

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Karir

##### a. Pengertian Karir

Menurut Sinambela (2016 : 253), Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat oleh seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi bawah hingga posisi atas.

Menurut Martoyo (2007 : 74), Karir adalah sesuatu yang menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama kerja dalam suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa karir dapat didefinisikan sebagai suatu runtutan kegiatan, perilaku dan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan, sikap, nilai, dan aspirasi seseorang selama masa hidupnya yang disusunnya secara hati-hati sehingga mereka berupaya untuk mencapai tujuan dari rencana-rencana tersebut.

##### b. Konsep Dasar Karir

Menurut Handoko (2011 : 123) menyatakan bahwa untuk mencapai karir yang diinginkan, diperlukan proses yang disebut perencanaan karir. Perencanaan karir sangat diperlukan seseorang yang ingin mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, karir harus dibentuk melalui

perencanaan yang cermat yang dirinci atas beberapa konsep dasar sebagai berikut :

a) Karir

Karir adalah perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b) Jalur karir

Jalur karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

c) Sasaran-sasaran karir

Sasaran-sasaran karir adalah posisi di waktu yang akan datang dimana seseorang berjuang untuk mencapainya sebagai bagian dari karirnya.

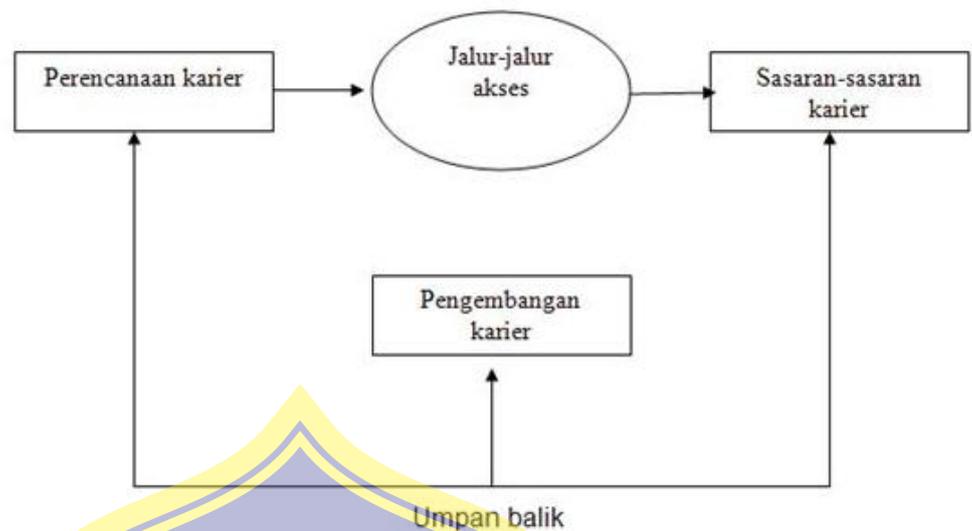
d) Perencanaan karir

Perencanaan karir adalah proses dimana seseorang memilih sasaran karir, dan jalur karir menuju sasaran tersebut.

e) Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.





**Gambar 2.1. Kerangka Perencanaan dan Pengembangan Karir**

Sumber : Handoko (2011:123)

Sedangkan dalam konsep karir, menurut Bernardin & Russel (1993:341) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan hasil dari interaksi rencana karir individu dan proses manajemen karir instansi.

Perencanaan karir itu tidak dapat dipisahkan dari pengembangan karir. Proses perencanaan karir ini menunjukkan bahwa mencapai sasaran karirnya seseorang karyawan harus menentukan terlebih dahulu jalur-jalur karir yang harus ditempuhnya. Adapun konsep karir menurut Bernardin & Russel (1993:195), yaitu :

- 1) Sasaran/tujuan karir adalah posisi di waktu yang akan datang dimana seseorang berjuang untuk mencapainya sebagai bagian dari karirnya.
- 2) Perencanaan karir adalah dimana seorang karyawan memilih sasaran karir/jalur-jalur karir untuk mencapai sasaran karir tersebut.
- 3) Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang dilakukan karyawan untuk mencapai rencana karir pribadinya.

Dalam beberapa unsur yang mempengaruhi konsep dasar karir, beberapa peneliti juga berpendapat sebagai berikut :

a) Perencanaan Karir

Menurut Nuraini (2013:69), Perencanaan Karir adalah proses melalui masa seseorang memilih sasaran karir (posisi di waktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir).

Menurut Sunyoto (2015:165), Perencanaan Karir (*career planning*) adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah suatu rencana yang cermat, dengan membutuhkan persiapan seperti pengalaman, pendidikan, sikap atasan dan lain-lain dengan tujuan supaya karyawan selalu siap terhadap berbagai kesempatan karir.

b) Pengembangan Karir

Menurut Sudiro (2011:1991), Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Martoyo (2007:74), Pengembangan Karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Fase dalam program pengembangan karir ada tiga, Ardana (2012 : 122-123), yaitu :

1) Fase Perencanaan

Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungan sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2) Fase Pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karir yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya.

Sehingga dari pernyataan di atas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu :

- Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karir
- Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karir

- Pemberian pendidikan karir kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

### 3) Fase Pengembangan

Fase pengembangan ini tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang

#### c) Jalur Karir

Menurut Arrizal (2011:11), Jalur Karir adalah pola jabatan berurutan yang membentuk karir seorang pegawai.

Menurut Simamora (2006:432) jalur karir adalah gambaran tujuan urutan-urutan pengalaman kerja oleh seorang individu di dalam sebuah organisasi.

Jalur karir biasanya berfokus pada mobilitas ke atas dalam sebuah pekerjaan tertentu. Jalur karir tradisional biasanya berbentuk linier, mengukur keberhasilan melalui promosi ke jenjang yang lebih tinggi dan peningkatan gaji. Di samping jalur tradisional, ada tiga jalur karir lain

yang dapat digunakan, yaitu *network*, *lateral*, dan *dual* (Bianca & Susihono (2012:172) :

### 1) Jalur Karir Tradisional

Pada jalur karir tradisional, seorang pekerja bergerak secara vertikal di dalam organisasi, dari satu jabatan yang spesifik ke jabatan berikutnya. Asumsinya adalah, bahwa setiap jabatan yang mendahului sangat penting untuk mempersiapkan diri agar pekerja dapat memangku jabatan yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, pekerja harus bergerak *step by step*, dari satu jabatan ke jabatan lain untuk mendapatkan pengalaman dan persiapan yang kira-kira diperlukan. Jalur seperti ini lazimnya dijumpai pada pekerjaan administrasi dan produksi.

