

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Widiatami dan Cahyonowati (2013)

Penelitian Widiatami dan Cahyonowati (2013) menguji tentang “Determinan Pilihan Karir pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro)”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 yang berada pada tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Diponegoro Semarang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dan *convenience sampling* dengan kriteria mahasiswa angkatan 2009 dan 2012 yang telah memiliki pandangan mengenai karir setelah lulus nanti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Faktor-faktor yang diteliti meliputi tingkatan mahasiswa, gaji atau penghasilan, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja dan *gender*. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi logistik multinomial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkatan mahasiswa dan gaji yang dikontrol oleh variabel *gender* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik maupun non akuntan publik. Pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan yang dikontrol variabel *gender* memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik dan non akuntan publik.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Widiatami dan Cahyonowati (2013) terletak pada data yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Widiatami dan Cahyonowati (2013) terletak pada sampel yang diteliti. Pada penelitian Widiatami dan Cahyonowati sampel yang diteliti adalah mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang, sedangkan sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi di STIE Perbanas Surabaya yang telah atau sedang menempuh mata kuliah Metodologi Penelitian dan Seminar Akuntansi.

2.1.2 Merdekawati dan Sulistyawati (2012)

Penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menguji tentang “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 regular program studi akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Semarang (USM, UNIKA, UDINUS, UNISSULA, UNISBANK, STIE WIDYA MANGGALA) dengan jumlah responden 200 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa yang telah atau sedang menempuh mata kuliah Auditing 1 dan 2. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Skala pengukuran dengan likert 1-5. Faktor-faktor yang diteliti meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan

profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi logistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan. Pelatihan profesional dan pengakuan profesional mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karir. Nilai-nilai sosial mempengaruhi dalam memilih karir akuntan publik. Lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan variabel personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) terletak pada data yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner dan variabel yang diuji.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) terletak pada sampel yang diteliti. Pada penelitian Merdekawati & Sulistyawati sampel yang diteliti adalah mahasiswa S1 Akuntansi pada perguruan tinggi swasta di Semarang, sedangkan sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi di STIE Perbanas Surabaya yang telah atau sedang menempuh mata kuliah Metodologi Penelitian dan Seminar Akuntansi.

2.1.3 Yendrawati (2007)

Penelitian Yendrawati (2007) menguji tentang “Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan

Karir sebagai Akuntan”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi di 4 perguruan tinggi swasta terbesar di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa yang pernah mengambil mata kuliah Auditing. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Variabel yang diteliti meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. Data diuji dengan menggunakan uji *kruskal-wallis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik dan akuntan pendidik. Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik terlihat pada faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja tidak terdapat perbedaan pandangan.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Yendrawati (2007) terletak pada data yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Yendrawati (2007) terletak pada sampel yang diteliti. Pada penelitian Yendrawati sampel yang diteliti adalah mahasiswa S1 Akuntansi di 4 perguruan tinggi swasta terbesar di Yogyakarta,

sedangkan sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi di STIE Perbanas Surabaya yang telah atau sedang menempuh mata kuliah Metodologi Penelitian dan Seminar Akuntansi.

2.1.4 Setiyani (2005)

Penelitian Setiyani (2005) menguji tentang “Faktor-Faktor yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di pulau Jawa. Jumlah responden sebanyak 381 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu mahasiswa jurusan akuntansi program S1 tingkat IV di PTN di Pulau Jawa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Variabel yang diteliti meliputi gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja. Data diuji dengan menggunakan uji t dan analisis diskriminan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih berprofesi pada akuntan publik lebih mempertimbangkan faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja dan nilai intrinsik kerja. Sedangkan untuk faktor nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja tidak menunjukkan adanya perbedaan antara mahasiswa yang memilih untuk berprofesi pada akuntan publik dan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi pada non akuntan publik.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Setiyani (2005) terletak pada data yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Setiyani (2005) terletak pada sampel yang diteliti. Pada penelitian Setiyani sampel yang diteliti adalah mahasiswa Akuntansi pada perguruan tinggi negeri di pulau Jawa, sedangkan sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi di STIE Perbanas Surabaya yang telah atau sedang menempuh mata kuliah Metodologi Penelitian dan Seminar Akuntansi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Tahun	Variabel Peneliti	Analisis	Hasil Penelitian
1.	Widiatami dan Cahyonowati	2013	Tingkatan mahasiswa, gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan dan penghargaan, lingkungan kerja dan <i>gender</i> .	Regresi logistik multinomial	Tingkatan dan gaji tidak berpengaruh, sedangkan pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir baik akuntan publik dan non akuntan publik.
2.	Merdekawati dan Sulistyawati	2011	Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.	Regresi logistik	Finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan. Pelatihan, pengakuan profesional dan nilai-nilai sosial mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karir.
3.	Yendrawati	2007	Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.	Uji <i>Kruskal-Wallis</i>	Berdasarkan pilihan karir, perbedaan pandangan mahasiswa terlihat pada faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja tidak terdapat perbedaan pandangan.
4.	Setiyani	2005	Gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja.	Uji t dan analisis diskriminan	Mahasiswa yang memilih berprofesi pada akuntan publik lebih mempertimbangkan faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja dan nilai intrinsik kerja.

