

2. LANDASAN TEORI

2.1. Profesi Akuntan Publik

Akuntan publik menurut Yusuf (2003, p.343) adalah profesi yang terdiri atas landasan kepercayaan masyarakat. Dengan demikian, dalam melaksanakan tugasnya akuntan harus mengutamakan kepentingan masyarakat, pemerintah, dan dunia usaha. Sedangkan akuntan publik menurut Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 423/KMK.06/2002 tanggal 30 September 2002 ialah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan. Menurut Aprilyan (2011), akuntan publik adalah akuntan independen yang memberikan jasa-jasanya atas dasar pembayaran tertentu, bekerja bebas dan umumnya mendirikan suatu kantor akuntan.

Menurut definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa akuntan publik ialah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan dan suatu profesi yang berdiri atas dasar kepentingan masyarakat dan pemerintah yang diberikan penghargaan finansial oleh klien yang dalam pelaksanaannya harus secara profesional dan bertanggung jawab, dan akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP).

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Hal ini mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang memerlukan jasa pada akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa profesi akuntan publik ialah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya (Setiyani, 2005).

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 423/KMK.06/2002 tanggal 30 September 2002, izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Tidak pernah dikenakan sanksi pencabutan izin akuntan publik.

2. Berdomisili di wilayah Republik Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau bukti lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Memiliki nomor register negara untuk akuntan.
4. Anggota IAI-Kompartemen akuntan publik yang dibuktikan dengan kartu anggota atau surat keterangan dari organisasi yang bersangkutan.
5. Lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
6. Memiliki pengalaman kerja di bidang audit umum atas laporan keuangan sekurang-kurangnya 1.000 (seribu) jam dalam 5 (lima) tahun terakhir dan sekurang-kurangnya 500 (lima ratus) jam diantaranya memimpin dan mensupervisi perikatan audit umum, yang disahkan oleh pemimpin KAP tempat bekerja atau pejabat setingkat eselon I instansi pemerintah yang berwenang di bidang audit umum.
7. Melengkapi formulir AP-1 sebagaimana terlampir dalam Keputusan Menteri Keuangan.

Jasa yang diberikan akuntan publik menurut Undang-Undang Republik Indonesia pasal 3 UU Nomor 5 Tahun 2011 dalam Gunawan (2014) adalah:

1. Akuntan publik memberikan jasa asurans, yang meliputi:
 - a. jasa audit atas informasi keuangan historis;
 - b. jasa reviu atas informasi keuangan historis; dan
 - c. jasa asurans lainnya.
2. Jasa asurans sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat diberikan oleh Akuntan Publik.
3. Selain jasa asurans sebagaimana dimaksud pada ayat (1), akuntan publik dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jenjang-jenjang karir sebagai akuntan publik (Mulyadi, 2002):

1. *Auditor Junior*, bertugas melaksanakan prosedut audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.

2. *Auditor Senior*, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor *junior*.
3. *Manager*, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor *senior* dalam merencanakan program audit dan waktu audit: *review* kertas kerja, laporan audit dan manajemen *letter*.
4. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai *auditing*.

Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (2011) dalam Gunawan (2014), prinsip dasar etika profesi yang harus dipatuhi oleh setiap praktisi adalah:

1. Prinsip integritas
Setiap Praktisi harus tegas dan jujur dalam menjalin hubungan profesional dan hubungan bisnis dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Prinsip objektivitas
Setiap Praktisi tidak boleh membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak (*undue influence*) dari pihak-pihak lain memengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya.
3. Prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional (*professional competence and due care*)
Setiap Praktisi wajib memelihara pengetahuan dan keahlian profesionalnya pada suatu tingkatan yang dipersyaratkan secara berkesinambungan, sehingga klien atau pemberi kerja dapat menerima jasa profesional yang diberikan secara kompeten berdasarkan perkembangan terkini dalam praktik, perundang-undangan, dan metode pelaksanaan pekerjaan. Setiap Praktisi harus bertindak secara profesional dan sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku dalam memberikan jasa profesionalnya.
4. Prinsip kerahasiaan
Setiap Praktisi wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan hubungan bisnisnya, serta tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa

persetujuan dari klien atau pemberi kerja, kecuali jika terdapat kewajiban untuk mengungkapkan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan lainnya yang berlaku. Informasi rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis tidak boleh digunakan oleh Praktisi untuk keuntungan pribadinya atau pihak ketiga.

5. Prinsip perilaku profesional

Setiap Praktisi wajib mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

2.2. Teori Pengharapan

Konsep dari pemilihan profesi menggunakan teori pengharapan (*expectancy theory*). Definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu (Robbins, 2006).