### 2) Jalur Karir Jaringan

Jalur Karir Jaringan atau *Network Career Path* berisi rangkaian jabatan yang berbentuk vertikal dan serangkaian peluang jabatan yang arahnya horizontal. Jalur ini mengakui kebutuhan untuk memperluas pengalaman pada satu tingkat, sebelum dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi. Pendekatan ini memberikan peluang yang lebih realistis.

### 3) Jalur Keterampilan Lateral

Jalur Keterampilan Lateral atau *Lateral Skill Path* adalah jalur karir yang memungkinkan perpindahan ke samping di dalam perusahaan, yang ditempuh agar seorang karyawan dapat direvitalisasi untuk menemukan tantangan-tantangan baru. Perpindahan ini tidak harus berbentuk promosi

atau disertai kenaikan gaji, tapi dengan mempelajari pekerjaan baru dan diberi semangat baru. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam jalur karir ini adalah *job enrichment*. Pendekatan ini memberi imbalan atau tanpa promosi jabatan kepada karyawan dengan memberikan tugas-tugas yang lebih menantang, pekerjaan yang bermakna, dan memberikan *sense of accomplishment* yang lebih besar.

#### 4) Jalur Karir Ganda

Jalur karir ganda semula dikembangkan untuk mengatasi masalah adanya para pekerja yang secara teknis telah terlatih, tetapi tidak punya keinginan untuk bekerja di bidang manajemen yang merupakan prosedural normal untuk bergerak ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Jalur karir ini mengakui bahwa para *technical specialist* dapat dimungkinkan untuk menyumbangkan keahlian mereka kepada organisasi tanpa perlu menjadi manajer. Konsekuensinya, jalur ini menyediakan alternatif pengembangan bagi para pekerja seperti ilmuwan, peneliti, atau insinyur. Orang-orang dalam bidang seperti itu dapat meningkatkan pengetahuan mereka, memberikan kontribusi bagi perusahaan, dan tetap dihargai tanpa perlu masuk ke bidang manajemen.

Dapat disimpulkan bahwa jalur karir merupakan urutan posisi jabatan yang dipegang seseorang ketika bekerja di dalam suatu organisasi. Dalam menentukan jalur karir, hendaknya harus memperhatikan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki karyawan.

### c. Tahap-Tahap Karir

Setelah menempuh pendidikan di perguruan tinggi ataupun pendidikan profesi, menurut Bianca & Susihono (2012 : 171), pada akhirnya setelah menjalani sejumlah pekerjaan atau pilihan karir, seseorang biasanya akan menekuni satu posisi sampai ia pensiun. Waktu yang dihabiskan pada setiap tahap dalam kehidupan pekerjaan berbeda-beda untuk setiap orang, akan tetapi kebanyakan pekerja melalui semua tahapan ini.

Menurut Rivai (2004:298) bahwa pengembangan karir mengalami tahap-tahap sebagai berikut :

#### 1) Fase Awal / Fase Pembentukan

Pada fase ini menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

#### 2) Fase Lanjutan

Pada fase ini pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang. Namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.

#### 3) Fase Mempertahankan Posisi

Pada fase ini individual mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil dari pekerjaannya di masa lalu.

#### 4) Fase Pensiun

Pada fase ini individu yang menyelesaikan satu karir dan dia akan berpindah ke karir yang lain. Dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat ia lakukan.

Menurut Samsudin (2010 : 142), Tahapan karir adalah sebagai berikut :

##### 1) Karir Awal

Merupakan tahapan pertama dimana seseorang memasuki sebuah organisasi. Selama tahap masuk (*getting-in phase*), karyawan berupaya memperoleh gambaran realistis mengenai organisasi, dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi dan minatnya.

##### 2) Karir Pertengahan

Merupakan suatu tahapan dimana setiap individu akan mengalami suatu transisi atau perubahan pada karir mereka. Dalam tahap pertengahan, individu mengkaji ulang pencapaiannya sampai pada saat itu dan kemungkinan untuk mencapai karir pribadi dan tujuan hidup di masa depan.

##### 3) Karir Akhir

Merupakan suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini, dapat mengikuti krisis pertengahan karir.

Menurut Moekijat (2010:75), menjelaskan bahwa karir adalah serangkaian sikap dan perilaku yang dilihat secara perseorangan

dikaitkan dengan pengalaman dan kegiatan pekerjaan selama hidup seseorang. Sehingga dapat disimpulkan dalam konsep perencanaan karir, mengandung aspek kemajuan, perkembangan dan keberhasilan dalam mencapai suatu bidang profesi.

## 2. Akuntan Profesional

### a) Pengertian

Profesi akuntan adalah sebutan dan gelar yang diberikan kepada seorang sarjana yang menempuh pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi atau telah lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAk), Ardianto (2014 : 20).

Profesi akuntan adalah profesi yang mengawal penerapan dari pelaksanaan *good corporate governance (good governance)* baik itu pada sektor swasta maupun pada sektor pemerintahan agar berjalan sesuai pada jalannya, Regar (2007:7)

### b) Jenis Profesi Akuntan

Peraturan mengenai praktik akuntan di Indonesia diatur dengan Undang-Undang No.34 tahun 1954 tentang jabatan akuntan. Dalam undang-undangnya juga dijelaskan tentang pemakaian gelar akuntan yang mensyaratkan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi Profesi akuntan juga dapat diperoleh oleh para lulusan yang dari jurusan non akuntansi. Menurut peraturan pemerintah UU No. 5 tahun 2011 menyatakan bahwa profesi tidak hanya diperuntukkan bagi lulusan dari jurusan akuntansi melainkan

bagi lulusan dari jurusan non akuntansi memiliki kesempatan asal lulus ujian sertifikasi, Ardianto (2014 : 20).

Sesuai dengan bidang kerjanya, profesi akuntan dapat digolongkan sebagai berikut :

a) Akuntan Publik

Menurut Tuanakotta (2015:9) menyatakan bahwa menurut Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik bahwa akuntan publik memberikan jasa asuransi berupa jasa audit atas informasi keuangan, jasa reviu atas informasi keuangan serta jasa asuransi lainnya. Serta juga dijelaskan dalam undang-undang ini bahwa akuntan publik merupakan orang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa berupa jasa audit, jasa reviu atas laporan keuangan serta jasa asuran lainnya. Jasa asuran sendiri mengandung makna memberikan “kepastian” atau “keyakinan” akan suatu hal meskipun itu bukan jaminan sepenuhnya yang didapatkan.