Sumber : Berbagai Jurnal

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Pengharapan

Grand theory dari konsep pemilihan karir ini berhubungan dengan teori motivasi yaitu teori pengharapan (*Expectancy Theory*). Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mampu mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Robbins (2008: 222) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Robbins (2008: 253) Teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa seseorang akan mendapatkan dorongan atau motivasi untuk memberikan usaha yang maksimal ketika yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian baik atas kinerja seseorang, yang pada akhirnya akan memperoleh penghargaan-penghargaan atas kinerja tersebut seperti bonus atau kenaikan imbalan kerja.

Sikap seseorang terbentuk dari tiga komponen, yaitu *cognitive component*, *affective component*, dan *behavioral component* (Robbins, 2008: 93). *Cognitive component* merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang. Keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap karir yang akan dijalankannya. *Affective component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki seseorang untuk menyukai sesuatu. Apabila seseorang menyukai sesuatu, maka ia akan cenderung mendapatkannya.

Behavioral component merupakan niat untuk berperilaku 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.

Teori harapan berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2008: 253):

1. Hubungan usaha–kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu untuk melakukan sejumlah usaha tertentu yang menghasilkan tingkat kinerja tertentu.
2. Hubungan kinerja–penghargaan. Tingkat sejauh mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
3. Hubungan penghargaan–tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan atau kebutuhan pribadi individu serta daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

2.2.2 Konsep Karir

Veithzal (2004: 280) mengemukakan bahwa karir merupakan seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Untuk orang-orang tertentu jabatan-jabatan ini merupakan tahapan dari suatu perencanaan yang cermat, sedangkan bagi yang lain, karir merupakan bentuk keberuntungan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Karir umumnya diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas berarti berhak atas pendapatan yang lebih besar, serta mendapatkan status, *prestise* dan kuasa yang lebih besar. Meskipun biasa dibatasi pada garis pekerjaan yang menghasilkan uang. Dengan demikian karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan, ketentraman dan harapan untuk maju sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu (Yendrawati, 2007).

Menurut Bensinger (1999) dalam Rahayu et al. (2003), mahasiswa akuntansi sebagai calon profesional harus memiliki pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) dalam berkarir. Dalam memilih karir, mahasiswa memiliki motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja dan memilih karir yang sesuai.

Dalam pengembangan suatu karir, terdapat tahap-tahap yang dilalui oleh seseorang (Kunartinah, 2003 dalam Merdekawati dan Sulistyawati):

1. Tahap pilihan karir (*Career Choice*)

Tahap pilihan karir secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur 20 tahun, ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang.

2. Tahap karir awal (*Early Career*)

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

3. Tahap karir pertengahan (*Middle Career*)

Dalam tahap karir pertengahan ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi di mana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih berjangka panjang.

4. Tahap karir akhir dan pensiun

Tahap karir akhir dan pensiun merupakan tahap terakhir dalam tahapan karir. Seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap pensiun. Tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan baru atau junior.

2.2.3 Profesi Akuntansi

Akuntan merupakan salah satu profesi dalam dunia kerja yang dapat dijalani oleh mahasiswa akuntansi. Secara garis besar bidang pekerjaan yang dapat dilakukan oleh akuntan dapat digolongkan dalam 4 kategori, yaitu: akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah (Rahayu et al, 2003).

