

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaannya dengan penelitian ini:

1. **Deborah, Rita dan Lucky (2016)**

Deborah, Rita dan Lucky (2016) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Go Kawangkoan ”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go cabang Kawangkoan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan secara stimulan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan :

1. Penelitian Deborah, Rita dan Lucky dan peneliti ini sama-sama menggunakan data primer berupa kuisioner.
2. Penelitian Deborah, Rita dan Lucky dan ini sama-sama menggunakan variabel pemilihan karir sebagai variabel dependen.

Perbedaan :

1. Penelitian Deborah, Rita dan Lucky menggunakan variabel pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti menggunakan variabel penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas sebagai variabel independen.
2. Penelitian Deborah, Rita dan Lucky menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan peneliti ini menggunakan teknik analisis regresi logistik.
3. Penelitian Deborah, Rita dan Lucky menggunakan populasi dan sampel seluruh karyawan tetap pada PT. Bank Sulut Go cabang Kawangkoan. Sedangkan peneliti ini menggunakan populasi dan sampel seluruh mahasiswa akuntansi di STIE Perbanas Surabaya yang sedang menempuh metodologi penelitian konsentrasi akuntansi manajemen.

2. Linanda, Kharis, dan Rita (2016)

Linanda, Kharis, dan Rita (2016) Linanda, Kharis, dan Rita (2016) melakukan penelitian dengan judul “ Relevansi Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor Yang Melatarbelakangi Keputusan Pemilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik ”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor untuk memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan swasta dan guru akuntansi. Hasil penelitian ini adalah nilai intiristik pekerjaan, gaji, pasar

kerja, personalitas, berpengaruh signifikan terhadap karir akuntan sedangkan kesetaraan gender tidak berpengaruh signifikan terhadap karir akuntan.

Persamaan :

1. Penelitian Linanda, Kharis, dan Rita dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan data primer berupa kuisisioner dan menggunakan variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja sebagai variabel independen.
2. Penelitian Linanda, Kharis, dan Rita dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teori pengharapan.
3. Penelitian Linanda, Kharis, dan Rita dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pemilihan karir sebagai variabel dependen
4. Penelitian Linanda, Kharis, dan Rita dan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik pengumpulan sampel *purposive sampling*.

Perbedaan :

1. Penelitian Linanda, Kharis, dan Rita meneliti tentang relevansi pemahaman mahasiswa akuntansi terhadap Faktor-Faktor Yang Melatarbelakangi Keputusan Pemilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik. Sedangkan penelitian ini meneliti tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Memilih Karir Sebagai Akuntan Perusahaan.
2. Penelitian Linanda, Kharis, dan Rita menggunakan populasi dan sampel seluruh mahasiswa akuntansi Universitas Diponegoro Semarang dan Universitas Pandanaran Semarang. Sedangkan peneliti ini menggunakan populasi dan sampel seluruh mahasiswa akuntansi di STIE Perbanas

Surabaya yang sedang menempuh mata kuliah konsentrasi akuntansi manajemen.

3. Penelitian Linanda, Kharis, dan Rita menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan peneliti ini menggunakan teknik analisis regresi logistik

3. **Stella dan Yenni (2014)**

Stella dan Yenni (2014) melakukan penelitian dengan judul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial dan pengaruh orang tua terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, nilai-nilai sosial dan pengaruh orang tua berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak, sedangkan penghargaan finansial dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi.

Persamaan :

1. Penelitian Stella dan Yenni dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan data primer yang berupa kuesioner.
2. Penelitian Stella dan Yenni dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas sebagai variabel independen.

3. Penelitian Stella dan Yenni dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pemilihan karir sebagai variabel dependen.
4. Penelitian Stella dan Yenni dengan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik pengumpulan sampel *purposive sampling*.

Perbedaan :

1. Penelitian Stella dan Yenni menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi logistik.
2. Penelitian Stella dan Yenny menggunakan populasi dan sampel seluruh mahasiswa dari universitas kristen petra, universitas katolik widya mandala dan universitas airlangga angkatan 2011 dan 2012 , sedangkan penelitian ini menggunakan populasi dan sampel seluruh mahasiswa. akuntansi di STIE Perbanas Surabaya yang sedang menempuh metodologi penelitian konsentrasi akuntansi manajemen.

4. Harnoto dan Fasochah (2013)

Harnoto dan Fasochah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai disiplin kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Persamaan:

1. Penelitian Harnoto dan Fasochah dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan data primer berupa kuisioner.
2. Penelitian Harnoto dan Fasochah dengan penelitian ini sama-sama menjelaskan faktor-faktor yang berpengaruh.

Perbedaan:

1. Penelitian Harnoto dan Fasochah menggunakan variabel budaya organisasi dan pengembangan karir sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti menggunakan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas sebagai variabel independen.
2. Penelitian Harnoto dan Fasochah menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel pemilihan karir sebagai variabel dependen.
3. Penelitian Harnoto dan Fasochah menggunakan populasi dan sampel seluruh anggota LPJK provinsi jawa tengah. Sedangkan penelitian ini menggunakan populasi dan sampel seluruh mahasiswa akuntansi di STIE Perbanas Surabaya yang sedang menempuh metodologi penelitian konsentrasi akuntansi manajemen.
4. Penelitian Harnoto dan Fasochah menggunakan teknik analisis jalur. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi logistik.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan sebagai dasar dalam melakukan pembahasan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian.

2.2.1 Teori Pengharapan

Pengharapan adalah kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan dan pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hal tertentu bagi setiap individu (Robbins, 2011). Teori pengharapan membantu menjelaskan mengapa pekerja tidak termotivasi dalam pekerjaan mereka dan hanya melakukan usaha minimum untuk mencapai sesuatu. Kunci untuk teori pengharapan adalah pemahaman tujuan individu dan hubungan antara penghargaan dan kinerja, antara usaha dan kinerja, antara pengharapan dan pemenuhan tujuan individual. Pengharapan akan mempengaruhi sikap. Setiap individu mempunyai konsep diri yang sesuai dengan keadaan diri dan dapat tidak sesuai yang mengakibatkan merugikan diri sendiri.

