

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Untuk dapat membandingkan keakuratan, kebenaran dan kejelasan suatu penelitian, diperlukan suatu alat pembanding untuk penulis mencantumkan hasil penelitian yang akan dijadikan acuan untuk dipelajari dan dipahami lebih lanjut. Penelitian yang akan dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung yang memiliki kesamaan tema maupun cara penelitian, sehingga skripsi ini akan menjadi lebih sempurna. Berikut ini adalah uraian dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini :

1. Penelitian Arismutia (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling*. Dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 mahasiswa STIE INABA Bandung. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan *SPSS* versi 22.0. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan satu kesatuan yang dapat berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di STIE INABA Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa didapatkan adanya pengaruh besar dari variabel-variabel lain terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di STIE INABA Bandung. Variabel-variabel lain dapat berupa faktor internal dan external seperti pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas.

2. Penelitian Siskayani dan Wenny (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sensus. Dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 119 orang responden yang terdiri dari mahasiswa akuntansi kelas reguler semester 7 angkatan 2013. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan personalitas berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Sebaliknya variabel nilai intrinsik pekerjaan, gaji, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

3. Penelitian Ni Luh, Trisna dan Anantawikrama (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja, *referents* dan nilai intrinsik pekerjaan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik. Penelitian ini menggunakan metode *sampling incidental* yaitu metode penentuan sampel berdasarkan kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dengan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 80 orang mahasiswa jurusan akuntansi program S1 Universitas Pendidikan Ganesha. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variable-variabel pertimbangan pasar kerja, *feferents* dan nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan variabel-variabel Pertimbangan Pasar Kerja, *Referents*, dan Nilai Intrinsik

Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa sebagai Akuntan.

4. Penelitian Kusno, Anita dan Suhendro (2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Batik dan Universitas Sebelas Maret. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Dengan sampel yang digunakan sebanyak 100 orang responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah *multiple regresi linear*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan pelatihan profesional berpengaruh positif pada karir pilihan mahasiswa S1 akuntansi. Sedangkan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja, personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa S1 akuntansi menjadi akuntan publik.

5. Penelitian Fifi Chairunnisa (2014)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan public (Studi Kasus Pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak). Penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* serta pengambilan sampel dengan teknik *convenience sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan *SPSS* versi 20. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penghasilan berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik. Variabel nilai intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

6. Penelitian Lei Wen, D.K.K (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk memilih akuntan publik bukan

akuntan swasta sebagai pilihan karir mereka di Cina. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan analisis regresi logistik biner yang diaplikasikan untuk menguji semua hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan variasi dan daya jual pengalaman akuntan publik, pendapatan yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk memilih akuntan publik.

7. Penelitian Ahmad (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari minat mahasiswa akuntansi untuk mengejar karir mereka sebagai akuntan di Malaysia. Penelitian ini menggunakan metode analisis atau pendekatan melalui pengumpulan data survey kuesioner yang melibatkan mahasiswa akuntansi di Malaysia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepentingan intrinsik merupakan faktor signifikan dari minat berkarir.

8. Penelitian Tangem dan Uddin (2014)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir oleh Mahasiswa di Universitas Bangladesh. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear, analisis koefisien dengan bantuan SPSS. Dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa di Universitas Bangladesh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi memberikan respon yang kuat terhadap faktor seperti *service growth*, gaji dan tunjangan awal, ukuran perusahaan, lokasi perusahaan, keamanan kerja, jadwal kerja yang fleksibel, reputasi perusahaan sebagai faktor yang mempengaruhi karir mereka.

