

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi karier akuntan di Kantor Akuntan Publik sudah banyak dilakukan sebelumnya, tetapi rata-rata dari penelitian ini memberikan hasil yang berbeda-beda. Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai referensi untuk sumber data penelitian yang relevan antara lain dilakukan oleh :

Wen *et al.*, (2018) yang meneliti tentang “*Public Accounting Vs Private Accounting, Career Choice Of Accounting Students In China*”. Peneliti melakukan survei dan mengumpulkan data di Universitas di China pada musim semi tahun 2014 secara acak memilih beberapa kelas akuntansi di keduanya tingkat sarjana dan pascasarjana dengan membagikan 163 kuesioner kepada semua mahasiswa di China. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi logistik biner melalui SPSS-22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara finansial atau kompensasi dan niat mahasiswa akuntansi di Cina untuk memilih profesi sebagai akuntan publik.

Susanti, Dewi, dan Sufiyati (2019) meneliti tentang “*Factors Affecting The Selection Of Student Career As A Public Accountant*”. Metode sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 200 responden. Metode analisis data dilakukan menggunakan pemodelan persamaan struktural terkecil kuadrat (PLS-SEM) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional tidak memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

Laksmi dan Al Hafis (2019) meneliti tentang “*The Influence Of Accounting Students’ Perception Of Public Accounting Profession: A Study From Indonesia*”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan bantuan

program SPSS versi 22. Sampel sebanyak 100 responden dari tiga universitas yang berbeda dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik.

Laka, Sugiarti, dan Harjito (2019) meneliti tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Dalam Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Surakarta)”. Pengumpulan data secara langsung menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 100 responden dengan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa sebagai akuntan publik.

Murdiawati (2020) meneliti tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik”. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 200 responden dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi minat mahasiswa dalam pilihan karier mereka di masa depan.

Lutfiyah, Diana, dan Mawardi (2019) meneliti tentang “Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Persepsi Penghasilan Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi FEB Unisma Dan FE UIN Malang)”. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik terbukti.

Wahyuni, Askandar, dan Mawardi (2019) meneliti tentang “Pengaruh Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Peran Gender, Lingkungan Dan Keluarga Dalam Pemilihan Karier Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa

Akuntansi di Universitas Islam Malang dan Universitas Negeri Malang)”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear menggunakan bantuan software SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh dalam menentukan karier menjadi auditor bagi mahasiswa jurusan akuntansi UNISMA dan UM.

Barrainkua dan Pike (2018) meneliti tentang “*The Influence Of Auditors’ Professionalism On Ethical Judgement: Differences Among Practitioners And Postgraduate Students*”. Metodologi penelitian terdiri dari survei yang didistribusikan di antara auditor serta di antara mahasiswa yang terdaftar di gelar pascasarjana dalam bidang audit. Kuesioner penelitian menggunakan skala likert 1-5 dengan responden 122 tanggapan dari auditor Spanyol dan 55 tanggapan dari siswa dalam kursus audit pascasarjana diperoleh. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen mahasiswa untuk kepentingan publik dan penegakan independensi secara signifikan lebih tinggi daripada auditor dan bahwa nilai-nilai profesional ini menurun ketika auditor mendapatkan pengalaman. Namun, temuan ini juga menunjukkan bahwa auditor memiliki penilaian etis yang lebih tinggi daripada mahasiswa.

Navallas, Campo, dan Minano (2017) yang meneliti tentang “*Exploring Auditors’ Stereotypes: The Perspective Of Undergraduate Students*”. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa sarjana terdaftar dan dipilih untuk membayangi audit sepanjang hari kerja tim untuk mengalami hari sebagai auditor pada November 2014 dari berbagai universitas di daerah Madrid, Spanyol. Metode statistik seperti statistik deskriptif dan inferensial digunakan untuk mendapatkan tujuan yang diusulkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menemukan bahwa rata-rata, mahasiswa menilai auditor sebagai seorang yang efisien, terorganisir, dengan tinggi tingkat disiplin diri, dan berhati-hati dalam pemikiran profesional. Ini stereotip yang baik dapat dikaitkan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi profesi audit sehingga mahasiswa sangat termotivasi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

2.2. Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan teori motivasi yang terdiri dari teori motivasi ekspektasi, teori hierarki kebutuhan Maslow, teori perilaku yang direncanakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi karier akuntan di KAP.

2.2.1. Teori Motivasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi adalah kunci menuju organisasi yang sukses dengan cara yang kuat untuk menjaga kontinuitas dalam organisasi dan untuk membantunya bertahan hidup. Motivasi memberikan panduan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan untuk menginspirasi juga memotivasi seseorang untuk bekerja seperti yang diinginkannya (Pamela dan Oloko, 2015 dalam Arif, Askandar, dan Mahsuni, 2020).

Motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robins, 1996 dalam Hutadjulu, 2018). Motivasi dinyatakan sebagai proses yang menjelaskan mengenai intensitas, arah dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2013 dalam Januarti dan Chariri, 2019). Seseorang dapat termotivasi ketika mereka yakin bahwa hubungannya dengan pekerjaan sangat mendasar. Dengan demikian sikap seseorang terhadap pekerjaan dapat dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalannya.

Pemilihan karier dalam menentukan pekerjaan yang memuaskan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan diri sendiri diantaranya kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi ekstrinsik berhubungan dengan pengawasan, imbalan kerja, kebijakan perusahaan, serta kondisi kerja lainnya (Robbins dan Judge, 2013 dalam Januarti dan Chariri, 2019). Motivasi dibutuhkan dalam kehidupan keseharian seseorang. Sebagai lulusan mahasiswa akuntansi harus mempunyai motivasi yang kuat dan baik untuk menjadi

seorang akuntan yang profesional. Dengan begitu, lulusan mahasiswa akuntansi akan berusaha menjadi yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2. Teori Motivasi Ekspektasi

Konsep dari pemilihan profesi sebagai akuntan publik ini berhubungan dengan teori motivasi yaitu teori ekspektasi atau pengharapan (*expectancy theory*). Victor Vroom umumnya diakui sebagai orang yang pertama mengaplikasikan teori motivasi ini ke tempat kerja. Teori ini berusaha untuk menentukan bagaimana individu-individu memilih di antara perilaku-perilaku alternatif. Dasar pemikiran dari teori ekspektasi menyatakan bahwa orang-orang termotivasi dengan seberapa besar mereka menginginkan sesuatu dan kemungkinan yang mereka persepsikan untuk memperolehnya (Moorhead dan Griffin, 2013:102).

Teori ekspektasi adalah model motivasi karyawan dalam organisasi yang paling kompleks. Komponen kunci dari teori ekspektasi (Moorhead dan Griffin, 2013:102-104) adalah ekspektasi usaha ke kinerja, ekspektasi kinerja ke hasil dan hasil, dimana masing-masingnya mempunyai valensi yang berhubungan. Komponen-komponen ini berinteraksi dengan usaha, lingkungan, dan kemampuan untuk menentukan kinerja seorang individu. Kerangka kerja ekspektasi dasar menyatakan bahwa tiga kondisi harus terpenuhi sebelum perilaku termotivasi terjadi.

1. Ekspektasi usaha-ke-kinerja:

Persepsi seseorang mengenai probabilitas bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang berhasil. Ekspektasi usaha ke kinerja haruslah jauh diatas nol. Artinya, pekerja tersebut harus cukup berharap bahwa dengan mengeluarkan usaha akan menghasilkan kinerja tingkat tinggi.

2. Ekspektasi kinerja-ke-hasil:

Persepsi seseorang mengenai probabilitas bahwa kinerja akan menghasilkan hasil tertentu lainnya. Ekspektasi kinerja ke hasil harus jauh diatas nol. Jadi, orang tersebut harus percaya bahwa kinerja akan secara realistis memperoleh hasil yang berharga.

3. Hasil dan Valensi:

Hasil adalah semua hal yang mungkin secara potensial muncul dari kinerja. Kinerja tingkat tinggi mungkin akan menghasilkan hasil seperti kenaikan bayaran, promosi, pengakuan dari atasan, kelelahan, stress, atau lebih sedikit waktu istirahat. Valensi dari suatu hasil adalah kemenarikan atau ketidakmenarikan relatif nilai dari hasil tersebut untuk seseorang. Kenaikan bayaran, promosi, dan pengakuan semuanya mungkin mempunyai valensi positif sedangkan kelelahan, stress, dan lebih sedikit waktu untuk istirahat mungkin seluruhnya mempunyai valensi negatif.

Jumlah dari semua valensi untuk hasil potensial yang relevan terhadap orang tersebut haruslah positif. Satu atau lebih valensi dapat negatif selama positifnya mengalahkan negatifnya. Sebagai contoh, stres dan kelelahan mungkin mempunyai valensi negatif moderat, tetapi jika bayaran, promosi dan pengakuan mempunyai valensi positif yang tinggi, keseluruhan valensi dari serangkaian hasil yang berhubungan dengan kinerja akan tetap positif.

Secara konseptual, valensi-valensi dari semua hasil yang relevan dan pola ekspektasi yang berhubungan diasumsikan berinteraksi dengan cara yang hampir matematis untuk menentukan tingkat motivasi seseorang. Sebagian besar orang benar-benar menilai kemungkinan dan preferensi untuk beragam konsekuensi perilaku, tetapi mereka jarang melakukan pendekatan terhadapnya secara kalkulatif.

2.2.3. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan adalah semua hal yang dibutuhkan atau diinginkan oleh seorang individu (Moorhead dan Griffin, 2013:87). Perilaku termotivasi biasanya dimulai ketika seseorang mempunyai satu atau lebih kebutuhan. Manusia termotivasi oleh defisiensi dalam salah satu kebutuhan atau kategori kebutuhan paling penting atau lebih. Salah satu teori berpengaruh yang ada dalam teori motivasi adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.

Hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh psikolog Abraham Maslow pada 1940-an, adalah teori kebutuhan yang paling dikenal. Maslow menyatakan

bahwa kebutuhan-kebutuhan ini diatur dalam suatu hierarki kepentingan dengan kebutuhan yang paling mendasar berada di dasar hierarki. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas lima kategori kebutuhan dasar (Moorhead dan Griffin, 2013:90-92) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang paling mendasar dalam hierarki kebutuhan ini termasuk kebutuhan terhadap makanan, udara, dan semua kebutuhan pokok. Kebutuhan ini mungkin merupakan kebutuhan yang paling mudah untuk dievaluasi dan dipenuhi. Gaji yang memadai, fasilitas toilet, ventilasi dan temperatur serta kondisi bekerja yang nyaman merupakan ukuran yang dipakai untuk memuaskan tingkat kebutuhan yang paling mendasar ini.

2. Kebutuhan keamanan

Tingkat kedua yaitu hal-hal yang menawarkan keselamatan dan keamanan, seperti perumahan dan pakaian yang memadai; kebebasan dari kekhawatiran dan kegelisahan. Kebutuhan keamanan dalam organisasi dapat dipuaskan dengan hal-hal seperti kelangsungan pekerjaan (tidak ada pemecatan), sistem keluhan (untuk melindungi terhadap tindakan pengawasan yang sewenang-wenang) dan sistem asuransi dan pensiun yang memadai (untuk menjaga terhadap kerugian finansial dari penyakit dan memastikan penghasilan pensiun).

3. Kebutuhan kebersamaan

Tingkat ketiga dalam hierarki tersebut terutama bersifat sosial. Contohnya mencakup kebutuhan akan cinta dan kasih sayang dan kebutuhan untuk diterima oleh rekan-rekan sebaya. Sebagian besar kebutuhan kebersamaan karyawan dipuaskan dengan ikatan keluarga dan hubungan kelompok, baik di dalam maupun di luar organisasi. Di tempat kerja, orang-orang biasanya mengembangkan persahabatan yang memberikan dasar bagi interaksi sosial dan dapat memainkan peran utama dalam memuaskan kebutuhan sosial. Manajer dapat membantu memuaskan kebutuhan ini dengan memelihara rasa pada identitas kelompok dan interaksi di antara karyawan.

4. **Kebutuhan penghargaan**

Tingkat keempat ini sebenarnya meliputi dua jenis kebutuhan yang sedikit berbeda yaitu kebutuhan akan citra diri dan harga diri yang positif serta kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain. Kebutuhan penghargaan di tempat kerja dipenuhi setidaknya sebagian oleh jabatan, kantor pilihan, kenaikan bayaran atas dasar jasa, penghargaan, dan bentuk-bentuk pengakuan lainnya.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Tingkat puncak dalam hierarki ini melibatkan seseorang dalam mewujudkan potensi sepenuhnya dan menjadi semua yang mampu dicapainya. Kebutuhan aktualisasi diri mungkin adalah kebutuhan yang paling sulit untuk dipahami dan paling sulit untuk dipuaskan. Sebagai contoh, sulit untuk menilai berapa banyak orang yang benar-benar memenuhi potensi penuh mereka. Telah terdapat tren yang jelas ke arah orang-orang meninggalkan pekerjaan yang berpenghasilan tinggi, tetapi kurang memuaskan untuk mengambil pekerjaan yang berpenghasilan lebih rendah, tetapi lebih memuaskan seperti merawat dan mengajar.

2.2.4. Teori Perilaku yang Direncanakan

Teori perilaku yang direncanakan memprediksi niat seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku di waktu dan tempat tertentu. Ini berpendapat bahwa perilaku individu didorong oleh niat perilaku, dimana niat perilaku adalah fungsi dari faktor-faktor penentu berikut: sikap individu terhadap perilaku, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 1991 dalam Laksmi dan Al Hafis, 2019).

Selanjutnya, teori perilaku yang direncanakan adalah teori yang menjelaskan niat seseorang untuk berperilaku. Niat adalah niat seseorang untuk berperilaku yang berarti kecenderungan seseorang untuk memilih lakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Seseorang akan memikirkan konsekuensi atau efek dari tindakan mereka sebelum mengambil tindakan atau tidak mengambil tindakan. Singkatnya, teori ini memiliki tujuan dan manfaat memahami serta memperkirakan dampak perilaku motivasi yang tidak dibawah kontrol atau kehendak individu itu sendiri (Mathius, 2016 dalam Laksmi dan Al Hafis, 2019).

Menurut Ajzen (1991) dalam Laksmi dan Al Hafis (2019), niat seseorang untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor pertama adalah sikap terhadap perilaku. Sikap ini mengacu pada tingkat dimana seseorang memiliki evaluasi yang menguntungkan (positif) atau evaluasi yang tidak menguntungkan (negatif) dari suatu perilaku yang berarti apakah tindakan menyebabkan respon negatif atau positif.
2. Faktor kedua adalah norma subjektif, yang merupakan tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Norma subjektif adalah keyakinan normatif yang berkaitan dengan persepsi seseorang tentang betapa pentingnya orang lain harus memotivasi orang itu untuk melakukan tindakan tertentu. Dengan kata lain, orang akan memastikan bahwa tindakan mereka tidak melanggar norma.
3. Faktor ketiga adalah kontrol perilaku yang dirasakan. Ini kontrol perilaku yang dirasakan mengacu pada persepsi kemudahan atau kesulitan dalam perilaku dan diasumsikan mencerminkan pengalaman masa lalu dan mengantisipasi hambatan.

Target perilaku yang diinginkan harus didefinisikan berdasarkan empat element yaitu: *Target, Action, Context and Time* (TACT). Target perilaku yang diinginkan memiliki prinsip kesesuaian, kekhususan, maupun keadaan umum seperti dijelaskan berikut ini (Ajzen, 1991 dalam Aditya dan Hasibuan, 2020) :

- Kesesuaian (*Compatibility*)

Walaupun keempat elemen TACT dari perilaku tersebut dapat didefinisikan, namun sangat penting untuk diteliti atau diamati tentang prinsip keserasian/kesesuaian (*principle of compatibility*) dari seluruh variabel yang membangun teori perilaku terencana ini (sikap, norma subjektif, kontrol terhadap perilaku dan maksud/tujuan) untuk didefinisikan juga ke dalam empat elemen TACT. Selain itu, juga harus dinilai atau diperkirakan maksud dan tujuan dalam menjalankan perilaku tersebut.

- Kekhususan dan keadaan umum (*Specificity and Generality*)

Elemen TACT merupakan contoh yang cukup spesifik, tetapi tidak tertutup kemungkinan untuk meningkatkan ke arah kondisi yang lebih umum

untuk masing-masing elemen dengan melakukan agregasi atau penyatuan. Melihat perilaku hanya dalam satu peristiwa/kesempatan biasanya terlalu terbatas untuk menjadi nilai praktis yang lebih. Dengan cara yang sama, dalam beberapa kasus, konteks yang lebih spesifik mungkin tidak menarik.

Elemen konteks yang lebih umum dapat dimuat dengan merekam seberapa sering perilaku tersebut dilakukan pada semua konteks yang relevan. Argumen serupa juga dapat dilontarkan untuk elemen tindakan (*Action*). Namun demikian, harus digambarkan secara eksplisit perilaku yang dimaksud kepada para responden. Elemen TACT mendefinisikan perilaku dalam tingkat yang teoritis, responden mendefinisikan perilaku dalam konsep laten (tidak langsung). Sekali dapat didefinisikan, indikator nyata dari perilaku tersebut diperoleh baik dari observasi langsung maupun melalui laporan pribadi. Sikap, norma subjektif, kontrol terhadap perilaku (*perceived behavioral control*) dan maksud/tujuan (*intention*) biasanya ditentukan secara langsung berdasarkan prosedur standar perhitungan (*standard scaling procedures*). Ketika melakukan penghitungan, ukuran yang digunakan harus sesuai dengan perilaku dalam elemen tindakan: target, tindakan, konteks, dan waktu (TACT).

2.2.5. Karier

2.2.5.1. Definisi Karier

Karier menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, jabatan, atau pekerjaan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang. Karier merupakan jenjang dalam sebuah pekerjaan yang mengartikan suatu perkembangan atau kemajuan bagi seseorang. Konsep karier dapat dilihat dari berbagai cara sebagai berikut (Jumamik, 2007 dalam Espa, Arista, dan Sari, 2016):

1. Posisi yang dipegang suatu individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan pada kurun waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.

3. Tingkat keamanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Menurut Dessler (2015:379), “Karier sebagai posisi pekerjaan yang dipegang seseorang selama bertahun-tahun dan perencanaan karier adalah proses yang disengaja sehingga seseorang menjadi sadar akan keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi mereka lainnya; mendapatkan informasi mengenai kesempatan dan pilihan; mengidentifikasi sasaran terkait karier; dan menetapkan rencana tindakan untuk mencapai sasaran spesifik”.

Menurut Juliansah dan Suryaputri (2016); Senjari, Hasan, dan Sofyan (2016); Asmoro, Wijayanti, dan Suhendro (2018); Hutadjulu (2018) menyatakan bahwa karier adalah suatu usaha seseorang dalam mengambil suatu jabatan atau pekerjaan yang diharapkan dapat memberikan kemajuan sesuai dengan yang diinginkan.

