

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karir telah dilakukan peneliti sebelumnya.

1. Yessica Ratna Ayu Soraya Putri (2012)

Dalam penelitian tersebut menggunakan mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya. Variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan independen. Hasil penelitiannya terdapat perbedaan antara lingkungan kerja dan gaji auditor yaitu lingkungan kerja berpengaruh pada pemilihan karir mereka sebagai auditor sedangkan variabel gaji tidak mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karirnya sebagai auditor.

Perbedaan penelitian ini dengan Yessica (2012) populasi penelitian ini terdapat pada mahasiswa akuntansi di Surabaya, sedangkan penelitian tersebut mengambil sampel mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya, sedangkan penelitian yang saya lakukan mengambil sampel mahasiswa di Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya diantaranya STIE Indonesia, Universitas Pembangunan Nasional dan STIE Perbanas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut pada landasan teori dan variabel.

2. Eva Wany (2011)

Dalam penelitian tersebut Eva menggunakan mahasiswa dan mahasiswi program akuntansi yang berjumlah angkatan 2007 sebanyak 92 orang dan angkatan 2008 sebanyak 103 orang, penelitian tersebut di wilayah Universitas Wijaya Kusuma-Surabaya. Mahasiswa dan mahasiswi yang telah menempuh pemeriksaan akuntansi I (Audit I). Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah independent dan dependent. Perbedaan penelitian ini dengan Eva (2011) terletak pada populasi dan sampel, kalau Eva populasinya seluruh mahasiswa dan mahasiswi Universitas Wijaya Kusuma, sedangkan penelitian yang saya lakukan mengambil sampel mahasiswa di Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya diantaranya STIE Indonesia, Universitas Pembangunan Nasional dan STIE Perbanas.. Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling*.

3. Reni Yendrawati (2007)

Dalam penelitian tersebut menggunakan mahasiswa akuntansi starata satu di empat perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Variabel yang digunakan yaitu penghargaan financial, pelatihan professional, pengakuan professional. Nilai-nilai sosial, lingkungan kerja serta pertimbangan pasar kerja. Hasil dari penelitian tersebut, tidak ada perbedaan pandangan mengenai faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar. Penghargaan financial, pelatihan professional dan pengakuan professional sangat mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan

karir. Karir yang paling banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik dan akuntan pendidik, berdasarkan gendernya terdapat perbedaan pandangan pada faktor pertimbangan pasar kerja, sedangkan untuk faktor penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai sosial dan lingkungan kerja tidak terdapat perbedaan pandangan.

Perbedaan penelitian ini dengan Reni (2007) populasi penelitian yang saya lakukan mengambil sampel mahasiswa di Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya diantaranya STIE Indonesia, Universitas Pembangunan Nasional dan STIE Perbanas, sedangkan penelitian Reni (2007) yaitu mengambil sampel pada 4 perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Alat uji yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Uji Kruskal-Wallis sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Logistik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yakni terdapat pada variabel independen yang meliputi lingkungan kerja dan penghargaan finansial/gaji.

2.2 Landasan Teori

Pada landasan teori ini akan menjelaskan beberapa teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti dan yang akan digunakan sebagai landasan penyusunan hipotesis serta analisisnya.

2.2.1 Teori Persepsi

Menurut, Kotler, Phillip, 1995. Terbentuknya persepsi dimulai dengan pengamatan yang melalui proses hubungan melihat, mendengar, menyentuh,

merasakan, dan menerima sesuatu hal yang kemudian seseorang menyeleksi, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi yang diterimanya menjadi suatu gambaran yang berarti. Terjadinya pengamatan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lampau dan sikap seseorang dari individu. Biasanya persepsi ini hanya berlaku bagi dirinya sendiri dan tidak bagi orang lain. Selain itu juga persepsi ini tidak bertahan seumur hidup dapat berubah sesuai perkembangan pengalaman, perubahan kebutuhan, dan sikap dari seseorang baik laki-laki dan perempuan.