Dewasa ini penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai teori pengharapan dari Victor Vroom adalah bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2006):

1. Hubungan upaya-kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-sasaran pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Secara singkat, kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran

individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan karir yang akan mereka pilih sesuai dengan kebutuhan individu atau yang mempunyai daya tarik bagi mahasiswa, seperti dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja serta motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

2.3. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997) dalam Aprilyan (2011), faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan yang dinamis, mendukung kreativitas, memberikan kebebasan atau otonomi. Menurut Ahmed, Alam, dan Alam (1997), faktor intrinsik terkait dengan kepuasan yang berasal dari pekerjaan yang menyediakan kesempatan untuk berkreasi, otonomi, dan lingkungan intelektual menantang dan dinamis. Menurut Andrianti (2001, p.34), 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, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan.

Nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan (Astuti, 2014). Nilai intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan (*job content*). Newstorm dan Devis dalam Wijayanti (2001) dalam Astuti (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Nilai intrinsik pekerjaan tidak terpisah dari sifat pekerjaannya itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung saat pekerjaan dilakukan (Wardhani & Lesmana, 2013).

Menurut Mullins (2010), motivasi intrinsik berkaitan dengan penghargaan psikologis seperti kesempatan untuk menggunakan salah satu kemampuan yang dimiliki, perasaan tertantang dan prestasi, menerima penghargaan/apresiasi, pengakuan positif dan diperlakukan dengan cara yang peduli dan perhatian. Sedangkan kepuasan intrinsik adalah kepuasan yang berasal dari sifat dari pekerjaan itu sendiri, minat pada pekerjaan, dan pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Hal ini merupakan orientasi pribadi untuk bekerja dan peduli dengan 'diri sendiri'.

Menurut Astuti (2014), faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan dinamis, mendukung kreativitas dan memberikan kebebasan atau otonomi. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan tugas yang bervariasi, dan pekerjaan yang lebih menantang. Pekerjaan yang menyediakan sedikit tantangan akan membuat karyawan cepat bosan. Tetapi apabila karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memberikan tantangan cukup besar akan menciptakan perasaan tidak mampu mengerjakannya sehingga menjadi cepat frustrasi karena lingkungannya.

Indikator pengukuran nilai intrinsik pekerjaan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian Gunawan (2014) dari penelitian Law (2010) antara lain profesi akuntan mampu memberikan tantangan secara intelektual, sesuai dengan minat/bakat, dan menambah wawasan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H₁ : Variabel tantangan intelektual, kemampuan, dan wawasan akan tergabung pada satu faktor tersendiri.

2.4. Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan (Wijayanti, 2001 dalam Merdekawati dan Sulistyawati, 2011).

Menurut Andrianti (2011), penghargaan finansial atau gaji merupakan

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

Menurut Zainal et al. (2014), penghargaan finansial dibagi menjadi dua yaitu penghargaan finansial secara langsung dan penghargaan finansial secara tidak langsung (tunjangan). Penghargaan finansial secara langsung terdiri dari upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan penghargaan finansial secara tidak langsung (tunjangan) atau *benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Menurut Aprilyan (2011), yang termasuk dalam penghargaan finansial atau gaji adalah penghargaan finansial atau gaji awal, dana pensiun, dan potensi kenaikan penghargaan finansial atau gaji. Penghargaan finansial dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator sesuai penelitian Aprilyan (2011) dari penelitian Stolle (1976) yaitu gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang cepat, dan harapan untuk memperoleh tunjangan atau dana pensiun.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H₂ : Variabel gaji awal, kenaikan gaji, dan tunjangan akan tergabung pada satu faktor tersendiri.

2.5. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Faktor ini dapat meningkatkan dan menumbuhkan perkembangan perusahaan atau individu sendiri (Andrianti, 2011)

Menurut Merdekawati dan Sulistyawati (2011) pengakuan profesional merupakan pengakuan yang diberikan atas hal – hal yang berhubungan dengan prestasi seseorang. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan

bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi (Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan, 2003).

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial (Stolle, 1976). Menurut Stolle (1976), pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti bahwa memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghasilan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Menurut Aprilyan (2011), elemen-elemen dalam pengakuan profesional meliputi kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, dan kesempatan naik pangkat.

