

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Teoritis**

##### **2.1.1 Karir Akuntan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Karir Akuntan**

Seseorang dapat mengembangkan bakat yang dimiliki berdasarkan ilmu pengetahuan dengan menempuh jenjang karir. Karir merupakan suatu keahlian atau profesional seseorang dibidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi (Wahyuni, 2014)

Hal ini ditentukan adanya pemilihan karir. Pilihan karir merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki. sebagian besar mahasiswa jurusan akuntansi adalah pragmatis dan memilih jurusan akuntansi karena adanya kesempatan karir yang luas dibidang akuntansi (Ikbal, 2011)

Sangatlah umum diketahui bagi mahasiswa akuntansi tentang profesi akuntan. Profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan: akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja dibidang pemerintah dan akuntan sebagai pendidik (Aprilyan, 2011)

### 2.1.1.2 Bidang-Bidang Pekerjaan Akuntan

Ada empat jenis pekerjaan dibidang akuntan yang harus diketahui diantaranya sebagai berikut:

#### A. 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.

Menurut (Mulyadi, 2014) akuntan publik di Indonesia memiliki jenjang karir yang cukup jelas, berikut adalah gambaran jenjang profesi akuntan publik:

1. *Auditor Junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. *Auditor Senior*, bertugas melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
3. *Manajer*, pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit: mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.

4. *Partner*, bertanggungjawab terhadap hubungan dengan klien dan bertanggungjawab secara keseluruhan mengenai auditing.

#### B. 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)

#### C. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada badan-badan pemerintah. Badan-badan pemerintah disini adalah seperti departemen-departemen, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Dirjen pajak (Widyasari, 2010)

#### D. Akuntan Pendidik

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 dikelas, 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 (Nadlari, 2015)

##### **2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Perencanaan Karir**

Menurut (Rivai, 2011) tujuan dan manfaat perencanaan karier pada dasarnya adalah:

1. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
2. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
3. Membantu mengidentifikasi dan menyiapkan penempatan karyawan keluar negeri.

4. Membantu karyawan yang memiliki beraneka ragam latar belakang mempelajari harapan-harapan perusahaan.
5. Mengurangi *turnover* karyawan.
6. Menyaring potensi karyawan.
7. Mendorong karyawan untuk terus berkembang.
8. Menyadarkan karyawan akan pentingnya kualifikasi, mencegah manajer mementingkan dirinya sendiri, serta menyadarkan bahwa departemen SDM bukanlah departemen yang menentukan segalanya.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Karir Akuntan**

Menurut (Widyasari, 2010) karir akuntan dipengaruhi faktor penting yaitu:

1. Pengaruh lingkungan internal, antara lain:
  - a. Bidang profesi atau pekerjaan yang menjanjikan.
  - b. Mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional.
  - c. Keinginan diri sendiri.
2. Pengaruh lingkungan eksternal, antara lain:
  - a. Rujukan dan referensi dari orang tua.
  - b. Rujukan dan referensi dari dosen.
  - c. Saran dari teman atau sahabat.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Karir Akuntan adalah seseorang mahasiswa atau mahasiswi akuntansi yang telah dinyatakan lulus dari perguruan tinggi yang mempunyai keahlian khususnya akuntansi sehingga bekerja dibidang profesi akuntansi seperti: akuntan publik,

akuntan intern, pemerintah dan pendidik yang sesuai dengan keahliannya masing-masing. Jika memilih profesi sebagai akuntan publik maka tugasnya memberikan jasa sebagai berikut: jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa review atas informasi keuangan historis dan jasa asuransi lainnya. Akuntan publik juga memiliki jenjang karir yang jelas diantaranya: auditor junior, auditor senior, manajer dan partner. akuntan perusahaan atau intern biasanya dikelompokkan menjadi dua yaitu: akuntansi manajemen dan akuntantansi keuangan. Akuntansi manajemen hanya berfokus pada mengembangkan dan penafsiran informasi keuangan dari pihak manajer perusahaan sedangkan akuntansi keuangan menyediakan informasi keuangan perusahaan untuk pihak eksternal seperti: pemegang saham, kreditor, pemerintah, masyarakat dan sebagainya. Akuntan pemerintah yang bekerja pada badan pemerintahan seperti: Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa keuangan (BPK) dan Dirjen Pajak. Akuntan pendidik adalah yang mengajar dan melakukan banyak penelitian serta mengabdikan diri kepada masyarakat.