1. Akuntan Publik

Akuntan publik menurut Undang-Undang No. 5/2011 adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam

Undang-Undang ini. Akuntan publik memberikan jasa asuransi yang meliputi (Pasal 3 ayat 1):

- a. Jasa audit atas informasi keuangan historis
- b. Jasa review atas informasi keuangan historis dan
- c. Jasa asuransi lainnya.

Undang-Undang No. 5/2011 “tentang Akuntan Publik” Pasal 5 mengatur mengenai perolehan perizinan menjadi seorang akuntan publik:

- a. Izin menjadi akuntan publik diberikan oleh Menteri.
- b. Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku selama 5 (lima) tahun sejak ditetapkan dan dapat diperpanjang.
- c. Apabila masa berlaku izin akuntan publik berakhir dan tidak memperoleh perpanjangan izin, yang bersangkutan tidak lagi menjadi akuntan publik dan tidak dapat memberikan jasa asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1).

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh kantor akuntan publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya (Setiyani, 2005). Menurut Sumarno dalam Setiyani (2005), bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat mengetahui aneka macam perusahaan terutama perlakuan

auditnya, sering bepergian keluar kota untuk mengaudit klien. Pengalaman di KAP membuat individu dicari oleh perusahaan karena dianggap telah menguasai akuntansi sesuai dengan standar yang berlaku.

2. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Jenis pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen merupakan bidang akuntansi yang berfokus pada penyediaan, termasuk pengembangan dan penafsiran informasi akuntansi bagi para manajer untuk digunakan sebagai bahan perencanaan, pengendalian operasi dan dalam pengambilan keputusan. Sesuai dengan fungsi tersebut, maka akuntansi manajemen dapat digunakan sebagai pendukung pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam bidang riset dan pengembangan, produksi, pemasaran, distribusi dan logistik, serta pelayanan pelanggan. Akuntansi keuangan merupakan bidang akuntansi yang berfungsi menyediakan informasi keuangan yang berasal dari transaksi ekonomi perusahaan terutama untuk memenuhi kebutuhan pihak eksternal seperti para pemegang saham, kreditor, otoritas pemerintah, masyarakat luas dan sebagainya (Samryn, 2012: 4).

3. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik merupakan profesi akuntansi yang memberikan jasa berupa layanan pendidikan akuntansi kepada anak didiknya. (Setiyani, 2005) akuntan pendidik dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada Tri

Dharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada 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. Tugas penelitian juga merupakan tugas dari seorang akuntan pendidik, sehingga disamping melakukan pekerjaan mengajar, seorang pendidik juga dituntut untuk mampu melakukan penelitian sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dalam praktek yang sesungguhnya. Selain dua tugas tersebut, seorang akuntan pendidik juga harus mampu melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, hal tersebut dimaksudkan agar seorang pendidik tidak hanya mampu berkomunikasi dengan bidang ilmunya sendiri, namun juga harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat luas, yang merupakan pihak yang tidak mungkin tidak mengenal disiplin ilmu si pendidik.

4. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada badan-badan pemerintah, antara lain departemen-departemen, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Dirjen pajak. Setiyani (2005), pada badan-badan pemerintah tersebut akuntan dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan keahlian yang diperoleh dari lembaga pendidikan. Lembaga-lembaga pemerintah tersebut biasanya sudah diatur dalam undang-undang, sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah

disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku. Sarjana akuntansi yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah mempunyai status pegawai negeri.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

2.2.5.1 Gaji atau Penghargaan Finansial

Gaji masih dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan dengan imbalan yang diperolehnya. Seperti teori motivasi yang diungkapkan oleh Robbins (2008:253) bahwa terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu dan salah satunya yaitu hubungan penghargaan–tujuan-tujuan pribadi. Hubungan ini menjelaskan sampai sejauh mana penghargaan dalam suatu organisasi memuaskan tujuan atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik dari penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Yendrawati (2007) menyatakan bahwa gaji atau penghargaan merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Pada faktor gaji, biasanya mahasiswa akan memperhitungkan gaji yang diperoleh pada waktu awal mereka bekerja, jaminan masa depan yang menjamin yaitu adanya dana pensiun, selain itu mahasiswa juga memperhatikan kapan kenaikan gaji akan diperoleh.