Sedangkan menurut Mulyadi (2014:28) mendefinisikan Akuntan Publik merupakan akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh akuntan publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis

pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa kantor akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya.

Menurut Mulyadi (2012:34), jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus lebih dulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu, pelatihan teknis yang cukup mempunyai arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha dan profesinya, agar akuntan yang baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera menjalani pelatihan teknis dalam profesinya. Pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik.

Izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan yang tercantum dalam UU No.5 Tahun 2011 pasal 6 tentang akuntan publik sebagai berikut :

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah;
- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa;
- c. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak;

- e. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik;
- f. Tidak pernah dipidana uang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri dan
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

Mulyadi (2013:33) memberikan gambaran mengenai jenjang karir yang umumnya dilalui oleh seorang akuntan publik di Indonesia, yaitu :

- a. *Partner* (Rekan), yaitu yang menduduki jabatan tertinggi dalam perikatan audit, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. *Partner* menandatangani laporan audit dan *management letter*, dan bertanggung jawab terhadap penagihan *fee* audit dari klien.
- b. Manajer, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, mereviu kertas kerja, laporan audit, dan *management letter*.
- c. Auditor senior (*senior auditor*), bertugas melaksanakan audit, dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai rencana, mengarahkan, dan mereviu pekerjaan auditor junior. Pada tingkat ini, seorang auditor senior telah memiliki banyak pengalaman mengenai kondisi dan situasi audit, kemampuan

memimpin sebuah tim menjadi salah satu kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh seseorang auditor senior.

d. Auditor junior atau asisten auditor, bertugas melakukan prosedur secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Seorang auditor biasanya ditugaskan oleh auditor senior yang bertanggung jawab untuk terjun langsung ke lapangan atau ke lokasi perusahaan yang sedang diaudit. Dalam taraf inilah seorang akan mendapatkan berbagai pengalaman dan pengetahuan yang bahkan tidak didapatkan berada di bangku pendidikan.

b) Akuntan Pendidik

Agoes (2012 : 14), Akuntan Pendidik adalah akuntan yang bertugas untuk memberikan pendidikan kepada para mahasiswanya dalam sebuah lembaga maupun perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkompeten, dan sesuai dengan yang dibutuhkan di lingkungan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka para akuntan pendidik harus menyusun kurikulum atau sistem pendidikan yang dapat menunjang keberhasilan tersebut dan menghasilkan lulusan yang mempunyai kompetensi yang memadai untuk dapat bersaing dalam mendapatkan peluang kerja yang persaingannya semakin ketat.

Akuntan pendidik dapat bekerja sebagai dosen baik di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Akuntan pendidik banyak yang merangkap sebagai akuntan publik, *internal auditor*, maupun akuntan manajemen (yang bekerja di suatu perusahaan)

atau sebagai *government accountant* (akuntan pemerintah) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah. Seiring dengan perkembangan perekonomian yang pesat, maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak pula. Dalam konteks permasalahan inilah diperlukan pemenuhan kebutuhan akan tenaga akuntan pendidik.

Dalam proses untuk menjadi seorang akuntan pendidik, mereka harus menempuh pendidikan strata satu hingga jenjang magister di Fakultas Ekonomi pada suatu perguruan tinggi yang telah diakui dan memiliki sertifikat dari pemerintah sehingga dapat menghasilkan gelar Akuntan. Selain itu, calon akuntan pendidik juga harus menempuh Ujian Nasional Akuntansi (UNA) yang diselenggarakan konsorsium pendidikan tinggi ilmu ekonomi sesuai Surat Keputusan Menteri RI tahun 1976.

c) Akuntan Pemerintah

Menurut Mulyadi (2014:28), Akuntan Pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggung jawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban yang ditujukan kepada pemerintah

Menurut Soemarso (2010 : 6), Akuntan Pemerintah adalah akuntan yang fokus kerjanya pada badan-badan pemerintah, seperti di departemen-departemen, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pengawas Keuangan (BAPEKA), Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain. Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005. SAP dinyatakan dalam bentuk Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah (PSAP), dilengkapi dengan Pengantar Standar Akuntansi Pemerintah dan disusun mengacu kepada Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintah.

d) Akuntan Perusahaan

Menurut Soemarso (2010 : 6), Akuntan Perusahaan yaitu akuntan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Mulyadi (2014:28), Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negeri maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa Akuntan Perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan yang melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang fungsinya untuk mengidentifikasi,

mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan.

### 3. Ruang Lingkup Pekerjaan Akuntansi

Dalam dunia pendidikan, khususnya dalam pengembangan ilmu ekonomi dan akuntansi telah diajarkan mengenai teori dan praktek yang kelak dapat diterapkan di dunia kerja. Dalam dunia kerja sering kali tidak lepas dari akuntansi. Tidak jarang, ada sebagian dari kita yang lupa akan penerapan mengenai pembukuan akuntansi ketika telah memasuki dunia kerja. Maka dari itu, pemahaman pengertian dan fungsi akuntansi sangatlah penting karena jika kita mau menerapkan ilmu akuntansi yang sudah pernah kita dapatkan, kelak akan bermanfaat bagi karir dan kehidupan sehari-hari kita. Tidak hanya dalam perusahaan, kantor, bisnis saja yang membutuhkan akuntansi.

Menurut Purwaji, dkk (2016:9), ilmu akuntansi memiliki ruang lingkup kerja sebagai berikut :

#### a) Akuntansi Keuangan

Akuntansi keuangan atau disebut dengan *General Accounting*. Pengertian akuntansi ini adalah berupa pencatatan atau membukukan transaksi keuangan suatu bentuk usaha, meliputi usaha perorangan maupun koperasi. Sehingga dapat memberikan kesimpulan keadaan keuangan perusahaan dalam posisi untung atau dalam keadaan merugi dalam kurun waktu tertentu. Keadaan akhir keuangan tersebut sangat

berguna untuk debitor maupun kreditur untuk digunakan sebagai laporan resmi perusahaan.

b) Akuntansi Manajemen

*Management Accounting* ini adalah salah satu ruang lingkup kerja akuntansi yang mengambil kumpulan data maupun taksiran data yang berguna untuk mengidentifikasi peluang ke depan dalam suatu perusahaan. Misalnya dalam suatu perusahaan yang tergantung dengan kurs mata uang lokal yang melemah. Hal itu kemudian ditaksir berdasarkan data-data yang masuk untuk melihat peluang masa depan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

c) Akuntansi Perpajakan

Pengertian akuntansi dilihat dari ruang lingkup kerja selanjutnya adalah akuntansi perpajakan atau *Tax Accounting*. Dimana akuntansi ini merupakan aktifitas membuat laporan keuangan pajak serta mengidentifikasi sebab akibat dari transaksi yang sudah maupun akan dilakukan.

