

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi di Surabaya terhadap Profesi Akuntan yang diterbitkan dalam jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol.3, No.2, Tahun 2014 yang dilakukan oleh Sinarta. Variabel independen yang diteliti adalah gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan regulasi pemerintah dan resiko profesi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor gaji, pelatihan profesional, dan pertimbangan pasar kerja dapat menarik minat mahasiswa untuk memilih profesi akuntan, sedangkan regulasi pemerintah dan risiko profesi dapat menghambat minat mahasiswa untuk memilih profesi akuntan. Selain itu, faktor pengakuan profesional dan nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan nilai intrinsik pekerjaan bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi di Surabaya untuk memilih profesi akuntan.

Suyono melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ yang diterbitkan dalam jurnal PPKM II, hal: 60-83, tahun 2014. Pada penelitian tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik yaitu gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian tersebut adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik Yang dilakukan oleh Fifi Chairunisa yang diterbitkan dalam jurnal *Audit dan Akuntansi*, Vol.3, No.2, Tahun 2014. Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik diukur dengan variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja, sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah 100 responden dengan metode simple random sampling. Pada penelitian tersebut analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik. Variabel nilai terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

Ahmed Anis dan Rasha Hanafi melakukan penelitian dengan judul *Factors Influencing Student's Choice Of An Accounting Major In Egipty* yang diterbitkan dalam *Int. J. Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, Vol.11, Nos.3/4, tahun 2015. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi persepsi mahasiswa Mesir mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan utama mahasiswa pada akuntansi di Mesir. Ada enam faktor yang digunakan untuk mengidentifikasi antara lain persepsi profesi akuntan, keterampilan pribadi, acuan/referensi penting. Persepsi pendidikan akuntansi, kesan pertama kursus akuntansi dan gender. Metode yang dilakukan oleh Anis dan Hanafi ini menggunakan pendekatan deduktif (a deductive approach), dimana struktur konseptual dan teoritis yang dikembangkan kemudian diuji oleh pengamatan empiris sehingga kasus tertentu yang dipotong dari pengaruh umum. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dari 273 siswa di sekolah-sekolah bisnis di Mesir hasil dari analisis diskriminan menunjukkan bahwa hanya faktor persepsi profesi akuntans, keterampilan pribadi dan referensi penting yang berpengaruh signifikan terhadap pilihan utama mahasiswa pada akuntansi. Sedangkan kesan pertama kursus akuntansi dan gender (tidak dimuat dalam fungsi diskriminan) adalah faktor paling lemah yang mempengaruhi pilihan utama mahasiswa pada akuntansi.

Penelitian dengan judul *Business Students' Career Interest In Accounting Profession: An Exploration Study In Turkey* yang dilakukan oleh Yardimicioglu dan Sebnem ada yang diterbitkan dalam *Journal Of Social Sciences Research*, Vol.8, No3, Tahun 2015. Variabel independen yang diteliti adalah harapan hasil karir, tentang karir pengaruh sosial, prestasi akademis di akuntansi. Survey terstruktur digunakan sebagai metode penelitian. Data yang dikumpulkan untuk penelitian di ambil dari mahasiswa administrasi bisnis di Universitas Negri di Turki. Analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukan bahwa tantangan karir, pengaruh sosial dan prestasi akademis di akuntansi positif mempengaruhi minat karir mahasiswa akuntansi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Minat

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Minat merupakan suatu dorongan yang timbul karena adanya, perasaan senang terhadap sesuatu, rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Minat adalah perasaan ingin tahu, mempelajari mengagumi dan memiliki sesuatu. Di samping itu minat merupakan penerahan perasaan dan menafsirkan akan suatu hal. Minat muncul karena adanya perasaan tertarik terhadap sesuatu hal yang sedang dikerjakan atau suatu kegiatan, dengan demikian minat itu merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang terhadap suatu kegiatan yang membuat orang tersebut merasa tertarik. Jadi minat tidak timbul sendirian, ada unsur kebutuhan yang terkandung didalamnya. Selain itu minat akan muncul karena adanya dorongan atau motif dari orang lain. Minat adalah hal penting dari untuk mengerti individu dan menuntun aktivitas dimasa yang akan datang. Minat merupakan perpaduan antara keinginan dan kebutuhan yang dapat dikembangkan jika ada motif. Suatu aktivitas akan dilakukan atau tidak, sangat tergantung oleh minat seseorang terhadap aktivitas tersebut. Dengan kata lain minat merupakan motivator yang kuat untuk melakukan suatu

aktivitas. Minat berhubungan dengan nilai-nilai yang membuat seseorang mempunyai pilihan dalam hidupnya.