9. Penelitian Chong et al (2013)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi pemilihan pekerjaan mahasiswa akuntansi di Universitas Malaysia. Dengan menggunakan variabel independen perkembangan karir, gaji dan tunjangan, reputasi pemberi kerja, lingkungan kerja dan keamanan kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang dikumpulkan dengan menggunakan Statistical Analysis System (SAS), dan data demografis dianalisis

dengan menggunakan statistik deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hanya dua faktor yang berpengaruh yaitu pengembangan karir dan reputasi pemberi kerja yang secara signifikan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Definisi Minat

Pengertian minat telah banyak dikemukakan oleh para ahli, seperti yang diungkapkan oleh Sukardi dalam Ahmad Susanto (2013:57) dinyatakan bahwa “Minat diartikan sebagai suatu kesukaan,kegemaran atau kesenangan akan sesuatu”. Sedangkan menurut Slameto (2013:57) “Minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan. Kegiatan yang diminati seseorang, diperhatikan terus menerus yang disertai rasa senang”. Sedangkan menurut Hilgard yang dikutip oleh Slameto (2013:57) menyatakan “*Interest is persisting tendency to pay attention to end enjoy some activity and content*” yang artinya minat adalah kecenderungan menetap untuk memberikan perhatian dan menikmati beberapa aktivitas dan merasakan kepuasan.

Berdasarkan pendapat yang diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa minat adalah suatu perasaan manusia yang tertarik terhadap suatu objek atau kegiatan tertentu yang disertai perasaan senang, adanya perhatian dan merasakan kepuasan setelah melaksanakan hal yang diminatinya.

2.2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat

Minat seseorang terhadap suatu objek diawali dari perhatian seseorang terhadap objek tersebut. Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan tumbuh dan berkembang sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya. Menurut Surya (1985:72) dalam Kusumaningtyas (2013:6), faktor-faktor yang mempengaruhi minat adalah:

1. Faktor dari dalam (internal)

- Faktor fisiologi atau jasmani individu, yang seperti bawaan seperti penglihatan, pendengaran, struktur tubuh, dan sebagainya.
 - Faktor psikologi, baik yang bersifat bawaan yang terdiri atas faktor intelektual dan faktor non intelektual.
2. Faktor dari luar (eksternal)
- Faktor sosial, yang terdiri atas faktor lingkungan keluarga.
 - Faktor budaya, seperti adat istiadat, ilmu pengetahuan, dan sebagainya.
 - Faktor lingkungan fisik, seperti fasilitas rumah, fasilitas belajar dan sebagainya.
 - Faktor spiritual dan lingkungan keagamaan.

Terdapat pula beberapa kondisi yang mempengaruhi minat individu sebagai berikut Sunarto (2002:167) dalam Fitria (2014:106)

1. Faktor Sosial-Ekonomi
Kondisi sosial-ekonomi keluarga banyak menentukan kehidupan pendidikan dan karir anak. Kondisi sosial yang menggambarkan status orang tua yang merupakan faktor yang akan ‘dilihat’ oleh anak untuk menentukan pilihan sekolah dan pekerjaan. Secara tidak langsung keberhasilan orang tuanya merupakan ‘beban’ bagi anak, sehingga dalam menentukan pilihan pendidikan tersirat untuk ikut mempertahankan kedudukan orang tuanya.
2. Tempat Tinggal
Tempat di mana seseorang tinggal yang banyak dipengaruhi oleh keinginan yang biasa mereka penuhi dalam kehidupan sebelumnya, apakah kebiasaan tersebut masih dapat dilakukan atau tidak.
3. Faktor Lingkungan
Lingkungan yang dimaksud disini meliputi 3 (tiga) macam:
 - Lingkungan kehidupan masyarakat seperti lingkungan masyarakat perindustrian, pertanian, perdagangan, maupun lingkungan yang masyarakatnya rata-rata terdidik. Lingkungan semacam itu akan membentuk sikap anak dalam menentukan pola kehidupan yang pada

akhirnya akan memengaruhi pemikirannya dalam menentukan jenis pendidikan dan pekerjaan yang diidamkannya.

- Lingkungan kehidupan rumah tangga dan kondisi sekolah. Lembaga pendidikan atau sekolah yang baik mutunya, memiliki disiplin tinggi, akan sangat berpengaruh terhadap pembentukan sikap dan perilaku kehidupan pendidikan anak dan pola pikir karirnya.
- Lingkungan kehidupan teman sebaya, meliputi pergaulan sehari-hari dengan teman sebaya akan memberikan pengaruh terhadap kehidupan pendidikan masing-masing remaja.