d) Akuntansi Biaya

Akuntansi Biaya atau *Cost Accounting* yaitu akuntansi yang sasaran kegiatannya adalah transaksi keuangan yang berhubungan dengan biaya-biaya. Misalnya biaya-biaya yang berhubungan dengan proses pembentukan produk. Akuntansi biaya bertujuan menyediakan informasi biaya yang diperlukan untuk kepentingan intern (pimpinan perusahaan), yaitu menilai pelaksanaan operasi perusahaan dan menentukan rencana kegiatan di masa datang.

e) Akuntansi Anggaran

*Budgetary Accounting* adalah akuntansi yang kegiatannya berhubungan dengan pengumpulan dan pengelolaan data operasi keuangan yang sudah terjadi, serta taksiran kemungkinan yang akan terjadi untuk kepentingan penetapan rencana operasi keuangan perusahaan (anggaran) dalam satu periode tertentu.

f) Akuntansi Pemeriksaan

Akuntansi Pemeriksaan adalah kegiatannya berhubungan terhadap catatan-catatan hasil kegiatan akuntansi keuangan, yakni untuk menguji kelayakan laporan keuangan yang dihasilkannya. Kegiatan akuntansi pemeriksaan lebih ditekankan pada pemeriksaan terhadap penerapan prinsip-prinsip akuntansi yang diterima secara umum.

Menurut Mulyadi (2014:2-5), Akuntansi dibedakan menjadi dua tipe pokok yaitu Akuntansi keuangan menghasilkan informasi terutama untuk memenuhi pihak luar dan akuntansi manajemen untuk memenuhi kebutuhan manajer.

1) Akuntansi Keuangan

Akuntansi Keuangan terutama ditujukan untuk menyajikan informasi bagi pemakai luar perusahaan. Untuk suatu perusahaan yang besar, pemakai luar ini meliputi pemegang saham, kreditur, langganan, para analis keuangan, karyawan dan berbagai instansi pemerintah.

## 2) Akuntansi Manajemen

Akuntansi Manajemen ditujukan untuk menyediakan informasi keuangan bagi keperluan manajemen. Akuntansi manajemen berhubungan dengan informasi mengenai perusahaan dan memberikan manfaat bagi mereka yang ada dalam perusahaan. Akuntansi manajemen ini menghasilkan laporan keuangan rinci dari berbagai jenjang organisasi yang menyajikan informasi rinci. Informasi akuntansi yang dihasilkan oleh akuntansi manajemen digunakan untuk pengambilan keputusan oleh manajer. Holmes dan Nicholls (1988: 57-58) mengklasifikasikan informasi akuntansi dalam tiga jenis yang berbeda menurut manfaatnya bagi para pemakai, yaitu :

### a. *Statutory Accounting Information*

*Statutory Accounting Information* merupakan informasi yang disiapkan sesuai dengan peraturan yang ada. Penyelenggaraan pembukuan merupakan suatu kewajiban yang diatur dalam undang-undang perpajakan, yang menyamakan keterangan yang digunakan untuk menghitung penghasilan kena pajak. Oleh karena itu, pembukuan ini sekurang-kurangnya berisi tentang keadaan kas perusahaan, daftar hutang piutang, dan daftar persediaan barang, serta pada akhir tahun membuat neraca dan perhitungan laba-rugi.

### b. *Budgetary Information*

*Budgetary Information* yaitu informasi akuntansi yang disajikan dalam bentuk anggaran yang berguna bagi pihak internal

dalam perencanaan, penilaian, dan pengambilan keputusan. Informasi anggaran ini misalnya anggaran biaya produksi yang berkaitan dengan informasi mengenai biaya yang digunakan untuk memproduksi di masa yang akan datang.

c. *Additional Accounting Information*

*Additional Accounting Information* yaitu informasi akuntansi lain yang disiapkan perusahaan guna meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan manajer. Informasi akuntansi lain seperti laporan produksi dikaitkan dengan informasi mengenai produksi.

Hansen dan Mowen (2000:8), mengklasifikasikan sistem akuntansi menjadi dua yaitu :

1) Akuntansi Keuangan

Tujuan akuntansi keuangan adalah untuk menyusun laporan keuangan eksternal (laporan keuangan) bagi investor, kreditor, lembaga pemerintah, dan pengguna eksternal lainnya. Informasi ini digunakan untuk keperluan seperti keputusan investasi, evaluasi, pemantauan aktivitas, dan ketentuan peraturan.

2) Akuntansi Manajemen

Akuntansi Manajemen menghasilkan informasi untuk pengguna internal seperti manajer, eksekutif dan pekerja. Jadi akuntansi manajemen dapat disebut sebagai akuntansi eksternal. Secara spesifik akuntansi manajemen mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan dan melaporkan

informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perkembangan dunia yang cukup pesat saat ini, berakibat pada kebutuhan informasi akuntansi yang semakin meningkat. Kebutuhan informasi ini akan mempengaruhi muncul dan berkembangnya bidang pengetahuan akuntansi yang bervariasi jenisnya. Banyak bidang pengetahuan akuntansi akan menawarkan berbagai macam bidang pekerjaan sesuai minat seseorang.

#### 4. Teori Sikap

Menurut Lubis (2017:110-117), Sikap adalah suatu hal yang mempelajari mengenai seluruh tendensi tindakan, yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, tujuan manusia, objek, gagasan, atau situasi. Sikap dapat diposisikan sebagai hasil evaluasi terhadap objek sikap, yang diekspresikan ke dalam proses kognitif, afektif, dan perilaku. Selain mengenai konsep sikap, menurut Lubis (2017 : 118), motivasi didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang menggerakkan seseorang ke arah beberapa jenis tindakan. Selain itu motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Motivasi berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini.