Minat seseorang terhadap suatu obyek diawali dari perhatian seseorang terhadap obyek tersebut. Minat merupakan sesuatu hal yang sangat menentukan setiap usaha, maka minat perlu ditumbuh kembangkan pada diri setiap mahasiswa. Minat tidak dibawa sejak lahir melainkan tumbuh dan berkembang sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Minat pada dasarnya adalah penerimaan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu diluar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya (Djaali, 2008:121). Crow and Crow dalam Djaali (2008:121) mengatakan bahwa minat berhubungan dengan gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri. Jadi minat dapat diekspresikan melalui pernyataan yang menunjukkan seseorang lebih menyukai sesuatu hal daripada hal lainnya, dapat juga dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktivitas.

Secara fungsional minat merupakan suatu jenis pengalaman perasaan yang dianggap bermanfaat dan diasosiasikan dengan perhatian terhadap suatu objek tertentu. Sedangkan secara struktural minat merupakan suatu elemen dalam diri individu baik bawaan maupun yang diperoleh melalui proses belajar yang menyebabkan seseorang merasa mendapatkan manfaat terhadap suatu pengetahuan tertentu. Minat atau interest merupakan kekuatan individu yang menyebabkan individu memberikan perhatian pada orang, benda atau aktivitas. Berikut tiga faktor yang mendasari minat adalah:

1. Faktor dorongan dalam: dorongan itu sendiri, sehingga timbul minat untuk melakukan aktivitas atau tindakan tertentu untuk memenuhinya. Misalnya untuk dorongan makan, menimbulkan minat untuk mencari makan.
2. Faktor motif sosial: faktor ini merupakan faktor untuk melakukan suatu aktivitas agar dapat diterima atau diakui oleh lingkungannya. Misalnya minat untuk giat bekerja karena ingin mendapatkan penghargaan dari atasannya.

3. Faktor emosional: minat erat hubungannya dengan emosi karena faktor ini selalu menyertai seseorang dalam berhubungan dengan obyek yang diminatinya. Kesuksesan seseorang pada suatu aktivitas di sebabkan karena aktivitas menimbulkan perasaan suka atau puas, sedangkan kegagalan akan menimbulkan perasaan tidak senang dan mengurangi minat seseorang terhadap kegiatan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa minat merupakan hal yang penting karena minat adalah suatu kondisi awal sebelum subjek atau individu mempertimbangkan atau membuat keputusan untuk melakukan suatu tindakan. Selain itu minat merupakan, perasaan tertarik, suka dan percaya terhadap suatu objek yang dipersepsikan sebagai hal yang menyenangkan dan bermanfaat bagi subyek atau individu itu sendiri.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat

Minat tidak terbentuk begitu saja dalam diri seseorang, melainkan terbentuk karena adanya pengaruh dari beberapa faktor. Menurut Widyastuti (2004) dalam Chairunnisa (2014:5) faktor-faktor yang mempengaruhi minat yaitu:

- a. Adanya hal yang menarik perhatian terhadap sesuatu objek atau kegiatan.
- b. Adanya dorongan dalam diri seseorang.
- c. Adanya dorongan dari luar.

2.2.2.1 Faktor Nilai Intrinsik Pekerjaan

Faktor nilai intrinsik pekerjaan dapat berarti sifat atau karakteristik dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap profesi yang nantinya memunculkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan tersebut. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan faktor intrinsik pekerjaan yang terkandung dalam profesi akuntan profesional yang akan memunculkan kepuasan kerja setelah seseorang melakukan pekerjaan tersebut. Pada (www.jurnalakuntansikeuangan.com) menyatakan bahwa pekerjaan akuntansi esensinya adalah mengakurasi dan mengakuntabelkan angka uang yang dipergunakan dalam aktivitas usaha. Meskipun banyak bekerja menggunakan angka, pada kenyataannya akuntansi bukanlah ilmu pasti (exacta). Pekerjaan

akuntansi banyak menggunakan prinsip dan asumsi, namun masih dalam kisaran logis. Selain itu secara keseluruhan pekerjaan akuntansi tergolong pekerjaan yang membutuhkan disiplin yang tidak main-main.