2.2.2. Definisi Karir

Karir diartikan sebagai suatu transfer atau pemindahan ke jabatan yang memiliki tanggungjawab lebih tinggi dari sebelumnya yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir merupakan rangkaian pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang selama riwayat pekerjaan. Pilihan karir dipengaruhi oleh *stereotype* yang dibentuk oleh seseorang tentang berbagai macam karir Nuraini (2013: 69). Perencanaan karir perlu ditangani karena rencana-rencana Sumber Daya Manusia menunjukkan berbagai kebutuhan *staffing* organisasi di waktu yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan karir.

2.2.3 Mahasiswa Akuntansi

Pengertian mahasiswa dalam peraturan pemerintah RI No. 60 Tahun 1999 adalah peserta didik yang telah terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Definisi akuntansi yang dikemukakan oleh *American Institute of Certified Accounts (AICPA)* yaitu “akuntansi adalah suatu pengikhtisaran menurut cara-cara yang berarti dan dinyatakan dalam nilai mata uang, segala transaksi dan kejadian yang sedikitnya bersifat keuangan dan kemudian menafsirkan artinya”. Mahasiswa akuntansi adalah peserta didik yang menuntut ilmu di perguruan tinggi dengan mengambil jurusan akuntansi.

2.2.4 Profesi Akuntansi

Menurut *International Federation of Accountants* (IFAC) yang dimaksud dengan profesi akuntansi adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja di bidang pemerintahan dan akuntan sebagai pendidik. Jadi akuntan merupakan seorang yang bertugas dan bekerja sebagai pencatat dan penyusun laporan informasi dan susunan kejadian yang berguna dan bernilai bagi pemakai informasi.

2.2.4.1 Akuntan Publik

Akuntan publik bisa disebut juga auditor adalah seorang akuntan yang memiliki gelar professional dan mendapat izin dari Menteri Keuangan RI untuk memberikan jasa audit umum dan review atas laporan keuangan, audit kinerja, dan audit khusus serta jasa non attestasi. Jenis pekerjaan ini mengharuskan seorang akuntan publik selalu berhubungan dengan kliennya. Menurut Estiningrum (2013:10) secara garis besar akuntan dapat digolongkan menjadi akuntan publik (*public accountants*), akuntan manajemen (*management accountant*), akuntan pemerintah (*government accountants*), dan akuntan pendidik. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Menurut Undang- Undang Nomor 5 tahun 2011 Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini, yang dimaksud jasa akuntan publik disini merupakan jasa yang digunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi dan berpengaruh secara luas dalam era globalisasi yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan. Untuk mendapatkan izin menjadi Akuntan Publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Akuntan Publik Pasal 5 ayat 1, seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Berdomisili di wilayah Indonesia.

- b. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
- c. Menjadi anggota Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
- d. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik :

- 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.
- d. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

2.2.4.2 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan dan memiliki dua jenis pekerjaan yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal dan external, seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah terkait dengan penyusunan laporan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Romanus (2013:225-226) tanggung jawab utama seorang akuntan manajemen atau akuntan perusahaan adalah menyiapkan dan menyajikan laporan keuangan serta ikut terlibat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. Akuntan perusahaan mendukung pembuatan keputusan dalam

organisasi dengan cara mengumpulkan, memproses, serta mengkomunikasikan informasi yang dapat membantu perusahaan dalam membuat perencanaan, pengendalian, mengevaluasi proses kegiatan usaha serta strategi perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi memiliki beberapa departemen yang berkaitan dengan akuntan seperti :

- a. Departemen audit internal yang bertugas menjamin dan mengawasi pelaksanaan dan kegiatan operasional perusahaan.
- b. Departemen akuntansi keuangan yang bertugas menyiapkan dan memberikan informasi oleh pihak luar perusahaan seperti kreditur, investor, pemegang saham serta pejabat pemerintah serta memberikan laporan keuangan yang sesuai untuk para pengambil keputusan.
- c. Departemen sistem informasi memiliki tugas menyediakan informasi yang berguna bagi manajemen untuk mengambil keputusan.
- d. Departemen perpajakan yaitu bertugas untuk menjamin perusahaan untuk taat dan menyaipkan prosedur-prosedur ketentuan semua orang atau karyawan untuk memenuhi ketentuan pajak dan membayar kewajiban pajak sesuai dengan undang-undang perpajakan.