Menurut Philip Kotler (Manajemen Pemasaran, 1993, hal 219): Persepsi adalah proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti. Persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses kategorisasi dan interpretasi yang bersifat selektif. Adapun faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah karakteristik orang yang dipersepsi dan faktor situasional.

Proses Terbentuknya Persepsi

Proses pembentukan persepsi diawali dengan masuknya sumber melalui suara, penglihatan, rasa, aroma atau sentuhan manusia, diterima oleh indera manusia (*sensory receptor*) sebagai bentuk sensation. Sejumlah besar sensation yang diperoleh dari proses pertama diatas kemudian diseleksi dan diterima. Fungsi penyaringan ini dijalankan oleh faktor seperti harapan individu, motivasi, dan sikap.

Sensation yang diperoleh dari hasil penyaringan pada tahap kedua itu merupakan input bagi tahap ketiga, tahap pengorganisasian sensation. Dari tahap ini

akan diperoleh sensation yang merupakan satu kesatuan yang lebih teratur dibandingkan dengan sensation yang sebelumnya.

Tahap keempat merupakan tahap penginterpretasian seperti pengalaman, proses belajar, dan kepribadian. Apabila proses ini selesai dilalui, maka akan diperoleh hasil akhir berupa Persepsi.

Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Sekarang kita juga akan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Vincent (Manajemen Bisnis Total, 1997, hal 35):

1. Pengalaman masa lalu (terdahulu) dapat mempengaruhi seseorang karena manusia biasanya akan menarik kesimpulan yang sama dengan apa yang ia lihat, dengar, dan rasakan.
2. Keinginan dapat mempengaruhi persepsi seseorang dalam hal membuat keputusan. Manusia cenderung menolak tawaran yang tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan.
3. Pengalaman dari teman-teman, dimana mereka akan menceritakan pengalaman yang telah dialaminya. Hal ini jelas mempengaruhi persepsi seseorang.

Membahas istilah persepsi akan dijumpai banyak batasan atau definisi tentang persepsi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain oleh Robbins (2008, halaman 175) persepsi adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Miftah (2009, halaman 141-142) mengemukakan pendapatnya bahwa persepsi adalah proses

kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Persepsi timbul karena adanya dua faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal antaranya tergantung pada proses pemahaman sesuatu termasuk di dalamnya sistem nilai tujuan, kepercayaan, dan tanggapannya terhadap hasil yang dicapai. Faktor eksternal berupa lingkungan. Kedua faktor ini menimbulkan persepsi karena didahului oleh suatu proses yang dikenal dengan komunikasi. Demikian pula proses komunikasi terselenggara dengan baik atau tidak tergantung persepsi orang yang terlibat dalam proses komunikasi tersebut.

Persepsi dari kesimpulan di atas adalah proses dimana seseorang mengemukakan pendapatnya baik melalui pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan lain-lain.

2.2.2 Teori Auditing

Menurut, Robert Kuhn Mautz, Hussein AmerSharaf, 2010. Teori Auditing merupakan tuntunan untuk melaksanakan audit yang bersifat normatif. Konsep adalah abstraksi-abstraksi yang diturunkan dari pengalaman dan observasi, dan dirancang untuk memahami kesamaan-kesamaan di dalam suatu subyek, dan perbedaan-perbedaannya dengan subyek yang lain. Standar Auditing adalah pengukur kualitas, dan tujuan sehingga jarang berubah. Sedangkan Prosedur Audit adalah metode-metode atau teknik-teknik rinci untuk melaksanakan standar, sehingga prosedur akan

berubah bila lingkungan auditnya berubah. Menurut, Mautz dan Sharaf teori auditing tersusun atas lima konsep dasar, yaitu:

1. Bukti

Tujuan memperoleh dan mengevaluasi bukti adalah untuk memperoleh pengertian sebagai dasar untuk memberikan kesimpulan atas pemeriksaan yang di tuangkan dalam pendapat auditor. Secara umum usaha untuk memperoleh bukti dilakukan dengan cara , yaitu :

- a. Authoritarianisme, Bukti diperoleh berdasar informasi dari pihak lain. Misalnya keterangan lisan manajemen dan karyawan, dan pihak luar lainnya, serta keterangan lisan tertulis berupa dokumen.
- b. Mistikisme, Bukti dihasilkan dari intuisi. Misalnya pemeriksaan buku besar, dan penelaahan terhadap keterangan dari pihak luar.
- c. Rasionalisasi, Merupakan pemikiran asumsi yang diterima. Misalnya penghitungan kembali oleh auditor, dan pengamatan terhadap pengendalian intern.
- d. Emperikisme, Merupakan pengalaman yang sering terjadi. Misalnya perhitungan dan pengujian secara fisik.
- e. Pragmatisme, Merupakan hasil praktik. Misalnya kejadian setelah tanggal selesainya pekerjaan lapangan.

2. Kehati-hatian dalam pemeriksaan (due care)

Artinya melakukan pekerjaan dengan sangat hati-hati dan selalu mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku. Konsep kehati-hatian yang di harapkan auditor yang bertanggung jawab. Dalam auditing tersebut sebagai prudent auditor. Tanggung jawab yang di maksud adalah tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugasnya. Konsep ini lebih di kenal dengan konsep konservatif.

3. Penyajian atau pengungkapan yang wajar

Konsep ini menuntut adanya informasi laporan keuangan yang bebas (tidak memihak), tidak bias, dan mencerminkan posisi keuangan, hasil operasi, dan aliran kas perusahaan. Konsep ini dijabarkan lagi dalam 3 sub konsep, yaitu :

- 1) Accounting Propriety : berhubungan dengan penerapan prinsip akuntansi tertentu dalam kondisi tertentu.
- 2) Adequate Disclosure : berkaitan dengan jumlah dan luas pengungkapan atau penyajian informasi
- 3) Audit Obligation : berkaitan dengan kewajiban auditor untuk independen dalam memberikan pendapat.

4. Independensi

Merupakan suatu sikap mental yang di miliki auditor untuk tidak memihak dalam melakukan audit. Masyarakat pengguna jasa audit memandang bahwa auditor akan independen terhadap laporan keuangan yang di periksa dan pembuat dan pemakai laporan keuangan. Jika posisi auditor terhadap kedua hal tersebut tidak independen maka hasil kerja auditor menjadi tidak berarti sama sekali

5. Etika Perilaku

Dalam auditing berkaitan dengan perilaku yang ideal seorang auditor profesional yang independen dalam melaksanakan audit.

2.2.3 Teori Pemilihan karir

Pokok yang dijadikan dasar bagi Ginzberg dalam membangun teorinya adalah didasari atas pendekatan psikologis atas tugas-tugas perkembangan yang dilalui manusia. Konsep perkembangan dan pemilihan pekerjaan atau karier oleh Ginzberg dikelompokkan dalam tiga unsur yaitu *proses* (bahwa pilihan pekerjaan itu merupakan suatu proses), *irreversibilitas* (bahwa pilihan pekerjaan itu tidak bisa diubah atau dibalik), *kompromi* (bahwa pilihan pekerjaan itu merupakan kompromi antara faktor-faktor yang main yaitu minat, kemampuan, dan nilai), dan *optimisasi* yang merupakan penyempurnaan teori (individu yang mencari kecocokan kerja).

Proses Pemilihan Karier

Proses pemilihan pekerjaan oleh Ginzberg diklasifikasikan dalam *tiga* tahapan utama yaitu :

1. Masa Fantasi

Masa ini berlangsung pada individu dengan tahap usia sampai kira-kira 10 tahun atau 12 tahun (masa sekolah dasar). Pada masa ini, proses pemilihan pekerjaan masih bersifat sembarangan atau asal pilih, tanpa didasarkan pada pertimbangan yang masak (rasional dan objektif) mengenai kenyataan yang ada. Pilihan pekerjaan pada

masa ini hanya didasari atas kesan yang dapat melahirkan kesenangan semata, dan diperolehnya dari/mengenai orang-orang yang bekerja atau lingkungan kerjanya.

Menurut Ginzberg, kegiatan bermain pada masa fantasi secara bertahap menjadi berorientasi kerja dan merefleksikan preferensi awal untuk jenis aktifitas tertentu. Berbagai peran okupasional tercermin dalam kegiatan bermain, yang menghasilkan pertimbangan nilai dalam dunia kerja.

2. Masa Tentatif

Masa ini berlangsung mencakup anak usia lebih kurang 11 tahun sampai 18 tahun atau pada masa anak bersekolah di SLTP dan SLTA. Pada masa ini, pilihan pekerjaan mengalami perkembangan. Masa ini oleh Ginzberg diklasifikasikan menjadi *empat* tahap, dimulai dari (1) tahap minat (11-12 tahun) yakni masa dimana individu cenderung melakukan pekerjaan/kegiatan hanya yang sesuai minat dan kesukaan mereka saja. Pertimbangan karierpun juga didasari atas kesenangan, ketertarikan atau minat individu terhadap objek karier, dengan tanpa mempertimbangkan banyak faktor. Akan tetapi, setelah menyadari bahwa minatnya berubah-ubah (sebagai reaksi perkembangan dan interaksi lingkungannya), maka individu akan menanyakan kepada dirinya tentang kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu pekerjaan. Keadaan ini disebut sebagai (2) tahap kapasitas (13-14 tahun), yakni masa dimana individu mulai melakukan pekerjaan/kegiatan didasarkan pada kemampuannya masing-masing. Orientasi pilihan pekerjaan juga pada masa ini berbentuk upaya mencocokkan kemampuan yang dimiliki dengan minat dan kesukaannya.

Tahap berikutnya (3) tahap nilai (15-16 tahun), yaitu tahap dimana minat dan kapasitas itu akan diinterpretasikan secara sederhana oleh individu yang mulai menyadari bahwa terdapat suatu kandungan nilai-nilai tertentu dari suatu jenis pekerjaan, baik kandungan nilai yang bersifat pribadi maupun serangkaian nilai yang bersifat kamasyarakatan. Kesadaran akan serangkaian kandungan nilai ini pula yang membuat individu dapat mendiferensiasikan nilai suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

Adapun tahap terakhir dari masa tentatif ini adalah (4) tahap transisi (17-18 tahun), yakni keadaan dimana individu akan memadukan orientasi-orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya (minat, kapasitas, dan nilai) untuk dapat direalisasikan dalam kehidupannya. Tahap ini dikenal juga dengan tahap pengenalan secara gradual terhadap persyaratan kerja, pengenalan minat, kemampuan, imbalan kerja, nilai, dan perspektif waktu. Keputusan yang menjadi pilihan itu sudah merupakan bentuk tanggung jawab dan konsekuensi pola karier yang dipilih.

3. Masa Realistik

Masa ini mencakup anak usia 18-24 tahun atau pada masa perkuliahan atau mulai bekerja. Pada masa ini, okupasi terhadap pekerjaan telah mengalami perkembangan yang lebih realistis. Orientasi minat, kapasitas, dan nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaan akan direfleksikan dan diintegrasikan secara runtut dan terstruktur dalam frame vokasional (kristalisasi pola-pola okupasi) untuk memilih jenis pekerjaan dan atau memilih perguruan tinggi yang sesuai dengan arah tentatif mereka (spesifikasi).

Dari berbagai tahapan yang diklasifikasikan Ginzberg di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemilihan pekerjaan yang terjadi pada individu merupakan suatu pola pilihan karier yang bertahap dan runtut, yang dinilai subjektif oleh individu dalam milieu sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasanya. Artinya, pada saat keputusan vokasional tentatif dibuat, pilihan-pilihan yang lain akan dicoret. Sehingga individu yang berhasil dalam karier/pekerjaan (memiliki kepuasan kerja) adalah individu yang mampu mengidentifikasi, mengarah, dan mengakomodir semua orientasi minat, kapasitas, dan nilai kedalam proses kompilasi yang tepat dan dinamis.

Ginzberg juga menyimpulkan bahwa pengambilan keputusan dalam pilihan karier itu berlangsung sepanjang hayat, sebagai refleksi dari perubahan minat dan tujuan-tujuan, serta keadaan atau tekanan yang berlangsung dalam kehidupan seseorang. Konsep ini juga saya anggap sebagai reaksi edukatif Ginzberg atas kelemahan awal tentang batasan umur masa realistis dari teori yang dibangunnya.

Sehingga diakhir pendapatnya, Ginzberg (Munandir, 1996:2) menyatakan bahwa “pemilihan pekerjaan merupakan proses pengambilan keputusan yang berlangsung seumur hidup bagi mereka yang mencari kepuasan dari pekerjaannya. Keadaan ini mengharuskan mereka berulang-ulang melakukan penilaian kembali, dengan maksud mereka dapat lebih mencocokkan tujuan-tujuan karier yang terus berubah-ubah dengan kenyataan dunia kerja”.

2.2.4 Profesi Akuntan Publik

Profesi akuntan publik dikenal dikalangan masyarakat, dari jasa audit yang disediakan yaitu sebagai pelaksana audit atas laporan keuangan, yang berguna bagi pemakai informasi keuangan. Akuntan publik merupakan akuntan yang memberikan jasa kepada masyarakat luas, terutama masyarakat dari kalangan bisnis dengan cara membuat kontrak-kontrak kerja.

Pihak-pihak diluar perusahaan memerlukan informasi keuangan perusahaan untuk pengambilan keputusan mereka berdasarkan informasi yang disajikan oleh manajemen dalam laporan keuangan. Manajemen perusahaan memerlukan jasa pihak luar yang dapat dipercaya, sedangkan pihak luar perusahaan memerlukan jasa pihak ketiga untuk memperoleh keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan dapat dipercaya sebagai dasar keputusan-keputusan yang telah diambil.

Menurut keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 43/KMK.017/1997 yang dimaksud akuntan publik adalah akuntan yang memiliki izin dari menteri keuangan untuk menjalankan pekerjaan akuntan publik. Akuntan publik menjalankan pekerjaan bebas dalam bidang audit umum, audit khusus, atestasi dan review. Akuntan publik dapat pula menjalankan pekerjaan bebas dalam bidang jasa konsultasi, perpajakan dan jasa-jasa lain yang ada hubungannya dengan akuntansi.

Timbul dan berkembangnya profesi ini sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai bentuk badan umum perusahaan. Manajemen dan berbagai pihak lain di luar perusahaan masing-masing berkepentingan dengan informasi

keuangan yang disajikan, dan akuntan publik merupakan pihak ketiga yang independen untuk menilai kehandalan laporan keuangan yang disajikan. Profesi akuntan publik di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan sejalan dengan semakin banyaknya investasi dan perusahaan-perusahaan di Indonesia.

2.2.5 Teori Lingkungan Kerja Auditor

Menurut,(Robbins, 2003:208). Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut, (Sedarmayanti, 2001:21). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja;
3. Kelembaban di tempat kerja;
4. Sirkulasi udara di tempat kerja;
5. Kebisingan di tempat kerja;
6. Getaran mekanis di tempat kerja;
7. Tata warna di tempat kerja;
8. Dekorasi di tempat kerja (layout);
9. Musik di tempat kerja;
10. Keamanan di tempat kerja

Yessica (2012) terdapat persepsi positif dan persepsi negatif mahasiswa mengenai lingkungan kerja auditor. Persepsi positif profesi auditor memerlukan pengetahuan yang baik, interpersonal yang baik serta keahlian teknis lainnya untuk sukses sebagai auditor. Bagi mereka, profesi auditor tidak hanya menarik, melainkan dapat menjadi batu loncatan untuk memulai karir mereka. Selain harus memiliki pendidikan formal dalam bidang akuntansi, seorang auditor harus memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup juga kecakapan dalam komunikasi dan dapat menyelesaikan masalah dengan cara yang tepat. Hal tersebut mencakup penugasan, independensi dan sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Selain itu, bisa mempelajari bisnis secara memadai dan mendapat kesempatan untuk belajar banyak

hal seperti audit, pajak, dan konsultasi. Dengan menjadi auditor tentunya wawasan menjadi luas, dan banyak pengalaman yang bisa di dapat.

Persepsi negatif dari profesi auditor menurut Yessica (2012) adalah dianggap sangat membosankan karena dalam pekerjaannya membutuhkan waktu dan konsentrasi yang cermat ketika melakukan pemeriksaan laporan keuangan, walaupun dalam pelaksanaannya menjadi auditor bisa mempelajari banyak hal. Selain itu, karakteristik profesi auditor seperti lembur, perjalanan ke luar kota serta penugasan pekerjaan pada profesi auditor diindikasikan dapat mengurangi minat mahasiswa akuntansi untuk memilih karir sebagai auditor. Selain karakteristik-karakteristik tersebut, alasan lain mereka tidak memilih auditor sebagai karirnya dikarenakan ada profesi lain yang lebih menarik dari auditor. Mungkin dengan alasan-alasan di atas minat memilih karir auditor menjadi berkurang.

2.2.6 Teori Gaji Auditor

Menurut, (HadiPurwono, 2003, 2). Gaji (*salary*) biasanya dikatakan upah (*wages*) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus.

Gaji atau penghasilan adalah salah satu hal yang penting bagi setiap individu yang bekerja, karena dengan gaji yang diperoleh oleh seseorang dapat memenuhi

kebutuhan hidupnya. Dengan demikian setiap individu berusaha mencapai kehidupan yang layak secara ekonomi, yaitu terpenuhinya kebutuhan primer yang diwujudkan dengan pemilihan karir yang memberi harapan masa depan secara ekonomi finansial.

Menurut Reni (2007) mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik mengharapkan kenaikan gaji yang lebih cepat dibandingkan dengan profesi akuntan lainnya.

Selain dipengaruhi oleh posisi atau jabatan, besaran gaji auditor menurut persepsi mahasiswa dipengaruhi oleh ukuran KAP. Semakin besar ukuran KAP maka akan semakin besar gaji yang diterima para auditor. Hal ini berhubungan dengan klien yang ditangani oleh KAP tersebut. KAP besar, semisal *Big Four* memiliki klien berupa perusahaan-perusahaan besar yang tentu saja saja akan memberikan *fee* audit yang besar. Sedangkan KAP kecil, klien yang ditangani juga relatif kecil dengan resiko audit yang lebih kecil pula sehingga *fee*-pun lebih kecil.

Besarnya gaji yang diterima auditor ini berbanding lurus dengan beratnya pekerjaan dan tanggung jawab auditor. Tanggung jawab yang dimaksud adalah bahwa opini yang dikeluarkan auditor harus benar-benar menjelaskan keadaan laporan keuangan perusahaan. Selain tanggung jawab yang besar, beban kerja yang berat juga menjadi salah satu penyebab tingginya gaji auditor menurut pendapat mahasiswa.

2.2.7 Persepsi Mengenai Karir Auditor

Dalam melaksanakan tugas audit, seorang auditor dituntut untuk memahami standar yang berlaku sehingga mampu memberikan penilaian mengenai kesesuaian laporan keuangan yang sedang diperiksa.

Persepsi mahasiswa mengenai karir sebagai auditor menurut Yessica (2012) dipandang memiliki prospek yang cerah. Profesi ini memberikan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tidak ternilai. Karir ini juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda. Dengan menjadi auditor, tentunya wawasan mereka pun menjadi luas, dan banyak pengalaman yang bisa didapat.

2.2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Auditor Dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor

Telah dijelaskan dalam uraian di atas mengenai persepsi mahasiswa mengenai lingkungan kerja dan gaji auditor. Terdapat persepsi positif dan negatif mengenai kedua faktor tersebut. Lingkungan kerja auditor dianggap sangat membosankan karena dalam pekerjaannya membutuhkan waktu dan konsentrasi yang cermat ketika melakukan pemeriksaan laporan keuangan, walaupun dalam pelaksanaannya menjadi auditor bisa mempelajari banyak hal. Jenis pekerjaan yang tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan, dan sering lembur akan mengurangi minat mereka memilih karir sebagai auditor.

Disamping persepsi negatif, lingkungan kerja auditor dianggap merupakan lingkungan yang kondusif karena selalu memberikan kesempatan bagi para anggotanya untuk senantiasa belajar mengenai hal-hal baru, mendorong kita untuk terus belajar, kompetitif, persaingannya tinggi dan ketat sehingga harus selalu belajar.

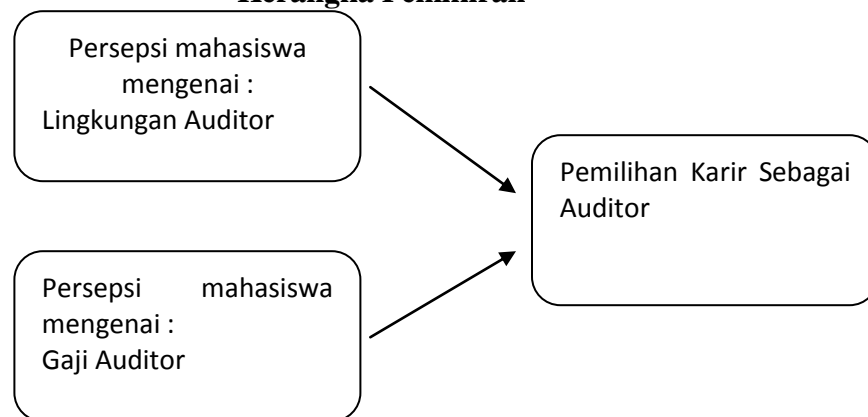
Besaran gaji auditor tergantung pada tingkatan dimana dia berada. Auditor junior sebagai pemula dan biasanya merupakan *fresh graduate* tentu saja memiliki gaji yang lebih kecil dibanding seniornya, karena auditor senior memiliki tanggung jawab lebih besar bila dibandingkan dengan auditor junior. Besaran gaji auditor menurut persepsi mahasiswa juga dipengaruhi oleh ukuran KAP. Semakin besar ukuran KAP maka akan semakin besar gaji yang diterima para auditor. Hal ini berhubungan dengan klien yang ditangani oleh KAP tersebut. KAP besar, semisal *Big Four* memiliki klien berupa perusahaan-perusahaan besar yang tentu saja sajaakan memberikan *fee* audit yang besar. Serta, besarnya gaji yang diterima auditor ini berbanding lurus dengan beratnya pekerjaan dan tanggung jawab auditor.

Lingkungan kerja dan gaji merupakan dua hal yang menjadi pertimbangan bagi seseorang untuk memilih karirnya. Begitu juga bagi sebagian besar mahasiswa akuntansi. Mereka mempertimbangkan faktor gaji dan lingkungan kerja, walaupun tentu saja ada faktor-faktor lain yang juga dipertimbangkan. Mahasiswa akuntansi cenderung menginginkan karir dengan gaji yang besar dan lingkungan kerja yang menyenangkan, yaitu lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan karir mereka. Lingkungan kerja yang diinginkan adalah yang memberi jaminan adanya peningkatan jenjang karir dan waktu kerja yang tidak terlalu padat.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sebagai dasar dalam mengarahkan pemikiran dalam penelitian ini untuk penilaian persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja dan gaji auditor terhadap pemilihan karir sebagai auditor.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

H1 : Ada pengaruh, persepsi mahasiswa mengenai lingkungan kerja auditor terhadap pemilihan karir sebagai auditor

H2 : Ada pengaruh, persepsi mahasiswa mengenai gaji auditor terhadap pemilihan karir sebagai auditor.