## **2.1.2 Penghargaan Finansial**

### **2.1.2.1 Pengertian Penghargaan Finansial**

Perusahaan selalu punya cara tersendiri untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan memberikan penghargaan finansial. Penghargaan finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012)

Penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, gaji dari lembur dan pembagian dari laba. Sedangkan penghargaan tidak langsung meliputi asuransi, tunjangan biaya sakit dan program pensiun. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk didalamnya *finansial reward* (Ikbal, 2011)

#### **2.1.2.2 Tujuan Pemberian Penghargaan Finansial**

Menurut (Rivai, 2011) Tujuan pemberian penghargaan finansial adalah sebagai berikut:

1. Menjalin ikatan kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan.
2. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.
3. Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
4. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.
5. Mencegah *turnover* karyawan yang tinggi, sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin.
6. Membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.
7. Penghargaan finansial yang baik menghindarkan pengaruh karyawan dari serikat pekerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.

9. Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan Finansial**

Menurut (Nurrahman, 2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat gaji yang diperoleh.
2. Frekuensi untuk mendapatkan bonus tinggi.
3. Tunjangan yang diperoleh.

### **2.1.2.4 Asas Pemberian Penghargaan Finansial**

Menurut (Rivai, 2011) Penghargaan finansial harus diberikan atas asas adil dan asas layak serta wajar. Kedua prinsip ini harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar penghargaan finansial yang diberikan dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

#### **1. Asas Adil**

Besarnya penghargaan finansial yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internasional konsistensi agar tercipta suasana kerja sama yang baik, menimbulkan semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, menjaga loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

## 2. Asas Layak dan Wajar

Penghargaan finansial yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya penghargaan finansial didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa penghargaan finansial adalah pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud mencapai tujuan atau target dari perusahaan tersebut. Tujuan dari penghargaan finansial pada suatu perusahaan yakni untuk memotivasi karyawannya guna mencapai tujuan yang diharapkan sehingga dapat memenuhi target operasional perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan finansial seperti: tingkat gaji yang diperoleh, frekuensi untuk mendapatkan bonus tinggi dan tunjangan yang diperoleh. Asas pemberian penghargaan finansial harus diberikan secara adil, layak dan wajar.

### **2.1.3 Pertimbangan Pasar Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja**

Setiap orang berhak memilih pekerjaan sesuai dengan keinginannya tanpa ada batasan dari pihak manapun untuk itu diperlukan pertimbangan pasar kerja. Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda (Zaid, 2015)

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses dimasa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil (Alhadar, 2013)

Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja (Sari, 2013)

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Pertimbangan Pasar Kerja**

Ada beberapa hal yang sering menjadi faktor-faktor pertimbangan pasar kerja yang harus diketahui. Menurut (Nurrahman, 2014) pertimbangan pasar kerja atau *Job Market Consideration* meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir dan kesempatan promosi.

#### **1. Tersedianya Lapangan Pekerjaan**

Mahasiswa jurusan bisnis, psikologi dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain.

#### **2. Keamanan Kerja**

Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun.

### 3. Fleksibilitas Karir

Adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stag-pasif. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

### 4. Kesempatan Promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal kearah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggungjawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi *turnover*

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Pertimbangan Pasar Kerja adalah seseorang pencari kerja yang memutuskan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan tingkat peluang dan kesempatan yang berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi pertimbangan pasar kerja meliputi: keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja, kesempatan promosi dan fleksibilitas karir.

#### **2.1.4 Nilai Intrinsik Pekerjaan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Nilai Intrinsik Pekerjaan**

Nilai intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggungjawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan (Handhika, 2010)

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang akan didapat oleh seorang mahasiswa akuntansi ketika mereka memasuki dunia pekerjaan. faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan yang dinamis, mendukung kreativitas, memberikan kebebasan atau otonomi (Yanti, 2014)

Faktor intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Purnama, 2016)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Nilai Intrinsik Pekerjaan adalah perasaan seseorang setelah melakukan pekerjaan yang dilakukan sehingga menimbulkan kepuasan kepada individu tersebut. faktor-faktor nilai intrinsik pekerjaan diantaranya: penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggungjawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan.

## **2.1.5 Peran Gender**

### **2.1.5.1 Pengertian Peran Gender**

Perbedaan antara jenis kelamin seringkali menjadi pemicu yang berkaitan erat dengan peran gender. Peran gender ialah kultur masyarakat pada era sebelum kartini yang melarang wanita untuk bekerja pada saat ini sudah sangat jauh dari persepsi masyarakat, wanita sekarang sudah dianggap memiliki peran dan berkarya dalam seluruh aspek kehidupan sosial, hal tersebut juga berlaku dalam

dunia karir sehingga peran gender dalam suatu karir sangatlah dipertimbangkan terutama bagi kaum wanita. Secara umum pemikiran dari Simone de Beauvoir merupakan kajian teori feminisme yang dalam perkembangan sejarahnya teori feminisme memiliki berbagai jenis aliran seperti feminisme liberal, feminisme radikal, feminisme sosialis, feminisme psikoanalisis, feminisme eksistensial, feminisme postmodern, feminisme multikultural dan ekofeminisme (Tong, 2010)