2.2.4.3 Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja pada instansi pemerintahan seperti BPK RI (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia) dan Dirjen Pajak yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Akuntan pemerintah memiliki dua tugas pokok yaitu :

- a. Pemeriksaan serta pengawasan atas aliran keuangan instansi negara
- b. Merancang system akuntansi untuk instansi pemerintah.

Akuntan pemerintah memiliki tujuan memberikan informasi hal yang memungkinkan bagi pemegang jabatan untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab dalam mengelola suatu entitas yang didudukinya secara tepat dan efektif. Meskipun terdapat banyak akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di Badan

Pengawas Keuangan dan Pembagian (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BAPEKA), dan instansi pajak.

2.2.4.4 Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi yaitu mengajar, menyusun kurikulum di bidang pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian tentang akuntansi. Seorang akuntan pendidik harus dapat melakukan *transfer knowledge* kepada peserta didiknya, menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi teknologi informasi dan mampu mengembangkan pengetahuannya melalui pendidikan. Akuntan pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan ilmu akuntansi melalui hasil penelitian maupun pengajaran di Universitas dan lembaga pendidikan sejenis. Seorang akuntan pendidik tidak berbeda jauh dengan profesi pendidik lainnya, yang membedakan hanya materi dan konsep ilmu yang diajarkan serta tanggung jawab sosial kepada masyarakat menjadi salah satu proses pembentukan karakter yang handal bagi seorang calon akuntan.

2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Berkarir Sebagai Akuntan Publik

2.2.5.1 Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggungjawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan” (Andrianti,2001 dalam Sulistyani,2012). Jadi dapat dikatakan bahwa nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan.

Veitzhal (2004:478-479) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu faktor yang berada dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan yang mulai bekerja di tempat itu. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor menyangkut hal-hal yang berasal dari

luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Nilai intrinsik pekerjaan dapat diukur melalui kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang, berada dalam lingkungan dinamis, kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kreativitas dalam karirnya dan kebebasan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

2.2.5.2 Penghargaan Finansial

Setiap usaha atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap individu akan selalu mendapatkan penghargaan atau imbalan yang didapat sesuai dengan apa yang dilakukan atau diusahakan oleh individu tersebut. Salah satu macam dari suatu penghargaan itu sendiri yaitu upah atau gaji.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia upah atau gaji yaitu uang atau sebagainya yang dibayarkan sebagai imbalan atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Terdapat 2 macam penghargaan yaitu penghargaan finansial dan penghargaan nonfinansial. Penghargaan nonfinansial seperti kepuasan kerja, pengakuan, pujian dsb. Sedangkan Penghargaan finansial yaitu berupa gaji, upah, tunjangan dsb yang berbentuk uang. Veitzhal (2004:360-363) mengatakan bahwa komponen dari penghargaan atau kompensasi dapat dibagi menjadi 4 golongan yaitu :

a. Gaji

Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaan dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Intensif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Intensif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

d. Kompensasi Tidak langsung

Fringe Benefit merupakan kompetensi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dll.

Penghargaan Finansial dapat diukur melalui mampu memberikan gaji awal yang besar, berpotensi memberikan kenaikan gaji, mampu memberikan tunjangan-tunjangan dan menyediakan dana pensiun.

2.2.5.3 Pelatihan Profesional

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan tentang keahlian dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan dapat membantu seseorang mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam pekerjaannya. Tujuan dari pelatihan profesi ini bagi seseorang diantaranya:

- a. Membantu seseorang untuk mencapai dan mengembangkan diri dan rasa percaya diri.
- b. Membantu seseorang mengenai stres, tekanan, frustrasi, dan konflik yang ada dalam lingkungan pekerjaannya.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- d. Membantu pengembangan keterampilan yang dimiliki.
- e. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

Menurut penelitian Yendrawati (2010) pelatihan profesional yaitu faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam peningkatan karir terhadap prestasi, Sehingga pelatihan profesional bisa diartikan pelatihan-pelatihan yang dilakukan sebelum melakukan atau mengerjakan tugas yang akan dikerjakan untuk

mengembangkan potensi yang telah dimilikinya untuk mencapai kesuksesan atau prestasi tertentu.