Menurut Lubis (2017 : 119-125), adapun beberapa teori yang menentukan karir seseorang di masa depannya, antara lain :

a. Teori Kebutuhan dan Kepuasan

Pada tahun 1954 Maslow mengembangkan suatu bentuk teori kelas. Teorinya menjelaskan bahwa setiap individu mempunyai beraneka ragam kebutuhan yang dapat memengaruhi perilaku mereka. Maslow membagi kebutuhan ini ke dalam beberapa kelompok yang pengaruhnya berbeda. Pada kenyataannya, terdapat suatu hierarki kebutuhan yang didominasi oleh kebutuhan lain yang tidak mempunyai pengaruh motivasi yang lebih. Pada praktiknya, teori kebutuhan ini merupakan bagian dari teori kebutuhan psikologis yang akan didominasi oleh kebutuhan lain jika tidak dipenuhi. Secara psikologis, kebutuhan merupakan syarat dasar untuk memenuhi kebutuhan fisik, seperti makan, minum, perlindungan, dan sebagainya, yang disebut kebutuhan dasar utama (*primary basic need*). Secara ringkas, kelima hierarki kebutuhan manusia oleh Maslow dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan fisik, seperti kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar dan haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan, atau pemecatan.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan dan perasaan memiliki serta

diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

b. Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor, merupakan seorang psikolog sosial Amerika, pada tahun 1960 mengajukan teori XY yang terkenal pada tahun 1960 dalam bukunya *The Human Side Of Enterprise*. McGregor teori XY adalah penguatan bermanfaat dan sederhana dari aturan alam untuk mengelola orang, yang berada di bawah tekanan kerja sehari-hari dan terlalu mudah dilupakan. Teori X dan Teori Y masih disebut umum di bidang manajemen dan motivasi, sementara yang lebih baru telah mempertanyakan keakuratan model McGregor tersebut.

Pandangannya mengenai manusia menyimpulkan bahwa manusia memiliki dasar negatif yang diberi tanda sebagai teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y. Setelah memandang cara manajer menangani karyawan, Mc.Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seseorang manajer mengenai

kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan pengandaian tertentu dan manajer cenderung membentuk perilakunya terhadap bawahannya menurut pengandaian tersebut. Secara umum, McGregor lebih mempercayai Teori-Y dengan alasan bahwa para manajer penganut Teori-Y lebih merasa puas dan mampu memotivasi para karyawannya.

c. Teori Kebutuhan McClelland

Teori ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang berhubungan dengan teori kebutuhan dan kepuasan, yang awalnya dikembangkan oleh McClelland pada tahun 1961. Teori McClelland juga mempunyai faktor hierarki untuk memotivasi perilaku. Dalam kasus ini, terdapat tiga faktor, yaitu prestasi, kekuatan, dan afiliasi. Dalam teori prestasi, terdapat banyak kekakuan. Orang-orang yang berbeda dan orang-orang yang sama pada waktu yang berbeda mempunyai perbedaan perintah dalam suatu hierarki. Riset yang dilakukan oleh McClelland memberikan hasil bahwa terdapat tiga karakteristik berikut dari orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi.

- 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau pencarian solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya mereka lebih suka bekerja sendiri daripada dengan orang lain. Apabila pekerjaan membutuhkan orang lain maka mereka lebih suka memilih orang yang kompeten daripada sahabatnya.

- 2) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya.
- 3) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik (*feedback*) atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

d. Teori Harapan

Teori Harapan dikembangkan sejak tahun 1930-an oleh Kurt Levin dan Edward Tolman. Dasar teori ini mempunyai sejarah yang panjang, tetapi menjadi dikenal dalam akuntansi setelah diperkenalkan oleh Ronen dan Livingstone pada tahun 1975, kemudian secara komprehensif dan sistematis dirumuskan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori harapan disebut juga teori valensi atau instrumentalis. Ide dasar dari teori ini adalah motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel kunci dalam teori harapan adalah usaha (*effort*), hasil (*income*), harapan (*expectancy*), instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi, serta valensi yang berkaitan dengan kadar kekuatan dan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu.

## 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir antara lain :

### 1) Penghargaan Finansial atau Gaji

Menurut Yusuf (2015 : 247-248), Penghargaan Finansial atau Gaji merupakan imbalan ekstrinsik yang sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Uang merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi dan diberikan dalam bermacam-macam bentuk dan dengan berbagai jenis.

Menurut Kadarisman (2012 : 329), Penghargaan Finansial atau Gaji merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting di antara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasi diri.

Menurut Ardana, dkk (2012:153), Penghargaan Finansial atau Gaji adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan imbalan ekstrinsik yang diberikan kepada seseorang sebagai kompensasi atas tanggung jawab dari kinerja yang telah dilakukan seseorang tersebut. Jadi bisa dipastikan dalam menjalankan profesi mereka akan mengharapkan gaji awal yang besar, berpotensi memberikan kenaikan gaji, dan tersedianya dana pensiun ketika purna jabatan. Oleh karena itu, gaji dianggap sebagai hal utama yang paling dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih karir sehingga

tidak dapat dipungkiri bahwa gaji merupakan hal pokok yang diharapkan ketika melakukan sebuah pekerjaan. Apabila ketika karir telah berjalan dan ternyata perusahaan memberikan imbalan jasa yang tidak sesuai dengan standart pekerjaan yang telah dilakukan, maka seorang individu tersebut kemungkinan akan berpikir ulang untuk melanjutkan karirnya.

## 2) Pelatihan Profesional

Menurut Afifah (2015 : 20-21), Pelatihan Profesional merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keahlian unuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Apriliyan, dkk (2011 : 32), Pelatihan Profesional memiliki elemen yakni sebelum bekerja, mengikuti pelatihan di luar lembaga, mengikuti pelatihan rutin lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik memerlukan pelatihan kerja karena untuk menjadi akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik tidak cukup hanya dengan pendidikan formal saja namun juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional sangat diperlukan oleh semua profesi akuntansi karena berpengaruh signifikan untuk menunjang prestasi dan sebagai peningkatan profesionalisme karir seseorang. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Beberapa elemen dalam

pelatihan profesional yakni, pelatihan sebelum bekerja, mengikuti pelatihan di luar lembaga, mengikuti pelatihan rutin lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

### 3) Pengakuan Profesional

Menurut Ardianto (2014 : 36-37), Pengakuan Profesional adalah bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan.

Menurut Daulany (2016 : 32), Pengakuan profesional merupakan suatu penghargaan yang berwujud non-finansial yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi.

Dapat disimpulkan bahwa dalam memilih suatu profesi, seseorang tidak hanya mencari sebuah penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mendapatkan pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Dengan diakuinya prestasi kerja, akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik.

### 4) Personalitas

Chan (2012:55), Personalitas adalah determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi tertentu.