Profesi akuntan publik berkaitan dengan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keahlian khusus selain penguasaan dan pemahaman di bidang akuntansi maupun auditing serta kemampuan teknis dalam mengaudit dan membuat laporan keuangan (Astuti, 2014). Mahasiswa akuntansi yang tidak hanya mengejar penghasilan saat ia bekerja nanti, namun berkeinginan mengembangkan diri dalam bidang akuntansi dan audit cenderung memilih karir akuntan publik. Ada kepuasan tersendiri ketika memperoleh pengakuan profesional atau pengakuan prestasi kerjanya dalam karir akuntan publik, mengingat dibutuhkan keahlian tertentu, waktu yang tidak sebentar dan jenjang karir yang panjang (Astuti, 2014).

Pengakuan profesional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator sesuai dengan penelitian Aprilyan (2011) dari penelitian Stolle (1976), yaitu kesempatan untuk berkembang, adanya pengakuan prestasi, dan adanya promosi kenaikan jabatan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H₃ : Variabel kesempatan berkembang, penghargaan prestasi, dan kesempatan promosi akan tergabung pada satu faktor tersendiri.

2.6. Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial adalah faktor yang menampakkan kemampuan seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang lain terhadap lingkungannya (Wijayanti, 2001 dalam Astuti, 2014). Menurut Stolle (1976) dalam Aprilyan (2011), nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya yang meliputi pemberian kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, perlu kesempatan untuk menjalankan hobi, lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, memperhatikan perilaku individual, pekerjaan bergengsi, memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain.

Menurut Yudhantoko & Rohman (2013), nilai-nilai sosial adalah nilai yang berhubungan dengan lingkungan seperti bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain di mana dilakukan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Ditugaskannya seorang akuntan publik di berbagai tempat dengan perusahaan yang berbeda ciri dan terkadang dihadapkan pada kondisi yang tidak selalu baik, menambah variasi pengalaman bekerja mereka, selain itu kesempatan untuk berinteraksi dengan para ahli selain di bidang akuntan publik lebih besar (Astuti, 2014). Berbeda dengan seorang yang menjadi akuntan di satu perusahaan, apabila seorang akuntan bekerja untuk perusahaan minyak, maka ia hanya mengerti tentang sistem akuntansi di bidang minyak dan gas. Ini membuat penilaian masyarakat mengenai profesi akuntan publik lebih bergengsi dibanding seorang akuntan biasa (Astuti, 2014). Mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik mengharapkan dengan ditugaskannya seorang akuntan publik di berbagai tempat dan perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda, maka bisa menambah pengetahuannya di bidang selain akuntansi karena interaksi yang dilakukan tidak hanya dengan sesama akuntan, pengalaman kerja yang didapatkan juga semakin bervariasi dan terbukanya kesempatan dipromosikan atau mempromosikan jasanya sebagai akuntan publik (Astuti, 2014).

Nilai-nilai sosial dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator berdasarkan penelitian Merdekawati & Sulistyawati (2011) yaitu kesempatan untuk berinteraksi dengan klien, kesempatan memberikan sosialisasi, dan kesempatan bekerja dengan ahli di bidang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H₄ : Variabel interaksi klien, kegiatan sosialisasi, dan interaksi ahli akan tergabung pada satu faktor tersendiri.

2.7. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja, tersedianya lapangan kerja, dan kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor di mana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus PHK. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun (Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan, 2003). Pertimbangan pasar kerja selalu dipertimbangkan mahasiswa dalam pemilihan profesi, karena terpuruknya keadaan perekonomian dan sulitnya mencari kerja, mengakibatkan mahasiswa memperhatikan pasar kerja, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Menurut Wheeler (1983), pertimbangan pasar kerja meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi. Menurut Muliando (2014), pertimbangan pasar kerja adalah pertimbangan yang dibuat oleh seseorang dalam memilih pekerjaan dilihat dari segi keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kemudahan mengakses lowongan kerja di masa yang akan datang.

Mahasiswa akuntansi cenderung memilih akuntan publik sebagai karirnya karena dengan informasi semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri baik dalam perseorangan maupun perusahaan berbentuk badan hukum, jasa seorang akuntan publik akan semakin banyak dicari dan hal ini menyebabkan semakin banyak peluang kerja yang ditawarkan (Aprilyan, 2011).

Menurut Aprilyan (2011), akuntan publik sebagai salah satu jenis profesi yang mampu memberikan peluang dalam dunia kerja. Profesi akuntan publik terus berkembang seiring dengan berkembangnya dunia usaha dan pasar modal di

Indonesia. Walaupun masih banyak kritikan-kritikan yang dilontarkan oleh para usahawan, pemakai jasa akuntan publik maupun masyarakat, keberadaan profesi akuntan tetap diakui oleh pemerintah sebagai sebuah profesi kepercayaan masyarakat. Disamping adanya dukungan dari pemerintah, perkembangan profesi akuntan publik juga sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan kesadaran masyarakat akan manfaat jasa akuntan publik (Aprilyan, 2011).