Pelatihan profesional dapat diukur melalui kesempatan memperoleh pendidikan profesional yang berkelanjutan (PPL) selama menjalani karir sebagai akuntan publik yang didalamnya terdiri dari berbagai macam bentuk kegiatan yang dapat menunjang dalam peningkatan kompetensi dan profesionalisme auditor, seperti : lokakarya, seminar, konverensi, simposium, diskusi panel, dan kursus brevet AB & C. (www.iaiglobal.or.id), memperoleh pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan dan memperoleh pelatihan professional dari dalam lembaga maupun luar lembaga secara rutin atau seminggu sekali guna meningkatkan kemampuan professional dalam pekerjaanya.

2.2.5.4 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional adalah pengharapan penghargaan atau pengakuan atas prestasi yang telah dilakukan. Sehingga membuat seseorang yang telah melakukan prestasi tersebut mempunyai semangat untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan atas prestasi yang telah diraih oleh seseorang (Yendrawati, 2010). Pengakuan profesional dapat diukur melalui kesempatan untuk naik pangkat, memperoleh sertifikat keahlian atas prestasi selama menjalankan pekerjaannya dari lembaga tempat mereka bekerja dan memperoleh pengakuan dan kepercayaan dari masyarakat luar atas hasil kerjanya.

2.2.5.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mendukung individu dalam berkarir. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi akuntan. Lingkungan kerja berkaitan dengan tipe pekerjaan dan lingkungan tempat tinggal (Yendrawati, 2010). Chan (2012) Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Menurut penelitian Wursanto (2008:287-288) menggolongkan beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik.

Kondisi lingkungan yang menyangkut fisik seperti keadaan tempat kerja gedung yang memberikan keselamatan dalam bekerja, ruangan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan, fasilitas-fasilitas penunjang yang diberikan oleh perusahaan seperti peralatan yang menunjang pekerjaan , tersedianya alat transportasi antar jemput untuk bekerja.

2. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis yaitu meliputi antara lain:

- Adanya perasaan aman yang diberikan di lingkungan kerja seperti rasa aman dalam menjalankan tugas, merasa aman dari PHK yang sepihak, dan aman dari ancaman tuduhan dan sifat saling curiga antar teman kerja.
- Adanya loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas dengan atasan yang meliputi keterlibatan dalam membantu pemecahan masalah yang sedang dihadapi, membela bawahan, dan melindungi bawahan. Loyalitas yang bersifat horisontal yaitu loyalitas antar sesama pimpinan dengan pimpinan atau jabatan yang setingkat.

3. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas akan terwujud apabila pegawai merasa apa yang dibutuhkan semuanya terpenuhi.

Lingkungan kerja dapat diukur melalui keadaan tempat gedung kerja yang memberikan keselamatan dalam bekerja, ruangan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan, tersedianya alat transportasi antar jemput untuk bekerja, tersedianya fasilitas-fasilitas yang lengkap yang diberikan perusahaan seperti peralatan yang menunjang pekerjaan, adanya rasa aman dari PHK yang sepihak dan adanya rasa aman dari ancaman tuduhan dan sifat saling curiga antar sesama karyawan.

2.2.5.6 Personalitas Pekerjaan

Personalitas yaitu cerminan dari perilaku dan sikap seseorang terhadap lingkungan yang berada di sekitarnya. Setiap individu memiliki personalitas yang berbeda-beda antara individu dengan individu yang lain. Karakteristik yang biasanya dibawa oleh individu ke dalam lingkungan pekerjaan seperti kepercayaan

pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman dimasa lalu. Mifta (2009:67-70) Kepribadian terdiri dari tiga subsistem seperti :

- Konsep Id

Id di gambarkan sebagai pengharapan dan keinginan yang membutuhkan pemenuhan secepatnya. Keinginan yang harus dipenuhi Id tidak terbatas pada kode etik, moral, alasan, dan logika.