Apriliyan, dkk (2011 : 45), Personalitas merupakan suatu hal yang menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja.

Costa, Paul T & Crae (2003:21), Personalitas merupakan suatu sifat yang merupakan dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan.

Dapat disimpulkan bahwa personalitas merupakan suatu kepribadian yang dimiliki seseorang, yang berpengaruh terhadap situasi dan kondisi tertentu, yang mencerminkan respon seseorang terhadap lingkungannya.

##### 5) Lingkungan Kerja

Menurut Nuraini (2013:97), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan.

Menurut Norianggono, dkk (2014:2-3), Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan, dimana kondisi di dalamnya dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga jika karyawan tersebut berada di dalam lingkungan kerja yang menunjang karyawan dari segi fasilitas dan suasana yang nyaman, maka akan sangat membantu para pekerja untuk meningkatkan hasil kinerja yang diinginkan oleh suatu perusahaan tersebut.

Sebagian orang menganggap bahwa dengan melihat lingkungan kerja dari profesi yang ditekuninya tersebut akan mendapatkan gambaran

mengenai sifat pekerjaannya apakah rutin atau sering lembur, dengan tingkat persaingan antar pekerja yang tinggi atau rendah, serta tekanan pekerjaan berat atau ringan



## 6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

JUDUL DAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	KESIMPULAN	PERSAMAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG	PERBEDAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG
<p>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.</p> <p><i>(Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Airlangga Surabaya)</i></p> <p><b>Kartikaningrum (2016)</b></p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji Parsial / Uji T)</p>	<p>Terdapat pengaruh mengenai pemilihan karier ditinjau dari faktor Motivasi, Kesempatan Berkarir, Minat, Pengaruh Orang Tua, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional &amp; Nilai-nilai Sosial.</p>	<p>1. Variabel Dependen : Pemilihan karier mahasiswa</p> <p>2. Variabel Independen : Penghargaan Finansial (Gaji), Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja,</p> <p>3. Analisis data : Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji T &amp; Uji F)</p>	<p>Variabel Independen : Motivasi, Kesempatan Berkarir, Minat &amp; Pengaruh Orang Tua.</p>

JUDUL DAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	KESIMPULAN	PERSAMAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG	PERBEDAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG
<p>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak (<i>Studi Kasus Mahasiswa Universitas Kristen Petra, Universitas Katholik Widya Mandala, dan Universitas Airlangga</i>).</p> <p><b>Stella Franciss Mulianto &amp; Yenni Mangoting (2014)</b></p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji Parsial / Uji T)</p>	<p>Terdapat pengaruh mengenai pemilihan karier ditinjau dari faktor Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, Pengaruh Orang Tua, Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja &amp; Personalitas.</p>	<p>1. Variabel Dependen : Pemilihan Karir Mahasiswa</p> <p>2. Variabel Independen : Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Personalitas, Lingkungan Kerja.</p> <p>3. Analisis data : Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji T &amp; Uji F).</p>	<p>Variabel Independen : Nilai-nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, Pengaruh Orang Tua.</p>

JUDUL DAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	KESIMPULAN	PERSAMAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG	PERBEDAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG
<p>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik. (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). <b>Muthmainnah Daulany (2016)</b></p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji Parsial / Uji T)</p>	<p>Tidak terdapat pengaruh mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor Lingkungan Kerja, Pengakuan Profesional, Pelatihan Profesional &amp; Nilai-nilai Sosial.</p>	<p>1. Variabel Dependen : Pemilihan Karir Mahasiswa 2. Variabel Independen : Lingkungan Kerja, Pengakuan Profesional, Pelatihan Profesional 3. Analisis data : Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji T &amp; Uji F).</p>	<p>Variabel Independen : Nilai-nilai Sosial</p>

JUDUL DAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	KESIMPULAN	PERSAMAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG	PERBEDAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG
<p>Persepsi Mahasiswa Program Studi Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Pada Universitas Airlangga Surabaya Tahun 2017.</p> <p><b>Niken Retno Wulandari (2018)</b></p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji Parsial / Uji T)</p>	<p>-Terdapat pengaruh mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor Penghargaan Finansial, Nilai Sosial Kognitif, Personalitas.</p> <p>-Tidak terdapat pengaruh mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor Kesetaraan Gender &amp; Nilai Intrinsik.</p>	<p>1. Variabel Dependen : Pemilihan Karir Mahasiswa</p> <p>2. Variabel Independen : Penghargaan Finansial &amp; Personalitas</p> <p>3. Analisis data : Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji T &amp; Uji F).</p>	<p>Variabel Independen : Nilai Sosial Kognitif, Kesetaraan Gender &amp; Nilai Intrinsik.</p>

JUDUL DAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	KESIMPULAN	PERSAMAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG	PERBEDAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG
<p>Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE Aka Semarang</p> <p><b>Yetty Iswahyuni (2018)</b></p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji Parsial / Uji T)</p>	<p>-Terdapat pengaruh mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, &amp; Nilai – nilai Sosial.</p> <p>-Tidak terdapat pengaruh mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor Penghargaan Finansial, Persaingan Pasar Kerja</p>	<p>1. Variabel Dependen : Pemilihan Karir Mahasiswa</p> <p>2. Variabel Independen : Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional &amp; Lingkungan Kerja</p> <p>3. Analisis data : Analisis Regresi Linier Berganda, dengan Uji Hipotesis (Uji T &amp; Uji F).</p>	<p>Variabel Independen : Nilai-nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja</p>

## 7. Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Personalitas, dan Lingkungan Kerja dengan pemilihan profesi di bidang akuntansi dalam kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.2. Diolah Oleh Peneliti

Dalam pemilihan karir, setiap mahasiswa pasti mempunyai karakteristik dan sudut pandang yang berbeda mengenai faktor-faktor yang berpengaruh di dalamnya. Akan tetapi, tidak semua mahasiswa memiliki pandangan dan karakteristik yang berbeda. Ada pula yang memiliki persamaan. Secara umum, terdapat berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karir di bidang akuntansi, di antaranya :

1) Penghargaan Finansial atau Gaji

Menurut Yusuf (2015 : 247-248), Penghargaan finansial atau gaji merupakan imbalan ekstrinsik yang sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Uang merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi dan diberikan dalam bermacam-macam bentuk dan dengan berbagai jenis.

2) Pelatihan Profesional

Menurut Afifah (2015 : 20-21), Pelatihan Profesional merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Pengakuan Profesional

Menurut Daulany (2016 : 32), Pengakuan profesional merupakan suatu penghargaan yang berwujud non-finansial yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi.