Hasil penelitian Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap kemanan kerja dan profesinya lebih aman dibandingkan dengan profesi akuntan lainnya, sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap pekerjaannya kurang aman tetapi masih lebih aman dibandingkan profesi akuntan perusahaan.

Pertimbangan Pasar Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator sesuai penelitian Muliato (2014) yaitu lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui atau diakses, keamanan kerja lebih terjamin, dan tingginya permintaan atas jasa akuntan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H₅ : Variabel info lowongan, minim PHK, dan permintaan jasa akan tergabung pada satu faktor tersendiri.

2.8. Personalitas

Personalitas adalah karakteristik psikologi individu yang menentukan dan merefleksikan bagaimana individu tersebut merespon lingkungannya (Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan, 2003). Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja (Astuti, 2014). Menurut Holland (1973) dalam Gani (1985) dalam Muliato (2014), dengan mengetahui tipe kepribadian seseorang maka hal tersebut akan membantu seseorang untuk menentukan pemilihan latihan dan pekerjaan.

Akuntan publik tidak hanya harus memiliki keahlian tetapi harus diimbangi dengan skeptisme profesional (*professional skepticism*), yaitu sikap yang harus dimiliki oleh auditor profesional (Astuti, 2014). Sikap tersebut diatur

dalam kode etik profesi akuntan publik, diantaranya:

1. Independen. Seorang akuntan publik tidak mudah terpengaruh dan tidak memihak siapapun, bahkan dengan klien yang membayarnya.
2. Integritas dan objektivitas. Seorang akuntan publik harus bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (*material misstatement*) yang diketahuinya atau mengalihkan (mensubordinasikan) pertimbangannya kepada pihak lain.
3. Jujur atas semua temuan-temuan yang ditemukan dalam proses audit, jika temuan tersebut tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, maka harus dilaporkan.
4. Menjaga informasi rahasia kliennya, namun jika ditemukan penyimpangan, seorang akuntan terlebih dahulu berkomunikasi dengan kliennya apakah kliennya menerima dan mengakui adanya temuan tersebut. Jadi seorang akuntan dapat saja menyampaikan informasi rahasia kliennya asalkan dengan persetujuan klien itu sendiri.

Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) menyebutkan bahwa faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan yang dipilihnya. Kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan satu posisi tergantung pada tingkat sampai mana individu berhasil mencocokkan kepribadiannya dengan suatu pekerjaan.

Personalitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator sesuai penelitian Astuti (2014) yaitu mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional, tidak memihak siapapun, dan jujur atas temuan-temuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H₆ : Variabel sikap profesional, independen, dan jujur akan tergabung pada satu faktor tersendiri.

2.9. Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan

adalah lingkungan kerja (Aprilyan, 2011). Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001:183). Faktor lingkungan kerja meliputi sifat kerja, tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja. Menurut Mullins (2010), motivasi ekstrinsik berkaitan dengan penghargaan yang berwujud (*tangible*) seperti gaji dan tunjangan, keamanan, promosi, kontrak kerja, lingkungan kerja dan kondisi kerja.

Lingkungan kerja dalam akuntan publik merupakan lingkungan kerja yang lebih banyak dituntut untuk menghadapi tantangan karena dengan bervariasinya jasa yang diberikan oleh klien dapat menimbulkan berbagai macam tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Tekanan dari klien dengan adanya batasan waktu yang mengharuskan seorang akuntan publik seringkali lembur serta adanya tingkat kompetisi yang tinggi antara karyawan (Aprilyan, 2011).

Menurut Aprilyan (2011), 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.

Stolle (1976) dalam Aprilyan (2011) mengungkapkan bahwa profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik bersifat lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Carpenter dan Strawser (1970), lingkungan pekerjaan ini juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator berdasarkan penelitian Aprilyan (2011) dan Gunawan (2014) yaitu waktu kerja yang lebih (lembur), suasana kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H₇ : Variabel lembur, suasana kerja, dan lingkungan kerja akan tergabung pada satu faktor tersendiri.