- Ego

Ego mewakili logika yang dihubungkan dengan prinsip realitas. Ego pengembangan dari konsep Id yang dihubungkan dengan dunia luar untuk mencapai kepuasan. Tujuan dari ego adalah untuk melindungi kehidupan ini dengan cara mengartikan dan menggali apa yang terjadi di luar sana dengan mempergunakan kepintaran dan penalaran.

- Superego

Superego adalah sumber norma atau standar yang tidak sadar yang menilai dari semua aktivitas ego. Superego memungkinkan ego apakah suatu tindakan itu benar atau salah selain itu juga sebagai penghubung hukuman dan berbagai penyimpangan norma. Superego membantu seseorang melawan implus egonya.

Kesimpulan dari yang telah diungkapkan oleh Chan (2012) dan Rahayu dkk (2011) personalitas yaitu gambaran diri, sikap, prilaku yang dimiliki oleh suatu individu yang beradaptasi dengan lingkungan yang berada disekitarnya. Personalitas dapat mempengaruhi seseorang dalam memilih karir sesuai dengan gambaran diri yang dimilikinya, sehingga karir tersebut dapat berkembang dan sesuai dengan personalitas yang dimiliki.

Personalitas pekerjaan itu sendiri dapat diukur melalui adanya kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki, tidak mudah terpengaruh dan tidak memihak siapa pun bahkan dengan klien yang membayarnya dan bersikap jujur atas semua temuan-temuan yang ditemukan dalam proses audit.

2.2.5.7 Minat Mahasiswa untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik menunjukkan ketertarikan dan keinginan mahasiswa untuk memutuskan dan

menjalani karirnya menjadi akuntan publik. Profesi akuntan publik dipandang dapat memberikan kesempatan dan peluang untuk mendapatkan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tak ternilai. Pengetahuan mahasiswa mengenai seluk beluk profesi akuntan publik disertai pandangan positif mengenai profesi tersebut dapat mengindikasikan minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik. Menurut Sari (2013), minat menjadi akuntan publik yaitu minat menjadi praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing professional kepada klien. Minat untuk berkarir sebagai akuntan publik diukur melalui minat pribadi seperti ingin menjadi seorang akuntan publik yang kompeten di bidangnya, memperoleh penghargaan yang tinggi dimasyarakat atas hasil kerjanya dan mendapat pengalaman baru sebagai akuntan publik.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Nilai Intrinsik Terhadap Pemilihan Karir

Nilai intrinsik adalah hubungan kepuasan kerja yang diterima oleh individu tersebut saat atau setelah melakukan pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Seseorang akan merasa puas jika semua kebutuhan yang diinginkan terpenuhi dalam karirnya, jika seseorang tersebut merasa puas dan senang maka seseorang tersebut akan termotivasi dan menjadi produktif dalam karirnya sehingga nilai intrinsik ini memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh, Trisna dan Anantawikrama (2017) yang menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

2.3.2 Hubungan Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir

Penghargaan finansial adalah faktor utama yang dipertimbangkan oleh seseorang untuk mengambil keputusan bekerja. Penghargaan finansial yang diperoleh sebagai imbalan dari pemberi kerja terhadap pegawai atau karyawannya. Penghargaan finansial memiliki daya tarik utama bagi seseorang untuk memberikan kepuasan kerja bagi dirinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Sari (2013) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji awal yang tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik, namun mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang ketimbang gaji awal yang tinggi seperti yang dipilih oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan non publik. Tidak jauh berbeda dengan penelitian Chan (2012) penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan sebagai akuntan publik. Mahasiswa yang memilih sebagai akuntan publik lebih tertarik dengan variasi pengalaman yang akan mereka dapat ketika bekerja. Hasil yang telah ditunjukkan oleh peneliti sebelumnya bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh secara signifikan untuk mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik, sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan non publik lebih mempertimbangkan penghargaan finansial yang tinggi ketika mereka memulai bekerja.