#### 4) Personalitas

Chan (2012:55), Personalitas adalah determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi tertentu.

#### 5) Lingkungan Kerja

Menurut Nuraini (2013:97), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan.

Dari faktor-faktor tersebut, akan mempengaruhi pemilihan karir di bidang akuntansi. Adapun karir di bidang akuntansi, di antaranya :

##### 1) Akuntan Publik

Mulyadi (2014:28) mendefinisikan Akuntan Publik merupakan akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

##### 2) Akuntan Pendidik

Agoes (2012 : 14), Akuntan Pendidik adalah akuntan yang bertugas untuk memberikan pendidikan kepada para mahasiswa dalam sebuah lembaga maupun perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkompeten, dan sesuai dengan yang dibutuhkan di lingkungan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka para akuntan pendidik harus menyusun kurikulum atau sistem pendidikan yang dapat menunjang keberhasilan tersebut dan menghasilkan lulusan yang

mempunyai kompetensi yang memadai untuk dapat bersaing dalam mendapatkan peluang kerja yang persaingannya semakin ketat.

### 3) Akuntan Pemerintah

Menurut Mulyadi (2014:28), Akuntan Pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pusat pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah.

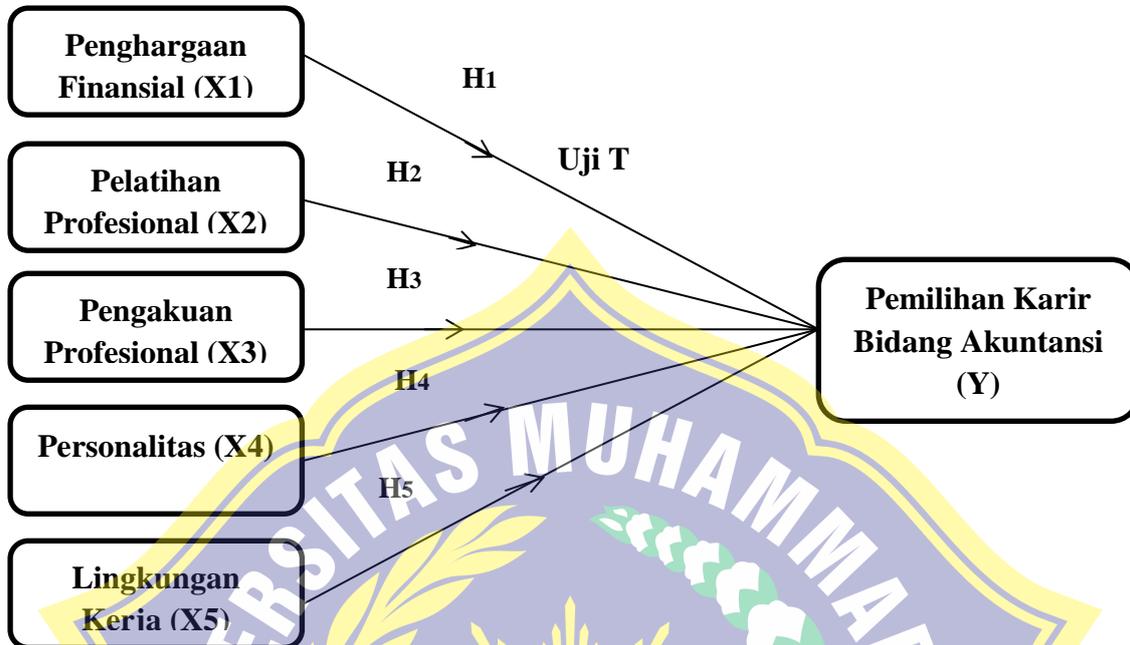
### 4) Akuntan Perusahaan

Menurut Mulyadi (2014:28), Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negeri maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.



## Model Analisis

### Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir



Gambar 2.3. Diolah Oleh Peneliti

#### 1. Penghargaan Finansial atau Gaji

Menurut Yusuf (2015: 247-248), Penghargaan Finansial atau Gaji merupakan imbalan ekstrinsik yang sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Uang merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi dan diberikan dalam bermacam-macam bentuk dan dengan berbagai jenis.

Penghargaan finansial merupakan imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga usaha dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan. Penghargaan finansial yang besar diyakini sebagai daya tarik bagi setiap pekerja. Akuntan publik dalam kenyataannya mengaudit tidak

hanya satu perusahaan saja, namun biasanya dua atau lebih perusahaan dalam sekali tempo. Semakin besar perusahaan yang menggunakan jasa akuntan publik, maka pendapatan yang akan diterima akan semakin tinggi. Berkarir di Kantor Akuntan Publik dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karir yang lain, Iswahyuni (2018). Sama halnya dengan penelitian Katatong (2018) menjelaskan bahwa penghargaan finansial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan. Hal ini disebabkan karena mayoritas mahasiswa berharap memperoleh gaji yang tinggi, adanya kenaikan gaji, dan adanya dana pensiun pada saat mereka bekerja nantinya

Akan tetapi, pada penelitian Asmoro (2016) menjelaskan bahwa mahasiswa mungkin lebih mengharap memperoleh dana pensiun dari pada gaji yang tinggi / bervariasi tetapi tidak ada dana pensiun. Kemungkinan profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik lebih mereka harapkan karena mendapat dana pensiun dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Dalam penelitian Warsitasari & Astika (2017), juga menjelaskan bahwa mahasiswa akuntansi menganggap bahwa penghargaan finansial tidak menjadi salah satu pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik. Karena penghasilan seorang anggota akuntan publik tidak sesuai dengan berapa banyak ia menyelesaikan kasus setiap kliennya. Hal ini dikarenakan berkarir menjadi non akuntan publik lebih menjanjikan penghargaan finansial yang didapatkan.

H1 : Diduga terdapat pengaruh faktor Penghargaan Finansial atau Gaji terhadap karir di bidang Akuntansi.

## 2. Pelatihan Profesional

Menurut Afifah (2015 : 20-21), Pelatihan Profesional merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keahlian unuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Trihutama & Haryanto (2015), pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian suatu profesi. Pelatihan porfesional dibutuhkan untuk persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai suatu karir.