2.10. Kajian Penelitian Terdahulu

Felton, Buhr, dan Northney (1994) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa bisnis tahun keempat di 7 Universitas Ontario dalam memilih karir sebagai *Chartered Accountant*. Hasil penelitiannya adalah mahasiswa yang memilih karir sebagai *Chartered Accountant* kurang mementingkan faktor intrinsik dibanding mahasiswa bisnis lain. Mahasiswa yang memilih karir sebagai *Chartered Accountant* lebih mementingkan penghasilan jangka panjang. Mahasiswa yang memilih karir sebagai *Chartered Accountant* kurang mementingkan penghasilan awal. Mahasiswa yang memilih karir sebagai *Chartered Accountant* lebih mementingkan pertimbangan pasar kerja.

Aprilyan (2011) melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi UNDIP dan UNIKA dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh secara signifikan menjadi akuntan publik, namun secara parsial faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Andersen (2012) melakukan penelitian di Semarang mengenai faktor yang mempengaruhi mahasiswa terhadap pemilihan karir sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan swasta maupun akuntan pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan persepsi dinilai dari faktor gaji/penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan tidak ada perbedaan persepsi mengenai faktor lingkungan kerja.

Putra (2014) melakukan penelitian di kota Malang khususnya universitas UB, Universitas Merdeka, Universitas Ma Chung, dan STIE Malangkecewara

menyimpulkan variabel yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan adalah pelatihan profesional dan lingkungan kerja.

Stolle (1976) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan akuntan perusahaan, diantaranya adalah faktor penghargaan finansial atau gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain seperti keamanan kerja dan lebih banyak menawarkan pekerjaan. Secara umum hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mahasiswa menganggap profesi akuntan publik lebih baik daripada profesi akuntan perusahaan.

Law (2010) melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi di 3 universitas di Hongkong. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor intrinsik mempengaruhi secara signifikan mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik atau *general accountant* dibandingkan karir non akuntan.

Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) menyimpulkan adanya pandangan yang berbeda mengenai penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, bahwa mahasiswa akuntansi menganggap karir yang mereka pilih memberikan keamanan kerja yang cukup dan informasi lowongan kerja dalam karir yang mereka pilih cukup tersedia. Sedangkan untuk faktor nilai-nilai sosial dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi secara keseluruhan yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Berdasarkan *gender*, perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi terdapat pada faktor pelatihan profesional dan lingkungan kerja, sedangkan untuk faktor penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi secara keseluruhan yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

Merdekawati & Sulistyawati (2011) melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja,

pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah.

Penelitian yang dilakukan Astuti (2014) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Penelitian ini menunjukkan hasil nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan pekerjaan, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik.

Menurut Astami (2001) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang berkaitan dengan faktor gaji dalam memilih bidang profesinya, baik gaji awal maupun jangka panjang. Menurut Kunartinah (2003) lebih setuju mendapatkan gaji awal yang tinggi pada karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Menurut Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap karir tersebut mendapat gaji awal yang tinggi dibandingkan dengan akuntan publik. Karir sebagai akuntan publik lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan pada akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan dianggap tidak terlalu diperlukan pelatihan profesional.

Karir sebagai akuntan pemerintah rutinitasnya sedikit lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Karir sebagai akuntan publik dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangan, tidak dapat dengan cepat terselesaikan (Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan, 2003).

Dalam Astami (2001), mahasiswa berpandangan sangat setuju untuk memilih pekerjaan yang aman dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Menurut Rahayu, Sudaryono, dan Setiawan (2003), keamanan kerja merupakan faktor di mana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus PHK. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir yang sementara, tetapi harus dapat terus berlanjut sampai pensiun. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah menganggap keamanan kerja dan

pekerjaannya lebih aman. Karir sebagai akuntan publik sedikit lebih aman daripada keamanan kerja sebagai akuntan perusahaan yang mudah di PHK.

2.11. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁= Variabel tantangan intelektual, kemampuan, dan wawasan akan tergabung pada satu faktor tersendiri.
- H₂= Variabel gaji awal, kenaikan gaji, dan tunjangan akan tergabung pada satu faktor tersendiri.
- H₃= Variabel kesempatan berkembang, penghargaan prestasi, dan kesempatan promosi akan tergabung pada satu faktor tersendiri.
- H₄= Variabel interaksi klien, kegiatan sosialisasi, dan interaksi ahli akan tergabung pada satu faktor tersendiri.
- H₅= Variabel info lowongan, minim PHK, dan permintaan jasa akan tergabung pada satu faktor tersendiri.
- H₆= Variabel sikap profesional, independen, dan jujur akan tergabung pada satu faktor tersendiri.
- H₇= Variabel lembur, suasana kerja, dan lingkungan kerja akan tergabung pada satu faktor tersendiri.