Konsep individu akan tepat jika individu memiliki pandangan terhadap seluruh keadaan diri sesuai dengan kondisi dan bersikap positif atas apa yang diketahui dan dirasakan tentang diri sendiri, tetapi jika pandangan dan sikap individu terhadap keadaan diri negatif, maka hal ini akan mempengaruhi persepsi dan perilaku dalam berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya. Konsep diri sangat penting karena konsep diri dapat membantu mempertahankan keselarasan batin dan dapat membantu individu dalam mengintegrasikan pengalaman dan orang lain. Sikap seorang terbentuk tiga komponen, yaitu :

1. Komponen kognitif, yaitu sikap atau strategi yang secara stabil menemukan cara-cara yang khas dalam menerima, mengingat, berpikir, dan memecahkan masalah. Pengetahuan tentang keadaan diri secara obyektif, menjelaskan tentang diri sendiri.
2. Komponen emosi, yaitu suatu perasaan dan pikiran yang khas untuk bertindak terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dan perubahan perilaku pada umumnya disertai adanya ekspresi kejasmanian. Biasanya bersifat subyektif dan membentuk *self acceptance* atau penerimaan diri, merupakan pemahaman yang baik atas kelebihan dan kelemahan diri untuk mengembangkan penerimaan diri secara baik dan mengembangkan cara pandang yang positif terhadap diri sendiri. dan *self esteem* atau harga diri merupakan penilaian tinggi rendahnya terhadap diri sendiri.
3. Komponen perilaku, yaitu kegiatan untuk bertindak secara lebih khusus dalam merespon kejadian dan informasi dari luar, sehingga seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi apabila ia meyakini bahwa upaya tersebut akan menghantarkannya ke suatu kinerja yang lebih baik. Konsep diri akan mempengaruhi perilaku yang akan dilakukan individu.

2.2.2 Konsep Karir

Pemilihan karir merupakan proses pembelajaran Fottler dan Bain (1984) dalam Akbar (2011) mengatakan pemilihan karir merupakan sebuah proses yang

dimulai sejak usia awal. Individu yang mampu menentukan pilihan karir merupakan individu yang kompeten memiliki kemampuan pengetahuan, skill, talenta dan kemampuan untuk melangkah maju seperti yang di jelaskan oleh Care (1984) dan Akbar (2011) yang mampu menyelesaikan masalah dalam pemilihan karir merupakan individu yang kompeten. O'Hara dalam Akbar (2011) mengemukakan bahwa pemilihan karir pada dasarnya merupakan sebuah proses belajar. Kunartinah (2003) karir dapat dilihat dari berbagai cara, yaitu posisi yang dipegang individu dalam suatu perusahaan, dalam kurun waktu tertentu, dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi, tingkat keamanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang. Menurut Kunartinah (2003) Dalam pengembangan suatu karir, terdapat tahap-tahap yang dilalui oleh seseorang :

1. Tahap pilihan karir

Tahap pilihan karir secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur dua puluh tahun, ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang.

2. Tahap karir awal

Selama periode karir awal, seseorang juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang.

3. Tahap karir pertengahan

Dalam tahap karir pertengahan ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif.

4. Tahap karir akhir dan pensiun

Tahap karir akhir dan pensiun merupakan tahap terakhir dalam tahapan karir. Seseorang mulai melepaskan diri belitan tugasnya dan bersiap pensiun. Tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi dalam proses pilihan karir antara lain:

1. Jenis kelamin (*gender*)

Gender adalah sekumpulan ciri khas yang dikaitkan dengan jenis kelamin seseorang dan diarahkan pada peran sosial atau identitasnya dalam masyarakat. WHO memberi batasan gender sebagai seperangkat peran, perilaku, kegiatan, dan atribut yang dianggap layak bagi laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial dalam suatu masyarakat. Dalam konsep gender yang dikenal adalah peran gender individu di masyarakat, sehingga orang mengenal maskulin dan feminim. Sebagai ilustrasi, sesuatu yang dianggap maskulin dalam suatu kebudayaan dapat dianggap feminim dalam budaya lain. Dengan kata lain, ciri maskulin atau feminim itu tergantung dari konteks sosial budaya bukan pada perbedaan jenis kelamin.

2. Kepribadian (*personality*)

Kepribadian merupakan karakteristik individual yang merupakan perpaduan dari sifat, temperamen, kemampuan umum dan bakat yang dalam perkembangannya dipengaruhi oleh interaksi individu dengan lingkungan.

Mengenal dan mengembangkan kepribadian sangat penting bagi individu untuk meraih keberhasilan. Ada banyak alat tes kepribadian yang dapat digunakan untuk mengetahui kepribadian, namun yang penting adalah kejujuran dalam melihat kepribadian sendiri karena itu merupakan modal untuk pengembangan diri.

3. Minat dan Bakat

Minat dalam konsep psikologi pada umumnya didefinisikan sebagai kecenderungan yang ada pada individu untuk tertarik atau menyenangi suatu obyek. Adanya kecenderungan yang kuat mendorong individu akan berusaha sungguh-sungguh menekuni bidang tersebut. Individu yang ingin berhasil di bidangnya perlu mengetahui minatnya.

Bakat atau *aptitude* adalah faktor bawaan yang untuk aktualisasinya memerlukan lingkungan yang tepat agar berkembang secara optimal. Bakat merupakan potensi yang ada pada seseorang yang dengan suatu latihan khusus memungkinkannya mencapai suatu kecakapan, pengetahuan dan keterampilan khusus (Anastasi dan Urbina, 1997). Dengan demikian latihan memungkinkan seseorang dapat mengembangkan bakat yang dimiliki.

Dalam perkembangannya selain dipengaruhi oleh latihan, pendidikan dan lingkungan sosial memiliki peran yang sangat penting pengembangan bakat. Pendidikan di sekolah dan latihan yang diberikan selama pendidikan dapat budaya, sosialisasi, dorongan dari keluarga dan teman dapat mendorong individu untuk mengembangkan bakat yang dimiliki.

Jenis-jenis bakat:

a. Penalaran Visual

Penalaran visual adalah potensi individu untuk bernalar atau berfikir yang sifatnya visual.

b. Penalaran numerik

Penalaran numerik adalah individu yang memiliki kemampuan penalaran numerik yang tinggi akan bagus dan tepat ketika bekerja yang aktivitasnya lebih banyak membutuhkan analisis kuantitatif.

c. Analisis Verbal

Kemampuan verbal individu merupakan aspek penting untuk mendukung pekerjaan yang memerlukan kemampuan bahasa seperti bagian hubungan masyarakat, jurnalis dan sumber daya manusia. Untuk mengukur bakat verbal ini dapat diukur dengan alat tes analisis verbal

d. Intelegensi (kecerdasan)

Kecerdasan adalah properti dari pikiran yang mencakup banyak kemampuan mental yang terkait, seperti kapasitas untuk berpikir, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan dan bahasa, dan belajar.