Peran penting yang tak jarang sering diabaikan serta dianggap kurang etis yakni pengaruh gender. Gender merupakan aspek hubungan sosial yang dikaitkan dengan diferensiasi seksual pada manusia dan sudah melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Zaid, 2015)

Secara sederhana ciri kepribadian antara laki-laki dan perempuan memang stereotipnya masing-masing, dimana sikap kepribadian laki-laki dianggap lebih kompetitif, logis, sangat cocok untuk melakukan bisnis dan mencari penghasilan utama dikeluarga, lebih percaya diri dan lebih mampu mengendalikan emosi. Sementara dari sisi perempuan, sifat dan kepribadian yang dimiliki yaitu pengertian, lembut, keibuan, empati dan lebih menghargai (Herdiansyah, 2016)

Perbedaan gender dapat diuji dengan tiga pertanyaan yaitu hak dan kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak akan berbeda antara pria dan wanita (Andersen, 2012)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Peran Gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara fisik sehingga

dibedakan menurut pekerjaannya dalam arti yang sempit perempuan dilarang untuk bekerja lebih keras dibandingkan dengan laki-laki atau dalam pengertian umum pekerjaan yang diperuntukkan untuk perempuan tidak setara dengan pekerjaan yang dilakukan laki-laki. Faktor-faktor peran gender yaitu: kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak akan berbeda antara pria dan wanita.

#### **2.1.6 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Karir Akuntan**

Hasil dari penelitian (Alhadar, 2013) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Hasil dari penelitian tersebut yaitu secara simultan penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin baik penghargaan finansial maka pemilihan karir sebagai akuntan akan semakin tinggi.

#### **2.1.7 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Karir Akuntan**

Hasil dari penelitian (Zaid, 2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik”. Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian relevan tersebut adalah variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin besar pertimbangan pasar kerja maka pemilihan karir sebagai akuntan akan semakin besar pula.

#### **2.1.8 Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Karir Akuntan**

Hasil penelitian dari (Putro, 2012) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin tinggi nilai intrinsik pekerjaan maka pemilihan karir sebagai akuntan akan semakin tinggi pula.

#### **2.1.9 Pengaruh Peran Gender Terhadap Karir Akuntan**

Hasil penelitian dari (Andersen, 2012) dengan judul “Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran gender berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran gender pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin tinggi peran gender maka pemilihan karir sebagai akuntan akan semakin tinggi pula.

### **2.1.10 Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai Intrinsik Pekerjaan Dan Peran Gender Terhadap Karir Akuntan**

Hasil penelitian dari (Alhadar, 2013) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”, selanjutnya hasil penelitian dari (Putro, 2012) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”, kemudian hasil penelitian dari (Zaid, 2015) dengan judul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”, serta hasil penelitian dari (Andersen, 2012) dengan judul “Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan peran gender pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Jadi semakin besar penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan peran gender maka pemilihan karir sebagai akuntan juga akan semakin besar.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sebagai pijakan dalam menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini diantaranya:

Hasil penelitian (Widiatami & 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. (ISSN: 2337-3806, Jurnal Diponegoro, Vol. 2 No.3 September 2013, Hal. 1-11)

Hasil penelitian (Merdekawati & 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. (ISSN: 1693-928X, Jurnal Aset, Vol. 13 No.1 Maret 2011, Hal. 9-19)

Hasil penelitian (Aprilyan, 2011) meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik, faktor-faktor yang dianalisis dalam pemilihan karir tersebut antara lain nilai intristik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Sampel yang digunakan sebanyak 135 responden yang diambil dari 2 Universitas yang berlokasi di Semarang yaitu UNDIP dan UNIKA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara stimulan variabel nilai intristik pekerjaan, gaji, lingkungan pekerjaan, pelatihan profesional, berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir

sebagai akuntan publik. (ISSN: 2354-8696, Jurnal PPKM, Vol. 1 No.2 Februari 2014, Hal. 69-83)

Hasil penelitian (Wicaksono, 2011) meneliti mengenai persepsi faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir sebagai akuntan. Dalam penelitian ini, persepsi mahasiswa tersebut diprediksikan dipengaruhi oleh variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa akuntansi Universitas Diponegoro dan Unika Soegijapranata Semarang. Hasil analisis menunjukkan ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa. (ISSN: 2407-8565, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 5 No.3 April 2016, Hal. 216-236)