Faktor intrinsik pekerjaan disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi tantangan intelektual, kreatif, lebih trampil dan variatif, pelatihan disiplin waktu, Esa (2016). Faktor intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. (Aprilyan 2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Aprilyan (2011), faktor intrinsik meliputi, pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan dinamis, mendukung kreativitas dan memberikan kebebasan atau otonomi. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan terhadap pekerjaan dan mencerminkan keberhasilan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila individu yang bersangkutan memiliki moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik (Chairunnisa, 2014:6). Jadi nilai intrinsik pekerjaan dapat disimpulkan saat individu berhasil menyelesaikan pekerjaannya dan merasa puas terhadap hasil kerjanya dengan memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya. Anis dan Hanafi (2015:233) menyatakan bahwa sejumlah penelitian menunjukkan kepuasan kerja adalah penting dan mempengaruhi niat akademik mahasiswa untuk memilih akuntansi sebagai pilihan utama.

2.2.2.2 Pengaruh Finansial/Gaji

Penghargaan finansial/gaji merupakan penghargaan yang berwujud finansial/uang. Penghargaan finansial tersebut menjadi salah satu pertimbangan dalam pemilihan profesi, karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial/gaji. Penghargaan finansial merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusijasa karyawan pada perusahaan menurut Esa (2016). Penghargaan finansial/gaji adalah hasil yang diperoleh sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan dan diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagaidaya tarik utama untuk memberikan kepuasan

kepada karyawan. Penghargaan finansial/gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya (suyono,2014:73).

Menurut mulyadi (2002:285) dalam Iswahudin (2015:21), gaji umumnya merupakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakuakn oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Menurut Hariadja (2007:245) dalam Iswahudin (2015:21) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan operasional atau perusahaan. Pada faktor gaji biasanya mahasiswa akan memperhitungkan gaji yang diperoleh pada waktu mulai bekerja, adanya jaminan masa depan yaitu dana pensiun, selain itu persepsi mahasiswa juga memperhitungkan kapan kenaikan gaji akan diperoleh (yendrawati,2007:179 dalam Sinartha,2014:3). Menurut penelitian Suyono (2014:73) yang termasuk dalam penghargaan finansial adalah gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan potensi kenaikan penghargaan finansial/gaji. Wheeler (1983) dalam Suyono (2014:74) menemukan bahwa orang-orang bisnis, psikologi dan bidang pendidikan selain akuntansi beranggapan bahwa akuntansi menawarkan penghasilan yang lebih tinggi dari pada pekerjaan dalam bidang pemasaran, manajemen umum, keuangan dan perbankan. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah berpendapat bahwa dengan profesi tersebut, penghargaan finansial/gaji awal mereka lebih baik dibandingkan dengan profesi akuntan pendidik dan profesi akuntan publik. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik lebih mengharapkan dana pensiun dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan dan akuntan publik Suyono (2014:74).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan finansial/gaji menurut Chairunisa (2014:7) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika mencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka penghargaan sedikit. Sebaliknya jika pencari kerja lebih

sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka penghargaan substansi semakin banyak.

2. Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin banyak, maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat penghargaan substansi kecil.

3. Organisasi karyawan

Apabila organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya jika organisasi karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat penghargaan relatif kecil.

4. Produktifitas kerja karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka penghargaan akan semakin besar. Sebaliknya apabila produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka penghargaanannya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya penghargaan minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar organisasi tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya penghargaan bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat penghargaan relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/penghargaan lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/penghargaan yang kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, penghargaan akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilan lebih baik.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2.2.2.3 Profesi Kerja

Profesi kerja berhubungan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, pekerjaan yang dapat diakses dengan mudah, dan informasi lowongan pekerjaan yang mudah ditemui baik melalui media online atau tertulis. Menurut Suyono (2014:75), pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seorang dalam menentukan karirnya. Dengan demikian profesi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam menentukan karirnya untuk berprofesi sebagai akuntan profesional atau tidak. Profesi kerja merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan setiap individu dalam memilih pekerjaan yang akan dijalankannya, karena profesi kerja berhubungan dengan tersedianya lapangan pekerjaan dan keamanan kerja menurut Esa (2016). Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus PHK. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir

sementara akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun Pasaribu dan Kusumawardhani (2013:23)

Chairunnisa (2014:8), profesi kerja meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir, kesempatan promosi.