Pelatihan profesional juga memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir. Pernyataan ini dapat dilihat dalam penelitian Daulany (2016) yang menjelaskan bahwa memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik menganggap perlu untuk melakukan pelatihan kerja karena untuk menjadi seorang akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup hanya dengan bekal pendidikan formal semata tetapi juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai. Semakin banyak pelatihan akan profesi akuntansi maka secara tidak

langsung juga akan mempengaruhi karir sebagai akuntan. Dalam penelitian Simbolon & Sumadi (2013) menyatakan bahwa peningkatan kinerja dapat dimulai dengan meningkatkan pendidikan serta pelatihan pemeriksaan pajak yang berkelanjutan.

Dalam penelitian Sadeli & Ishak (2016) yang menunjukkan bahwa pelatihan profesional tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa, kecuali faktor pengalaman kerja yang bervariasi dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan akuntan pemerintah. Mahasiswa beranggapan pelatihan profesional ini perlu dilakukan oleh semua profesi akuntansi.

H2 : Diduga terdapat pengaruh faktor Pelatihan Profesional terhadap karir di bidang Akuntansi.

### **3. Pengakuan Profesional**

Menurut Daulany (2016 : 32), Pengakuan profesional merupakan suatu penghargaan yang berwujud non-finansial yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi.

Pengakuan profesional dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Dalam penelitian Hutapea (2016), beranggapan bahwa akuntan publik lebih memberikan kesempatan berkembang dalam pemilihan karir akuntan publik daripada sebagai akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah karena akuntan publik akan menghadapi berbagai macam permasalahan

yang sehingga akuntan publik lebih dapat mengembangkan diri. Akuntan publik dianggap lebih memberikan pengakuan apabila berprestasi dibandingkan dengan karir sebagai akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan. Mungkin karena cara tersebut dapat digunakan atasan untuk memacu kinerja karyawannya agar lebih baik lagi. Selain itu akuntan publik lebih memerlukan banyak cara untuk naik pangkat dan memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses mungkin karena untuk menjadi akuntan publik dibutuhkan waktu sekurang-kurangnya tiga tahun bekerja di KAP dan mempunyai reputasi yang baik di bidang audit.

Dalam penelitian Daulany (2016) menjelaskan bahwa pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti memilih profesi tidak hanya bertujuan mencari pengharapan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Lebih lanjut, mahasiswa pada tingkatan akhir menganggap bahwa profesi akuntan publik lebih mengakui prestasi dan memberi kesempatan lebih besar untuk berkembang daripada profesi akuntan perusahaan. Begitu juga dengan penelitian Muliato & Manggoting (2014) menyatakan bahwa pengakuan profesional terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan pajak dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Dengan adanya kesempatan untuk berkembang, pengakuan apabila berprestasi dan adanya kenaikan jabatan, akan membuat mahasiswa berminat untuk bekerja di kantor konsultan pajak. Menurut Katatong (2018), selain pengakuan, keahlian juga dipertimbangkan oleh mahasiswa

karena untuk mencapai sebuah kesuksesan dalam bekerja memerlukan pengetahuan dan keahlian, selain penguasaan dan pemahaman di bidang akuntansi dan perpajakan.

Namun menurut penelitian Kharismawati dan Sasongko (2015), pengakuan profesional tidak mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik karena saat ini pengakuan profesional tidak lagi menjadi sebuah alasan seorang berkarir di akuntan, hal ini dikarenakan proses dalam karir akuntan publik cukup susah pada pendidikan PPAk awal tahun pertama baru mendapat gelar CA (Chartered Accountant), untuk memperoleh gelar CPA harus menunggu dua tahun dan untuk lolos tes ujian yang diselenggarakan oleh organisasi resmi akuntan yang disebut Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) sulit.

Menurut Sadeli & Ishak (2016), mahasiswa yang memilih profesi akuntan pendidik menganggap bahwa profesi yang mereka pilih memberikan kesempatan berkembang yang lebih rendah jika dibandingkan dengan profesi akuntan pemerintah. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan menganggap bahwa pengakuan prestasi atas mereka lebih tinggi dibanding dengan profesi yang lain.

H3 : Diduga terdapat pengaruh faktor Pengakuan Profesional terhadap karir di bidang Akuntansi.

#### 4. Personalitas

Chan (2012:55), Personalitas adalah determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi tertentu. Dalam penelitian Anggraeni (2015), Ambari & Ramantha (2017), Astuti (2014), Agus (2014) dan Talamaosandi & Wirakusuma (2017) yang menunjukkan bahwa personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sama halnya dengan penelitian Mulianto & Mangoting (2014) yang menyatakan bahwa personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Dengan adanya kecocokan personalitas seseorang dengan pekerjaan menjadi konsultan pajak, maka pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak akan semakin meningkat. Hasil penelitian Katatong (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan. Hal ini disebabkan karena mayoritas mahasiswa sepakat bahwa karir yang mereka pilih di bidang perpajakan nantinya memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Dalam penelitian Lestari & Latrini (2018) yang menjelaskan bahwa personalitas tidak mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, karena mahasiswa S1 akuntansi menganggap profesi akuntan publik masih belum sesuai dengan keinginan atau kepribadian mereka atau kemungkinan bahwa mahasiswa akuntansi telah memiliki rencana profesi selain sebagai akuntan publik dan bisa jadi

belum memahami secara mendalam tanggung jawab dari profesi akuntan publik.

H4 : Diduga terdapat pengaruh faktor Personalitas terhadap karir di bidang Akuntansi

## 5. Lingkungan Kerja

Menurut Nuraini (2013:97), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan.

Dalam penelitian Daulany (2016), menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik menganggap segala sesuatu yang akan terjadi di dalam lingkungan kerja akuntan publik pada saat ini ia bekerja nanti merupakan suatu pengorbanan yang harus dihadapi dan bagi mahasiswa akuntansi tersebut penghargaan atau kepuasan yang akan ia dapatkan nanti lebih besar daripada yang ia hadapi. Mahasiswa akuntansi yang memiliki jiwa kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang bisa memberikan tantangan sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik.

Sama halnya dengan hasil penelitian Lestari (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, karena lingkungan kerja dalam

akuntan publik lebih banyak dituntut untuk menghadapi tantangan karena dengan bervariasinya jasa yang diberikan oleh klien dapat menimbulkan berbagai tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Tekanan dari klien dengan adanya batasan waktu mengharuskan seorang akuntan publik seringkali lembur serta adanya tingkat kompetisi yang tinggi antara karyawan.

Namun berbeda dengan hasil penelitian Abianti & Pramono (2015), Asmoro dkk (2016) dan Suyono (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

H5 : Diduga terdapat pengaruh faktor Lingkungan Kerja terhadap karir di bidang Akuntansi