Karier yang sukses diperoleh dari perencanaan yang matang, pendidikan, pengalaman, prestasi kerja yang baik bahkan faktor keberuntungan. Pilihan karier pada dasarnya merefleksikan kemampuan, minat kepribadian, dan latar belakang pengetahuan seseorang. Seseorang memilih suatu profesi yang dapat memberikan kesempatan untuk mengekspresikan sikap dan nilai hidupnya menggunakan ketrampilan dan kemampuannya (Triono dan Minarso, 2018).

2.2.5.2. Tahapan-Tahapan Karier

Menurut Kunartinah (2003) dalam Wijaya (2018) menyimpulkan tahapan-tahapan karier seseorang terdiri dari:

1. Tahap pilihan karier (*Career Choice*)

Tahapan pertama ini terjadi pada umur 15-22 tahun atau masa remaja. Tahapan ini disebut tahapan penjelajah, ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang. Pada tahap ini, seseorang umumnya memilih jurusan yang menurutnya baik dan disukai. Apakah seseorang memilih jurusan tertentu oleh karena masalah gambaran jurusan tersebut adalah satu faktor. Bisa juga mereka memilih jurusan tertentu karena rekomendasi orang tua dan sisi ekonomi atau peluang kerja.

2. Tahap karier awal (*Early Career*)

Tahapan kedua ini terjadi pada umur 22-38 tahun. Pada tahap ini, seseorang juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang.

3. Tahap karier pertengahan (*Middle Career*)

Tahapan ketiga ini terjadi pada umur 38-55 tahun. Dalam tahap ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih berjangka panjang.

4. Tahap karier akhir dan pensiun

Tahapan terakhir ini terjadi pada usia 55-67 tahun. Seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap pensiun. Tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja, atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan baru atau junior. Tahap ini memiliki 2 fase (Kunartinah, 2003 dalam Iswahyuni, 2018) yaitu:

- Fase *maintenance* pada umur 55-62 tahun, mengalami gairah kerja yang semakin bertambah pada fase ini. Kreatifitas muncul, ide-ide baru untuk memperbaiki organisasi melintas dalam pikiran. Vitalitas orang semakin bertambah dalam pekerjaan fase ini. *Self actualization* semakin matang dan mulai mempersiapkan diri untuk memasuki fase terakhir.
- Fase *withdrawal* yang terjadi pada umur 62-70 tahun. Pada fase ini orang mulai memikirkan bagaimana meneruskan karier yang sudah dibangun atau perusahaan yang sudah dirintis dan berjalan. Seseorang mulai memikirkan siapa yang akan menggantikannya di kemudian hari. Melakukan regenerasi kepemimpinan kepada junior-juniornya untuk meneruskan pekerjaan yang sebelumnya. Pada fase ini seseorang mulai memikirkan bagaimana agar apa yang sudah dimulai dan berjalan bisa diteruskan dalam jalan yang benar oleh penerusnya.

2.2.6. Profesi Akuntan

Akuntan adalah sebutan dan gelar yang diberikan kepada seorang sarjana yang telah menempuh pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi dan telah lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAK). Ketentuan mengenai praktik akuntan di Indonesia diatur dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1945 tentang Pemakaian Gelar Akuntan yang mensyaratkan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi. Secara umum, profesi akuntan adalah mereka yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang akuntansi melalui pendidikan formal tertentu (Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016; Widyanti dan Saputra, 2018). Profesi dalam bidang akuntansi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua yaitu akuntan publik dan akuntan non publik.

1. Akuntan Publik

Soemarso dalam Fridani dalam Dwitantiningrum (2019), berpendapat bahwa akuntan publik adalah akuntan independen yang memberikan jasa-jasanya atas dasar pembayaran tertentu. Artinya ada imbalan yang diperoleh atas jasa yang diberikannya. Akuntan publik menghasilkan berbagai macam jasa bagi masyarakat yang dapat digolongkan kedalam dua kelompok yaitu jasa *assurance* dan jasa *non assurance*.

2. Akuntan Non Publik

- Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada badan-badan di pemerintahan seperti Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Dirjen Pajak. Sarjana akuntansi yang telah berprofesi sebagai akuntan pemerintah mempunyai status pegawai negeri.

- Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bekerja dalam pendidikan akuntansi yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi (Soemarso, 2010 dalam Dwitantiningrum, 2019). Pengajaran merupakan tugas utama seorang pendidik, pengajaran dilakukan melalui pertemuan tatap muka dikelas, proses pengajaran ini

diharapkan menjadi sarana untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan pendidikan pada anak didiknya.

- **Akuntan Perusahaan**

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh akuntan perusahaan dapat berupa penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan keuangan kepada pihak-pihak diluar perusahaan, penyusunan anggaran perusahaan, penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen, menangani masalah perusahaan dalam bidang keuangan dan melakukan pemeriksaan intern (Soemarso, 2010 dalam Dwitantiningrum, 2019).

2.2.7. Akuntan Publik

Untuk lulusan mahasiswa akuntansi, salah satu karier yang bisa dipilih di dunia kerja adalah akuntan publik sebagai cikal bakal akuntan profesional. Akuntan publik merupakan akuntan atau auditor independen biasa dikenal dengan akuntan atau auditor eksternal yang umumnya bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008.

Seorang akuntan berhak memiliki register negara dan diperbolehkan mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) yang menjadi salah satu syarat mendapatkan ijin untuk menjadi akuntan publik (Hapsoro dan Hendrik, 2018; Januarti dan Chariri, 2019).

Persyaratan untuk menjadi seorang CPA yaitu Akuntan Publik Bersertifikat (Arens, Elder dan Beasley, 2015:17) antara lain:

1. **Persyaratan Pendidikan**

Biasanya seorang sarjana jurusan akuntansi dengan jumlah nilai kredit akuntansi minimum. Sebagian besar negara bagian sekarang mensyaratkan 150 jam kredit semester (225 kredit kuartalan) untuk mendapat lisensi sebagai CPA. Beberapa negara bagian lain mengharuskan kredit yang lebih sedikit

sebelum mengikuti ujian CPA tetapi mensyaratkan 150 kredit semester sebelum menerima sertifikat CPA.

2. Persyaratan Ujian CPA yang Seragam

Ujian berdasarkan-komputer telah diberikan pada berbagai pusat pengujian.

Bagian-bagian yang diujikan adalah sebagai berikut:

- *Auditing dan Atestasi (AUD)* – 4 jam
- *Akuntansi dan Pelaporan Keuangan (FAR)* – 4 jam
- *Peraturan (REG)* – 3 jam
- *Lingkungan dan Konsep Bisnis (BEC)* – 3 jam

Beberapa negara bagian juga mensyaratkan ujian etika yang tersendiri.

3. Persyaratan Pengalaman

Bervariasi mulai dari yang tanpa pengalaman sampai yang berpengalaman 2 tahun dalam auditing. Beberapa negara bagian mengharuskan memiliki pengalaman kerja di lembaga pemerintah atau industri, termasuk auditing internal.

Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang merupakan asosiasi profesi yang diakui oleh Pemerintah (Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016; Meiliana dan Ramadhaniyah, 2019). Profesi akuntan publik memiliki tanggung jawab hukum yang mengikat dan memiliki risiko bawaan tersendiri (Aini dan Mustikawati, 2017).

2.2.8. Kantor Akuntan Publik

Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka. Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik (Arens, Elder dan Beasley, 2015:15).

Kantor akuntan publik merupakan badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan undang-undang (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Pasal 1) yang berusaha di

bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik (Hermawan dan Tyas, 2018; Jamain, 2018).

Kantor akuntan publik dapat berbentuk usaha perseorangan, persekutuan perdata, firma, atau bentuk usaha lain yang sesuai dengan karakteristik profesi akuntan publik (Arismutia, 2017). Salah satu pekerjaan dapat dilakukan kantor akuntan publik diantaranya memberikan jasa dalam pemeriksaan laporan keuangan dan melakukan konsultasi di bidang keuangan sehingga informasi yang ada dalam laporan keuangan tersebut memberikan akuntabilitas yang tinggi (Lasmana dan Rafidah, 2018; Januarti dan Chariri, 2019; Hermawan dan Tyas, 2018).

Menurut Arens, Elder dan Beasley (2015:7-12), jasa yang diberikan oleh KAP antara lain:

1. *Jasa Assurance*

Jasa assurance adalah jasa profesional independen yang meningkatkan kualitas informasi bagi para pengambil keputusan. Jasa semacam ini dianggap penting karena si penyedia jasa *assurance* itu independen dan dianggap tidak bias berkenaan dengan informasi yang diperiksa. Individu-individu yang bertanggung jawab membuat keputusan bisnis memerlukan jasa *assurance* untuk membantu meningkatkan keandalan dan relevansi informasi yang digunakan sebagai dasar keputusannya.

Salah satu kategori jasa *assurance* yang diberikan oleh akuntan publik adalah jasa atestasi. Jasa atestasi adalah jenis jasa *assurance* dimana KAP mengeluarkan laporan tentang suatu permasalahan atau asersi yang disiapkan pihak lain. Jasa atestasi dibagi menjadi lima kategori:

- Audit atas laporan keuangan historis
- Audit atas pengendalian internal atas pelaporan keuangan
- Review laporan keuangan historis
- Jasa atestasi mengenai teknologi informasi
- Jasa atestasi lain yang dapat diterapkan pada berbagai permasalahan

2. *Jasa Non Assurance*

KAP melakukan berbagai jasa lain yang umumnya berada di luar lingkup jasa *assurance*. Tiga contoh yang spesifik adalah:

- Jasa akuntansi dan pembukuan
- Jasa pajak
- Jasa konsultasi manajemen

Jasa *non assurance* adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya akuntan publik tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan dan bentuk lain keyakinan (Dwitantiningrum, 2019).

