskriminasi peran yang diterima.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN TEORI

Teori Peran

Organisasi sebagai sebuah institusi sosial telah membentuk pandangan terhadap peran yang diterimakan oleh seorang individu. Teori peran (*role theory*) mengungkapkan bahwa peran adalah salah satu bagian yang dimainkan dalam keseluruhan struktur kelompok, merupakan perilaku khusus yang dikarakterkan seseorang individu pada konteks sosial tertentu (Baron dan Greenberg, 1993). Hal tersebut memunculkan sebuah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang melakukan peran dalam konteks sosial, yang disebut peran yang diharapkan (*role expectation*) (Baron dan Greenberg, 1993). Akuntan pendidik sebagai bagian dari profesional bidang akuntansi memerankan sebagai individu karyawan dengan sejumlah karakter dan harapan atas peran tersebut.

Individu yang dalam posisi menerima lebih banyak tuntutan dari yang secara rasional dilakukan akan mengalami kelebihan beban kerja (*role overload*). Keberadaan kelebihan beban kerja diindikasikan akan menimbulkan konflik peran, karena individu dihadapkan pada kondisi tuntutan yang berlainan (Baron dan Greenberg, 1993). Tuntutan berbagai *expectation role* yang saling berlawanan pada satu individu akan menimbulkan konflik antar peran (*interrole conflict*) dalam individu.

Pemahaman Mengenai Gender

Pengertian *gender* menurut Fakih (1999) dalam Primawati (2001) adalah penggolongan gramatikal terhadap kata benda dan kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin-kenetralan. Istilah *gender* dalam studi sosial mengacu pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, tanpa konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (Mandy Mc Donald *et. al.*, 1997 dalam Agus Samekto, 1999). Pemahaman *gender* dalam penelitian ini mengacu pada perbedaan laki-laki dan perempuan yang merupakan bentukan sosial

yang melekat walaupun tidak disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin secara biologis (Yeni, 1999 dalam Primawati, 2001).

Pandangan gender juga dihubungkan dengan maskulinitas dan feminitas. Maskulinitas diidentifikasi sebagai sifat laki-laki, yang superior, keras, kuat, kurang adaptif, dan cenderung mempunyai konotasi positif dalam dunia kerja. Sifat-sifat kepemimpinan merupakan identifikasi maskulinitas. Feminitas merupakan kebalikan dari maskulinitas, yang menganggap sifat perempuan yang lembut, tekun, lebih emosional, sensitif, fleksibel dan *people oriented* (Bowo, 1996 dalam Primawati, 2001; Santosa, 2001).

Fiske dan Steven (1993) dalam Primawati (2001) menyatakan dalam studi sosial diperoleh gambaran umum bahwa cara pandang terhadap perempuan sering dihubungkan dengan sifat perempuan yang emosional, lemah, sangat tergantung, kurang kompetitif, dan kurang yakin. Kenyataan ini menunjukkan bahwa diskriminasi merupakan akibat dari apa yang dilakukan perempuan itu sendiri, karena berperilaku feminim.

Kelebihan Beban Kerja (*Role Overload*) dan Konflik Antar Peran (*Interrole Conflict*)

Tuntutan peran non kerja (*non work demands*) pada dasarnya berasal di luar penggunaan energi dan waktu karyawan, dan mampu mengubah rasa puas secara umum dalam lingkungan kerja (Reed *et. al.*, 1994). Individu diharapkan mampu melakukan berbagai tugas, yang kesemuanya saling sesuai, namun kenyataannya tidak mungkin untuk melengkapinya sesuai batas waktu pelaksanaannya (Luthans, *et. al.*, 1987). Peran yang pada dasarnya di luar pelaksanaan kegiatan organisasi, yang dihubungkan dengan upah termasuk dalam keluarga, seperti peran suami-istri, orang tua, anggota keluarga, peran sosial, pengurus rumah tangga, serta peran individual.

Persepsi individu terhadap kelebihan beban kerja dan konflik antar peran secara spesifik bersifat *gender*. Institusi ekonomi, politik, dan sosial telah membentuk dugaan perilaku yang pasti untuk tiap jenis kelamin, menyebabkan laki-laki dan perempuan mengalami perbedaan beban dan tuntutan apabila diasumsikan terdapat peran baru di luar tempat kerja. Keseimbangan yang terjadi antara beban kerja dan non kerja dapat terancam. Konflik antar peran meningkat karena tekanan yang berasal dari peran kerja dan keluarga, yang dapat mempengaruhi waktu keterlibatan individu (Greehaus dan Beutell, 1985). Sejumlah konflik dapat menghasilkan ketidakpuasan dalam hidup dan peran tersebut pada umumnya, dan menyebabkan stres pada khususnya (Reed, *et. al.*, 1994)