Hasil penelitian (Andersen & Chariri, 2012) menguji persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan swasta maupun akuntan pendidik. Faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel adalah gaji, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan kesetaraan *gender*. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan metode wawancara pada beberapa kampus di Kota Semarang (UNDIP, UNIKA, UNNES, UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTALWin serta PPA UNDIP). Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan

persepsi antara karir akuntan publik dan akuntan non publik dinilai dari faktor gaji atau penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja. Hasil tidak ada perbedaan persepsi ditemukan pada faktor lingkungan kerja dan kesetaraan *gender*. (ISSN: 2337-3806, Jurnal Diponegoro, Vol. 1 No.1 Juni 2012, Hal. 1-14)

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat tabel secara singkat dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

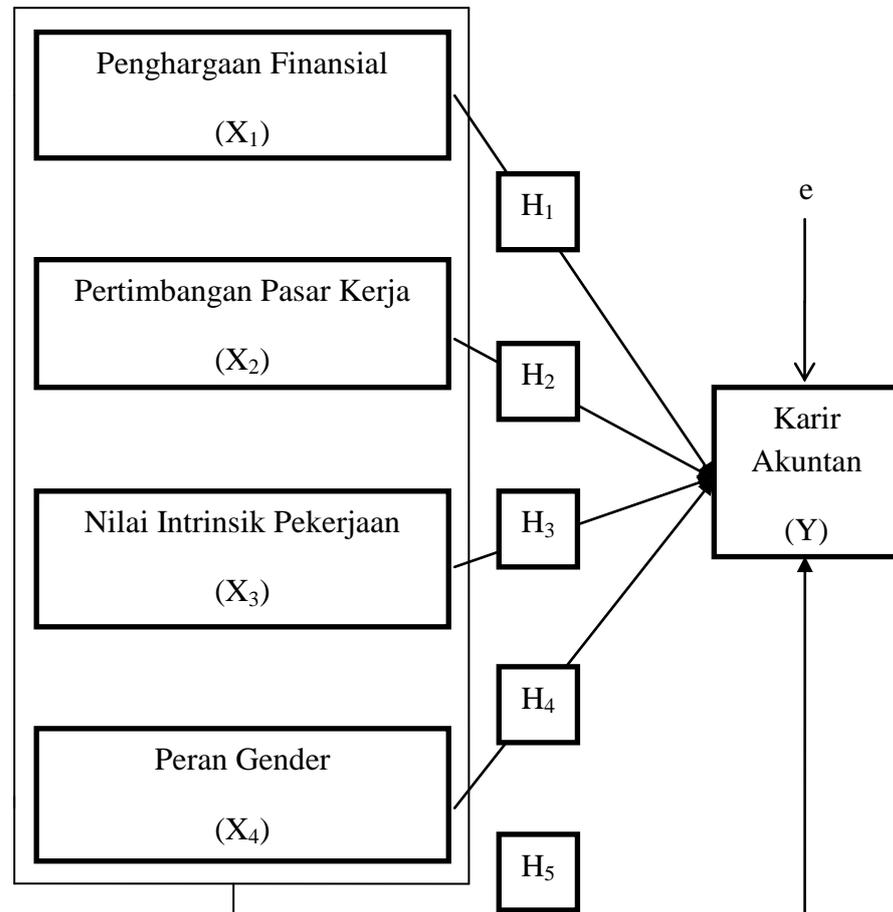
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Metode	Hasil
1.	(Nugroho, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data primer.	Nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap probabilitas minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan Persepsi penghasilan, pertimbangan pasar kerja, dan sifat pekerjaan profesi akuntan publik berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik.
2.	(Chairunnisa, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir	Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode alpha Cronbach Alpha (a) yang terdapat dalam	Nilai intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan

		Sebagai Akuntan Publik	SPSSfor window version 20.0 (statistic program for social science).	publik, sedangkan penghasilan, berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik.
3.	(Febriana, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Dalam Pemilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi	Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan survei.	Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan Profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa jurusan akuntansi. sedangkan nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa jurusan akuntansi
4.	(Witama, 2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi logistik (logistic regression) yaitu analisis regresi untuk variabel dependen yang bersifat dikotomi (pilihan karir akuntan publik: 1 dan non akuntan publik: 0).	Nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan atau gaji, pertimbangan pasar kerja, dan kepribadian berpengaruh secara statistik signifikan terhadap probabilitas pemilihan karir akuntan publik.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pengaruh penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka konseptual dapat digambarkan pada gambar berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>1</sub> : Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

H<sub>2</sub> : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

H<sub>3</sub> : Nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

H<sub>4</sub> : Peran gender pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.

H<sub>5</sub> : Secara simultan penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai intrinsik pekerjaan dan peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap karir akuntan.