1. Tersedianya Lapangan Pekerjaan

Wheller menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain.

2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun.

3. Fleksibilitas Karir

Adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

4. Kesempatan Promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal kearah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi turnover.

2.2.3 Profesi akuntan

2.2.3.1 Pengertian profesi Akuntan

profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik (Januar, 2010).

Menurut IAI (Ikatan Akuntan Indonesia), ada tiga kelompok akuntan yang tergabung dalam organisasi Kompartemen : Akuntan Publik, Akuntan Perusahaan/Manajemen, dan Akuntan Pendidik (dalam Kongres VIII IAI 1998). Terdapat juga kelompok akuntan pemerintah yang jumlahnya paling besar tetapi belum memiliki wadah atau sejenis organisasi yang mengikat seperti IAI.

2.2.3.2 Akuntan Publik

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang memintajasa pada kantor akuntan publik. Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Klasifikasi tingkatan seorang akuntan yakni akuntan junior, akuntan senior, asisten *manager/manager* dan partner.

Menurut Mulyadi (2002:4) mendefinisikan Akuntan Publik sebagai berikut “Akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Disamping itu akuntan publik juga menjual jasa lain kepada masyarakat seperti, konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, penyusun sistem akuntansi, dan penyusun laporan keuangan. Izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Berdomisili di wilayah Indonesia
2. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).
3. Menjadi anggota IAPI.
4. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit.

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik (Mulyadi, 2002):

- a. *Auditor junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
- b. *Auditor senior*, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
- c. *Manajer*, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit : mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter* (laporan hasil managerial).
- d. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

2.2.3.3 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Jenis pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang berfungsi untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun eksternal, seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah yang terkait dengan penyusunan laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan (Hansen dan Mowen, 2006).

Keunggulan dari akuntan perusahaan dibanding posisi lain dalam perusahaan dapat berupa peningkatan karir yang cepat dan susah untuk diberhentikan dari perusahaan. Tetapi untuk mendapatkan pekerjaan ini jugabiasanya sulit karena harus lulus dari serangkaian tes, seperti tes psikologi, tes materi akuntansi, tes wawancara, dan tes kesehatan.

2.2.3.4 Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi (Soemarso, 2004). Akuntan pendidik berperan sangat penting dalam perkembangan dan keberlanjutan ilmu akuntansi melalui hasil penelitian maupun pengajaran di universitas dan lembaga pengajaran sejenis.

Tugas utama seorang pendidik merupakan pengajaran dan proses pengajaran dilakukan dengan tatap muka di kelas maupun di ruang umum proses pembelajaran, proses pengajaran diharapkan menjadi sarana untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan pendidikan pada anak didiknya. Diperlukan waktu yang lama dan usaha yang keras dalam proses pembelajaran ini. Pembentukan karakter, sifat serta watak seorang akuntan merupakan beban terberat oleh seorang akuntan pendidik. Tugas penelitian juga merupakan tugas dari seorang akuntan pendidik sehingga disamping melakukan pekerjaan mengajar, seorang pendidik juga dituntut untuk mampu melakukan penelitian sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu dalam praktek yang sesungguhnya.

Selain dua tugas tersebut akuntan pendidik harus dapat menjalankan peransertanya dalam hubungan dan tanggungjawab kepada masyarakat. Kehidupan seorang akuntan pendidik tidak berbeda jauh dengan profesi pendidik lainnya, yang membedakannya hanya materi dan konsep ilmu yang diajarkan. Tanggung jawab sosial kepada masyarakat menjadi salah satu proses pembentukan karakter yang handal bagi seorang calon akuntan.

2.2.3.5 Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah merupakan akuntan yang bekerja pada badan-badan pemerintah. Badan-badan pemerintah disini adalah seperti departemen-departemen, BPKP, BPK, dan Dirjen Pajak. Lembaga-lembaga pemerintah yang merupakan lembaga yang dibentuk secara sistematis dan diatur dengan undang-undang dan peraturan-peraturan sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah disesuaikan dengan undang-undang serta peraturan yang berlaku.