2.3.3 Hubungan Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian yang meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang bervariasi dan peningkatan ketrampilan akan memberikan dampak positif pekerjaannya sehingga pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang bervariasi ini bisa menghadapi tantangan-tantangan baru yang akan dilalui dikemudian hari. Sari (2013) menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan keahlian yang dimilikinya. Chan (2012) juga menunjukkan hal yang sama yaitu pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. Dengan adanya pelatihan yang didapat maka akan meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki mahasiswa yang memilih sebagai akuntan publik.

2.3.4 Hubungan Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan. Pengakuan profesional merupakan hal-hal

yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Pengakuan profesi ini meliputi adanya kemungkinan berkerja dengan profesi yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan atas prestasi. Menurut Ramadani (2013) pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Widiatami (2013) menambahkan pengakuan profesionalisme merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional meliputi kemungkinan bekerja dengan ahli-ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Pengakuan profesionalisme juga didukung oleh teori hirarki kebutuhan maslow dalam suatu jenjang kebutuhan yaitu penghargaan yang meliputi: harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan dan perhatian. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa pengakuan profesional mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya,

2.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir

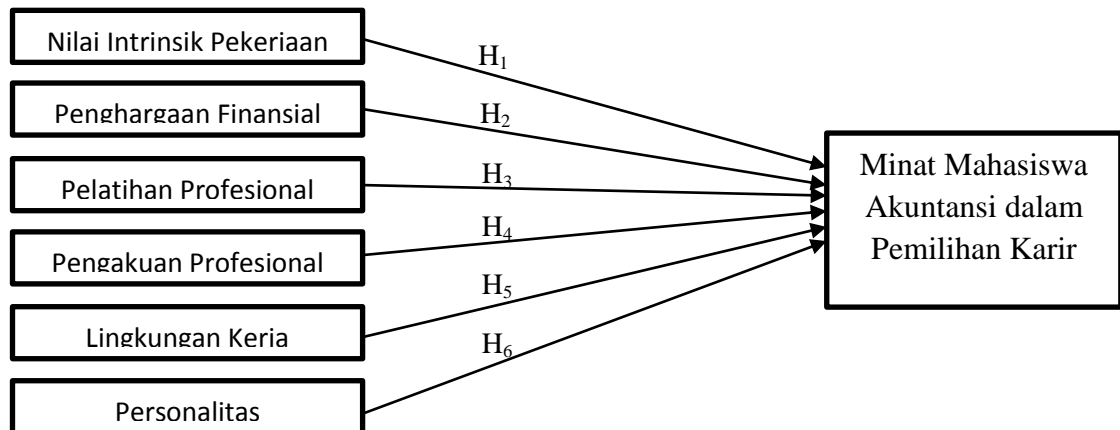
Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan tekanan kerja. Lingkungan kerja diuji dengan pernyataan sifat pekerjaan yang rutin, atraktif, sering lembur. Lingkungan kerja yang dinamis dan aman bagi pekerjanya akan memberikan dampak yang positif terhadap pekerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi mahasiswa memilih profesi sebagai akuntan publik. Justru hal sebaliknya yang telah dilakukan oleh Chan (2013) menunjukkan bahwa faktor lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik. Chan (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kompleks sebagai akuntan publik seperti akuntan publik memiliki tekanan kerja yang tinggi dan sering bekerja lembur kurang diminati mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

2.3.6 Hubungan Personalitas Pekerjaan Terhadap Pemilihan Karir

Setiap individu memiliki personalitas yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Personalitas adalah karakteristik psikologis yang berada dalam diri individu merefleksikan atau menggambarkan seseorang merespon lingkungannya. Personalitas mencerminkan dari sikap perilaku yang dimiliki oleh seseorang.

Penelitian yang telah dilakukan Chan (2013) menunjukkan bahwa faktor personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Semakin cocok kepribadian seseorang dengan pekerjaan menjadi akuntan publik maka minat menjadi akuntan publik menjadi tinggi.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis penelitian

- H₁ : Nilai Intrinsik Pekerjaan mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H₂ : Penghargaan Finansial tidak mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H₃ : Pelatihan Profesional mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H₄ : Pengakuan Profesional mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H₅ : Lingkungan Kerja mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H₆ : Personalitas Pekerjaan mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.