Kelahiran anak pertama ditambah kondisi tekanan kultural seringkali menyebabkan masalah utama bagi perempuan dalam posisi profesional. Kelahiran anak selanjutnya bagi perempuan akan meningkatkan tuntutan atas peran non kerja, mempertinggi konflik, dan menurunkan kepuasan kerja (Cartwright, 1978). Stres individual disebabkan oleh kelebihan beban kerja dan konflik antar peran, lebih intensif untuk perempuan, yang dibatasi oleh budayanya (Hollahan, *et. al.*, 1979). Laki-laki juga menghadapi hambatan berkaitan dengan konflik antara peran kerja dan keluarga, namun mengalami perubahan yang sedikit dalam berbagai peran dan konflik antar peran yang lebih kecil pada (Hollahan, *et. al.*, 1979). Kondisi sosial yang menempatkan perempuan sebagai pengurus utama rumah tangga, memungkinkan akuntan perempuan mengalami kelebihan beban kerja dan konflik antar peran yang lebih besar daripada laki-laki (Reed, *et. al.*, 1994). Lee dan Mowday (1987) juga mengungkapkan bahwa akuntan perempuan mengalami tuntutan peran kerja dan non kerja (*work and non work*

obligation) yang lebih tinggi daripada laki-laki. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat perbedaan kelebihan beban kerja (*role overload*) dan konflik antar peran (*inter role conflict*) antara akuntan pendidik perempuan dibanding akuntan pendidik laki-laki.

Perilaku Penyelesaian (*Coping Behavior*)

Tuntutan yang berbeda pada perempuan (terutama di rumah) diyakini mengakibatkan strategi penyelesaian yang digunakan berbeda. Greehaus dan Buetell (1985) menyarankan bahwa pilihan strategi penyelesaian oleh perempuan berhubungan dengan sikap terhadap jenis kelamin. Hall (1972) dalam Reed, *et. al.* (1994) mengidentifikasi tiga strategi dasar untuk menyelesaikan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran. Pertama, individu dapat membahas dengan pemberi peran, dan mengubah secara eksternal penentuan struktur ekspektasi memperhatikan perilaku yang sesuai (redefinisi struktur peran). Kedua, individu dapat mengubah sikap personal berkaitan dengan peran yang pasti (redefinisi peran personal). Kedua perilaku tersebut merupakan langkah akomodatif ini bermula dari individu dan bersifat proaktif (perilaku peran proaktif) (Reed *et. al.*, 1994). Ketiga, individu dapat memusatkan diri meningkatkan kualitas kinerja perannya, sehingga seluruh tuntutan dapat dipenuhi dan secara sederhana mengabaikan seluruh masalah dan tidak membuat usaha mengelola harapan peran (perilaku peran reaktif). Greehaus dan Buetell (1985) mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan perilaku peran proaktif menghasilkan kepuasan yang lebih daripada strategi peran reaktif. Akuntan perempuan lebih cenderung memakai strategi perilaku penyelesaian yang reaktif dibanding laki-laki yang mengakibatkan perbedaan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja (Reed *et. al.*, 1994). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H₂ : Terdapat perbedaan perilaku penyelesaian (*coping behavior*) antara akuntan pendidik perempuan dibanding akuntan pendidik laki-laki.

METODA PENELITIAN

Prosedur Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah akuntan pendidik, yaitu lulusan strata satu ekonomi bidang akuntansi, dan atau yang memiliki register akuntan (Akt.) yang bekerja sebagai pendidik atau dosen pada perguruan tinggi negeri di Kota Semarang. Jumlah akuntan pendidik tersebut belum diketahui secara pasti jumlah terkini. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan memilih akuntan yang bekerja pada 3 perguruan tinggi negeri yang memiliki jurusan atau program studi akuntansi di kota Semarang yaitu Universitas Diponegoro, Universitas Negeri Semarang dan Politeknik Negeri Semarang. Pemilihan sampel berdasarkan kerangka tiap jurusan atau program studi akuntansi pada perguruan tinggi negeri dipilih minimal 25 orang sehingga jumlah sampel yang diharapkan adalah 75 responden.

Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuisioner, yang disampaikan kepada jurusan atau program studi baik secara *contact person* maupun dikirim melalui pos. Pengumpulan data melalui (*contact person*) dengan menjadikan individu sebagai jaringan untuk menyebarkan kuisioner pada responden yang lain. Pengiriman melalui pos dilakukan jika pada jurusan atau program studi tersebut belum terdapat *contact person*. Kedua

cara dilakukan untuk mengharapkan tingkat kembalian (*respon rate*) kuisisioner yang tinggi (Sekaran, 2006).

Kuisisioner didesain terdiri dua bagian. Bagian pertama, berisi deskripsi responden, merupakan uraian responden secara demografis. Bagian kedua, terdiri dari instrumen pertanyaan yang mengkonstruksi variabel penelitian. Bagian kedua ini berisi pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala Likert (1 sampai 5).

Jenis dan Sumber Data

Data yang akan dianalisis merupakan data primer. Data primer berasal dari jawaban kuisisioner yang dikembalikan oleh para akuntan pendidik yang terpilih sebagai responden.

Pengujian *Nonresponse Bias*

Pengujian *nonresponse bias* digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan respons antara responden yang berpartisipasi dengan mengembalikan kuisisioner sebelum tanggal yang telah ditentukan dibandingkan dengan responden yang tidak berpartisipasi dengan mengembalikan kuisisioner setelah tanggal yang ditetapkan. Perbedaan partisipasi dapat menimbulkan bias jawaban yang dapat menyesatkan hasil pengolahan data. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan yang tidak berpartisipasi dalam mengembalikan jawaban kuisisioner. Partisipasi responden ditentukan dengan memperhatikan tanggal pengembalian jawaban kuisisioner apakah dikembalikan sebelum atau sesudah tanggal yang telah ditentukan dalam surat pengantar. Pengujian dilakukan dengan uji beda (*t-test*) dari jawaban kuisisioner yang diterima sebelum dan sesudah tanggal yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah proses melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sekaran, 2006). Operasionalisasi variabel penelitian menggunakan instrumen yang telah digunakan pada penelitian terdahulu:

Kelebihan Beban Kerja dan Konflik Antar Peran

Dua instrumen dari Hollahan, *et. al.* (1979) digunakan untuk mengukur kelebihan beban kerja dan konflik antar peran. Instrumen kelebihan beban kerja terdiri 11 pertanyaan, yang didesain untuk mengungkap beban yang sering terjadi sepanjang waktu. Beban tersebut menjelaskan selama rentang waktu kerja termasuk beban atas peran sebagai akuntan, suami atau istri, orang tua, anggota keluarga, peran sosial, peran individual. Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan respon dari kebutuhan akan peran (1- punya banyak waktu sampai 5-tidak ada waktu). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin terjadi kelebihan beban kerja.

Instrumen kedua, mengukur intensitas konflik antar peran yang dapat terjadi antara peran dalam akuntan dan peran personal sebagai keluarga, peran sosial serta peran individual. Akuntan diberikan 8 pertanyaan untuk mengindikasikan kemungkinan terjadinya konflik internal antar peran, yang dihasilkan jika mereka dihadapkan pada situasi yang sama. Skala yang digunakan untuk mengukur intensitas konflik seperti yang digunakan oleh Hollahan, *et. al.* (1979). Rentang respon diberikan 1-tidak ada konflik sampai 5-sering terjadi konflik. Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin terjadi konflik antar peran.

Perilaku Penyelesaian

Strategi penyelesaian menurut Hall (1972) dalam Reed, *et. al.* (1994) mengungkapkan strategi yang ditempuh individu dalam menyelesaikan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran yang dialami. Strategi penyelesaian meliputi langkah proaktif, terdiri : (1) redefinisi peran yang diambil secara struktural dan (2) redefinisi peran yang diambil secara personal, serta mengambil langkah strategi yang reaktif dalam menyelesaikan masalah. Subjek penelitian diberikan 6 pertanyaan untuk menunjukkan penggunaan perilaku yang pasti dihubungkan dengan konflik yang timbul antara peran sebagai akuntan dan peran lain di luar bidang kerja. Instrumen ini menggunakan skala pertanyaan 1-perilaku tidak digunakan, sampai 5-selalu digunakan. Semakin tinggi nilai skala instrumen menunjukkan penggunaan strategi yang proaktif.

Analisis Data

Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan alat statistik yang meliputi: Statistik deskriptif dan uji hipotesis. Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, jumlah anak, apakah suami/istri bekerja, status kepegawaian, jabatan fungsional, masa kerja, pendapatan rata-rata per bulan, SKS mengajar per minggu dan jumlah proposal penelitian dan atau pengabdian yang dibuat pada semester tersebut. Aplikasi statistik deskriptif dilakukan dengan SPSS versi 12. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Reed *et. al.*, 1994) menggunakan *analysis of variances* (ANOVA) untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Apabila hasil pengujian statistik menunjukkan beda secara signifikan, maka hipotesis diterima. Aplikasi ANOVA dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 12.

DISKUSI

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Responden

Kuisisioner penelitian dikirimkan kepada akuntan pendidik secara langsung melalui jurusan atau program studi bersangkutan. Kuisisioner yang disampaikan untuk 3 Perguruan Tinggi Negeri di Kota Semarang rata-rata 25 eksemplar, sehingga jumlah keseluruhan yang disampaikan adalah 75 eksemplar. Pengiriman dilakukan sejak 1 Juli 2008, dan diharapkan kembali sebelum batas tanggal 2 Agustus 2008. Jawaban kuisisioner yang kembali sampai batas waktu yang ditentukan sebanyak 56 eksemplar. Sebanyak 3 kuisisioner tidak diisi secara lengkap atau tidak diisi sehingga hanya 53 eksemplar yang dapat diolah.

Tabel 1
Data Kuisisioner Penelitian

Keterangan	Jumlah Data
Jumlah kuisisioner yang dikirim	75
Jumlah yang tidak kembali	19
Jumlah kuisisioner yang kembali	56
Jumlah kuisisioner yang kembali sebelum 2 Agustus 2008	56
Jumlah kuisisioner yang kembali sesudah 2 Agustus 2008	-
Jumlah kuisisioner diterima	56

Jumlah kuisisioner yang tidak lengkap isiannya	3
Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	53
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>)	74,66%
Tingkat pengembalian yang dapat diolah	70,66%

Sumber : Data primer yang diolah, 2008

Gambaran umum mengenai profil responden menunjukkan sebanyak 30 orang (56,6%) responden berjenis kelamin laki-laki, sedang 23 orang (43,4%) adalah perempuan, dengan sebaran usia dari 23 sampai 62 tahun. Mayoritas responden berpendidikan strata dua sebanyak 34 orang (64,2%), dengan lama kerja antara 1 s.d. 28 tahun. Sebagian besar responden mempunyai jabatan fungsional lektor (41,5%), dan status pegawai adalah dosen tetap pada institusi bersangkutan (94,3%). Rata-rata proposal penelitian atau pengabdian yang dibuat adalah 2 buah, dengan beban mengajar rata-rata 16 SKS. Mayoritas responden memiliki pendapatan diatas Rp 2 juta (39,6%) dengan status telah kawin (92,5%), dan suami atau istrinya juga bekerja (62,3%) dengan jumlah tanggungan anak terbanyak adalah dua anak (37,7%). Deskripsi profil responden ditunjukkan Tabel 5.2 berikut :

Tabel 2
Profil Responden

Keterangan Profil	Jumlah	%	Tabulasi Silang		
			L	P	Sig.
Usia					
20 – 35	25	47,2	9	16	0,003
36 – 45	16	30,2	10	6	
46 – 55	7	13,2	6	1	
56 - ...	5	9,4	5	0	
Pendidikan					
S1	16	30,2	6	10	0,028
S2	34	64,2	21	13	
S3	3	5,7	3	0	
Lama Bekerja					
1 – 10	30	56,6	14	16	0,022
11 – 20	17	32,1	10	7	
21 – 30	6	11,3	6	0	
Jabatan Fungsional					
Asisten Ahli	16	30,2	6	10	0,018
Lektor	22	41,5	12	10	
Lektor Kepala	15	28,3	12	3	
Status Kepegawaian					

Keterangan Profil	Jumlah	%	Tabulasi Silang		
			L	P	Sig.
Dosen tetap	50	94,3	29	21	0,407
Dosen tidak tetap	3	5,7	1	2	
Proposal Penelitian & Pengabdian yang dibuat					
1 – 3	47	88,7	29	18	0,105
4 – 10	6	11,3	1	4	
Suami/istri bekerja					
Bekerja	33	62,3	12	21	0,00
Tidak bekerja	20	37,7	18	2	
Beban SKS per semester					
... – 10	8	15,1	2	6	0,173
11 – 15	18	34,0	12	6	
16 – 20	17	32,1	10	7	
20 - ...	10	18,9	6	4	
Pendapatan per bulan (ribuan rupiah)					
500 - 1.000	4	7,5	1	3	0,003
1.000 - 1.500	8	15,1	2	6	
1.500 - 2.000	21	39,6	11	10	
Diatas 2.000	20	37,7	16	4	
Status Perkawinan					
Kawin	49	92,5	28	21	0,784
Belum kawin	4	7,5	2	2	
Jumlah Tanggungan-Anak					
Tidak ada	9	17,0	3	6	0,233
1 – 2	28	52,8	18	10	
3 – 4	16	30,2	9	7	

Sumber : Data primer yang diolah, 2008

Tabel 5.2 di atas juga mengungkapkan berdasarkan tabulasi silang antara responden akuntan laki-laki dan perempuan, terdapat perbedaan yang signifikan untuk usia, pendidikan, lama bekerja, jabatan fungsional, suami atau istri bekerja dan pendapatan per bulan yang diperoleh. Kondisi demografi responden yang lain tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Pengujian Non Respon Bias

Salah satu kelemahan metode *mail survey* adalah lemahnya *respon rate* dari responden, sehingga dapat saja terjadi perbedaan karakteristik antara responden yang berpartisipasi (*response*) dengan yang tidak berpartisipasi (*non response*). Pengujian *non response* bias tidak dilakukan, karena tidak ada kuisioner yang dikembalikan setelah tanggal pengembalian (2 Agustus 2008) sampai tanggal pengolahan data.

Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel penelitian : beban peran kerja dan konflik antar peran kerja serta perilaku penyelesaian antara lain kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, rata-rata (*mean*) dan deviasi standar (*standard deviation*), yang ditunjukkan oleh Tabel 5.3 berikut :

Tabel 3
Statistik Deskriptif Responden

Variabel Penelitian	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-Rata	Deviasi Standar
Kelebihan Beban Peran Kerja	11 – 55	11 – 41	25,02	5,23
Konflik Antar Peran Kerja	8 – 40	8 – 31	17,24	6,24
Perilaku Penyelesaian	6 – 30	13 – 28	20,90	3,34

Sumber : Data primer yang diolah, 2008

Tabel 5.3 mengungkapkan bahwa pengukuran variabel kelebihan beban peran kerja menjelaskan nilai rata-rata 25,02 dengan deviasi standar 5,23; berarti jawaban responden menyebar dalam 5 ukuran skala, dan menunjukkan jawaban relatif tidak terjadi kelebihan beban kerja. Variabel konflik antar peran menunjukkan rata-rata nilai 17,24 dengan deviasi standar 6,24 yang responden cenderung sulit menentukan adanya konflik antar peran. Variabel perilaku penyelesaian juga menunjukkan kecenderungan jawaban responden yang sulit menentukan perilaku untuk menyelesaikan kelebihan beban dan konflik antar peran, dengan rata-rata 20,90 dan deviasi standar 3,34.

Uji Hipotesis

Pengujian ANOVA dilakukan dengan memperhatikan terpenuhinya asumsi kesamaan varians tiap variabel dan uji beda rata-rata tiap variabel. Hasil *test of homogeneity of variance* pada Tabel 5.4 memperlihatkan bahwa probabilitas nilai *levene statistic* untuk tiap variabel lebih dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Hal ini berarti secara statistik H_0 yang menyatakan bahwa varians tiap variabel adalah sama tidak dapat ditolak. Varians dari tiap variabel yang sama telah memenuhi asumsi uji ANOVA selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Test of Homogeneity of Variances

Variabel	Levene Statistic	Signifikansi
Kelebihan beban peran kerja	0,333	0,566
Konflik antar peran kerja	0,729	0,397
Perilaku penyelesaian	0,612	0,438

Sumber :Data primer yang diolah, 2008

Uji ANOVA dilakukan dengan memperhatikan perbedaan varians variabel penelitian di antara akuntan pendidik laki-laki dengan perempuan. Tabel 5.5 berikut menunjukkan rekapitulasi hasil Uji ANOVA.

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji ANOVA

Variabel	Jumlah Kuadrat	Kuadrat Rata-Rata	Nilai F	Sig.
Kelebihan Beban Peran Kerja				
- antar grup	57,81	57,81	2,16	0,148
- intern grup	1.365,17	26,77		
Konflik antar Peran Kerja				
- antar grup	0,01	0,01	0,00	0,987
- intern grup	2.025,80	39,72		
Perilaku Penyelesaian				
- antar grup	15,42	15,42	1,387	0,244
- intern grup	567,11	11,12		

Sumber : Data primer yang diolah, 2008

Uji ANOVA pada Tabel 5.5 memperlihatkan bahwa probabilitas nilai F lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Hasil ini berarti secara statistik H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat beda rata-rata antar variabel kelebihan beban peran kerja, konflik antar peran kerja dan perilaku penyelesaian berdasarkan jenis kelamin akuntan pendidik, tidak dapat ditolak.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis memberikan hasil bahwa berdasarkan jenis kelamin akuntan pendidik, tidak terdapat kelebihan beban dan konflik yang terjadi dalam peran kerja, serta perilaku penyelesaian yang diambil untuk mengatasi kedua hal tersebut. Temuan ini didukung oleh kondisi demografi responden yang secara umum tidak terdapat perbedaan kecuali pendapatan yang diterima dan jabatan fungsional. Perbedaan pendapatan yang diterima karena dalam struktur pendapatan perempuan menjadi pendukung pendapatan suami, yang sebagian besar bekerja (62,3%) sehingga tambahan tunjangan anak, beras, lauk pauk, pajak dan lainnya menambah pendapatan suami. Kondisi jabatan fungsional yang berbeda antara akuntan pendidik laki-laki dengan perempuan didukung persepsi peran perempuan yang bekerja hanya sebagai pendukung fungsi suami.

Tidak terdapat perbedaan secara nyata kelebihan peran, konflik antar peran kerja dan perilaku penyelesaian mendukung hasil penelitian Maccoby dan Jaclin (1974); Eagly dan Carli (1981); Hyde (1981); Chance (1988), Forgarty *et. al.* (1996), Reed *et. al.* (1994) dan Ardiansah (2003), yang secara khusus terjadi pada akuntan publik. Akuntan pendidik pada dasarnya harus mampu melakukan berbagai tugasnya dan mengembangkan fleksibilitas dalam menyelesaikan berbagai tuntutan peran yang berbeda untuk melengkapi sesuai batas waktu pelaksanaannya (Luthans, *et. al.*, 1987). Peran yang pada dasarnya di luar pelaksanaan kegiatan organisasi, yang dihubungkan dengan upah termasuk dalam keluarga, seperti peran suami-istri, orang tua, anggota keluarga, peran sosial, pengurus rumah tangga, serta peran individual.

Sikap akuntan pendidik dalam penelitian ini sejalan dengan strategi penyelesaian Hall (1972) dalam Reed, *et. al.* (1994) yang (1) redefinitif dan (2) akomodatif terhadap kelebihan peran dan konflik antar peran. Hall (1972) dalam Reed, *et. al.* (1994) mengidentifikasi tiga strategi dasar untuk menyelesaikan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran. Pertama, individu dapat membahas dengan pemberi peran, dan mengubah secara eksternal penentuan struktur ekspektasi memperhatikan perilaku yang sesuai (redefinisi struktur peran). Kedua, individu dapat mengubah sikap personal berkaitan dengan peran yang pasti (redefinisi peran personal). Kedua perilaku tersebut merupakan langkah akomodatif ini bermula dari individu dan bersifat proaktif (perilaku peran proaktif) (Reed *et. al.*, 1994). Ketiga, individu dapat memusatkan diri meningkatkan kualitas kinerja perannya, sehingga seluruh tuntutan dapat dipenuhi dan secara sederhana mengabaikan seluruh masalah dan tidak membuat usaha mengelola harapan peran (perilaku peran reaktif).

Greehaus dan Buetell (1985) mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan perilaku peran proaktif menghasilkan kepuasan yang lebih daripada strategi peran reaktif. Akuntan perempuan lebih cenderung memakai strategi perilaku penyelesaian yang reaktif dibanding laki-laki yang mengakibatkan perbedaan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja (Reed *et. al.*, 1994).

Forgarty *et. al.* (1996) mengungkapkan bahwa karakteristik biografis jenis kelamin tidak selalu valid untuk membedakan kelebihan beban kerja dan konflik antar peran, sangat tergantung pada pandangan terhadap gender. Studi yang dilakukan oleh Maccoby dan Jaclin (1974); Eagly dan Carli (1981); Hyde (1981); Chance (1988) mengungkapkan bahwa tidak terdapat beda antara laki-laki dan perempuan yang konsisten dalam kemampuan menyelesaikan masalah yang dihadapi, keterampilan analitis, dorongan kognitif, sosiabilitas dan kemampuan belajar.

Kemungkinan pandangan gender yang tidak mendasarkan pada *pen-stereotypes-an* mengakibatkan tidak terjadi perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran, serta perilaku penyelesaian. Pandangan gender yang menganut model *equity* (kesamaan) menyebabkan perlakuan dan pengelolaan terhadap laki-laki dan perempuan adalah identik, ada kesamaan sehingga tidak ada pembatasan akses terhadap tugas, dan saling melengkapi (Palmer *et. al.*, 1997 dalam Agus Samekto, 1999). O Reilly (1991) dalam Chow *et. al.*, (2002) mengungkapkan sejumlah penelitian terdahulu menyarankan bahwa persepsi individu mempunyai kesesuaian untuk meningkatkan sikap individu dalam kantor akuntan. Kultur individu dibentuk oleh penerimaan terhadap nilai-nilai organisasional termasuk pandangan terhadap jenis kelamin. Bias pandangan yang menjustifikasi bahwa perempuan berbeda dengan laki-laki mengakibatkan timbul *penstereotipean* dalam memperlakukan individu. Pandangan model *stereotyping* yang mendasari penelitian Reed *et. al.* (1994) mengakibatkan timbul pandangan diskriminatif terhadap kondisi yang dihadapi oleh perempuan (Lehman, 1992). Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa tidak terjadi diskriminasi perlakuan organisasi terhadap laki-laki dan perempuan, yang ditunjukkan oleh tidak terjadinya perbedaan kelebihan beban kerja, konflik antar peran, perilaku penyelesaian, kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja.

Identifikasi hasil penelitian terhadap atribusi penyebab perilaku individu sesuai dengan *attribution theory* diperlukan untuk menentukan penyebab perilaku dan sikap individu. Tiga faktor yang diperhatikan dalam penentuan atribusi adalah (Kelly, 1972 dalam Gibson *et. al.*, 1994) :

1. **Konsensus (*Consensus*);**

Perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama. Atribusi konsensus dalam penelitian

ini menunjukkan tingkatan yang tinggi, terbukti dengan adanya kesamaan penerimaan situasi kerja di perguruan tinggi dengan perilaku kelebihan beban kerja dan konflik antar peran.

2. **Kekhususan (*Distinctiveness*);**

Perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan. Variabel lain seperti kelebihan beban kerja dan konflik antar peran serta perilaku penyelesaian menunjukkan kekhususan, berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya.

3. **Konsistensi (*Consistency*);**

Perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten). Faktor atribut ini menunjukkan tingkatan yang relatif rendah, dengan konsistensi hubungan beberapa variabel antara lain kelebihan beban kerja dan konflik antar peran Tingkat konsensus yang tinggi, kekhususan yang relatif tinggi, dan konsistensi yang cenderung rendah maka dapat dinyatakan bahwa atribusi penyebab dari pengaruh gender adalah *situational attribution*.

KESIMPULAN

Penelitian didasari oleh minimnya informasi keterlibatan perempuan dalam profesi akuntansi di Indonesia terutama karena konstruksi sosial yang telah membentuk peran, sikap dan perilaku auditor diindikasikan berbeda antara di Amerika Serikat, berdasarkan penelitian Reed *et. al.* (1994) dengan di Indonesia. Penelitian juga didasarkan beberapa *research gap* yang terjadi dalam kaitan pengaruh gender terhadap kelebihan beban peran dan konflik antar peran akuntan pendidik. Hasil pengujian hipotesis memberikan hasil bahwa berdasarkan jenis kelamin akuntan pendidik, tidak terdapat kelebihan beban dan konflik yang terjadi dalam peran kerja, serta perilaku penyelesaian yang diambil untuk mengatasi kedua hal tersebut. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan *outcomes* dari variabel gender secara ekstensif sebagai anteseden sikap akuntan, antara lain : persepsi diskriminasi, *personality*, sikap kerja, dan kepribadian untuk dapat menjelaskan penyebab perbedaan sikap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja akuntan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang ada selama penelitian dan menyebabkan gangguan pada hasil penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain: (1) penelitian tidak memisahkan antara jawaban akuntan berdasarkan konstruk sosial dalam perguruan tinggi hingga sulit memprediksi pengaruhnya; (2) wilayah penelitian hanya perguruan tinggi negeri di Kota Semarang, sehingga hasil penelitian kurang mampu digeneralisir untuk kondisi lebih luas. Beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan keterbatasan penelitian, maka dikembangkan acuan implikasi penelitian secara teoritis maupun praktis. Beberapa implikasi yang dapat dikembangkan: Implikasi teoritis terkait dengan pengembangan teori atribusi untuk menentukan penyebab perilaku dan sikap individu dalam lingkup kerja perguruan tinggi sangat penting dalam riset keprilakuan. Prediksi terhadap sikap akuntan pendidik akan kelebihan peran dan konflik antar peran, diperlukan dalam riset akuntansi keprilakuan terutama menentukan penanganan terhadap sikap yang disfungsi dan implikasi praktis yang memperhatikan faktor penentu dari sikap yang ditimbulkan terbukti sangat diperlukan sebagai dasar pengembangan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Peluang yang dapat dimanfaatkan adalah kemungkinan pihak manajemen lebih berfokus menciptakan kebijakan, kondisi dan situasi untuk mendukung terciptanya perilaku dan sikap yang sejalan dengan kebijakan perguruan tinggi, yang mendukung tercapainya kepuasan kerja. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam

perguruan tinggi ditujukan untuk mendukung situasi yang diharapkan. Kebijakan untuk mengurangi adanya kelebihan beban kerja dan konflik antar peran, antara peran profesional dengan peran keluarga dan sosial antara lain pengembangan program skedul kerja yang fleksibel, yang memungkinkan pilihan penyelesaian kerja di rumah dan adanya penitipan anak sebagai perhatian terhadap keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Samekto. (1999). *Perbedaan Kinerja Laki-Laki dan Wanita pada KAP di Surabaya*. Tesis Pascasarjana UGM (tidak dipublikasikan).
- Alter, Joane. (1991). Retaining Women CPAs. *Journal of Accountancy*. May.
- Ardiansah, Noor. (2003). *Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*. Tesis Pascasarjana Undip (tidak dipublikasikan).
- Baron, R.A, & J. Greenberg. (1993). *Behavior in Organization; Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston : Allyn and Bacon.
- Biro Pusat Statistik. (2000). *Data Angkatan Kerja Wanita di Indonesia*.
- Blau, G.J & K.R Boal. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*. April. pp 290.
- Bullen, L.M., & Martin, L.C. (1987). Job Satisfaction and Intended Turnover in the Large CPA Firm. *Woman CPA* .Vol. 49 No. 4. pp 813.
- Cartwright, L.K. (1978). Career Satisfaction and Role Harmony in Sample of Young Psychicians. *Journal of Vocational Behaviour*.Vol 12. pp 184-196.
- Chance, P. (1988). Biology Destiny and all that. *Across the Board*. July-August pp. 19-23.
- Dwi Cahyono. (2001). *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik)*. Makalah Simposium Nasional Akuntansi IV. Bandung.
- Eagly, A.H., & L.L. Carli. (1981). Sex Researchers and Sex Typed Communications as Determinant of Sex Differences in Influenceability; a Meta Analysis of Social Influence Studies. *Psychology Bulletin*. August pp. 1-20.
- Ferris, K. (1981). Organizational Commitment and Performance in A Professional Accounting Firm. *Accounting Organizations and Society*. Vol 6 No.4. pp 317-325.
- Forgarty, T.J. (1996). Gender Differences in The Perception of The Work Environment within Large International Accounting Firm. *Managerial Auditing Journal*. Vol 11 No. 2. pp 10-19
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1994). *Organization : Behaviour, Stucture and Prosesess*, 8th Ed. New York : Irwin Inc.
- Greehaus, J.H., & Beutell,N.J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Accountancy and Management Review*. Vol 10. pp 76-88.
- Gregson, T. (1992). An Investigate of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 4. pp 80-95.
- Hollahan, C.K., & Gilbert, L.A. (1979). Conflict Between Major Life Roles: Women and Men Dual Career Couple. *Human Relation*. Vol 32. pp 451-467.

- Gyde, J.S. (1981). How Large are Cognitive Gender Difference. *American Psychologist*. October pp. 892-901.
- Krausz, M., Bizman, A., & Weiss, I. (1989). The Causal Attributions of Turnover Employees. *Behavioral Research in Accounting*. Vol 13. pp 93-102.
- Lee, T., Richard T., & Mowday. (1987). Voluntary Leaving an Organization: an Empirical Investigation of Steers and Mowday s Model of Turnover. *Academy of Management Journal*. Vol. 30. pp 721-743.
- Lehman, C.R. (1990). The Importance of Being Ernest: Gender Conflict in Accounting. *Advance and Society*. Vol 17 No 3. pp 137-157.
- History in Accounting: The First Eight Years Accounting*. (1992). *Advance and Society*. Vol 17 No 3.
- Luthans, F., Baack, D., & Tylor, L. (1987). Organizational Commitment : Analysis of Antecedents. *Human Relations*. Vol 40 no. 4 pp. 219-236.
- Maccoby, E., & Nagy, J. (1974). *The Psychology of Sex Differences*. Stanford California. Stanford University Press.
- Parent, D.E., De Angelis, C. & Mayer, N.R. (1989). Parity for Women CPAs. *Journal of Accountancy*. Vol 169. February. pp 72-76.
- Pfeffer, J. (1990). A Partial Test of the Social Informastion Processing Model of Job Attitides. *Human Relations*. July. Pp 457-76.
- Primawati, L. D. (2001). *Sikap Kerja, Motivasi, Persepsi Diskriminasi dan Komitmen Organisasi Akuntan Manajemen Dilihat dari Perbedaan Gender dan Jabatan*. Tesis Pascasarjana Undip (tidak dipublikasikan).
- Reed, S.A., Kratchman, S.H., & Strawser, R.H. (1994). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions of United States Accountants; The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol 7 No1. pp 31-58.
- Rhode, J.G., Sorensen, J.E., & Lawler, E.E. (1977). An Analysis of Personal Characteristics related to Professional Staff Turnover in Public Accounting Firm. *Decision Science*. Vol 7. pp 771-880.
- Santosa, H. (2001). *Analisis Diskriminasi Gender dan Kepuasan Kerja pada Auditor BPKP Jawa Tengah*. Tesis. Pascasarjana Undip (tidak dipublikasikan).
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business*. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Vandenberg, R. J. & Charkes E. L. (1992). Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*. March. pp 153-167.