Faktor-faktor eksternal ini antara lain:

1. Orang Tua

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan remaja, di mana anak memiliki peran penting dalam memutuskan pilihan jurusan yang sesuai dengan minat dan bakatnya. Orang tua juga memiliki peran untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan jurusan pendidikan pada anaknya. Posisi orangtua

yang strategis dalam keluarga dan adanya kontrol, menuntut keterlibatan orangtua dalam proses pengambilan keputusan jurusan pendidikan yang akan menentukan masa depan anaknya. Menurut penelitian Yuli Anti (2003) yang berjudul “Pengaruh Pola Asuh dan Intensitas Komunikasi Antar pribadi Orangtua dan Anak terhadap Kemampuan Remaja dalam Mengambil Keputusan untuk Menentukan Masa Depan” menunjukkan 29,67% orang tua kadang-kadang memberi kesempatan, 27,47% orang tua selalu memberi kesempatan dan 16,48% orangtua sering memberi kesempatan pada anak untuk mengambil keputusan sendiri. Namun, terdapat 26,38% orangtua yang tidak pernah memberi kesempatan kepada anaknya untuk mengambil keputusan sendiri.

Intensitas komunikasi antar pribadi orangtua dan anak akan menentukan kemampuan anak dalam mengambil keputusan terhadap masa depan anak. Intensitas komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam proses pengambilan keputusan untuk penentuan masa depan anak sehingga kurangnya komunikasi antara orangtua-anak akan menghambat komunikasi dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan yang ditentukan oleh orangtua secara sepihak, tidak memberikan kesempatan pada anak untuk belajar menentukan pilihannya sendiri dan mengungkapkan pendapat serta harapannya. Anak yang tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan akan menjadi tidak mandiri dan ragu-ragu untuk mengambil keputusan sendiri di masa depan.

2. Teman

Teman mempunyai peran penting dalam penyesuaian diri seseorang dan persiapan bagi kehidupan di masa mendatang. Berperan pula terhadap pandangan

dan perilakunya karena individu yang memasuki usia remaja sedang berusaha untuk bebas dari keluarga dan tidak tergantung dengan orang tua, tetapi pada waktu yang sama seseorang takut kehilangan rasa nyaman yang telah diperoleh selama masa kanak-kanaknya. Menghadapi konflik antara ingin bebas dan mandiri serta ingin merasa aman, pengganti yang hilang dan dorongan kepada rasa bebas yang dirindukan. Pengganti tersebut ditemukannya dalam kelompok teman karena mereka dapat saling membantu dalam persiapan menuju kemandirian emosional yang bebas dan dapat menyelematkannya dari pertentangan batin dan konflik sosial. Pada dasarnya anak dilahirkan belum bersifat sosial. Dalam arti, belum memiliki kemampuan untuk bergaul dengan orang lain. Untuk mencapai kematangan sosial, anak harus belajar tentang cara-cara menyesuaikan diri dengan orang lain. Kemampuan ini diperoleh melalui berbagai kesempatan atau pengalaman bergaul dengan teman

3. Media massa

Sebelum memilih karir terlebih dahulu seseorang mencari tahu mengenai berbagai macam alternatif profesi. Rasa keingintahuan itu sangat penting untuk mengetahui apakah profesi yang dikehendaki berguna untuk masa depannya dan apakah profesi tersebut tidak menimbulkan penyesalan pada akhirnya. Seseorang ingin menggapai cita-cita agar kelak sukses untuk masa depannya dan berhasil sesuai dengan harapan yang diinginkan. Pilihan karir diperlukan informasi mengenai berbagai macam alternatif profesi berdasarkan preferensinya dan kemudian diyakini apakah merasa cocok dengan profesi tersebut (Dwi dan Setiawan, 2012). Mahasiswa membutuhkan media massa dan media elektronik

untuk menambah wawasan luas mengenai profesi. Media elektronik, seperti internet, web dan media massa yaitu koran, majalah dapat dengan mudah membantu mahasiswa mengetahui profesi apa yang cocok untuk jenjang karirnya. Media massa mendorong kebudayaan dalam ekonomi dalam segmentasi informasi. Segmentasi ini merupakan penajaman segmen konsumen yang mengkonsumsi media atau industri media yang ada dan berfungsi menginformasikan, mempromosikan, pendidikan, hiburan, propaganda, sosial atau kemanusiaan dan fungsi pengawasan atau fungsi kontrol.

4. Gaji dan bonus

Seorang akuntan manajemen memiliki akses yang luas di perusahaan dan memegang data-data internal perusahaan yang termasuk kategori rahasia. Hal ini menjadi salah satu tantangan dan kebanggaan sebagai seorang akuntan manajemen. Seiring dengan hal tersebut, tuntutan sebagai akuntan manajemen pun cukup tinggi karena harus selalu mengetahui proses internal dan informasi-informasi makro di external sebagai bahan melakukan *cost study / feasibility study*. Skill yang wajib dimiliki oleh akuntan manajemen adalah kemampuan untuk memahami suatu proses dan kemampuan untuk menganalisa secara financial atas segala aspek di bagian produksi, misalnya apabila terjadi kekurangan material atau listrik padam, maka seorang akuntan manajemen harus dapat menghitung berapa kerugian yang timbul dan potensi pendapatan yang hilang.

Akuntan manajemen harus dapat bekerja baik secara individual maupun sebagai *team* serta mau melihat data secara rinci. Standar gaji seorang akuntan

manajemen saat ini termasuk dalam kategori yang tinggi, serta biasanya masih akan memperoleh benefit-benefit/tunjangan-tunjangan lainnya dari perusahaan. Seorang akuntan manajemen harus siap untuk di rolling ke bagian lain dalam posisi *Managerial Level* karena mereka harus dapat memahami seluruh kondisi perusahaan dan berkomunikasi dengan banyak orang, sehingga akan membantu mereka dalam pengambilan keputusan dari level manajerial untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Akuntan merupakan salah satu pekerjaan yang banyak diincar oleh sebagian orang. Pekerjaan yang berkulat dengan angka dan membutuhkan ketelitian yang teramat sangat ini memiliki rentang gaji 3 hingga 30 juta tiap bulannya.