Robbins (2008: 262) mengatakan uang akan memotivasi seseorang sampai tingkat usaha yang tinggi dianggap mampu memenuhi tujuan pribadi seorang individu. Hal ini berarti semakin besar penghargaan finansial pada suatu pekerjaan, biasanya akan membuat seseorang semakin bersemangat dan menyukai

pekerjaan yang dipilihnya. Hasil penelitian Widiatami dan Cahyonowati (2013) menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karir. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian Setiyani (2005) yang menyatakan bahwa gaji dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih profesi, baik mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik semua mengharapkan akan memperoleh gaji yang memadai.

2.2.5.2 Pelatihan Profesional

Menurut Veithzal (2004: 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian suatu profesi, tidak hanya itu pelatihan profesional juga merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai suatu karir. Benny dan Yuskar (2006), untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, akuntan publik harus menjalani pelatihan teknis dan berpengalaman dibidang auditing, antara lain memiliki pengalaman kerja di KAP minimal 3 tahun yang setara dengan 4000 jam, serta pendidikan profesional yang berkelanjutan selama menjalani karir sebagai akuntan publik.

Penelitian Yendrawati (2007) menyatakan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan non publik sama-sama beranggapan bahwa perlu adanya pelatihan kerja sebelum mulai bekerja. Menurut Setiyani (2005), pelatihan kerja sebelum mulai bekerja lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik menganggap pelatihan kerja perlu untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik menganggap tidak perlu adanya pelatihan kerja, sedangkan mahasiswa yang memilih karir akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap tidak terlalu diperlukan adanya pelatihan kerja dalam menjalankan karirnya (Rahayu et al, 2003).

2.2.5.3 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja dari seseorang yang dinilai memuaskan. Yendrawati (2007), pada faktor pengakuan profesional mahasiswa umumnya menginginkan *reward* atas prestasi yang diperoleh. *Reward* yang dimaksud tidak hanya berupa uang, tetapi berupa pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja. Pengakuan profesional berkaitan dengan pengakuan prestasi dalam menjalankan karir.

Widiatami dan Cahyonowati (2013) menemukan bahwa faktor pengakuan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir akuntan.

Yendrawati (2007) menemukan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik mengenai pengakuan profesional. Rahayu et al. (2003) menemukan bahwa mahasiswa yang memilih karir akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa karir yang dipilihnya banyak memberikan kesempatan untuk berkembang, sedangkan mahasiswa yang memilih karir akuntan pendidik memberikan kesempatan untuk berkembang lebih rendah jika dibandingkan dengan karir akuntan pemerintah.

2.2.5.4 Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial merupakan nilai yang berhubungan dengan lingkungan, bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain, yang mana dilakukan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Yendrawati (2007) nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa. Hasil penelitian Yendrawati (2007) dan Rahayu et al. (2003) menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Hasil berbeda dinyatakan oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang menemukan bahwa faktor nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan. Peranan penting memegang nilai-nilai sosial bagi semua tingkatan akuntan tersebut karena pentingnya seorang akuntan untuk memegang nilai-nilai sosial yang dinilai secara umum, dengan adanya hal ini nampak terlihat harus dipahami oleh semua pilihan karir akuntan. Penelitian Widiatami dan

Cahyonowati (2013) juga menyatakan bahwa nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karir.

2.2.5.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karakteristik dan beban-beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi karyawan. Penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada pemilihan profesi akuntan publik. Hal ini nampaknya tergantung pada hubungan kerja atau kondisi kerja yang akan dihadapi sebagai akuntan. Pada akuntan pendidik lingkungan kerja mereka akan banyak berada di sekeliling mahasiswa, akuntan publik akan banyak berhadapan dengan klien perusahaan, akuntan perusahaan akan berhadapan dengan kondisi keuangan perusahaan dan akuntan pemerintah akan berhadapan dengan perusahaan-perusahaan milik pemerintah.

Widiatami dan Cahyonowati (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karir. Hasil penelitian Setiyani (2005) menyatakan bahwa akuntan publik lebih mempertimbangkan lingkungan kerja yang menyenangkan, lebih banyak tantangan, bekerja lembur, kompetisi antar karyawan tinggi, dan adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan pekerjaan rutin dan hubungan kerja yang bersifat tetap. Sedangkan sifat pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan sama-sama dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.

2.2.5.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang dilihat dari berbagai aspek atas seberapa baik nilai dan peluang yang ada dari suatu pekerjaan. Mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan kerja yang mereka peroleh, sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa. Ini sesuai dengan pendapat (Robbins, 2008: 253) yang menyatakan bahwa salah satu dari komponen pembentukan sikap seseorang yaitu *Cognitive Component* yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap karir yang akan dijalaninya.

Yendrawati (2007) menyatakan bahwa mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang mereka peroleh. Penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menemukan bahwa faktor pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Setiyani (2005) juga menyimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi yang akan dijalaninya bukanlah satu-satunya profesi yang diharapkan, tetapi mereka akan memilih profesi yang lebih baik secara ekonomi maupun sosial.

2.2.5.7 Personalitas

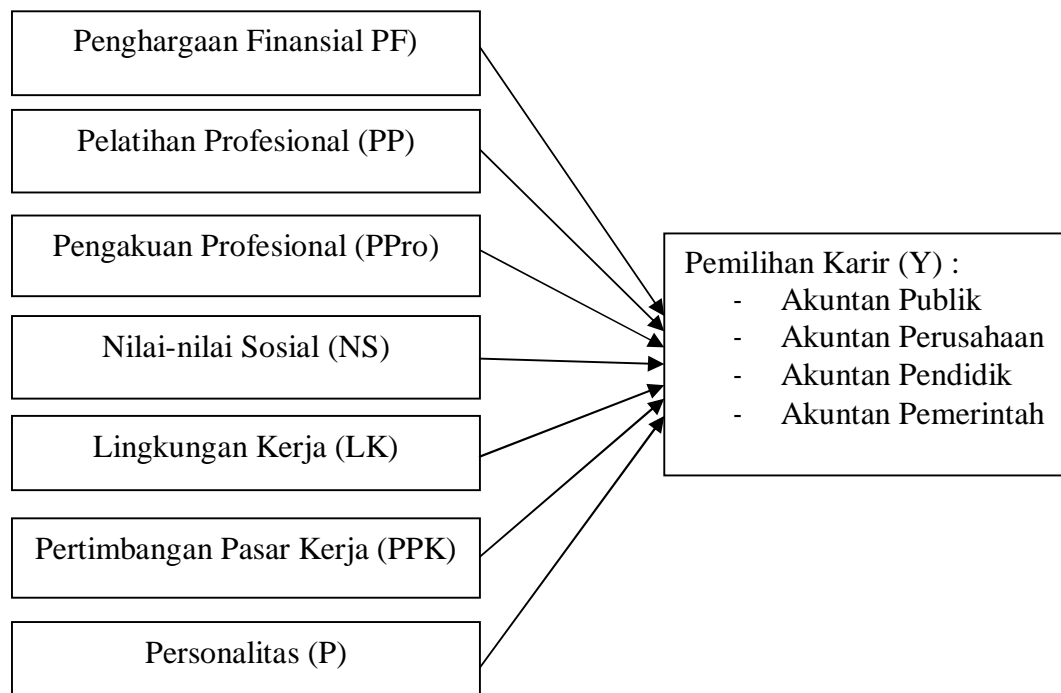
Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Robbins (2008: 127) menjelaskan

kepribadian (*personality*) merupakan keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Faktor-faktor penentu kepribadian ada dua yaitu: faktor keturunan yang merujuk pada faktor genetik seorang individu dan faktor lingkungan, di mana individu tumbuh dan dibesarkan dapat membentuk kepribadian individu tersebut.

Hasil penelitian Rahayu et al. (2003) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir akuntan publik dan non akuntan publik. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011) bahwa personalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir akuntan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor pemilihan karir pada mahasiswa jurusan S1 Akuntansi, yang diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu: penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Pemilihan karir terdiri dari empat jenis karir akuntan, antara lain: akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk kerangka pemikiran yang disajikan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN

2.4 **Hipotesis Penelitian**

H1 : Variabel penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

H2 : Variabel pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

H3 : Variabel pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

H4 : Variabel nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.

- H5 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.
- H6 : Variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.
- H7 : Variabel personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir pada mahasiswa akuntansi.