2.2.9. Undang-Undang Akuntan Publik

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 merupakan aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia dan telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia dan ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia yang mengatur tentang akuntan publik. Undang-Undang akuntan publik dibuat untuk memberikan perlindungan hukum baik bagi para akuntan publik maupun pengguna jasa akuntan publik di Indonesia (Walgito, 2010 dalam Dwitantiningrum, 2019). Undang-undang tentang akuntan publik yang mengatur berbagai hal mendasar dalam profesi akuntan publik, dengan tujuan untuk (Meiliana dan Ramadhaniyah, 2019):

1. Melindungi kepentingan publik;
2. Mendukung perekonomian yang sehat, efisien, dan transparan;
3. Memelihara integritas profesi Akuntan Publik;
4. Meningkatkan kompetensi dan kualitas profesi Akuntan Publik;
5. Melindungi kepentingan profesi Akuntan Publik sesuai dengan standar;
6. Kode etik profesi.

2.2.10. Prinsip Etika Profesi Akuntan

Etika adalah keyakinan seseorang mengenai apa yang merupakan perilaku yang benar dan salah (Moorhead dan Griffin, 2013:219). Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat harus memiliki kode etik, yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur tentang perilaku

profesional. Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya.

Kode etik atau etika profesi ini harus ditaati oleh setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat sehingga dapat menjadi alat untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Aturan tentang perilaku profesi akan menghasilkan *benchmark* yang digunakan dalam menentukan apakah situasi berisi dimensi etika atau tidak. Dalam menjalankan profesinya seorang akuntan di Indonesia diatur oleh suatu kode etik profesi yaitu kode etik Ikatan Akuntan Indonesia.

Kode etik ini merupakan tatanan etika dan prinsip moral yang memberikan pedoman kepada akuntan untuk berhubungan dengan klien, sesama anggota profesi dan juga dengan masyarakat. Kerangka kode etik Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) memuat delapan prinsip-prinsip etika (Standar Profesional Akuntan Publik, 2001:001.14 dalam Dwitantiningrum, 2019) sebagai berikut:

1. Prinsip Integritas

Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa.

2. Prinsip Objektivitas

Objektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Prinsip objektivitas mengharuskan praktisi tidak membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan atau pengaruh tidak layak dari pihak-pihak lain mempengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya.

3. Prinsip Kompetensi serta Sikap Kehati-hatian

Kompetensi auditor merupakan kemampuan seorang auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat dan objektif sehingga semakin tinggi kompetensi auditor maka dapat meningkatkan kualitas auditor. Kehati-hatian profesional mengharuskan anggota untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan kompetensi dan ketekunan.

4. Prinsip Kerahasiaan

Prinsip kerahasiaan mewajibkan setiap praktisi untuk melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- Mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis kepada pihak luar KAP atau jaringan KAP tempatnya bekerja tanpa adanya wewenang khusus, kecuali jika terdapat kewajiban untuk mengungkapkannya sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan yang berlaku lainnya.
- Menggunakan informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis untuk keuntungan pribadi atau pihak ketiga.

5. Prinsip Tanggung Jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya. Sebagai profesional, anggota mempunyai peran penting dalam masyarakat. Anggota mempunyai tanggung jawab kepada semua pemakai jasa profesional mereka.

6. Kepentingan Publik

Kepentingan profesi adalah untuk membuat pemakai jasa akuntan paham bahwa jasa akuntan dilakukan dengan prestasi tinggi dan sesuai dengan persyaratan etika yang diperlukan untuk mencapai tingkat prestasi tersebut.

7. Prinsip Perilaku Profesional

Setiap anggota harus berperilaku konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi. Kewajiban untuk menjauhi tingkah laku yang dapat mendiskreditkan profesi harus dipenuhi oleh anggota sebagai perwujudan tanggung jawabnya kepada penerima jasa, pihak ketiga, anggota yang lain, staf, pemberi kerja dan masyarakat umum.

8. Prinsip Standar Teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut

sejalan dengan prinsip integritas dan objektivitas. Standar teknis profesional yang harus ditaati anggota adalah standar yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia, *International Federation of Accountants*, badan pengatur serta peraturan perundang-undangan yang relevan.

2.2.11. Auditing

Menurut Arens, Elder dan Beasley (2015:2) bahwa Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk melakukan audit, harus tersedia informasi dalam bentuk yang dapat diverifikasi dan beberapa standar (kriteria) yang dapat digunakan auditor untuk mengevaluasi informasi tersebut, yang dapat dan memang memiliki banyak bentuk. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Tahap terakhir dalam proses auditing adalah menyiapkan laporan audit, yang menyampaikan temuan-temuan auditor kepada pemakai.

Akuntan publik melakukan tiga jenis utama audit yaitu:

1. Audit operasional
Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi.
2. Audit ketaatan
Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi.
3. Audit laporan keuangan
Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu.

Menurut Barrainkua dan Pike (2018) menyatakan bahwa pedoman etika dalam audit sebagian besar telah dinyatakan melalui peraturan hukum dan sebagian besar terbatas pada ketentuan dan ketidaksesuaian yang diatur oleh hukum untuk menjaga independensi auditor.

2.2.12. Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik

Seorang akuntan publik bekerja untuk sebuah kantor akuntan publik yang melakukan jasa audit, pajak, konsultasi, dan akuntansi untuk bisnis lain, organisasi atau individu (Wen *et al.*, 2018). Pekerjaan akuntan publik ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pihak intern maupun ekstern perusahaan seperti kreditur, investor, instansi pemerintah dan masyarakat yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Tingkat dan tanggung jawab staf dalam jenjang karier akuntan publik (Arens, Elder dan Beasley, 2015:32) antara lain:

1. Asisten staf (0-2 tahun): melakukan sebagian besar pekerjaan audit yang terinci.
2. Auditor senior atau penanggung jawab (2-5 tahun): mengkordinasikan dan bertanggung jawab atas pekerjaan lapangan audit, termasuk mengawasi dan mereview pekerjaan staf.
3. Manajer (5-10 tahun): membantu penanggung jawab merencanakan dan mengelola audit, mereview pekerjaan penanggung jawab serta membina hubungan dengan klien. Seorang manajer mungkin bertanggung jawab atas lebih dari satu penugasan pada saat yang sama.
4. Partner (10 tahun ke atas): mereview keseluruhan pekerjaan audit dan terlibat dalam keputusan-keputusan audit yang signifikan. Seorang partner adalah pemilik KAP dan karenanya mengemban tanggung jawab akhir dalam melaksanakan audit dan melayani klien.

2.2.13. Penghargaan Finansial

Tujuan dari sistem penghargaan pada sebagian besar organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas. Sebagian besar organisasi menggunakan beberapa jenis penghargaan berbeda. Penghargaan paling umum adalah bayaran dasar (upah atau gaji), sistem insentif, tunjangan, hak istimewa dan hadiah. Penghargaan-penghargaan ini dikombinasikan untuk menciptakan paket kompensasi seorang individu. Paket kompensasi seorang individu adalah total keseluruhan uang (upah, gaji, komisi), insentif, tunjangan, hak

istimewa dan hadiah yang diberikan oleh organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013:159-163):

1. Bayaran Dasar

Untuk sebagian besar orang, penghargaan paling penting untuk bekerja adalah bayaran yang mereka terima. Uang adalah penting karena barang-barang dapat dibeli dengan uang namun uang juga dapat menyimbolkan nilai seorang karyawan. Bayaran adalah sangat penting bagi sebuah organisasi untuk beragam alasan. Untuk satu hal, sistem bayaran yang direncanakan dan dikelola dengan efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

2. Sistem Insentif

Sistem insentif adalah rencana dimana karyawan dimungkinkan untuk memperoleh kompensasi tambahan sebagai imbalan untuk jenis-jenis kinerja tertentu. Contoh-contoh program insentif adalah sebagai berikut: program kerja satuan, program pembagian keuntungan, sistem bonus, kompensasi jangka panjang, rencana bayaran jasa, rencana pembagian laba dan rencana opsi saham karyawan. Rencana yang terutama berorientasi pada karyawan secara individual dapat meningkatkan kompetisi untuk memperoleh penghargaan.

3. Kompensasi Tidak Langsung

Komponen utama lainnya dari paket kompensasi adalah kompensasi tidak langsung yang juga umum dikenal sebagai rencana tunjangan karyawan. Tunjangan khusus yang disediakan oleh perusahaan mencakup sebagai berikut: pembayaran untuk waktu tidak bekerja, kontribusi jaminan sosial, kompensasi pengangguran, tunjangan cacat dan kompensasi pekerja, program asuransi jiwa dan kesehatan dan rencana pensiun atau berhenti kerja.

4. Hak Istimewa

Hak istimewa adalah hak istimewa yang dihadiahkan kepada anggota organisasi terpilih, biasanya manajer puncak. Selama bertahun-tahun, eksekutif puncak dari banyak bisnis diberikan hak-hak istimewa, seperti penggunaan tanpa batas atas pesawat jet, rumah motor, rumah liburan, dan ruang makan eksekutif milik perusahaan. Namun, sekarang banyak tunjangan cenderung lebih terkait pekerjaan. Tunjangan ini tampak menambah status

dari penerimanya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi perputaran.

5. Hadiah

Pada banyak perusahaan, karyawan menerima hadiah untuk semua hal dari senioritas hingga kehadiran sempurna, dari kerusakan nol (kerja berkualitas) hingga saran pengurangan biaya. Program hadiah dapat berbiaya tinggi dalam waktu yang dibutuhkan untuk menjalankannya dan dalam uang jika diberikan hadiah uang. Namun, sistem hadiah dapat meningkatkan kinerja dalam kondisi yang tepat seiring dengan para pekerja yang terbukti mencari pengakuan untuk kerja berkualitas.