2.2.3 Profesi Akuntansi

Secara umum mereka yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang akuntansi melalui pendidikan formal tertentu adalah akuntan. Pada umumnya profesi akuntansi memiliki beberapa spesifikasi, yaitu:

1. Akuntan publik

Akuntan publik atau auditor adalah akuntan yang memiliki gelar profesional dan mendapat izin Menteri Keuangan Republik Indonesia untuk memberikan jasa audit umum dan review atas laporan keuangan, audit kinerja dan audit khusus serta jasa non atestasi. Kantor akuntan publik sebagai auditor eksternal melakukan audit atas laporan keuangan, untuk memberikan penilaian atas kewajaran laporan keuangan tersebut dibanding dengan standarnya, yaitu pernyataan standar akuntansi keuangan (PSAK) yang telah dibuat oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).Jumamik (2007) menyatakan bahwa akuntan publik

adalah akuntan yang bergerak dalam bidang akuntansi publik, yaitu menyerahkan berbagai macam jasa akuntansi untuk perusahaan-perusahaan bisnis.

Auditor yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan audit berbeda latar belakang keahlian yang dibutuhkan untuk satu penugasan audit lainnya, tergantung dari sifat dan ukuran penugasan audit. Siapapun auditor yang ditugaskan, maka auditor tersebut harus memiliki persyaratan teknis dan analisis memadai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penugasan yang diberikan kepada auditor yang bersangkutan. Untuk menjaga keharmonisan hubungan dan peningkatan kerjasama yang konstrutif dengan pihak auditan, auditor disarankan untuk memberitahu pihak auditan maupun pihak-pihak lain yang terkait mengenai rencana penugasan audit yang akan dimulai.

Komunikasi pendahuluan ini memungkinkan pihak auditan melakukan persiapan awal yang diperlukan dalam rangka mengakomodasi kebutuhan auditor, yaitu dalam rangka untuk melakukan akses terhadap catatan-catatan, fasilitas, pegawai tertentu, bahan dan sebagainya.

Auditan juga dapat diminta untuk menyiapkan dan menyampaikan jadwal tertentu dan informasi lain kepada auditor pada saat auditor datang. Audit program memuat rencana audit dan daftar aktifitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penugasan audit. Audit program berisi informasi berkenaan dengan tujuan/sasaran dan ruang lingkup audit, sederetan pertanyaan spesifik yang harus dijawab, prosedur yang dilakukan, dan daftar bukti-bukti yang akan diuji. Kemungkinan opini yang diberikan oleh KAP atas laporan keuangan,

meliputi: wajar tanpa pengecualian, wajar dengan pengecualian, tidak memberikan pendapat, pernyataan laporan tidak sesuai dengan kriteria.

1. Akuntan perusahaan

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Akuntan ini disebut juga akuntan manajemen. Akuntan manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan keputusan. Akuntan perusahaan dapat bekerja di perusahaan manufaktur maupun perusahaan swasta seperti BUMN, BUMD, dan koperasi. Jabatan yang disandang misalnya sebagai staf *accounting*, staf pajak, staf audit dan sejenisnya hingga kepala bagian atau direktur keuangan.

Perusahaan biasanya banyak membutuhkan sarjana akuntansi yang memiliki pengetahuan dibidang akuntansi plus (memiliki brevet pajak) untuk dijadikan staf pajak. Sebaiknya lulusan akuntansi atau mahasiswa semester akhir akuntansi mengikuti kursus brevet pajak. Lama kursus lebih kurang sembilan bulan sampai brevet C. Disarankan dalam memilih tempat kursus yang kredibel.

Internal audit sering diasosiasikan dengan auditor eksternal atau akuntan publik. Pekerjaan utama internal audit terfokus pada mengevaluasi kewajaran laporan keuangan dan menemukan pelaku kecurangan. Audit yang dilakukan oleh auditor eksternal yang berkerja di kantor akuntan publik berbeda dengan audit yang dilakukan oleh auditor internal yang ada di perusahaan. Auditor internal melakukan audit untuk mengevaluasi keseluruhan aspek operasional dengan

tujuan untuk memberikan masukan kepada manajemen dan staf operasional agar kinerja dapat diperbaiki.

Seiring dengan perkembangan peran auditor internal dalam organisasi atau perusahaan, semakin meluas jasa yang diharapkan dapat diberikan. Saat ini jasa yang dapat diberikan oleh auditor internal bukan sekedar jasa audit semata melainkan jasa non audit telah menjadi bagian dari jasa yang dapat diberikan. Perkembangan jasa audit meliputi empat pendekatan mendasar, yaitu:

a. Audit keuangan

Audit keuangan merupakan upaya untuk menganalisis aktivitas ekonomis yang diukur dan dilaporkan oleh bagian akuntansi. Bagi auditor internal, audit keuangan merupakan langkah untuk meriview tentang keandalan dan integritas informasi akuntansi dan pengamanan aktiva.

b. Audit ketaatan

Audit ketaatan merupakan upaya untuk meriview kendali keuangan dan operasi serta transaksi untuk menentukan apakah auditan mengikuti peraturan, hukum, standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Hasil audit ini berupa pernyataan apakah pelaksanaan aktivitas telah sesuai disertai konsenkuensinya yang ditetapkan. Audit operasional

Audit operasional merupakan upaya untuk meriview secara komprehensif atas berbagai fungsi organisasi untuk menilai tingkat keekonomisan, koefisienan dan keefektifitasan dalam mencapai tujuannya. Ekonomis menggunakan input, efisiensi menggunakan input dan output sedangkan efektifitas menggunakan output. Hasil dari pelaksanaan audit operasional ini berupa temuan yang diikuti

oleh rekomendasi untuk memperbaiki permasalahan, kemudian dilanjutkan dengan pemantauan atas rekomendasi yang telah diberikan.

c. Audit khusus

Audit khusus merupakan upaya untuk menentukan organisasi atau perusahaan dirugikan atas kasus yang telah diidentifikasi sebelumnya, sehingga dapat diketahui atau dapat diperkirakan jumlah kerugian tersebut. Jasa non audit yang lazim diberikan saat ini ada dua, yaitu kajian manajemen yang merupakan analisa mendalam yang dirancang untuk memecahkan masalah manajemen. Auditor internal banyak pengalaman dan memahami dengan baik lingkungan internal perusahaan, serta mengetahui dengan baik apa yang menjadi kebutuhan perusahaan dengan dibantu seorang spesialis dan selanjutnya *review duedilligence* merupakan akuntan yang menyusun atau mengesahkan laporan keuangan yang dipergunakan secara resmi oleh perusahaan. *Duedilligence* adalah sarana untuk mempertahankan diri bila ternyata laporan keuangan yang disusunnya mengandung salah saji atau tidak mencakup fakta material. Setelah melaksanakan *duedilligence* secara memadai, auditor yang bersangkutan harus menunjukkan bahwa dirinya memiliki dasar yang memadai untuk meyakini dan benar-benar yakin bahwa laporan keuangan tersebut benar dan tidak kurang menyajikan fakta yang material.

2. Akuntan pendidik

Rahayu et al (2003) mengatakan bahwa mahasiswa yang mengharapkan bekerja sebagai akuntan pendidik lebih mempunyai jaminan hari tua. Temuan inilah yang menjadi pengharapan mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi

memilih profesi akuntan pendidik. Jumamik (2007) menambahkan bahwa akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya. Akuntan pendidik adalah sarjana akuntansi yang bekerja sebagai pendidik di sekolah menengah atau perguruan tinggi. Untuk menjadi akuntan pendidik (guru) sarjana akuntansi harus berasal dari fakultas ekonomi (pendidikan), namun jika seorang sarjana akuntansi (non kependidikan) harus menempuh program akta mengajar IV. Jika ingin menjadi dosen, sarjana akuntansi harus melanjutkan studi ke jenjang S2 atau S3 dengan kekhususan akuntansi.

Soemarso (2004) akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi. Akuntan pendidik dalam meaksanakan tugasnya berpedoman pada Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat. Pengajaran merupakan tugas utama seorang pendidik, pengajaran dilakukan dengan tatap muka di kelas, proses pengajaran diharapkan menjadi sarana untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan pendidikan pada anak didiknya.

3. Akuntan pemerintah

Jumamik (2007) menyatakan bahwa akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk oleh unit-unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak akuntan yang bekerja di instansi

pemerintah, namun departemen keuangan, badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP), badan pemeriksa keuangan (BPK), dan instansi pajak adalah instansi pemerintah yang bertanggungjawab kepada presiden republik indonesia (RI) dalam bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah bukan oleh akuntan pemerintah.

2.2.4 Karir Mahasiswa Jurusan Akuntansi.

Wijayanti (2001) menyatakan faktor-faktor internal yang menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik meliputi penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas.

1. Penghargaan Finansial/Gaji

Wijayanti (2001) menyatakan bahwa penghargaan adalah hasil yang diperoleh sebagai kontrak prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Perbedaan sistem pemberian gaji untuk pegawai negeri sipil dan honorer adalah PNS digaji tiap bulan sedangkan tenaga honorer gajinya sesuai jumlah beban tugas. Sistem upah dalam ilmu ekonomi ada lima, yaitu: sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut hasil, sistem upah borongan, sistem upah partisipasi atau upah bonus, sistem mitra usaha, sistem upah skala berubah.

Gaji merupakan reward dalam bentuk nilai mata uang yang biasanya diberikan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan. Mcshane dan Glinov (2008) penghargaan finansial menggambarkan bentuk pertukaran antara pekerja yang menyediakan tenaga atau usaha, keterampilan, dan pengetahuan mereka dengan imbalan uang dan manfaat dari organisasi. Yendrawati (2007) pada faktor gaji, biasanya mahasiswa akan memperhitungkan gaji yang diperoleh pada waktu mulai bekerja, jaminan masa depan yang menjamin yaitu adanya dana pensiun, selain itu mahasiswa juga memperhatikan kenaikan kapan kenaikan gaji akan diperoleh. Robbins (2008) mengatakan bayarlah lebih, dan anda mungkin bisa mendapatkan karyawan yang lebih baik dengan motivasi lebih tinggi, yang akan membuatnya bertahan lebih lama dalam organisasi. Hal ini berarti semakin besar penghargaan finansial pada suatu pekerjaan, biasanya akan membuat pekerja semakin bersemangat dengan pekerjaan yang dipilihnya.

2. Pengakuan Profesional

Menurut Merdekawati dan Sulistyawati (2012), pengakuan profesional merupakan pengakuan yang diberikan atas hal-hal yang berhubungan dengan prestasi seseorang. Menurut Merdekawati dan Sulistyawati (2012), pengakuan profesional merupakan pengakuan yang diberikan atas hal-hal yang berhubungan dengan prestasi seseorang. Menurut Zainal et al (2014) penghargaan non finansial/pengakuan profesional dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Pengakuan profesional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu kesempatan untuk berkembang, adanya

pengakuan prestasi dan adanya promosi kenaikan jabatan. Pengembangan profesional berkelanjutan (*Continuing Professional Development*) yang biasa disingkat dengan PPL atau PPB merupakan kegiatan pengembangan diri dan pembelajaran secara terus menerus. Sebagai salah satu profesi akuntan, para pemegang sertifikasi profesi CPMA (*Certified Professional Management Accountant*), wajib memiliki tanggung jawab untuk terus memutakhirkan dan mengembangkan pengetahuan dan kompetensi profesionalnya.

Karakteristik dari akuntan manajemen di antaranya adalah dapat memberikan jasa profesinya dalam multi peran, yakni sebagai konsultan yang membuka praktik individu atau kelompok atau sebagai profesional yang bekerja di entitas perusahaan swasta/BUMN serta juga sebagai instruktur, pembicara seminar dan pendidik. Pengembangan kompetensi dan pengetahuan merupakan tanggung jawab mutlak tiap individu akuntan manajemen.

3. Nilai-Nilai Sosial

Menurut wijayati (2001) dalam Merdekawati dan Sulistyawati (2012), nilai-nilai sosial merupakan faktor yang menampakkan kemampuan seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang lain terhadap lingkungannya. Menurut Yudhantoko (2013), nilai-nilai sosial adalah nilai yang berhubungan dengan lingkungan seperti bagaimana seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Dalam lingkungan kehidupan seperti saat ini, dengan berbagai macam ketidakjelasan aturan, munculnya nilai-nilai baru yang berbeda dengan sebelumnya, pemahaman terhadap etika, nilai-nilai, dan norma merupakan hal yang penting. Mahasiswa sebagai calon penerus

pemimpin saat ini dan calon profesional pada masa mendatang seharusnya memiliki pemahaman yang kuat terhadap etika, nilai-nilai dan norma sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat jika dihadapkan pada masalah etis dan moral.

Nilai adalah sesuatu yang berguna dan sangat memberi makna bagi seseorang atau kelompok orang. Nilai-nilai ini dianggap sebagai sesuatu yang berharga dan dijunjung tinggi oleh masyarakat. Masyarakat atau kelompok bahkan mengharapkan agar masyarakat atau individu dalam kelompoknya menggunakannya sebagai rujukan dalam berfikir, bersikap dan berperilaku. Masyarakat Indonesia memiliki nilai-nilai sosial seperti keramah-tamahan, kepedulian sosial, dan sebagainya. Manfaat yang diperoleh jika seseorang individu mempelajari dan memahami nilai-nilai sosial, sebagai berikut:

- a. Dapat menyesuaikan dengan lingkungan masyarakat atau lingkungan pada berbagai macam nilai yang berkembang di masyarakat atau lingkungan sekitar karena adanya pemahaman yang baik terhadap etika, nilai-nilai sosial dan moral, sehingga individu dapat menyesuaikan perilakunya sesuai dengan apa yang dipahami dan diyakini.
 - b. Dapat melakukan orientasi dan berpikir kritis terhadap nilai-nilai sosial dan perilaku yang berkembang di masyarakat, sehingga tidak mudah untuk terpengaruh dan larut dalam sikap dan perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai dan moral naupun etika yang sedang berkembang.
4. Lingkungan Kerja

Menurut Holland (1973) dalam Gani (1985) model lingkungan adalah suatu situasi atau suasana yang diciptakan oleh individu atau manusia yang menguasai suatu lingkungan tertentu. Dengan mengetahui model lingkungan seseorang maka hal tersebut akan membantu seseorang untuk menentukan pemilihan latihan dan pekerjaan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu dapat diselesaikan dengan cepat, memiliki banyak tantangan, lingkungan kerja yang menyenangkan, waktu yang lebih dan memiliki tekanan kerja untuk memperoleh hasil yang sempurna. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan dan akan membuat kinerja semakin baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak terlepas dari individu lain untuk berinteraksi dan bersinergi, sangat tidak mungkin apabila menghindari dari perbedaan-perbedaan di lingkungan kerja. Jika individu dapat menghindari, semua tidak akan bertahan lama dan membuat diri tersiksa. Jadi, cara yang paling baik menghadapi keragaman adalah berfikir bahwa memang manusia tidak ada yang sempurna, sehingga dapat menerima dan membuat perbedaan ini tidak sekadar diterima tetapi dapat menjadi kekuatan. Lingkungan kerja dapat menjadi tempat yang tidak menyenangkan jika individu tidak dapat membangun interaksi dengan individu lain. Dalam membina hubungan kerjasama dalam lingkungan kerja

memang tidak semudah membalikkan tangan karena manusia memiliki akal dan emosi atau rasa keduanya bekerja untuk menilai apakah pada awal berinteraksi dengan kelompok, seseorang diterima dengan baik atau tidak. Ada dua macam masalah ketika seseorang berada pada sebuah kelompok lingkungan kerja, yaitu: ketidaktahuan dan prasangka.

5. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja (Rahayu et al, 2003). Keamanan kerja merupakan faktor di mana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua pernyataan mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses lapangan pekerjaan. Yendrawati (2007) mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang mereka peroleh. Hutaibat (2012) pada penelitiannya, faktor kesempatan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir, temuannya menunjukkan kesempatan kerja memiliki dampak negatif yang mengurangi minat mereka dalam profesi akuntan perusahaan.

6. Personalitas/Kepribadian

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal tersebut membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku

seseorang (Rahayu et al, 2003). Menurut Jumamik (2007) personalitas diuji dengan pernyataan yang mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional.

Woodworth (1949) menyatakan bahwa kepribadian merupakan keseluruhan kualitas tingkah laku sebagaimana terwujud dalam kebiasaan berfikir, ekspresinya dalam sikap dan minat, dalam gaya bertindak maupun filsafat hidupnya. Terdapat beberapa karakteristik penting berkaitan dengan definisi kepribadian, antara lain:

1. Kepribadian antar individu berbeda
2. Kepribadian terbentuk melalui interaksi dengan lingkungan
3. Kepribadian bersifat relatif permanen

Terdapat banyak teori kepribadian yang menjelaskan tipe-tipe kepribadian. Salah satu teori kepribadian yang banyak digunakan di bidang bisnis karena terkait dengan gaya seseorang dalam mencari informasi dan mengambil keputusan adalah Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). MBTI adalah instrumen kepribadian yang didasarkan pada pemikiran tentang gaya kognitif. MBTI didasarkan pada empat dimensi kecenderungan yang sifatnya berlawanan. Dimensi tersebut adalah

1. *Extrovert* versus *Introvers*

Setiap individu memiliki dimensi kecenderungan orientasi energi ke luar (*Extrovert*) atau (*Introvers*) pada tingkatan yang berbeda. Dimensi *Extrovert* adalah tipe kepribadian yang cenderung menyukai dunia luar, cenderung menyukai interaksi sosial, suka bergaul, beraktifitas bersama orang lain, serta berorientasi pada tindakan dan dunia luar. Sedangkan *Introvers* cenderung

menyukai dunia dalam diri sendiri, tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang, mampu bekerja sendiri, penuh konsentrasi dan fokus. Dalam bekerja tipe ini bagus dalam pengolahan data secara internal dan pekerjaan dibelakang meja.

2. *Sensing* versus *Intuition*

Individu dalam beraktifitas memproses data dapat memiliki gaya atau tipe yang berbeda, ada yang cenderung bersandar pada fakta (*Sensing*) atau (*Intuition*). Individu tipe S cenderung memproses data berdasarkan pada fakta yang konkrit, praktis, realistis dan melihat data apa adanya. Individu S menggunakan pedoman pengalaman dan data konkrit serta memilih cara-cara yang sudah terbukti. Sedangkan individu tipe I memproses data dengan melihat pola dan hubungan, pemikir abstrak, konseptual serta melihat berbagai kemungkinan yang bisa terjadi. Individu ini baik dalam hal penyusunan konsep, ide dan visi jangka panjang.

3. *Thinking* versus *Feeling*

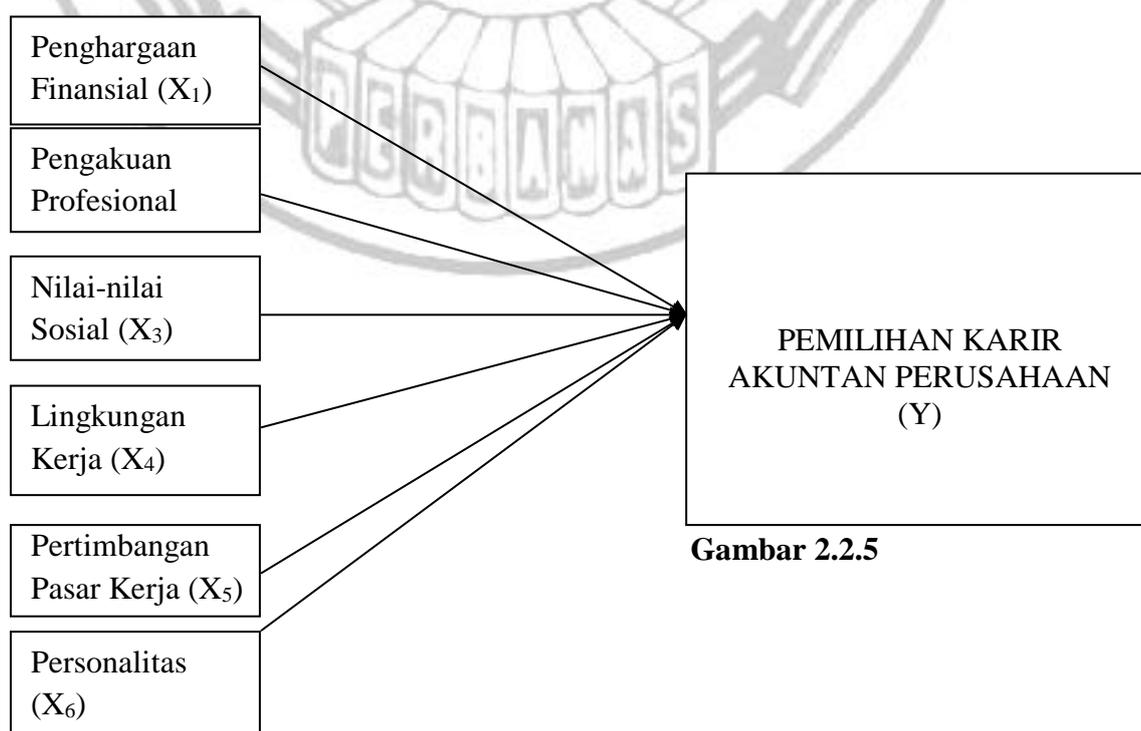
Dari sisi kecenderungan menggunakan logika, ada individu yang cenderung lebih banyak mendasarkan pada perasaan daripada logika. Individu tipe T cenderung selalu menggunakan logika dan kekuatan analisis dalam pengambilan keputusan dan cenderung berorientasi pada tugas dan objektif karena cenderung kaku. Tipe ini baik dalam menganalisis dan menjaga prosedur. Sedangkan individu tipe F, sebaliknya cenderung melibatkan perasaan, empati serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan. Individu ini berorientasi pada hubungan dan subjektif, akomodatif tapi sering terkesan memihak. Tetapi, empati dan baik dalam menjaga keharmonisan dan memelihara hubungan.

4. *Judging* versus *Perceiving*

Berdasarkan dimensi fleksibilitas, individu dapat berda pada dimensi yang kurang fleksibel (*Judging*) atau sebaliknya (*Perceiving*). *Judging* adalah tipe individu yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, berpikir dan bertindak teratur, tidak suka hal di luar rencana dan mendadak. Individu tipe ini baik dalam penjadwalan, penetapan struktur, dan perencanaan yang sistematis. Sedangkan individu tipe P cenderung lebih fleksibel, spontan, adaptif dan bertindak secara acak untuk melihat beragam peluang yang muncul.

2.2.5 Kerangka Pemikiran

1. Penghargaan Finansial
2. Pengakuan Profesional
3. Nilai-nilai Sosial
4. Lingkungan kerja
5. Pertimbangan pasar kerja
6. Personalitas



Gambar 2.2.5

2.3 Hipotesis Penelitian

Gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan perusahaan. Pertimbangan dengan menyesuaikan pada pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh mendorong para sarjana akuntansi lebih selektif dan mencocokkan dengan kemampuan yang dimiliki. Wijayanti (2001) menyatakan bahwa gaji adalah hasil yang diperoleh sebagai kontrak prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan. Zainal et al (2014) menyatakan bahwa penghargaan finansial dibagi menjadi dua, yaitu penghargaan finansial secara langsung dan penghargaan finansial secara tidak langsung (tunjangan). Penghargaan finansial secara langsung terdiri dari upah, gaji, bonus atau komisi, sedangkan penghargaan finansial secara tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Era pasar bebas ASEAN (MEA) saat ini gaji merupakan peranan penting dan pertimbangan kedua setelah minat yang dimiliki. Uang berfungsi sebagai alat tukar, satuan hitung dan penimbun kekayaan, sehingga profesi akuntan perusahaan di pilih lulusan sarjana akuntansi karena prospek yang bagus untuk jangka panjang. Rentang gaji dari tiga juta hingga tiga puluh juta rupiah perbulan membuat semakin banyak peminat untuk menduduki jabatan ini.

H1 : Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan perusahaan pada mahasiswa S1 jurusan akuntansi.

Pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuiinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Faktor ini dapat meningkatkan dan menumbuhkan perkembangan perusahaan atau individu sendiri. Zainal et al (2014) penghargaan non finansial atau pengakuan profesional dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Pengakuan profesional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu kesempatan untuk berkembang, adanya pengakuan prestasi, dan adanya promosi kenaikan jabatan.

Profesi akuntan perusahaan sebagai salah satu profesi penting yang menunjang nilai tambah dalam aktivitas bisnis dituntut memiliki kompetensi yang tinggi sehingga mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam lingkungan kerja nyata. Untuk itu seorang akuntan perusahaan dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesionalisme yang tinggi dalam bidang terkait seperti bidang akuntansi manajemen, manajemen keuangan, bisnis dan manajemen informasi. Dengan demikian seorang akuntan perusahaan yang kompeten adalah yang memiliki kemampuan intelektual, strategis, teknis dan fungsional, kemampuan personal, kemampuan komunikasi dan interpersonal, serta kemampuan manajemen dan organisasional dalam bidang tersebut. Tujuan ujian CPMA adalah untuk meningkatkan penguasaan atas pengetahuan dan kompetensi di bidang akuntansi manajemen dan bidang lainnya yang terkait, menjadi ukuran mutu bagi para stakeholders atas penguasaan bidang

ilmu akuntansi manajemen dengan segala aspeknya yang terkait dan mendorong *mutual recognition* atas sertifikasi sejenis dari negara-negara lain. Dalam rangka meningkatkan penguasaan akuntan perusahaan atas pengetahuan dan kompetensi di bidangnya dan untuk menyongsong keterbukaan jasa akuntan manajemen di Indonesia, maka Institut Akuntan Manajemen Indonesia (IAMI) menyelenggarakan ujian CPMA.

H2 : Pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan perusahaan pada mahasiswa S1 jurusan akuntansi.

Pekerjaan akuntan perusahaan membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan tersebut lebih dihargai dan mendapat tempat di antara sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seorang akuntan perusahaan akan meningkatkan nilai instristik dan nilai jual akuntan.

Nilai-nilai sosial dalam penelitian ini meliputi enam pernyataan mengenai kesempatan melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, pekerjaan yang lebih bergengsi di bidang karir lainnya dan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain (Wijayanti, 2001). Merdekawati dan Sulistyawati (2012), nilai – nilai sosial merupakan faktor yang menampakkan kemampuan seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang lain terhadap lingkungannya. Menurut Yudhantoko (2013), nilai – nilai sosial adalah nilai yang berhubungan dengan lingkungan seperti bagaimana seseorang berinteraksi dengan

orang lain dimana dilakukan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Nilai – nilai sosial dalam penelitian ini diukur menggunakan lima indikator yaitu memberikan sosialisasi peraturan perpajakan, kesempatan untuk berinteraksi dengan klien, membuat terpancang, kesempatan bekerja dengan ahli di bidang lain, sering bertemu dengan klien yang berbeda-beda.

Hubungan nilai sosial dan kode etik profesi adalah pedoman berperilaku bagi seseorang dalam menjalankan profesinya. Perilaku etis melibatkan penilaian moral yang mencakup penerapan konsep benar, salah, baik, buruk dan tanggung jawab. Perilaku etis akuntan perusahaan diperlukan untuk menciptakan profesi yang dapat dipercaya. Kejujuran, integritas, memegang janji, kesetiaan, keadilan, kepedulian terhadap sesama, penghargaan pada orang lain, kewarganegaraan yang bertanggungjawab, pencapaian kesempurnaan, akuntabilitas termasuk prinsip moral dalam etika. IAMI menyusun standar etika yang menggambarkan perilaku etis akuntan perusahaan agar tidak melakukan tindakan yang melanggar etika.

H3 : Nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan perusahaan pada mahasiswa S1 jurusan akuntansi.

Fellton (1994) menyatakan bahwa faktor lingkungan tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih suatu karir. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang akan diuji meliputi tujuh pernyataan mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur, menyenangkan, mudah diselesaikan), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja. Selain itu kemungkinan adal

hal-hal yang berada disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh pada keputusan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah karakteristik lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, ketegangan psikologis, prosedur pekerjaan dan ketegangan fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja akuntan manajemen di perusahaan sangat berpengaruh penting, sehingga setiap perusahaan wajib membuat lingkungan kerja sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan perusahaan pada mahasiswa S1 jurusan akuntansi.

Era globalisasi yang membuka kesempatan bagi orang luar Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia, secara tidak langsung memaksa sarjana akuntansi yang berasal dari dalam negeri untuk lebih aktif dan tanggap dalam

menentukan masa depannya sesuai kebutuhan dunia kerja. Dunia kerja pada era ini menuntut nilai lebih dari seseorang untuk dapat menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki nilai jual dipasaran. Nilai jual adalah harga dari pekerjaan yang akan dilakukan. Seorang tamatan SMA memiliki nilai jual yang berbeda dengan para sarjana, kecuali jika seseorang tersebut sudah memiliki pengalaman dan prestasi yang baik.

Pertimbangan pasar kerja sangat berpengaruh terhadap pemilihan karir karena seseorang menginginkan karir dalam jangka panjang atau karyawan tetap bukan sementara. Manusia adalah makhluk ekonomi yang mempertimbangkan untung dan rugi dalam setiap tindakannya. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja (Rahayu et al, 2003).

H5 : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan perusahaan pada mahasiswa S1 jurusan akuntansi

Personalitas dalam dunia pekerjaan sangat berpengaruh penting karena akan berhadapan dengan bermacam-macam karakter seseorang. Direktur, manajer, para staff termasuk klien. Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal tersebut membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang (Rahayu et al, 2003). Menurut Jumamik (2007) personalitas diuji dengan pernyataan yang mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional. Personalitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga

indikator yaitu mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional, menikmati pekerjaan yang berhubungan dengan angka, dan menggunakan bahasa yang tersusun dengan baik dalam berbicara. Secara umum kepribadian menentukan keberhasilan pemimpin dalam kesuksesan karir, kinerja karyawan yang baik, pencapaian prestasi dan perilaku yang positif. Karakter kepribadian yang positif seperti suka bekerja sama, inovatif, terbuka, teratur, gigih dalam bekerja dan emosi yang stabil akan menentukan kesuksesan seseorang dalam membawa arah organisasi maupun sebagai media belajar. (Ratna dan Lestari, 2010). Seorang atasan harus dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan para karyawan melalui karakteristik yang mendasari pemimpin, sehingga diharapkan akan timbul pengaruh timbal balik dari para karyawan dengan menunjukkan kinerja yang bagus. (Muhaimin dkk, 2011)

H6 : Personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan perusahaan pada mahasiswa S1 jurusan akuntansi