Antara akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah memiliki ruang lingkup kerja yang berbeda namun memiliki kesamaan dalam hal konsep dan karakteristik dasar seorang akuntan. Karakteristik lingkup kerja yang berbeda ada diantara akuntan publik, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik dibanding dengan akuntan perusahaan.

2.3 Hubungan antar Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, nilai intrinsik pekerjaan (X_1) dijadikan variabel independen pertama karena nilai intrinsik pekerjaan erat kaitannya dengan kepuasan yang diterima individu saat atau sesudah individu tersebut melakukan pekerjaannya dengan memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya. Purwati dan Sari (2015:130) menyatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berhubungan langsung antara pekerja dan penghargaan. Untuk itu peneliti menjadikan variabel penghargaan finansial/gaji (X_2) sebagai variabel independen kedua. Penghargaan finansial/gaji merupakan penghargaan imbalan finansial yang diterima seseorang atas pekerjaannya. Menurut Suyono (2014:75) menyatakan bahwa pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil, karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Hal tersebut menunjukkan bahwa finansial/gaji berhubungan dengan pertimbangan pasar kerja. Oleh karena itu, peneliti memilih variabel independen ketiga yaitu profesi kerja (X_3).

Dari ketiga variabel independen tersebut dapat menjadi pertimbangan dan penilaian seseorang dalam memilih karir atau pekerjaan yang akan dijalani. Penilaian yang positif mengenai nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan

finansial/gaji, pertimbangan pasar kerja, dan gender dapat menimbulkan minat seseorang terhadap pilihan karir atau pekerjaannya. Sebaliknya penilai yang negatif mengenai nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/gaji, profesi kerja, dan dapat menghilangkan minat seseorang terhadap pemilihan karir atau pekerjaannya. dalam hal ini minat mahasiswa akuntansi menjadi seorang akuntan. Dengan demikian, keempat variabel independen tersebut memiliki hubungan dengan minat mahasiswa akuntansi menjadi seorang akuntan (Y). Yang mana minat tersebut merupakan variabel dependen dari penelitian ini.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh faktor intrinsik pekerjaan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan

Faktor intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan Sinarta (2014). Faktor intrinsik mengacu pada daya tarik intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, seperti kepuasan kerja, atau sikap keyakinan atau minat yang diperoleh dari mengejar sesuatu yang memungkinkan seseorang untuk menjadi kreatif, sesuatu yang secara intelektual menantang dan menarik Anis dan Hanafi, (2015:233). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinartha (2014) menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan. Serupa dengan penelitian Purwati dan Sari (2015) yang membuktikan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Hasil tersebut ditunjukkan dengan semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai nilai intrinsik pekerjaan, maka semakin tinggi pula pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa (2014:19) bahwa nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan. Dengan demikian penulis merumuskan hipotesis:

H1 : Nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai Akuntan.

2.4.2 Pengaruh Penghargaan Finansial/Gaji terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan

Penghargaan finansial/gaji adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan (Wijayanti, 2001 dan Setiyani, 2005 dalam Pasaribu dan Kusumawardhani 2013:15). Menurut Hariadjha (2007:245) dalam Ishwahudin (2015:21). Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian Sinartha (2014) dan Suyono (2014) menunjukkan bahwa gaji secara persial mempunyai pengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan. Hasil tersebut didukung juga oleh hasil penelitian Purwati dan Sari (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial/gaji memberikan pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Penghargaan finansial/gaji berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai Akuntan.

2.4.3 Pengaruh Profesi Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan

Profesi kerja meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir kesempatan promosi (Chairunnisa, 2014:8). Menurut Suyono (2014:75), pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) membuktikan bahwa pertimbangan pasar kerja pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat menjadi akuntan. Serupa dengan penelitian Sinartha (2014) dan Suyono (2014) yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja secara persial mempunyai pengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk memilih profesi akuntan. Hasil tersebut juga didukung juga oleh

hasil penelitian yang dilakukan Purwati dan Sari (2015) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja memberikan pengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian tersebut maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Profesi kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai Akuntan.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