Selanjutnya, gaji merupakan pembayaran finansial langsung; kompensasi karyawan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. (Dessler, 2015:417). Seseorang yang bekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat yang mendasar sampai sekarang mengapa seseorang bekerja hanya untuk alasan faktor ekonomi.

Penghargaan finansial merupakan daya tarik utama yang menjadi kebutuhan mendasar bagi seseorang yang diperoleh dalam bentuk nilai mata uang sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa atau tenaga seseorang dalam suatu pekerjaan (Juliansah dan Suryaputri, 2016; Siskayani dan Saitri, 2017; Chandra dan Arpan, 2017; Lasmana dan Rafidah, 2018; Triono dan Minarso, 2018; Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019; Aini dan Mustikawati, 2017; Widyanti dan Saputra, 2018; Arismutia, 2017; Sugiarti dan Vanda, 2018; Jamain, 2018; Iswahyuni, 2018).

Kompensasi finansial menjadi kebutuhan mendasar untuk kepuasan kerja karena dari penghasilan tersebut seseorang dapat memenuhi atau membiayai kebutuhan utamanya atau salah satu alat guna menjalani hidup seseorang (Laksmi dan Al Hafis, 2019; Dewi dan Kresnandra, 2019). Penghargaan finansial atau gaji dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji dan tersedianya dana pensiun (Rahayu, 2003 dalam Febriyanti, 2019).

2.2.14. Pelatihan Profesional

Menurut Mathis dan Jackson (2006:301) dalam Wahyuni, Askandar, dan Mawardi (2019) “Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang memperoleh kapabilitas untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Menurut Hilmi (2011) dalam Wahyuni, Askandar, dan Mawardi (2019), Pelatihan merupakan salah satu untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan (*Ability*), keahlian (*Skill*), dan sikap (*Attitude*).

Pada dasarnya, pelatihan harus dibedakan dari pendidikan. Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Notoatmodjo, 2003:16 dalam Wahyuni, Askandar, dan Mawardi, 2019). Pendidikan yang dilakukan dalam waktu jangka pendek disebut pelatihan sedangkan pendidikan yang dilakukan dalam waktu jangka panjang disebut pendidikan.

Tujuan pelatihan antara lain (Mangkunegara, 2003:52 dalam Wahyuni, Askandar, dan Mawardi, 2019): meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan dan meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Pelatihan profesional adalah pelatihan yang diberikan sebelum memulai kerja. Tujuan dari pelatihan profesional ini adalah membantu untuk mencapai dan mengembangkan diri, membantu menangani stress dan tekanan yang ada di lingkungan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, membantu menghilangkan rasa takut dengan adanya tugas baru (Vetizhal, 2004 dalam Wijaya, 2018). Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan, keahlian dan prestasi dalam melaksanakan tugas-tugas (Siskayani dan Saitri, 2017; Saputra, 2018; Jaya, Astuti, dan Harimurti, 2018).

Lingkungan yang dinamis menyebabkan perusahaan memberikan pelatihan profesional kepada karyawannya karena tantangan dalam pekerjaan yang semakin tinggi. Hal ini membuktikan dalam memilih karier, karyawan harus memiliki

keinginan untuk mengembangkan diri dan berprestasi melalui pelatihan profesional sehingga membentuk suatu karakter pribadi seseorang kearah yang lebih baik seperti kerajinan dan kedisiplinan (Chandra dan Arpan, 2017; Laksmi dan Al Hafis, 2019; Dewi dan Kresnandra, 2019). Pelatihan profesional dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: pelatihan kerja sebelum mulai bekerja, pelatihan kerja di luar lembaga untuk meningkatkan profesional, pelatihan kerja rutin di dalam lembaga dan pengalaman kerja yang bervariasi (Asmoro, Wijayanti, dan Suhendro, 2016).

2.2.15. Pengakuan Profesional

Faktor pengakuan profesional dikatakan sebagai bentuk penilaian, apresiasi dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk yang diperoleh seseorang dari orang lain atas pencapaian, pengakuan kinerja dan keberhasilan suatu pekerjaan yang dinilai memuaskan (Laksmi dan Al Hafis, 2019; Chandra dan Arpan, 2017; Jaya, Astuti, dan Harimurti, 2018; Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019).

Dalam memilih suatu profesi, seseorang tidak hanya mencari penghasilan tetapi adanya keinginan untuk pengakuan prestasi kerja sehingga mereka memiliki semangat untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan meningkatkan motivasi dalam pencapaian karier yang lebih baik (Fitriyani, Amin, dan Junaidi, 2018; Siskayani dan Saitri, 2017; Febriyanti, 2019; Triono dan Minarso, 2018; Ambari dan Ramantha, 2017).

Pengakuan profesional merupakan penghargaan yang berwujud non-finansial yang berkaitan dengan pengakuan terhadap prestasi (Ambari dan Ramantha, 2017). Imbalan non-uang seperti pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja semakin memainkan peran penting dalam kompensasi karena hal-hal ini efektif biaya dan meningkatkan kinerja (Dessler, 2015:454).

Sebagai imbalan atas kontribusi-kontribusi dari individu seperti usaha, kemampuan, loyalitas, keterampilan, waktu dan kompetensi, organisasi memberikan perangsang kepada individu, baik dalam bentuk imbalan yang nyata maupun berupa hal-hal yang tidak dapat diraba seperti bayaran, keamanan pekerjaan, tunjangan, kesempatan karier, status dan kesempatan promosi (Moorhead dan Griffin, 2013:61). Pengakuan profesional dapat diukur dengan

indikator sebagai berikut: kesempatan untuk berkembang, kemungkinan bekerja dengan ahli lain, dan adanya pengakuan atas prestasi (Rahayu, 2003 dalam Febriyanti, 2019).

2.2.16. Nilai-Nilai Sosial

Nilai sosial adalah kualitas perilaku, pikiran dan karakter yang dianggap baik dan benar oleh masyarakat, hasil yang diinginkan, dan dapat ditiru oleh orang lain. Nilai sosial diakui apabila sesuai dengan nilai –nilai yang ada dalam masyarakat, bersifat umum dan memiliki ruang lingkup yang luas. Nilai sosial juga berkaitan dengan kemerdekaan seseorang dalam bertindak dan menjadi dasar pertimbangan seseorang dalam memilih atau menentukan sikap serta pengambilan keputusan (Mariantha, 2019).

Nilai-nilai sosial adalah faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang berinteraksi dengan orang lain dalam masyarakat atau lingkungannya (Triono dan Minarso, 2018; Laksmi dan Al Hafis, 2019; Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019). Hal ini berarti bahwa faktor pandangan orang lain terhadap suatu pekerjaan mempengaruhi keputusan seseorang dalam memilih profesi karena orang lain memberikan penilaian atas lingkungan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut (Juliansah dan Suryaputri, 2016; Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016; Chandra dan Arpan, 2017; Iswahyuni, 2018).

Nilai-nilai sosial dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi diluar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu dan pekerjaan lebih bergengsi dibandingkan karier lain (Asmoro, Wijayanti, dan Suhendro, 2016).

2.2.17. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:25 dalam Espa, Arista, dan Sari, 2016). Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan

manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya, ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) dalam Wahyuni, Askandar, dan Mawardi (2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Faktor lingkungan kerja meliputi sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan tekanan pekerjaan (Triono dan Minarso, 2018; Laksmi dan Al Hafis, 2019; Ambari dan Ramantha, 2017; Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016; Iswahyuni, 2018).

Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12 dalam Espa, Arista, dan Sari, 2016).

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Espa, Arista, dan Sari, 2016):

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171 dalam Espa, Arista, dan Sari, 2016). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan..

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya (Siskayani dan Saitri, 2017; Fitriyani, Amin, dan Junaidi, 2018; Chandra dan Arpan, 2017). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang menyenangkan dan aman dapat meningkatkan prestasi karyawan (Saputra, 2018). Lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: pekerjaan rutin, pekerjaan yang atraktif, pekerjaan sering lembur, tekanan kerja, dan tingkat persaingan (Sembiring, 2009:54 dalam Lasmana dan Rafidah, 2018).

2.2.18. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berkaitan dengan aspek atas nilai peluang yang terdapat di suatu pekerjaan yang terdiri dari keamanan kerja baik jangka panjang maupun jangka pendek, kemudahan dalam mengakses lowongan pekerjaan dan tersedianya lapangan pekerjaan. Setiap orang mengharapkan karier yang dapat terus berlanjut atau bertahan lama sampai nantinya seseorang akan pensiun atau pekerjaan yang tidak hanya untuk sementara (Chandra dan Arpan, 2017; Hapsoro dan Hendrik, 2018; Lutfiah, Diana, dan Mawardi, 2019; Iswahyuni, 2018).

Pertimbangan masa depan suatu karier yang mudah diakses atau tersedia yang akan ditekuni merupakan harapan yang dipengaruhi oleh ketersediaan karier dipasar tenaga kerja (Lukman dan Juniati, 2016; Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016; Aini dan Mustikawati, 2017; Widianti dan Saputra, 2018). Pertimbangan pasar

kerja dapat diartikan adanya masukan tentang keseluruhan aktivitas dari perilaku-perilaku yang mempertemukan para pencari kerja dengan lowongan kerja sehingga memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan (Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019).

Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi (Espa, Arista, dan Sari, 2016). Pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: keamanan kerja yang lebih terjamin, kemudahan mengakses lowongan pekerjaan dan fleksibilitas karier (Asmoro, Wijayanti, dan Suhendro, 2016).

2.2.19. Peran Gender

Gender merupakan karakteristik kepribadian seseorang yang dipengaruhi oleh peran gender yang dimilikinya dan dikelompokkan menjadi empat klasifikasi yaitu maskulin, feminim, androgini, dan tidak tergolongkan (Bem, 1981 dalam Hapsoro dan Hendrik, 2018). Sedangkan menurut Trisnaningsih (2004) dalam Hapsoro dan Hendrik (2018), gender dapat diklasifikasikan ke dalam dua model dan dua *stereotype*, yaitu:

1. *Equity model* dan *complementary contribution model*

Model pertama mengasumsikan bahwa sebagai profesional antara pria dan wanita adalah identik, sehingga perlu satu cara yang sama dalam menilai. Model kedua berasumsi bahwa antara pria dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda, sehingga perlu ada perbedaan dalam cara menilai.

2. *Sex role stereotypes* dan *managerial stereotypes*

Klasifikasi stereotip merupakan proses pengelompokan individu ke dalam suatu kelompok dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereotypes* dihubungkan dengan pandangan umum bahwa pria lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif,

independen, agresif dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban managerial. Di pihak lain, wanita dipandang lebih pasif, lembut, berorientasi pada pertimbangan, sensitif dan rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan pria. *Managerial stereotypes* memandang bahwa manajer yang sukses adalah seseorang yang memiliki sikap, perilaku dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki pria dibandingkan wanita.

Gender adalah ciri yang membedakan antara pria dan wanita. Secara eksternal dibedakan secara fisik dan secara internal dibedakan berdasarkan sifat, emosi, ketelitian, perasaan dan faktor lainnya. Istilah jenis kelamin dengan gender memiliki arti yang berbeda, yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dipelajari (Wade dan Tavris, 2007 dalam Aditya dan Hasibuan, 2020).

Dengan perbedaan tersebut gender dinilai memiliki pengaruh terhadap jenis pekerjaan atau suatu karier yang akan ditekuni oleh seseorang baik laki-laki maupun perempuan yang menjadi tujuannya (Lukman dan Juniati, 2016; Hapsoro dan Hendrik, 2018). Selain itu, gender merupakan pembagian peran, kedudukan, dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat laki-laki dan perempuan yang dianggap pantas menurut norma-norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat (Saputra, 2018). Dalam sosiologi, gender tidak hanya mengenai jenis kelamin tetapi juga peran sosial dan identitasnya dalam masyarakat (Suseno, 2018).

Gender adalah aspek hubungan sosial yang dikaitkan dengan diferensiasi seksual pada manusia dan sudah melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Selain itu gender merupakan bagian dari sistem sosial seperti status sosial, usia dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender (Aditya dan Hasibuan, 2020). Peran gender dapat diukur

dengan indikator sebagai berikut: peran, kedudukan dan sifat (Nurhaeni, 2009 dalam Suseno, 2018).

2.2.20. Personalitas

Kategori-kategori dasar dari perbedaan individual meliputi kepribadian, sikap, persepsi dan kreativitas. Kepribadian (*personality*) adalah serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dengan yang lain (Moorhead dan Griffin, 2013:63). Pada kenyataannya, baik faktor biologis maupun lingkungan memainkan peran penting dalam menentukan kepribadian. Lima besar ciri-ciri kepribadian antara lain (Moorhead dan Griffin, 2013:64-66):

1. Keramahan

Keramahan merujuk pada kemampuan seseorang untuk bergaul dengan orang lain. Periset belum sepenuhnya menyelidiki pengaruh keramahan, tetapi tampaknya orang-orang dengan keramahan tinggi lebih baik dalam mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, bawahan, dan manajer dengan tingkat lebih tinggi, dimana orang-orang yang kurang ramah kemungkinan tidak memiliki hubungan kerja yang baik.

2. Kehati-hatian

Kehati-hatian merujuk pada jumlah sasaran yang difokuskan oleh seseorang. Penelitian telah menemukan bahwa orang-orang yang lebih berhati-hati cenderung berkinerja lebih tinggi dibandingkan dengan orang-orang yang kurang berhati-hati dalam berbagai pekerjaan berbeda.

3. Emosionalitas negatif

Orang-orang dengan lebih sedikit emosionalitas negatif dapat diharapkan untuk lebih baik menangani stres pekerjaan, tekanan, dan ketegangan. Stabilitas mereka juga dapat membuat mereka dipandang lebih andal dibandingkan dengan rekan mereka yang kurang stabil.

4. Ekstraversi

Ekstraversi mencerminkan tingkat kenyamanan seseorang dengan hubungan. Penelitian menyatakan bahwa ekstrover cenderung berkinerja lebih tinggi pada keseluruhan pekerjaan dibandingkan dengan introver dan bahwa mereka

lebih berkemungkinan tertarik dengan pekerjaan-pekerjaan yang berdasarkan hubungan personal seperti posisi pada penjualan dan pemasaran.

5. Keterbukaan

Keterbukaan mencerminkan kelakuan seseorang atas keyakinan dan luasnya ketertarikan. Orang-orang dengan keterbukaan lebih besar dapat diharapkan berkinerja lebih baik karena fleksibilitas mereka dan kemungkinan bahwa mereka akan diterima secara lebih baik oleh orang lain dalam organisasi. Orang-orang dengan tingkat keterbukaan tinggi dapat lebih bersedia untuk menerima perubahan, sedangkan orang-orang dengan sedikit keterbukaan dapat menolak perubahan.

Selanjutnya, kepribadian adalah karakteristik psikologis seseorang yang mencerminkan bagaimana seseorang dalam merespon lingkungan atau salah satu faktor penentu yang potensial terhadap perilaku individu pada saat menghadapi situasi atau kondisi tertentu (Juliansah dan Suryaputri, 2016; Talamaosandi dan Wirakusuma, 2017; Laksmi dan Al Hafis, 2019; Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019).

Ketidaksesuaian kepribadian seseorang dengan pekerjaan dapat menjadi faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, dalam pemilihan karier seseorang akan mempertimbangkan profesi yang sesuai dengan kepribadian mereka. Hal tersebut berarti personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut (Siskayani dan Saitri, 2017; Talamaosandi dan Wirakusuma, 2017).

Setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga pekerja berharap dan berkeinginan untuk memiliki pekerjaan yang sesuai dengan personalitas pekerja (Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019). Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan (Aditya dan Hasibuan, 2020). Personalitas dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: sesuai dengan kepribadian yang dimiliki, independensi dalam menjalankan profesi dan kejujuran dalam menjalankan tugas (Wicaksono, 2011 dalam Febriyanti, 2019).

2.2.21. Motivasi Diri

Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya (Moorhead dan Griffin, 2013:86). Motivasi diri bisa disebut juga dengan motivasi internal (Susanti, Dewi, dan Sufiyati, 2019). Motivasi tiap-tiap individu berbeda satu sama lain dikarenakan situasi dan kondisi tiap individu juga berbeda. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan hal yang tidak terlihat namun dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku seperti kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan (Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016; Chandra dan Arpan, 2017).

Sikap seseorang terhadap pekerjaan dapat menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Seseorang dapat merasa termotivasi jika mereka yakin bahwa hubungannya dengan pekerjaan yang dipilihnya sangat mendasar (Januarti dan Chariri, 2019). Motivasi dapat diartikan sebagai energi seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi (berkesinambungan) dan antusiasmenya yang bersumber dalam diri individu itu sendiri dalam melaksanakan suatu kegiatan (Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019). Selain itu, motivasi diri merupakan gambaran seseorang yang memiliki kemampuan, kemauan, dan menemukan cara untuk mencapai hal yang diinginkan sehingga mampu membangkitkan semangat diri yang efektif dan akhirnya dibutuhkan dalam kehidupan keseharian seseorang (Arif, Askandar, dan Mahsuni, 2020).

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan, dan memberikan kekuatan pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan (Meiliana dan Ramadhaniyah, 2019). Motivasi diri dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: keberadaan, keterkaitan, pertumbuhan (Hamzah, 2016:43 dalam Suseno, 2018).

2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Penghargaan finansial menjadi pertimbangan dalam pemilihan karier karena menjadi dasar utama seseorang bekerja (Jaya, Astuti, dan Harimurti, 2018). Profesi sebagai akuntan publik merupakan profesi yang memiliki penghasilan yang tidak menentu namun relatif tinggi atau adanya tanggapan menjadi akuntan publik dapat menghasilkan gaji di atas standar dibandingkan profesi lainnya. Hal ini berarti penghasilan tinggi yang ditawarkan mengakibatkan semakin besar dan tinggi pula minat lulusan mahasiswa akuntansi untuk memilih profesi tersebut (Dary dan Ilyas, 2017; Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019; Aini dan Mustikawati, 2017; Dewi dan Kresnandra, 2019; Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016).

Akuntan publik dapat mengaudit lebih dari satu perusahaan. Hal ini berpotensi bahwa semakin tinggi pendapatan yang diterima akuntan publik karena semakin banyak perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik (Hapsoro dan Hendrik, 2018). Profesi sebagai akuntan publik memberikan ekspektasi yang lebih menjanjikan dalam hal finansial karena dalam profesi ini tidak mengenal umur pensiun, tidak seperti profesi lainnya yang terdapat umur pensiun dan aturan yang berbeda antar institusi (Januarti dan Chariri, 2019).

Dalam proses memilih karier biasanya lulusan mahasiswa akuntansi ikut ambil bagian memperhitungkan berapa banyak pendapatan yang akan mereka dapatkan dan berapa banyak yang akan mereka belanjakan dan apakah pekerjaan mereka itu sepadan dengan gajinya. Hubungan landasan teoritis dengan variabel penghargaan finansial terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis dimana seseorang membutuhkan makanan, minum, dan gaji yang memadai untuk memuaskan tingkat kebutuhan dasar. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan dan dapat membiayai kebutuhan utamanya. Oleh karena itu, profesi yang memiliki gaji tinggi tentunya menjadi daya tarik tersendiri bagi seseorang yang sedang mencari pekerjaan.

2.3.2. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Pelatihan profesional menjadi pertimbangan dalam pemilihan karier terutama untuk seseorang yang memilih profesi sebagai akuntan publik karena menganggap pelatihan kerja diperlukan guna menunjang kariernya (Jaya, Astuti, dan Harimurti, 2018). Pelatihan profesional yang terdapat di akuntan publik lebih rigit karena mereka selalu dituntut untuk mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan sehingga pengetahuannya selalu *up-date* sesuai dengan perkembangan jaman dari berbagai seminar dan pelatihan dengan topik-topik terbaru (Januarti dan Chariri, 2019).

Auditor yang memiliki pengalaman kerja yang luas diharapkan akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi untuk melayani kepentingan publik. Hal ini merupakan komitmen auditor terhadap nilai-nilai profesional inti seperti layanan kepentingan umum (Barrainkua dan Pike, 2018). Lulusan mahasiswa akuntansi yang memilih profesi sebagai akuntan publik memiliki pandangan bahwa pentingnya pelatihan kerja karena tuntutan sebagai akuntan publik yaitu dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik tidak hanya dari pendidikan formal namun juga harus didukung oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai (Dewi dan Kresnandra, 2019; Iswahyuni, 2018).

Sebelum mengambil profesi tertentu, lulusan mahasiswa akuntansi biasanya mempertimbangkan apakah ada pelatihan yang dibutuhkan sebelumnya atau tidak. Hubungan landasan teoritis dengan variabel pelatihan profesional terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan aktualisasi diri dimana seseorang perlu berkembang. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dalam memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan kemampuan dan potensi diri. Hal ini tidak diragukan lagi bahwa pelatihan profesional memungkinkan orang untuk mengembangkan diri mereka secara terus-menerus. Mampu bersaing dan menjadi akuntan publik yang profesional harus terus melakukan pelatihan profesional.

2.3.3. Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Profesi akuntan adalah sebuah profesi yang memiliki pengakuan profesional karena menjadi sebuah kebutuhan individu untuk mengaktualisasikan dirinya (Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019). Seseorang yang memilih karier sebagai akuntan publik menganggap bahwa karier yang dipilihnya dapat memberikan pengakuan dari masyarakat apabila memiliki prestasi dan keahlian tertentu yang mencapai kesuksesan (Jaya, Astuti, dan Harimurti, 2018). Pengakuan profesional adalah salah satu penghargaan yang diperoleh dari seorang pekerja selain gaji. Seseorang memperoleh penghargaan dalam bentuk pengakuan dari tempat kerja dapat mengakibatkan motivasi orang tersebut untuk melakukan pekerjaan itu.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam seleksi karier, lulusan mahasiswa akuntansi tidak hanya mengharapkan penghargaan dalam bentuk finansial saja tetapi juga ingin mendapatkan pengakuan atas prestasi yang telah dicapai. Hubungan landasan teoritis dengan variabel pengakuan profesional terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan penghargaan dimana seseorang membutuhkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kebutuhan penghargaan ini adalah kebutuhan akan citra diri dan harga diri yang positif serta kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain dalam bentuk pengakuan profesional.

2.3.4. Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Nilai sosial sebagai pedoman tingkah laku seseorang. Pemilihan profesi lulusan mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan profesi yang akan mereka pilih apakah profesi tersebut dianggap menerapkan nilai-nilai sosial yang mempunyai daya tarik untuk memenuhi kebutuhan individu mereka (Mariantha, 2019). Akuntan publik berbeda dengan akuntan yang hanya bekerja pada suatu perusahaan. Ini membuat penilaian dan pandangan masyarakat mengenai profesi akuntan publik lebih bergengsi dibanding akuntan biasa yang hanya mengerti di suatu perusahaan saja (Ambari dan Ramantha, 2017).

Nilai-nilai sosial yang melekat pada profesi akuntan sangat tinggi karena profesi akuntan publik sangat menjunjung independensi meskipun akuntan publik dibayar oleh klien namun tidak boleh memihak klien sehingga profesi ini adalah salah satu profesi yang disegani masyarakat (Januarti dan Chariri, 2019). Dilihat dari sudut pandang masyarakat bahwa adanya pandangan positif terhadap profesi akuntan publik karena dipercaya kredibilitasnya dalam memberikan jasanya kepada pemakai jasa dan berpegang pada kode etik dalam pekerjaannya sehingga memiliki nilai tinggi (Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019).

Perhatian dan kepedulian pada sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai instrinsik dan nilai jual akuntan sehingga nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan publik lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat (Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016). Kegiatan yang lebih profesional harus dikembangkan untuk dapat mengubah pandangan sosial profesi audit yaitu menilai kepentingan publik seperti menjamin integritas informasi keuangan bisnis karena peran auditor sangat diperlukan untuk memenuhi kepercayaan pasar, stabilitas ekonomi, dan keuangan (Navallas, Campo, dan Minano, 2017).

Hubungan landasan teoritis dengan variabel nilai-nilai sosial terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori perilaku yang direncanakan yaitu sikap terhadap perilaku dimana sebelum melakukan tindakan apapun seseorang biasanya menilai terlebih dahulu apakah tindakan yang akan dilakukannya menguntungkan atau tidak. Dengan begitu, semakin banyak nilai sosial yang diterapkan pada lingkungan kerja yang berprofesi sebagai akuntan publik maka akan mendorong lulusan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier tersebut.

2.3.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai akuntan publik adalah lingkungan kerja (Ambari dan Ramantha, 2017; Jamain, 2018). Lingkungan kerja sangat mendukung dan dipertimbangkan dalam pemilihan karier karena berkaitan dengan tipe pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja serta kenyamanan

kerja. Sikap auditor terhadap profesi dibentuk oleh pengalaman kerja sebelumnya dan konteks organisasi tempat mereka beroperasi (Barrainkua dan Pike, 2018).

Dalam mencapai target kerja yang diwajibkan maka seorang akuntan publik harus memiliki karakter yang keras, berkomitmen serta harus mampu beradaptasi dan bersosialisasi dalam menghadapi lingkungan pekerjaan (Saputra, 2018). Lingkungan pekerjaan pada profesi akuntan publik lebih beragam karena mereka menerima penugasan dari berbagai klien dengan industri yang berbeda-beda sehingga dapat menambah wawasan sedangkan profesi akuntan lainnya tidak (Januarti dan Chariri, 2019).

Karier yang dinamis mewakili lingkungan kerja yang menantang dan bermanfaat serta pengembangan karier yang menjanjikan menjadikan profesi akuntan publik memiliki pandangan positif oleh lulusan mahasiswa akuntansi (Wen *et al.*, 2018). Memilih profesi sebagai akuntan publik berarti memilih lingkungan yang menantang karena seseorang akan tertantang untuk menyelesaikan target pekerjaan sehingga memberikan dampak pada kehidupan seseorang yaitu menghargai waktu dan menjadi lebih disiplin (Dewi dan Kresnandra, 2019; Hidayat dan Goiyardi, 2017).

Lulusan mahasiswa akuntansi yang kompetitif cenderung ingin memiliki pekerjaan yang menantang karena mereka akan lebih puas ketika mereka mampu menyelesaikan tantangan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja mempengaruhi minat lulusan mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik. Hubungan landasan teori dengan variabel lingkungan kerja terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori perilaku yang direncanakan dimana ketika seseorang ingin mengambil tindakan, mereka akan menilai terlebih dahulu apakah perbuatan tersebut dilakukan untuk kepentingan dirinya atau tidak.

Dalam pemilihan profesi tersebut, mereka biasanya mempertimbangkan terlebih dahulu bagaimana lingkungan kerja yang akan mereka hadapi sebelum mereka mengambil profesi tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi pertimbangan lulusan mahasiswa akuntansi untuk pemilihan profesi sebagai akuntan publik

2.3.6. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Lulusan mahasiswa akuntansi berkesempatan memiliki banyak informasi mengenai lowongan kerja sebagai akuntan publik baik dari universitas atau perguruan tinggi, media elektronik, teman bahkan orang tua. Pertimbangan pasar kerja menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karier sebagai akuntan publik karena pekerjaan yang mudah diakses biasanya lebih banyak diminati (Jaya, Astuti, dan Harimurti, 2018; Arismutia, 2017).

Secara umum, akuntan publik merupakan profesi yang memiliki pasar kerja yang luas karena profesi akuntan publik merupakan salah satu jenis profesi yang memberikan peluang dalam dunia kerja karena diiringi berkembangnya dunia usaha atau industri dan pasar modal di Indonesia serta kesadaran masyarakat akan manfaat jasa akuntan publik dalam perkembangan ekonomi maka kebutuhan akan akuntan publik akan bertambah juga (Ambari dan Ramantha, 2017; Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019; Talamaosandi dan Wirakusuma, 2017; Aini dan Mustikawati, 2017; Senjari, Hasan, dan Sofyan, 2016; Sugiarti dan Vanda, 2018).

Hubungan landasan teoritis dengan variabel pertimbangan pasar kerja terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan keamanan dimana kebutuhan keamanan dalam organisasi dapat dipuaskan dengan hal seperti kelangsungan pekerjaan. Dengan begitu lulusan mahasiswa akuntansi menganggap berkarier sebagai akuntan publik mampu memberikan keamanan kerja yang terjamin dan diminati karena biasanya mereka memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan kerja yang mereka peroleh.

2.3.7. Pengaruh Peran Gender Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Dalam era setelah Kartini, wanita lebih dianggap memiliki peran dan mampu berkarya dalam seluruh aspek kehidupan antara lain dalam memilih suatu profesi atau karier yang dipilihnya (Hapsoro dan Hendrik, 2018). Dalam bidang akuntansi, seorang wanita dapat menekuni berbagai bidang profesi akuntan yang tersedia seperti akuntan publik. Peran gender sangat penting dampaknya dalam tiap aktivitas yang dilakukan oleh manusia, dan dalam hal karier menjadi akuntan publik ini

kadang orang berpandangan bahwa mungkin perempuan tidak terlalu bagus jika menjadi akuntan publik dilihat dari jenis pekerjaan yang dapat menyita waktu perempuan mengurus keluarganya (Ernawati, 2004 dalam Dary dan Ilyas, 2017).

Hubungan landasan teoritis dengan variabel peran gender terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori perilaku yang direncanakan dimana *subjective norms* didefinisikan sebagai persepsi individu dari orang-orang penting untuk individu berpikir untuk melakukan pemikiran mereka. Dengan demikian teori perilaku yang direncanakan dapat memprediksikan bahwa niat lulusan mahasiswa akuntansi khususnya perempuan untuk mengejar karier menjadi akuntan publik harus sangat terkait dengan *attitude* dan *subjective norms* terhadap karier tersebut. Dimana persepsi mereka akan mempengaruhi minat berkarier menjadi akuntan publik yang dipilih bahwa gender memiliki keterkaitan dengan *attitude* dan *subjective norms*.

2.3.8. Pengaruh Personalitas Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Auditor yang memprioritaskan melayani kepentingan publik akan menganggap tidak etis untuk terlibat dalam praktik apa pun yang tidak dapat diterima sesuai dengan standar etika profesi. Penegakan peraturan berbeda dengan cita-cita profesionalisme yang mengasumsikan bahwa etika profesional didasarkan pada karakter individu dan dengan demikian bahwa regulasi etika sebagian besar tidak diperlukan (Barrainkua dan Pike, 2018).

Menjadi akuntan publik tidak hanya harus memiliki keahlian namun harus diimbangi dengan sikap yang harus dimiliki oleh auditor profesional atau skeptisme profesional. Sikap tersebut diatur dalam kode etik profesi akuntan publik antara lain independensi, integritas dan objektivitas, jujur dan menjaga informasi rahasia klien sehingga dengan mematuhi kode etik profesi akuntan publik maka prestasi dan loyalitasnya akan semakin diakui oleh klien maupun masyarakat (Sugiarti dan Vanda, 2018).

Seorang lulusan mahasiswa akuntansi yang memiliki personalitas yang tinggi atau semakin baik personalitas, akan menganggap bahwa profesi akuntan publik merupakan profesi yang tepat untuk dirinya karena mereka akan mudah

menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan berusaha bekerja sebaik mungkin (Laka, Sugiarti, dan Harjito, 2019). Karena lingkungan yang dihadapi masyarakat akuntan akan selalu berubah tergantung pada jenis dan karakteristik perusahaan yang diaudit. Begitu pula, setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya maka mereka akan mempertimbangkan suatu profesi yang akan dipilihnya apakah profesi tersebut sesuai dengan kepribadian mereka atau tidak.

Hubungan landasan teoritis dengan variabel personalitas terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori perilaku yang direncanakan dimana teori tersebut menjelaskan sebelum melakukan suatu tindakan, seseorang akan melihat terlebih dahulu ke masa lalu untuk mengantisipasi rintangan dan masalah. Dalam hal ini, lulusan mahasiswa akuntansi merefleksikan apakah kepribadiannya sesuai dengan profesi sebagai akuntan publik. Melakukan kursus audit merupakan salah satu cara untuk mereka untuk memprediksi cocok atau tidaknya kepribadian mereka dengan kepribadian yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan audit.

2.3.9. Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Karier Akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Pemilihan karier dalam menentukan pekerjaan yang memuaskan dipengaruhi oleh motivasi diri atau motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan diri sendiri antara lain tanggung jawab, pengakuan, kemajuan dan pencapaian pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja (Januarti dan Chariri, 2019). Motivasi dapat membangkitkan tingkah laku dan mengarahkannya pada tujuan yang sesuai. Oleh karena itu, pemilihan karier oleh lulusan mahasiswa akuntansi ditentukan oleh motivasi atau motivasi tersebut yang kemudian akan mendorong setiap individu dalam hal pemilihan karier sebagai akuntan publik (Talamosandi dan Wirakusuma, 2017).

Setiap lulusan mahasiswa akuntansi harus mempunyai motivasi yang kuat dan baik terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Arif, Askandar, dan Mahsuni, 2020). Dengan kata lain, saat lulusan mahasiswa akuntansi termotivasi untuk menjadi akuntan publik, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin mencapai karier yang mereka

inginkan. Hubungan landasan teoritis dengan variabel motivasi diri terhadap karier akuntan di KAP ditemukan dalam teori motivasi ekspektasi dimana seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi apabila mereka meyakini bahwa upaya tersebut akan menghantarkannya ke suatu kinerja yang lebih baik. Dengan mengetahui informasi yang dimiliki oleh suatu profesi dan didukung oleh rasa suka dan terpenuhinya pengharapan yang diinginkan akan memotivasi seseorang dalam memilih profesi yang akan dijalaninya.

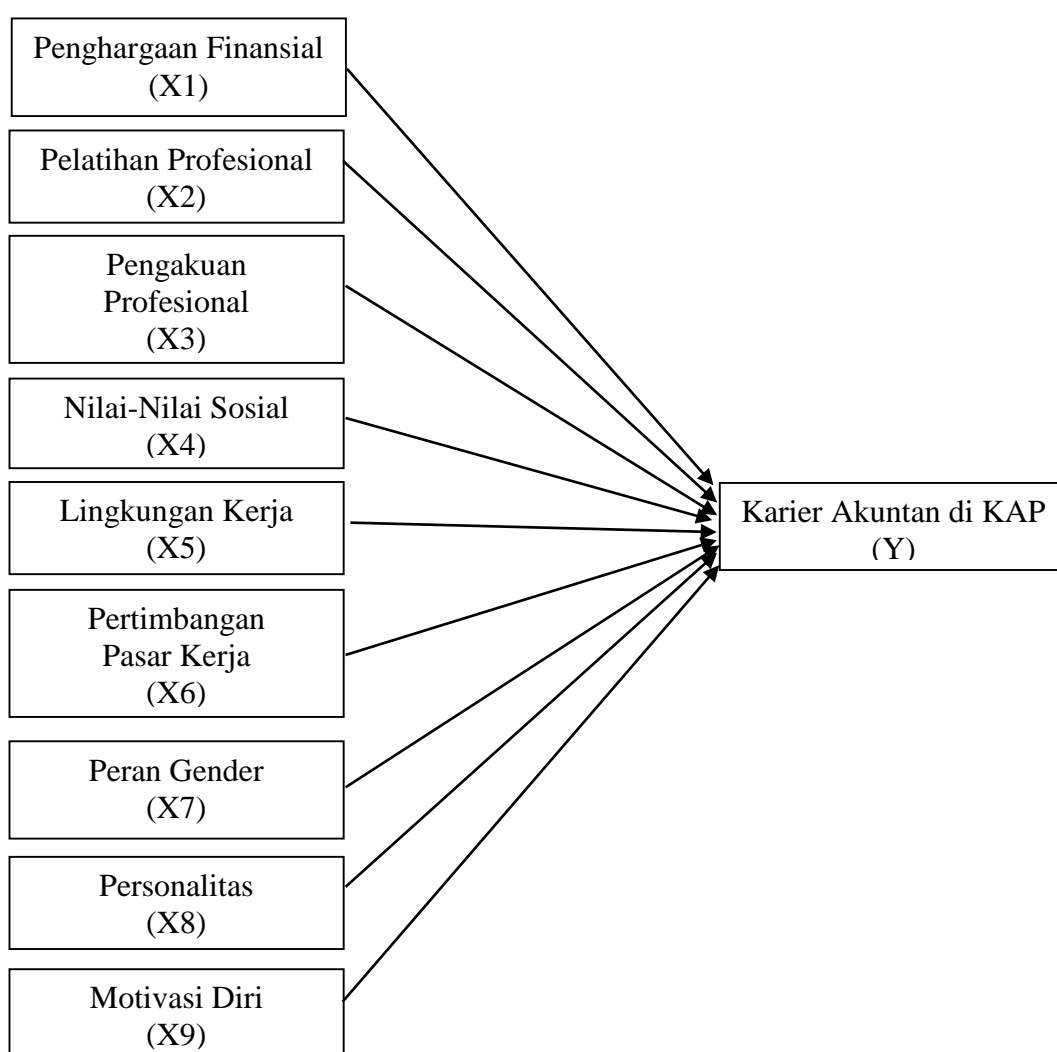
2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel penelitian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.
- H2: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.
- H3: Pengakuan profesional berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.
- H4: Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.
- H5: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.
- H6: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.
- H7: Peran gender berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.
- H8: Personalitas berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.
- H9: Motivasi diri berpengaruh terhadap karier akuntan di kantor akuntan publik.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi karier akuntan di kantor akuntan publik, dimana kerangka penelitian ini menunjukkan pengaruh secara parsial dan simultan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun skema kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian