BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Studi mengenai penghargaan profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, kepribadian, kelompok referensi, dan pemilihan karier telah banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini merujuk pada peneliti dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sarli Siska Harianti (2017)

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang sejauhmana pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi akuntan publik, perimbangan pasar kerja terhadap minat menjadi akuntan publik dan lingkungan keluraga terhadap minat menjadi akuntan publik. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan S1 Akuntansi pada universitas negeri dan swasta kota Padang, dengan sampel sebanyak 164 orang menggunakan *purposive sampling*. Alat uji hipotesis yang digunakan adalah *uji F dan Uji t*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikansi terhadap minat menjadi akuntan publik, pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan positif terhadap minat menjadi akuntan publik dan lingkungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

Persamaan peneliti saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.
2. Sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu pada mahasiswa S1 Akuntansi

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Populasi penelitian saat ini di Universitas Airlangga dan Univeristas Negeri Surabaya sedangkan peneliti terdahulu di Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta kota Padang.
2. Teknik pengambilan data peneliti saat ini dengan *convenience sampling* sedangkan pada peneliti terdahulu menggunakan *purposive sampling*.
3. Variabel dependen yang digunakan peneliti saat ini akuntan profesional sedangkan pada peneliti terdahulu akuntan publik.

2. Priyanti, Herawati, dan Sinarwati (2017) :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier akuntan profesional dalam menghadapi *Asean Economic Community*. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 198 mahasiswa di Universitas Pendidikan Ganesha dan Universitas Udayana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa enam faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karier sebagai akuntan profesional yaitu faktor profesionalisme, faktor nilai instriksik pekerjaan, faktor penghargaan finansial, faktor personalitas, faktor pengakuan profesionalitas, dan faktor pelatihan profesionalitas memberikan pengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional dalam Asean Economic Community.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Sampel yang digunakan peneliti pada mahasiswa Akuntansi.
2. Sumber data yang digunakan data primer dengan kuesioner.

3. Variabel dependen pada penelitian menggunakan Akuntan Profesional.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Populasi yang digunakan peneliti saat ini adalah Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya sedangkan peneliti terdahulu menggunakan Universitas Pendidikan Ganesha dan Universitas Udayana.
2. Teknik pengambilan data yaitu *convenience sampling* sedangkan pada peneliti terdahulu menggunakan *purpose sampling.*
3. Variabel independen peneliti saat ini yaitu penghargaan profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, kepribadian, dan kelompok referensi.

3. Dewi Handayani (2017) :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa Akuntansi Universitas Slamet Riyadi Surakarta (UNISRI) terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Slamet Riyadi Surakarta semester 5 sebanyak 95 orang dan sampel yang dipilih adalah mahasiswa Akuntansi semester 5 yang sudah menempuh mata kuliah Auditing 2 sebanyak 70 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik sedangkan faktor pelatihan profesional,

nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Alat uji yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.
2. Variabel dependen pada penelitian menggunakan Akuntan Profesional .

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Populasi peneliti saat ini di Univeritas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya sedangkan peneliti terdahulu di Universitas Slamet Riyadi Surakarta (UNISRI).
2. Teknik pengambilan data pada peneliti saat yaitu *convenience sampling* sedangkan pada peneliti terdahulu adalah *purposive sampling.*
3. Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas, pengakuan profesional, dan penghargaan finansial sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel independen yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, kepribadian, nilai-nilai sosial, penghargaan profesional, dan kelompok referensi.

4. Talamaosandhi dan Wirakusuma (2017) :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bukti empiris pengaruh lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas pada pemilihan karier sebagai akuntan publik. Peneliti ini menggambil populasi pada Fakultas

Ekonomi dan Bisnis program S1 Ektensi Universitas Udayana dengan sampel pada mahasiswa semester akhir (semester 6) sebanyak 100 orang.

Metode yang digunakan adalah *Probalitiy sampling* dengan alat uji analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh positif pada pemilihan karier sebagai akuntan publik.

Persamaan pada peneliti Talamaosandhi dan Wirakusuma dengan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.
2. Data yang digunakan data primer dengan menggunakan kuesioner.

Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling* sedangkan pada peneliti terdahulu adalah *probability sampling*.
2. Populasi pada peneliti saat ini adalah perguruan tinggi yang sudah berakreditasi A pada Prodi Akuntansi di Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya sedangkan pada peneliti terdahulu di Universitas Udayana.
3. Variabel dependen pada penelitian saat ini menggunakan Akuntan Profesional sedangkan pada peneliti terdahulu menggunakan akuntan publik.
4. Variabel independen peneliti saat ini yaitu penghargaan profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, kepribadian, dan kelompok referensi sedangkan peneliti terdahulu menggunakan

lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

5. Samsuri, Arifin, dan Hussin (2016) :

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan bahwa persepsi masyarakat memiliki pengaruh penting terhadap keputusan pemilihan karier. Dengan populasi mahasiswa Akuntansi dan mahasiswa Non-Akuntansi di Universitas Malaysia. Metode yang digunakan adalah *theory planned behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pemilihan karier terhadap motivasi, minat/ambisi, keinginan orang tua, peluang, dan gaji pada mahasiswa akuntansi maupun non-akuntansi berpengaruh signifikan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda.
2. Variabel dependen peneliti adalah akuntan profesional.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Populasi peneliti saat ini adalah pada perguruan tinggi berakreditasi A di Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya sedangkan peneliti terdahulu di Universitas Malaysia.
2. Variabel independen peneliti terdahulu yaitu faktor keinginan orang tua (kelompok referensi) dan gaji (penghargaan finansial) sedangkan peneliti saat ini menggunakan penghargaan profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, kepribadian, dan kelompok referensi.

6. Wesarat, Sharif, dan Majid (2016) :

Penelitian ini dimaksudkan untuk menyajikan kerangka kerja untuk penyelidikan pengaruh gender terhadap pemilihan karier mahasiswa sarjana akuntansi khusunya di Thailand. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa sarjana akuntansi. Metode penelitian yang digunakan adalah TRA (theory of reaction action) dan TPB (theory of planned behavior). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap persepsi gender dalam pemilihan karier sebagai akuntan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah sampel yang digunakan merupakan mahasiswa S1 Akuntansi, teori penelitian yang digunakan yaitu TPB (*Theory of Planned Behavior*).

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah populasi yang digunakan hanya pada perguruan tinggi yang berakreditasi A di Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya, teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda.

7. Baliyan, Pritika Sign dan Som Pal Baliyan (2016) :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan tenaga kerja lulusan akuntansi di intitusi pendidikan tinggi di Botswana. Sampel yang digunakan sebanyak 120 mahasiswa sarjana akuntansi akhir pada institusi pendidikan tinggi swasta di Botswana serta 60 praktisi akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor ekstrisik, intrinsik dan faktor lainnya sangat penting bagi praktisi maupun mahasiswa (berpengaruh signifikan) dalam pemilihan karier.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah sampel penelitian yang menggunakan mahasiswa S1 Akuntansi.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Populasi yang digunakan pada perguruan tinggi yang telah mendapat akreditasi A di Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya sedangkan peneliti terdahulu di institusi pendidikan tinggi di Bostwana.
2. Variabel independen yang digunakan yaitu penghargaan profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesinal, nilai-nilai sosial, kepribadian, dan kelompok referensi sedangkan peneliti terdahulu menggunakan faktor instriksi dan faktor ekstriksik dan faktor lainnya.
3. Teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

8. Suryanto, Masitoh, dan Nurlaela (2016) :

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh persepsi instrinsik profesi, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, dan kepribadian terhadap pemilihan karier sebagai akuntan. Populasi yang digunakan adalah seluruh mahasiswa Universitas Islam Batik Surakarta jurusan akuntansi yang masih aktif pada tahun ajaran 2015/2016 sebanyak 506 mahasiswa dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 mahasiswa jurusan akuntansi semester VII di Universitas Islam Batik Surakarta. Pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* dan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi instrinsik profesi, penghasilan, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan sedangkan

kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Sampel yang digunakan yaitu pada mahasiswa akuntansi.
2. Alat uji yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

1. Populasi pada peneliti saat ini di Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya sedangkan peneliti terdahulu di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Variabel independen pada peneliti saat ini penghargaan profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, kepribadian, dan kelompok referensi sedangkan peneliti terdahulu menggunakan persepsi instriksi profesi, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, kepribadian, dan persepsi intriksik profesi.

9. Mulyani Devi Kawengian (2016) :

Tujuan dari penelitian Mulayani untuk menguji dan menganalisis perbedaan persepsi para mahsiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Populasi dalam penelitian ini 37 mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro dan 41 mahasiswa Universitas Katolik Soegjipranata dengan 78 responden sebagai sampel penelitiannya. Alat uji dengan Analisis Linier Berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja tidak mempengaruhi pemilihan karier sebagai mahasiswa akuntan publik sedangkan nilai-nilai sosial dan

personalitas mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karier menjadi akuntan publik.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Alat uji yang digunakan Analasis Regresi Linier Berganda.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Populasi peneliti saat ini di Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya sedangkan peneliti terdahulu di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Teknik pengambilan data yang digunakan peneliti saat ini yaitu *convenience sampling* sedangkan peneliti terdahulu menggunakan *purposive sampling*.
3. Varibael dependen peneliti saat ini adalan akuntan profesional sedangkan peneliti terdahulu akuntan publik.
4. Variabel independen peneliti saat ini adalah penghargaan finansial, penghargaan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, kepribadian, dan kelompok referensi sedangkan peneliti terdahulu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja.

10. Yohanes Prabowo Senoadi (2015) :

Penelitian ini berujuan untuk mengetahui pengaruh pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, gaji, dan penghargaan nilai instriksik pekerjaan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Populasi pada penelitian yang digunakan adalah program S1 di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti dengan sampel 100 responden. Alat uji menggunakan multiple regression dan uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan profesional dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik sedangkan penghargaan finansial dan nilai instriksik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Sampel yang digunakan pada mahasiswa S1 Akuntansi.
2. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu *convenience sampling*.
3. Alat uji yang akan digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Populasi peneliti saat ini di Universitas Airlangga dan Universitas Negeri Surabaya sedangkan peneliti terdahulu di Universitas Trisakti.
2. Variabel dependen peneliti saat ini akuntan profesional sedangkan peneliti terdahulu akutan publik.

2.2 Landasan Teori

Penelitian ini tidak dapat berdiri sendiri tanpa dasar-dasar ilmu yang menjadi fondasi dan landasan dasar teori. Beberapa teori dan ilmu yang menjadi pertimbangan dasar dijelaskan sebagai berikut :

2.2.1 Teori *Hirarki* Kebutuhan

Teori Hirarki kebutuhan merupakan gagasan oleh Abraham Maslow. Maslow menjelaskan bahwa setiap orang terdapat sebuah hirarki dari lima kebutuhan (Luthans, 2005: 280). Kelima kebutuhan tersebut menurut Maslow yang diartikan bebas sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis. Tingkat paling dasar yang umumnya berhubungan dengan kebutuhan primer. Misalnya akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya. Hal ini juga berkaitan dengan variabel penghargaan finansial karena gaji merupakan dasar utama seseorang untuk termovitasi dalam bekerja.
2. Kebutuhan Keamanan. Tingkat kebutuhan yang kedua di mana perlunya kebutuhan akan keamanan emosi dan perlindungan dari kejahatan fisik dan menjamin bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi. Hal ini juga berkaitan menjenai penghargaan finansial yang lebih misalnya seperti adanya pemberian asuransi, uang pesangon, asuransi kesehatan, dan lainnya.
3. Kebutuhan Sosial. Tingkat kebutuhan yang ketiga berhubungan dengan kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan atau memiliki (*belongingness*) atau sosial. Hal ini berkaitan dengan variabel nilai-nilai sosial dan kelompok referensi sebab terdapatkan faktor

lingkungan sekitar yang juga turut mempengaruhi prilaku individu dalam pemilihan kariernya.

4. Kebutuhan Penghargaan. Kebutuhan akan faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian. Hal ini berkaitan dengan variabel penghargaan profesional dan pelatihan profesional sebab jika tiga kebutuhan dasar diatas telah terpenuhi maka seseorang akan memikirkan jenjang karier yang lebih guna untuk meningkatkan nilai tambah individu itu sendiri atau untuk menaikkan jabatan agar responden memiliki gaji yang lebih tinggi dan kehidupan sosial yang lebih baik lagi.
5. Kebuthan Aktualisasi Diri. Kebutuhan ini adalah puncak semua kebutuhan manusia yang rendah, sedang dan lebih tinggi. seperti pertumbuhan akan pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri serta dorongan untuk menjadi apapun yang diinginkan. Hal ini berkaitan dengan variabel kepribadian sebab merupakan puncak dari empat kebutuhan hirarki dimana pribadi merupakan faktor dalam diri itu sendiri berkaitan dengan perkembangan pribadi dan relaisasi pontensi.

2.2.2 Teori Pengharapan

Teori pengharapan pertamakali dirumuskan oleh Victor Vroom yang ditunjukkan untuk motivasi kerja. Dalam teori ini Vrom hanya mengindikasi faktor penentu motivasi konseptual dan bagaimana faktor-faktor tersebut berhubungan (Luthans, 2005: 286).

Teori pengharapan dari Victor Vroom mengatakan bahwa karyawan akan lebih baik dan lebih keras jika meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena hal itu teori ini berfokus pada tiga hal (Robbins dan Judge, 2016:148) :

1. Hubungan upaya-kinerja. Pobabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu untuk mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-imbalan. Sampai sejauhmana individu itu meyakini bahwa kinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-sasaran pribadi. Sejauhmana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi atas daya tarik tersebut untuk individu.

Oleh karena itu pemilihan karier oleh mahasiswa sangat ditentukan oleh pengharapan akan karier yang akan responden pilih. Apakah karir tersebut telah sesuai dengan kriteria yang responden harapkan. Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karier yang dipilihnya dan dapat memberikan apa yang responden inginkan jika ditinjau dari faktor-faktor penghargaan profesional, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, kepribadian, dan kelompok referensi.

2.2.3 Theory of Planned Behavior

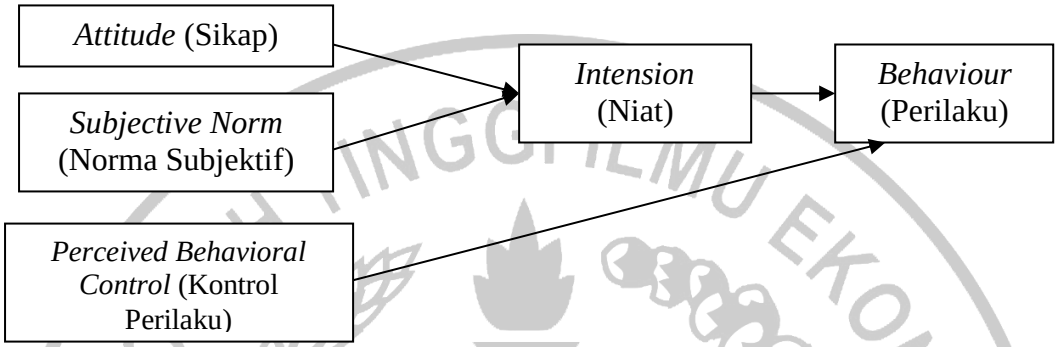
Seorang ahli psikologi sosial yaitu Izek Ajzen telah mengembangkan teori untuk melihat keterkaitan antara sikap dan perilaku. Teori ini disebut teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*). Teori menjelaskan bahwa seseorang akan terhadap tingkah laku yang ditunjukkan, karena seseorang memiliki alasan tertentu untuk mengambil keputusan secara hati-hati agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Komponen utama dalam teori ini adalah intensi (niat) dalam membentuk perilaku dan lebih penting dari sikap. Intensi sendiri merupakan gabungan dari tiga komponen yakni, sikap terhadap tingkah laku tertentu, norma subjektif, dan keyakinan mampun mengendalikan perilaku.

Ajzen (1991) ada tiga macam kepercayaan dalam *theory of planned behavior* (TPB), antara lain :

1. Kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*), yaitu kepercayaan tentang terjadinya perilaku. Kepercayaan perilaku akan menghasilkan suatu sikap menyukai atau tidak menyukai terhadap perilaku. Pengukuran ini dapat dijadikan dasar/landasan untuk menyusun kuesioner standar yang digunakan dalam penelitian utama.
2. Kepercayaan normatif (*normative beliefs*), yaitu kepercayaan mengenai ekspetasi normatif dari orang lain serta motivasi untuk menyetujui ekspetasi tersebut. Kepercayaan normatif ini menimbulkan tekanan sosial atau norma subjektif.
3. Kepercayaan kontrol (*control beliefs)*, yaitu kepercayaan tentang adanya faktor-faktor yang memfasilitasi atau merintangi kinerja dari perilaku dan

kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut. Kepercayaan kontrol akan menghasilkan kontrol perilaku persepsian.

Ajzen (1991) mendefinisikan faktor yang berkaitan erat dengan perilaku, dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Ajzen (1991)

Gambar 2.1
Theory of planned behavior

Dari bagan di atas bisa di lihat bawah kontrol perilaku persepsian dapat mempengaruhi minat dan mempengaruhi perilaku secara langsung. Hal ini berarti jika seseorang memiliki sikap dan norma subjektif yang mendukung suatu perilaku, tetapi seseorang tersebut tidak memiliki sumber daya dan kesempatan, maka seseorang tersebut belum tentu memiliki minat untuk melakukan perilaku. Dalam penelitian ini sangat penting kaitannya di mana persepsi mahasiswa mempengaruhi minat dalam pemilihan karir yang di minatinya.

2.2.4 Perencanaan Karier

Perencanaan dan pengembangan karier merupakan proses di mana seseorang menjadi tahu atribut pribadi yang berkaitan dengan karier (keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik lain) dan rangkaian tahapan yang berkontribusi pada pencapaian kariernya (memperoleh informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi sasaran karier dan menetapkan rencana tindakan

untuk mencapai sasaran spesifik) (Gaol, 2014: 219). Menurut Wether dan Davis, konsep dasar perencanaan karier ada empat :

a. *Career path*, merupakan pola jabatan-jabatan yang membentuk karier seseorang.
b. *Career goal*, ialah posisi-posisi yang ingin dicapai oleh seseorang sebagai bagian dari kariernya.
c. *Career palnning*, adalah proses pemilihan sasaran-sasaran karier dan jalan ke arah sasaran-sasaran tersebut.
d. *Career development*, perbaikan-perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai perencanaan karier pribadinya.

Gaol (2014:253), mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier seseorang diantaranya :

a. Mengidentifikasi tahapan karier seseorang, tahapan utama dari siklus karier meliputi tahap pertumbuhan, tahap eksplorasi, tahap pemantapan, tahap pemeliharaan, dan tahap kemunduran.
b. Mengidentifikasi orientasi pekerjaan, menurut John Holland bahwa kepribadian seseorang meliputi nilai-nilai, motif-motif, dan kebutuhan-kebutuhan lain yang penting dalam pilihan-pilihan karier seseorang.

Edgar Schein mendefinisikan perencanaan karier seseorang merupakan konsep pekerjaan yang berkaitan dengan talenta, kemampuan, motif, kebutuhan sikap dan nilai yang dimilikinya.

2.2.5 Profesi Akuntan

Profesi menurut kamus besar bahasa indonesia diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan dengan keahlian tertentu sedangkan profesi akuntan menurut *International Federation of Accountants* adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntansi publik, akuntansi intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja dibidang pemerintahan dan akuntan sebagai pendidik (Lara, 2011). Di Indonesia organisasi profesi akuntansi yang berperan dalam penyusunan atau pembentukan dan pengembangan standar akuntansi adalah Ikatan Akuntan Indonesia yang merupakan salah satu organisasi profesi di Indonesia. IAI didirikan di Jakarta pada tanggal 23 Desember 1957.

Seorang akuntan adalah sebutan dan gelar profesional yang diberikan kepada seorang sarjana strata satu (S1) yang telah menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis atau Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi dan telah lulus Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Akuntan dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu akuntan manajemen, akuntan publik, akuntan sektor publik, dan akuntan pendidik (Supriyono, 2017:5). Berdasarkan IAI dikatakan akuntan profesional apabila memenuhi kriteria berikut ini :

1) Memiliki register akuntan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Memiliki pengalaman dan atau menjalankan praktik keprofesian di bidang akuntansi, baik di sektor pendidikan, korporasi, sektor publik, maupun praktisi akuntan publik.
3) Menaati dan melaksanakan standar profesi.
4) Menjaga kompetensi melalui pendidikan profesional berkelanjutan.

Peran dari program-program sertifikasi profesional adalah untuk menyediakan ukuran yang jelas tentang kapabilitas seorang akuntan dalam hal pengalaman, pelatihan, dan kinerja. Ada beberapa jenis sertifikasi dalam bidang akuntansi, diantaranya adalah (Supriyanto, 2017:5-6) :

1) Akuntan manajemen adalah akuntan yang bekerja penuh waktu dalam suatu organisasi yang bertujuan laba. Misalnya pada perusahaan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), koperasi, dan lainnya. Akuntan manajemen jika bekerja di perusahaan berfungsi sebagai direktur utama, direktur keuangan, manajer dan staf departemen akuntansi, departemen anggaran, perpajakan, dan sebagainya. Sertifikasi yang dibutuhkan untuk akuntan manjemen adalah CMA (*Certified Manajemen Accountant)*.
2) Akuntan publik adalah para akuntan yang berprofesi sebagai auditor dan konsultan pada kantor akuntan publik atau jasa akuntansi. Untuk menjadi akuntan publik harus memperoleh izin dari Menteri Keuangan Republik Indonesia, diperlukan beberapa ujian sertifikasi akuntan publik (USAP) untuk memperoleh sebutan CPA (*Certified Public Accountant*).

3) Akuntan sektor publik adalah para akuntan yang bekerja pada sektor publik atau organisasi yang tidak bertujuan laba, misalnya yayasan, lembaga swadaya masyarakat, lembaga sosial dan organisasi pemerintah. Akuntan yang bekerja pada organisasi pemerintah dibagi menjadi dua yaitu :
   a) Akuntan manajemen pemerintah adalah akuntan yang bekerja dilembaga pemerintah, misalnya pada pemerintah daerah, kementrian, lembaga non kementrian. Sertifikasi yang diperlukan adalah US-AAP.
   b) Auditor pemerintah adalah para akuntan yang bekerja pada lembaga-lembaga pemerintah sebagai auditor, misalnya kantor badan pengawas keuangan dan pembangunan (BPKP), badan pengawas keuangan (BPK), dan auditor pajak. Beberapa sertifikasi yang diperlukan oleh seorang auditor adalah QIA, sertifikasi USKP untuk konsultan pajak.
4) Akuntan pendidik adalah akuntan yang bekerja sebagai pendidik (dosen) dalam bidang akuntansi dengan tugas utama dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang akuntansi.

2.2.6 Masyarakat Economi ASEAN (MEA)

Kerjasama ekonomi ASEAN dimulai dengan Deklarasi Bangkok tahun 1967. Kerjasama tersebut bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan pengembangan budaya. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN *Economic Community* (AEC) adalah kesepakatan antar negara-negara ASEAN dalam rangka untuk mewujudkan visi ASEAN 2020.

Rencana pembentukan komunitas ASEAN terdiri dari tiga pilar yaitu (Ilya, 2015):

1) ASEAN *Economic Community* (AEC), untuk menjadikan ASEAN sebagai kawasan perdagangan bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja, dan aliran modal yang lebih bebas.
2) ASEAN *Political Security Community* (ASC), untuk mewujudkan negara-negara di kawasan ASEAN hidup damai dengan yang lain dan di dalam lingkungan dunia yang demokratis dan harmonis.
3) ASEAN *Socio Cultural Community* (ASCC), berorientasi pada orang dan tanggung jawab sosial dengan tujuan untuk mencapai solidaritas abadi dan persatuan di antara orang-orang dan negara-negara anggota ASEAN.

Krisis ekonomi yang pernah terjadi pada Asia Tenggara, membuat kesepakatan untuk pembentukan kembali MEA pada KTT ASEAN di Bali yang disebut sebagai Bali *Concord II.*

Perwujudan MEA pada tahun 2015, membuat kesempatan arus kerja semakin luas bagi para warga ASEAN untuk dapat keluar masuk ASEAN tanpa adanya hambatan. Salah satu upaya untuk mendukung perwujudan arus bebas tenaga kerja terampil, disusunlah *Mutual Recognition Arragement* (MRA). MRA merupakan pengakuan kesetaraan atau kesamaan atas keterampilan atau profesional. Ada delapan bidang yang termasuk dalam MRA yaitu jasa teknik, pariwisata, profesional, jasa arsitek, jasa akuntansi, kualifikasi survei, jasa perawatan, praktisi medis, dan praktisi atau dokter gigi.

MRA untuk bidang jasa akuntansi ditandatangi di Singapura pada 25 Agustus 2008 oleh menteri-menteri negara ASEAN. Pengauan kesetaraan profesi akuntan di ASEAN melalui ASEAN CPA, untuk dapat terintegrasi menjadi

ASEAN CPA harus memilki sertifikasi profesi dari asosiasi profesi di masing-masing negara anggota ASEAN. *Professional Regulatory Authority* (PRA) di Indonesia adalah PPAJP, sedangkan *National Accountancy Body* (NAB) adalah IAPI, IAI DAN IAMI.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh tiap individu untuk memenangkan persaingan di era MEA, sebagai berikut :

1) Meningkatkan *soft skills*, dengan meningkatkan *interpersonal skills* (*leadership*, motivasi, kounikasi efektif, negosiasi, *problem solving*, dll) dan *intra-personal skills* (integritas, profesional, *character building*, *creative thingkhing*, dll).
2) Terus meningkatkan kompetensi.
3) Bangun *networking*, membangun networking yang kuat dan luas dengan individu dan institusi.
4) Memiliki sertifikasi akuntan profesional, akuntan diharapkan memiliki sertifikasi akuntan yang diakui secara internasional.
5) Memiliki intergritas yang tinggi, bersaing untuk menjunjung kejujuran dan memiliki jasa akuntan profesional yang berintegritas.

2.2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir :

1. Penghargaan Profesional

Penghargaan profesional adalah segala bentuk upah dan penghargaan atau imbalan baik berupa pembayaran keuangan langsung, misalnya gaji, insentif, komisi, dan bonus maupun pembayaran keuangan tidak langsung, misalnya asuransi dan liburan (Sedarmayanti, 2017:353). Penghargaan dibedakan menjadi

dua yaitu penghargaan non materil adalah penghargaan dengan memberi sanjungan atau pujian, sekedar plakat atau piagam, sedangkan penghargaan materil dapat berupa promosi, tambahan fasilitas atau kesejahteraa, seperti gaji, bonus, insentif dan tunjangan. Berdasarkan SK Mendiknas No.:045/U/2002 kompetensi merupakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu (Sedarmayanti, 2017:215). Tujuan adanya sistem penghargaan adalah untuk mendukung sistem pencapaian strategi dan sasaran jangka pendek organisasi memiliki pegawai terampil, kompeten dan berkomitmen sesuai dengan kebutuhan, untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan (sasaran) kinerja organisasi, untuk mencapai prinsip keadilan dengan memberi imbalan yang sesuai kompeten dan konstribusi pegawai secara konsisten. Serta hasil yang diharapkan dari sistem penghargaan adalah (Sedarmayanti, 2017:356) :

1. Menarik, yaitu setiap penghargaan yang diberikan kepada pegawai dapat menimbulkan ketertarikan bagi pegawai untuk memperolehnya.
2. Memotivasi, yaitu penghargaan harus dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.
3. Mengembangkan, yaitu penghargaan hendaknya memberikan peluang untuk pegawai agar bisa mengembangkan kemampuan dan wawasannya, berkembang karier dan pendapatnya.
4. Memuaskan, yaitu penghargaan yang diberikan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memperolehnya

5. Memelihara, yaitu adanya penghargaan yang diberikan hendaknya dapat mempertahankan keberadaan pegawai pada organisasi tertentu sehingga tingkat keluar dari organisasi lebih rendah.

Dalam hal ini penghargaan profesional termasuk adalam penghargaan finansial tidak berwujud, meliputi : kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik pangkat, dan menghargai keahlian tertentu. Dengan diakuinya prestasi kerja maka akan mempengaruhi seseorang untuk dorongan berprestasi yang berdampak positif pada lingkungan kerja, untuk dapat meningkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta meningkatkan motivasi dalam pencapaian karier seseorang.

2. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah wujud penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan jasa atas konstribusi yang telah diberikan pada perusahaan. Sedarmayanti (2017:173) penghargaan finansial ini terbagi menjadi dua bagian yaitu penghargaan fiansial langsung dan tidak langsung. penghargaan finansial langsung berupa upah, gaji, bonus, atau komisi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Sedangkan penghargaan finansial tidak langsung adalah semua pembayaran yang tidak tercakup dalam penghargaan finansial langsung, misalnya liburan, asuransi, pelayanan jasa seperti perawatan anak dan sebagainya. Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi itu sendiri adalah adanya ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Tahapan-tahapan

pemeberian kompensasi agar terasa adil oleh karyawan teridiri atas (Edy, 2009:182) :

a. Menyelengarakn survei kompensasi, yaitu survei tentang jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan lain apakah sudah sebanding bagi pekerja.
b. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan.
c. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula.
d. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karenan itu penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil dianggap memiliki daya tarik dalam pemilihan karier.

3. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional atau kompetensi menjadi salah satu penunjang seseorang untuk memiliki nilai tambah lebih untuk memiliki gaji yang lebih besar atau mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Kompetensi adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan dan perilaku individu sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan, kompetensi dalam diri seseorang dibentuk oleh tiga komponen utama yaitu tingkat pengetahuannya, keterampilan yang ia miliki serta prilaku.. Menurut Michael Zwell ada lima kategori dalam kompetensi (Mathilda, 2016:115) :

1. *Task achievement*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Misalnya orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi untuk hubungan kerja yang baik dengan orang lain. Misalnya kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute*, yaitu kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Misalnya integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis dan berpikir konseptual.
4. *Managerial*, yaitu berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang lain. Misalnya memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership*, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai misi,visi dan tujuan organisasi. Misalnya kepemimpinan visioner, berpikir strategis, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasi dan nilai-nilai.

Dalam hal ini memilih profesi tidak hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial, melainkan adanya keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Pelatihan profesional dimaksudkan untuk mempersiapkan diri seseorang dalam bidang pekerjaan yang diinginkan, bisa di peroleh melalui kegiatan luar kampus atau dalam kampus serta dalam perusahaan atau luar

perusahaan. Mislanya mengikuti pelatihan Brevet Pajak A dan B, mengikuti pelatihan kerja, mengikuti sertifikasi internal audit dan lain-lain sesuai dengan bidang pekerjaannya.

4. Nilai-Nilai Sosial

Bagja (2007:27) mendefinisikan nilai–nilai sosial adalah sesuatu yang sudah melekat di masyarakat yang berhubungan dengan sikap dan tindakan manusia. Contohnya setiap tindakan dan perilaku individu di masyarakat selalu mendapat perhatian dan berbagai macam penilaian. Nilai dianggap sangat penting karena menjadi dasar pemahaman sikap dan motivasi setiap individu terhadap pengaruh persepsi seseorang, nilai secara umum dikatan mempengaruhi sikap dan perilaku (Robbins dan Judge, 2015:95). Milton Rokeach membuat Rokeach Value survei untuk memisahkan dua kumpulan individu di mana setiap kumpulan memuat delapan belas pokok nilai individual yaitu nilai terminal dan nilai instrumental. Nilai terminal adalah keadaan akhir kehidupan yang diinginkan, tujuan-tujuan yang ingin dicapai seseorang selama masa hidupnya sedangkan pada nilai instrumental adalah perilaku atau cara-cara yang lebih disukai untuk mencapai nilai-nilai terminal seseorang. Oleh sebab itu nilai-nilai sosial dapat menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih profesi yang akan dipilihan oleh mahasiswa. Tentu, seseorang akan lebih nyaman jika memiliki profesi yang dapat diterima oleh masyarakat sekitarnya terlebih jika mendapat apresiasi yang positif.

5. Kepribadian

Kepribadian dirumuskan oleh Gordon Allport, mendefinisikan bahwa kepribadian adalah cara-cara di mana seorang individu beraksi atas dan berinteraksi

dengan orang lain (Robins dan Judge, 2015:81). Faktor-faktor penentu dalam kepribadian adalah faktor keturunan dan lingkungan. Faktor keturunan merujuk pada faktor genetis seorang individu, misalnya tinggi fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan refleks. Sedangkan pada faktor lingkungan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pembentukan karakter seseorang, misalnya norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial. Sifat-sifat kepribadian dapat membantu proses seleksi karyawan, menyesuaikan bidang pekerjaan dengan individu, dan memandu keputusan pengembangan karier. Ada dua pendekatan yang untuk mengidentifikasikan dan mengklasifikasikan sifat-sifat seseorang yaitu *Myers-Briggs Indicator* adalah tes kepribadian yang menggunakan empat karakteristik dan mengklasifikasikan individu ke dalam salah satu dari enam belas tipe kepribadian, kekurangan dari model ini adalah memaksa seseorang untuk dikategorikan sebagai satu jenis atau jenis yang lain dan Model Lima Besar adalah mengukur kepribadian seseorang dalam lima faktor yaitu ekstraversi, mudah akur atau mudah bersepakat, sifat berhati-hati, stabilitas emosi serta terbuka terhadap hal-hal baru (Robbins dan Judge, 2015:83). Sehingga kepribadian memilki peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja maupun sebagai pemandu dalam proses perencanaan karier bagi mahasiswa.

6. Kelompok Referensi

Faktor pendorong lain untuk perencanaan suatu karier adalah kelompok referensi. Nugroho berpendapat, bahwa kelompok referensi adalah seseorang yang terdiri dari seluruh kelompok yang mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap sikap atau perilaku seseorang (Nugroho, 2003: 11). Beberapa

diantaranya adalah kelompok primer yaitu adanya interaksi yang berkesinambungan (keluarga, teman, tetangga, dan teman sejawat), kelompok sekunder yaitu adanya interaksi yang kuran berkesinambungan dan cenderung lebih resmi, serta kelompok aspirasi dan diasosatif. Kelompok aspirasi merupakan kelompok yang ingin menjadi anngotanya sedangkan pada kelompok diasosiatif adalah sebuah kelompok yang nilai atau perilakunya tidak disukai individu. Sehingga kelompok referensi memberikan pengaruh dalam pemilihan karier sebagai akuntan profesional oleh mahasiswa.

2.2.8 Pengaruh Penghargaan profesional terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow menjelaskan tentang lima landasan yang mempengaruhi motivasi prilaku seseorang bahwa salah satunya mengenai kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri akan penghargaan profesional yang telah di berikan oleh perusahaan, semakin besar prestasi yang didapatkan oleh seseorang maka akan menimbulkan rasa yang tidak aman akan reaksi prilaku lingkungan sekitar, tidak hanya itu saja teori pengharapan oleh Vroom adanya upaya terhadap kinerja menjadikan penghargaan profesional memotivasi seseorang dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam jenjang karier dan akturalisasi diri itu kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dengan lebih baik. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi untuk mempertimbangkan faktor penghargaan profesional yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak baik untuk jenjang karier kedepanya, sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi rendah untuk mendapatkan penghargaan

profesional responden akan menimbukan rasa tidak aman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Pengakuan profesional mencakup kedalam prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Pengkuan profesional ini dikategorikan kedalam penghargaan yang tidak berwujud finansial seperti promosi naik jabatan. Hasil penelitian terdahulu oleh Yohanes (2015) menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier menjadi akuntan publik.

Hal ini berarti memilih profesi tidak hanya bertujuan mencari pengharapan finansial, tetapi juga untuk keinginan pengakuan prestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengkuan profesi meliputi kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, kesempatan untuk naik pangkat dan menghargai keahlian tertentu.

2.2.9 Pengaruh Penghargaan finansial terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional

Gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan. Pertimbangan dengan menyesuaikan pada pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh mendorong para sarjana muda lebih selektif dan mencocokkan dengan kemampuan yang dimiliki.

Teori hirarki kebutuhan oleh Maslow dan teori pengharapan oleh Vroom memiliki keterkaitan dengan motivasi seseorang pada tingkat kebutuhan fisiologis di mana adanya kebutuhan manusia seperti rasa lapar, haus, istirahat dan hubungan kerja dan imbalan. Penghargaan finansial ini akan berdampak pada cerminan atau kepribadian seseorang untuk tercapainya kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian

Samsuri dkk (2016) menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

Akibatnya jika semakin tinggi pendapatan gaji seseorang maka akan semakin tinggi pula gaya hidup seseorang tersebut. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi terhadap pendapat gaji yang lebih besar akan menimbulkan sikap loyalitas terhadap perusahaan, dan akan memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya jika seseorang tidak termotivasi untuk mendapat penghasilan yang tinggi maka akan berdampak pada sikap malas dan acuh terhadap tugas dan tagungjawab yang diberikan.

2.2.10 Pengaruh Pelatihan profesional terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional

Profesi menurut kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu. Profesionalisme diartikan sebagai sikap dari seorang profesional. Pelatihan profesional atau kompetensi menjadi salah satu penunjang seseorang untuk memiliki nilai tambah lebih untuk memiliki gaji yang lebih besar atau mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Mulyani (2016) menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

Teori yang digunakan untuk pembentukan faktor pelatihan profesional sesuai dengan teori hirarki kebutuhan yang digunakan oleh Maslow yang menyatakan kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan

aktualisasi diri. Hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Mulyani (2016) menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional.

Definisi diatas memberikan gambaran di mana bahwa setiap orang yang ingin menjadi seorang profesional dalam suatu profesi harus memiliki beberapa kualitas yang harus dipenuhi yang akan menjadi kebutuhan dasar bagi calon akuntan. Perkembangan karier yang baik dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensinya, yang juga dapat didukung dengan adanya jaminan maupun keadaan sosial sekitarnya yang secara langsung memberikan dampak saat bekerja.

2.2.11 Pengaruh Nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional

Nilai-nilai sosial merupakan pandangan masyarakan terhadap suatu karier yang dipilih, dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah penilaian masyarakat tentang suatu karier. *Theory of planned behavior* oleh Ajzen dan teori hirarki kebutuhan oleh Maslow sikap atas prilaku juga bisa timbul dengan adanya nilai-nilai sosial yang timbul dari masyarakat mengenai implementasi MEA yang mengakibatkan seseorang harus bisa bersaing dengan masyarakat luas dari berbagai negara di ASEAN untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Dari hal tersebut mulai banyak badan organisasi yang memberikan ajakan untuk bergabung dalam organisasi tersebut (misalnya, IAI). Hasil peneliti terdahulu yang mendukung agrumentasi oleh Talamaosandhi dan Wirakusuma (2017) menyatakan

bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik.

Seseorang akan memiliki jenjang karier yang baik apabila seseorang tersebut dapat menilai nilai-nilai sosial dengan secara positif, sebaliknya apabila seseorang memandang nilai-nilai sosial tersebut secara negatif akan berdampak dalam jengjang karir yang lebih rendah dibanding lainnya. Oleh karena itu seseorang akan berusaha memilihi profesi yang akan memberikan penilaian dan pandangan yang baik dari masyarakat sekitarnya.

2.2.12 Pengaruh Kepribadian terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional

Secara umum kepribadian adalah seluruh sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap, ekspresi, perasaan dan tempramen akan terwujud kedalam perlaku seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu dan perilaku yang dilakukan secara terus menerus secara konsisten akan menjadi ciri khas kepribadiannya. *Theory of planned behavior* oleh Ajzen, teori ini berkaitan dengan sikap terhadap perilaku dan teroi pengharapan oleh Vroom juga mempengaruhi kepribadian untuk mencapai sasaran pribadi, jika imbalan organisasi memenuhi kebutuhan pribadi individu maka akan menimbulkan daya tarik oleh individu itu sendiri.

Hasil penelitian Yohanes (2015) menunjukkan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional. Hal ini membuktikkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap perilaku seseorang.

Kepribadian akan membentuk karakter seseorang atas sikap terhadap apa yang sudah menjadi pilihan untuk kedepannya (pemilihan karier) jika suatu pekerjaan tersebut telah sesuai dengan keinginnannya. Sebaliknya jika seseorang menjalankan suatu pekerjaan dengan tidak sesuai dengan apa yang dinginkan akan berdampak pada loyalitas perusahaan dan bahkan berdampak pada pribadi seseorang itu sendiri karena timbulnya rasa yang tidak nyaman.

2.2.13 Pengaruh Kelompok referensi terhadap pemilihan karier sebagai akuntan profesional

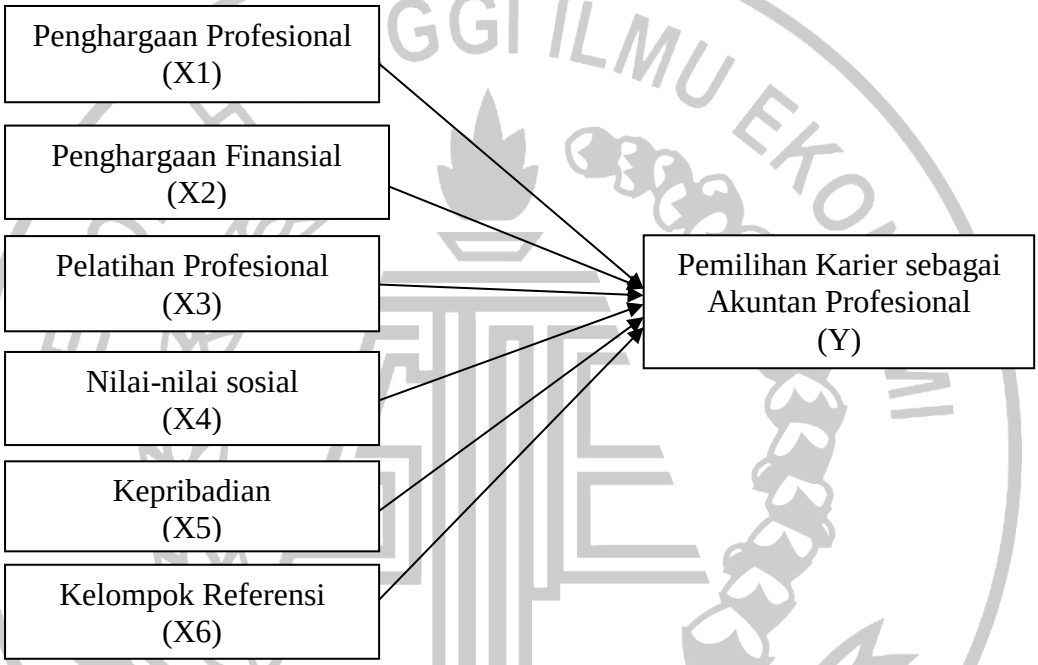
Kelompok referensi dalam penelitian ini mewakili norma subjektif. Norma subjektif (*subjective norms*) diasumsikan sebagai suatu fungsi kepercayaan yaitu kepercayaan seseorang bahwa individu-individu tertentu atau kelompok-kelompok menyetujui atau tidak menyetujui suatu perilaku, individu atau kelompok tersebut disebut kelompok referensi. Referensi dalam penelitian ini meliputi orang tua, teman dekat, pasangan, dan dosen yang merupakan kelompok sosial dalam lingkup yang kecil.

Hasil penelitian terdahulu oleh Kurnianingsih (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job expectation* dan *referents* berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk berkarier sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.

Theory of planned behavior oleh Ajzen dan teori hirarki kebutuhan oleh Maslow, kelompok referensi secara tidak langsung akan mempengaruhi terbentuknya sikap atau motivasi terhadap pemilihan karier. Misalnya dari keluarga atau orang-orang terdekat yang banyak mengeluti dunia pekerjaan tersebut, maka itu juga akan menjadi bahan pertimbangan seseorang dalam pemilihan kariernya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini mengenai "Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier sebagai akuntan profesional dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN". Kerangka pemikiranya adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian penjelasan teori yang mendukung penelitian ini dan berdasarkan perumusan masalah diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : faktor penghargaan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan profesional.

H2 : faktor penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan profesional.

H3 : faktor pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan profesional.

H4 : faktor nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan profesional.

H5 : faktor kepribadian berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan profesional.

H6 : faktor kelompok referensi berpengaruh signifikan terhadap pemilihan

karir sebagai akuntan profesional

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS