

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Terdapat berbagai macam teori motivasi, salah satu teori motivasi yang umum dan banyak digunakan adalah Teori Hierarki Kebutuhan.

Teori Hierarki Kebutuhan adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 dengan menggunakan piramida sebagai peraga untuk memvisualisasikan gagasannya mengenai Teori Hierarki Kebutuhan. Manusia memiliki motivasi untuk memenuhi segala kebutuhan dalam hidupnya mulai dari kebutuhan yang paling dasar yaitu fisiologis sampai kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri. Maslow (1943) mengemukakan hipotesis dalam setiap diri manusia menjadi lima hierarki kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan Fisik (*Physiological*)

Kebutuhan fisik atau disebut juga kebutuhan dasar adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan sebagainya.

b. Keselamatan dan Keamanan (*safety and security*)

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup jaminan keamanan, perlindungan, keteraturan, stabilitas, perlindungan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas, dan sebagainya.

c. *Kebutuhan Sosial (Social)*

Jika kebutuhan fisik dan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan terpenuhi maka muncullah kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial mencakup kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, kasih sayang, interaksi dengan masyarakat, persahabatan, dan cinta.

d. *Penghargaan (Self-esteem)*

Setelah kebutuhan sosial dirasa tercukupi, maka muncullah kebutuhan keempat yaitu kebutuhan akan penghargaan. Maslow (1943) membagi kebutuhan akan penghargaan menjadi dua, yaitu:

1) *Kebutuhan lebih rendah*

Kebutuhan lebih rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, kemuliaan, pengakuan, ketenaran, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi.

2) *Kebutuhan lebih tinggi*

Kebutuhan lebih tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, prestasi, kompetensi, penguasaan, kebebasan, dan kemandirian.

e. *Aktualisasi Diri (Self-actualization)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, namun lebih melibatkan kepada keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Kebutuhan ini merupakan

dorongan untuk menjadi apa yang dicita-citakan, dengan cara memaksimalkan potensi, keahlian, dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Secara lebih sederhana, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menunjukkan perwujudan diri manusia sebagai pemenuh akan kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan pengembangan individu. Maslow membagi lima kebutuhan diatas ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisik dan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan digolongkan sebagai kebutuhan primer atau kebutuhan tingkat bawah. Kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri digolongkan sebagai kebutuhan sekunder atau kebutuhan tingkat atas. Memenuhi kebutuhan dasarnya manusia harus bekerja atau berkarir sehingga akan memperoleh penghargaan finansial yang dapat digunakan untuk mencukupi kehidupannya sekaligus mencukupi kebutuhan akan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya.

2. Teori Pengharapan (*expectancy theory*)

Konsep dari pemilihan profesi berhubungan dengan teori motivasi, yakni Teori Pengharapan (*Expentancy Theory*). Motivasi adalah kata yang berasal dari bahasa latin *movere* yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah usaha yang mampu menyebabkan seorang individu atau kelompok orang untuk tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau memperoleh kepuasan dari perbuatannya.

Teori Pengharapan merupakan teori yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori Pengharapan adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk melakukan tindakan dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa apa yang dilakukan tersebut akan diikuti dengan suatu hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil tersebut terhadap individu. Berdasarkan teori ini dapat dijelaskan bahwa seseorang akan mendapatkan dorongan atau motivasi untuk memberikan usaha yang terbaik ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian yang baik atas kinerja mereka, yang pada akhirnya mereka akan memperoleh penghargaan-penghargaan atas apa yang mereka lakukan dengan baik. Penilaian kinerja yang baik tersebut pada akhirnya akan mendorong imbalan organisasi seperti kenaikan finansial (gaji), bonus, sampai promosi atau kenaikan jabatan.

Menurut Robbins (2011), Teori Pengharapan memiliki fokus pada tiga hubungan, yaitu:

a. Hubungan usaha-kinerja

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

b. Hubungan kinerja-penghargaan

Tingkat sampai dimana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

c. Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi

Tingkat sampai dimana penghargaan-penghargaan organisasi memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Menurut Yudhantoko (2013), seorang mahasiswa akan tertarik pada suatu karir untuk diperoleh di masa depan disebabkan karir tersebut dianggap memiliki suatu *value* yang memberikan kepuasan pribadi.

Kunci dari Teori Pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitannya antara upaya dan kinerja, dan juga antara kinerja dan imbalan. Pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan mereka dan apakah karir tersebut memiliki daya tarik bagi mereka. Dengan kata lain, mahasiswa memiliki pengharapan terhadap karir yang dipilihnya dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau

dari faktor internal (penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja), dan faktor eksternal (pengakuan profesional, pengetahuan tentang *ASEAN Economic Community*, dan bahasa). Pada dasarnya, timbulnya motivasi seseorang disebabkan oleh harapan yang ada dalam diri seseorang untuk memperoleh apa yang mereka inginkan.

3. *Professional Accountant*

Akuntan adalah sebutan dan gelar yang diberikan kepada seorang sarjana yang telah selesai menempuh pendidikannya di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi dan telah lulus Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Ketentuan mengenai praktik akuntan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang No. 34 Tahun 1945 tentang Pemakaian Gelar Akuntan yang memberikan syarat bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai mereka yang telah menyelesaikan jenjang pendidikannya di perguruan tinggi.

Bab 1 pasal 1 No. 1 PMK No. 25/PMK.01/2014 menyebutkan bahwa akuntan adalah seseorang yang telah terdaftar pada Register Akuntan Negara yang diselenggarakan oleh Menteri. Register Negara Akuntan adalah suatu daftar yang memuat nama dan nomor orang yang berhak menyanggah gelar akuntan sesuai dengan peraturan menteri.

4. Penghargaan Finansial (Gaji)

Penghargaan finansial atau gaji adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh institusi kepada pegawai atau karyawannya yang berwujud finansial. Penghargaan finansial merupakan hal yang dipertimbangkan

dalam pemilihan karir karena tujuan utama seseorang bekerja adalah guna memperoleh penghargaan finansial. Penghargaan finansial yang diperoleh merupakan timbal balik dari pekerjaan yang telah diyakini sebagian besar instansi/perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan finansial dinilai sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya.

5. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai karir, tidak hanya itu pelatihan profesional juga merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi.

Stolle (1976) mengungkapkan elemen-elemen dalam pelatihan profesional yaitu pelatihan sebelum kerja, pelatihan di dalam lembaga, dan pelatihan di luar lembaga.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap kegiatan operasional perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja dan memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

7. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan hal yang dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih karir. Hal ini berarti bahwa dalam memilih

profesi tidak hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan profesional dan pengembangan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional yaitu, kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, dan kesempatan untuk naik pangkat.

8. *ASEAN Economic Community* (Masyarakat Ekonomi ASEAN)

ASEAN Economic Community atau di Indonesia lebih dikenal dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan kesepakatan antara negara-negara di ASEAN dalam rangka mewujudkan visi ASEAN 2020 dan menjadikan ASEAN sebagai kawasan perdagangan bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja, dan aliran modal yang lebih bebas. Masyarakat Ekonomi ASEAN bertujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi kawasan ASEAN serta menjadikan ASEAN sebagai basis produksi dunia dan menciptakan pasar regional bagi penduduk ASEAN.

Penerapan MEA dapat memberi peluang namun dapat juga menjadi tantangan. Dikatakan peluang sebab seorang tenaga kerja yang tinggal di salah satu negara ASEAN akan memiliki kesempatan untuk bekerja di negara ASEAN lainnya. Di lain sisi, MEA dapat juga menjadi tantangan ataupun ancaman sebab orang dari negara negara ASEAN lain dapat datang dan bekerja di Indonesia. Artinya peluang kerja di Indonesia akan diperebutkan oleh lebih banyak tenaga kerja.

9. Bahasa

Bahasa merupakan alat untuk berinteraksi dan berkomunikasi, dalam arti alat untuk menyampaikan pikiran gagasan, konsep atau perasaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Bahasa merupakan sistem lambang bunyi yang arbitrer, dipergunakan oleh para anggota suatu masyarakat untuk bekerjasama, berinteraksi, dan mengidentifikasi diri.

Menurut Keraf dalam Smarapradipha (2005), bahasa memiliki dua pengertian. Pertama, bahasa sebagai alat komunikasi antara anggota masyarakat berupa simbol bunyi yang dihasilkan oleh alat ucap manusia. Kedua, bahasa adalah sistem komunikasi yang mempergunakan simbol-simbol vokal yang bersifat arbitrer.

Bahasa merupakan salah satu hal yang mesti dikuasai di era *ASEAN Economic Community*, terutama bahasa lokal dan Bahasa Inggris. Bahasa Inggris merupakan bahasa yang banyak dipakai oleh komunitas internasional dalam berinteraksi. Sementara bahasa-bahasa lainnya dapat menjadi keterampilan tambahan. Semakin banyak bahasa asing yang dikuasai, semakin menjadi nilai tambah bagi individu dalam berkompetisi di era *ASEAN Economic Community*.

10. Kepercayaan Diri (*Self Efficacy*)

Menurut Goleman dalam Aziza (2009), kepercayaan diri merupakan kesadaran yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri. Orang dengan kepercayaan diri yang baik akan berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaannya, berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran serta tegas dan mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

Orang yang percaya diri merasa yakin atas kemampuan mereka sendiri serta memiliki pengharapan yang realistis, bahkan ketika harapan mereka tidak terwujud mereka tetap berpikir positif dan dapat mengendalikan keadaan (Herawati dkk, 2014).

Dengan demikian, kepercayaan diri dapat memengaruhi kepercayaan untuk mendapatkan penghargaan finansial yang tinggi, merasa mampu untuk melanjutkan pelatihan profesional sehingga menimbulkan rasa percaya diri yang menimbulkan pengakuan profesional serta nilai-nilai sosial yang tinggi percaya untuk mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan mudah untuk memperoleh pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karir akuntansi sebelumnya telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Mariny (2003) meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja. Semua faktor yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh dalam pemilihan karir.

Eny (2008) meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir di bidang akuntansi dan non-akuntansi. Dalam penelitian ini menggunakan mahasiswa pada semua tingkatan di universitas-universitas yang berada di

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu, faktor intrinsik, penghasilan atau gaji, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda antara mahasiswa yang memiliki minat berkarir di bidang akuntansi dan mahasiswa yang memiliki minat berkarir di bidang non-akuntansi pada variabel faktor intrinsik, gaji atau penghasilan, dan pasar kerja. Sedangkan hasil pada variabel personalitas menunjukkan hasil yang tidak berbeda.

Jumamik (2007) melakukan penelitian mengenai persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan karir akuntan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa perguruan tinggi swasta angkatan 2003-2007 di Semarang sebanyak 125 mahasiswa. Variabel yang diteliti yaitu, gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir.

Widyasari (2010) juga melakukan penelitian guna menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa jurusan akuntansi di Universitas Diponegoro dan UNIKA Soegijapranata. Variabel yang digunakan yaitu, gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja,

pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi.

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri menurut Bandura (1993) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan atau melaksanakan tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu prestasi. Hal ini berhubungan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) tepatnya pada bagian kebutuhan dasar dan kebutuhan penghargaan. Penghargaan finansial (gaji) merupakan bentuk penghargaan yang berbentuk moneter yang diberikan perusahaan ke karyawannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan. Individu membutuhkan gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik atau kebutuhan dasarnya. Besaran nilai gaji yang disepakati antara karyawan dan perusahaan akan menunjukkan tingkat keyakinan perusahaan kepada calon pekerjanya dan apabila diberikan gaji yang tinggi maka karyawan akan membuat dirinya pantas yang akan berdampak pada kepercayaan diri karyawan. Hal ini disebabkan karena besarnya gaji akan memberikan rasa kepercayaan diri dan keyakinan dalam diri seseorang untuk berkarir di bidang tersebut. Artinya, Semakin tinggi penghargaan finansial yang diterima, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri, dan sebaliknya semakin rendah penghargaan finansial yang diterima, maka akan menyebabkan kepercayaan dirinya menjadi rendah pula. Atas dasar teori

dan kerangka berpikir tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri

2. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Kepercayaan Diri

Pelatihan adalah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu menciptakan tujuan organisasi. Tujuan diadakan pelatihan agar karyawan menguasai pengetahuan, keahlian serta perilaku untuk diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Kepercayaan diri merupakan suatu aspek kepribadian yang berupa keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki, kemandirian, dan kekuatan untuk mencapai tujuan hidupnya. Salah satu indikator seseorang memiliki kepercayaan diri yang tinggi yaitu apabila orang tersebut merasa yakin akan kemampuan dirinya. Ketika seseorang merasa yakin pada kemampuannya maka orang tersebut akan berani menggunakan dan menunjukkan kemampuannya. Orang yang percaya diri dapat berkembang lebih baik daripada orang yang tidak percaya diri.

Dari penelitian yang dilakukan Carlson (2002) menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri. Artinya, Semakin sering pelatihan profesional yang didapatkan oleh seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepercayaan dirinya, dan sebaliknya apabila minim pelatihan profesional yang didapatkan maka akan

berdampak pada kepercayaan diri yang rendah. Atas dasar hal tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepercayaan Diri

Orang yang memiliki percaya diri tinggi mampu berinteraksi dengan orang-orang di sekitarnya dengan baik, dan orang yang memiliki kepercayaan diri tinggi merasa yakin akan kemampuannya. Hubungan sosial yang baik akan membuat seseorang lebih diakui di lingkungannya daripada orang yang tidak memiliki rasa percaya diri sebab orang yang percaya diri dapat berinteraksi dengan baik dan mudah di lingkungannya.

Hal ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) pada bagian kebutuhan akan keselamatan dan keamanan dalam dunia kerja seperti terciptanya lingkungan kerja yang aman, bebas dari ancaman dan keamanan dalam bekerja. Kebutuhan sosial seperti rasa diterima oleh lingkungan, rasa memiliki, dan kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari penelitian yang dilakukan Trinoto (2003) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri seseorang. Artinya, semakin baik lingkungan tempat seseorang tersebut bekerja, maka akan semakin menumbuhkan pula rasa kepercayaan diri orang tersebut, dan sebaliknya apabila lingkungan tempat bekerjanya kurang baik maka akan

berdampak pada kepercayaan diri yang kurang baik. Atas dasar tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri

4. Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Kepercayaan Diri

Kata profesional memiliki makna yang menunjuk kepada seseorang yang menyandang suatu profesi dan juga sebagai sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan kemampuan kerja sesuai dengan profesinya. Seseorang yang memperoleh sebutan profesional ini berarti orang tersebut telah memiliki pengakuan, baik secara formal maupun secara informal. Pengakuan formal adalah pengakuan yang diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang memiliki kewenangan untuk hal tersebut. Pengakuan secara informal adalah pengakuan yang diberikan oleh masyarakat dan para pengguna jasa profesi tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan Rahman (2013) menunjukkan bahwa pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap kepercayaan diri seseorang. Hal ini berarti apabila seseorang mendapat pengakuan profesional maka kepercayaan diri orang tersebut akan naik, dan sebaliknya apabila orang tersebut tidak mendapat pengakuan maka akan berpengaruh ke kepercayaan dirinya yang akan menjadi rendah pula. Atas dasar tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri

5. Pengaruh Pengetahuan *ASEAN Economic Community* Terhadap Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan diri terhadap diri sendiri sehingga mampu mengendalikan segala situasi dan kondisi dengan tenang. Menurut Anthony (1992) pendidikan dapat memengaruhi kepercayaan diri seseorang. Orang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang *ASEAN Economic Community* dan kepercayaan diri tinggi akan menganggap fenomena seperti *Asean Economic Community* sebagai tantangan yang harus dilalui dibandingkan sebagai ancaman yang harus dihindari. Hal ini menunjukkan apabila seseorang memiliki pengetahuan yang cukup maka orang tersebut akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, dan sebaliknya apabila ia merasa kemampuannya kurang maka akan rendah pula kepercayaan diri orang tersebut. Atas dasar tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₅: Pengetahuan *ASEAN Economic Community* berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri

6. Pengaruh Bahasa Terhadap Kepercayaan Diri

Saat ini kita hidup di era *ASEAN Economic Community* dimana interaksi dan komunikasi tidak hanya terjadi dengan orang dalam negeri saja namun juga dengan orang yang berasal dari luar negeri. Menjadi seseorang yang memiliki kemampuan bahasa yang baik tentu saja akan mampu membuat seseorang menjadi lebih cerdas dan bahkan bisa meningkatkan

keterampilan dalam menjalin hubungan, mencari relasi, hingga menambah wawasan serta pengalaman dengan orang lain.

Mengambil keputusan untuk memiliki kemampuan lebih dalam bahasa asing dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang dan merupakan aset besar yang dapat digunakan sebagai nilai jual di tengah ketatnya persaingan untuk meningkatkan karir seseorang. Artinya, semakin banyak bahasa yang dikuasai maka akan berdampak pada kepercayaan diri orang tersebut yang akan semakin tinggi pula, dan sebaliknya apabila sedikit bahasa yang dikuasai orang tersebut maka akan berdampak pada kepercayaan diri orang tersebut yang rendah pula. Atas dasar tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Bahasa berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri.

7. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai *Professional Accountant*

Penghargaan finansial yang diperoleh dari pekerjaan merupakan salah satu daya tarik penting untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Wijayanti (2001) menjelaskan penghargaan finansial atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai timbal balik atas kontribusi yang diberikan yang diyakini sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Besarnya nilai gaji yang akan diterima merupakan hal yang sangat penting dalam pertimbangan seseorang dalam memilih profesi yang akan digelutinya.

Seperti Teori Pengharapan yang diungkapkan Robbins (2011) bahwa terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu dan salah satunya yaitu hubungan penghargaan-tujuan pribadi, hubungan ini menerangkan sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik penghargaan tersebut terhadap individu tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir, menunjukkan bahwa kemauan untuk berkarir sebagai *professional accountant* akan semakin besar apabila penghargaan yang diterima juga besar dan sebaliknya apabila penghargaan finansial yang diterima kecil, maka kemauan untuk berkarir sebagai *professional accountant* juga akan rendah. Maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*

8. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai *Professional Accountant*

Pelatihan profesional merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum seseorang memulai karirnya, dan pelatihan profesional juga merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian profesi tersebut. Menurut Yendrawati (2007) pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berkaitan

dengan peningkatan keahlian dan kemampuan seseorang dalam profesi tersebut. Pelatihan profesional merupakan hal yang dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam proses pemilihan karir, hal ini menunjukkan bahwa dalam memilih karir mahasiswa tidak hanya bertujuan untuk mencari penghargaan finansial namun juga keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan dirinya.

Dari penelitian yang dilakukan Andersen (2012) menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap keinginan berkarir sebagai *professional accountant*. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan berkarir sebagai profesional akan semakin besar apabila sebelum memulai profesi tersebut diberikan pelatihan karena pelatihan tersebut akan memengaruhi kinerja. Atas dasar penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₈: Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*

9. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai *Professional Accountant*

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam hal pemilihan karir sebab kondisi atau suasana yang terdapat pada suatu pekerjaan dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk berkarir sebagai *professional accountant* akan semakin besar apabila lingkungan pekerjaan itu baik, dan sebaliknya apabila lingkungan pekerjaan dinilai kurang baik maka keinginan untuk berkarir tersebut juga akan rendah. Atas dasar penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₉: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*

10. Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai *Professional Accountant*

Pengakuan profesional merupakan hal yang dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih karir yang akan digelutinya. Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas kinerja atau apa yang telah diberikan seseorang yang dianggap memuaskan. Menurut Ramdani (2013) pengakuan profesional merupakan suatu hal yang berhubungan dengan pengakuan akan suatu prestasi atau kemampuan, sebab dengan diakuinya hal tersebut maka akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Penelitian mengenai hubungan antara pengakuan profesional dan pemilihan karir sebagai *professional accountant* sebelumnya telah banyak diteliti dan beberapa dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa

pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*. Artinya, keinginan seseorang untuk berkarir menjadi seorang *professional accountant* akan semakin tinggi apabila ia mendapat pengakuan atas profesinya tersebut, dan sebaliknya keinginan tersebut akan menjadi rendah apabila ia tidak mendapat pengakuan tersebut. Penelitian tersebut dilakukan oleh Aprilian (2011) dan Andersen (2012). Atas dasar penelitian-penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁₀: Pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*.

11. Pengaruh Pengetahuan *ASEAN Economic Community* Terhadap Pemilihan Karir Sebagai *Professional Accountant*

ASEAN Economic Community merupakan kesepakatan antar negara-negara yang berada di Asia Tenggara dalam rangka mewujudkan visi ASEAN 2020 sekaligus menjadikan kawasan ASEAN sebagai kawasan perdagangan bebas alur barang, jasa, dan investasi. Dengan diberlakukannya hal tersebut maka akan menjadikan persaingan antar tenaga kerja akan semakin ketat.

Penerapan *ASEAN Economic Community* dapat menjadi peluang sekaligus tantangan bagi seseorang. Berdasar survei yang dilakukan oleh Personal Growth mengenai peran *ASEAN Economic Community* terhadap karir seseorang, sebanyak 5% responden menganggap MEA sebagai

hambatan, 20% sebagai tantangan, 43% sebagai peluang dan tantangan, dan hanya 32% responden menganggap MEA sebagai peluang.

Dengan diberlakukannya *ASEAN Economic Community* mahasiswa dituntut untuk mengembangkan dirinya sebab persaingan antar tenaga kerja pada era MEA akan semakin ketat, termasuk persaingan sebagai seorang akuntan. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memiliki pengetahuan mengenai MEA dan apa yang harus dipersiapkan untuk berkarir di profesi tersebut pada era MEA.

Hal ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow tepatnya pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Menurut Maslow (1943) pengetahuan merupakan prasyarat untuk mengaktualisasikan diri karena pengetahuan sangat penting untuk motivasi mengembangkan potensi dan perencanaan hidup. Artinya, semakin tinggi pengetahuan dan pemahaman seseorang maka akan semakin tinggi minat dan kesempatan orang tersebut untuk berkarir sebagai *professional accountant* di era MEA. Atas dasar teori dan kerangka berpikir tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁₁: Pengetahuan mengenai *ASEAN Economic Community* berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*

12. Pengaruh Bahasa Terhadap Pemilihan Karir Sebagai *Professional Accountant*

Bahasa merupakan alat untuk berinteraksi dan berkomunikasi, dalam arti lain bahasa merupakan alat untuk menyampaikan ide, gagasan, konsep, atau perasaan. Bahasa merupakan sesuatu yang penting terlebih pada era *ASEAN Economic Community* sebab pada era tersebut individu tidak hanya berkomunikasi dengan individu dari dalam negeri melainkan juga dengan individu dari negara lain, oleh sebab itu penguasaan akan bahasa menjadi hal yang penting. Minimal seseorang dituntut untuk mampu menguasai Bahasa Inggris sebab Bahasa Inggris merupakan bahasa internasional yang digunakan di banyak negara di berbagai bidang, termasuk jasa seperti akuntansi.

Hal ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow pada bagian kebutuhan sosial. Manusia merupakan makhluk sosial dan sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan manusia lain untuk bersosialisasi. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan bahasa untuk berinteraksi. Semakin tinggi penguasaan bahasa seseorang, maka semakin tinggi pula kesempatan seseorang tersebut untuk berkarir sebagai *professional accountant* di era *ASEAN Economic Community*. atas dasar teori dan kerangka berpikir tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁₂: Bahasa berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*.

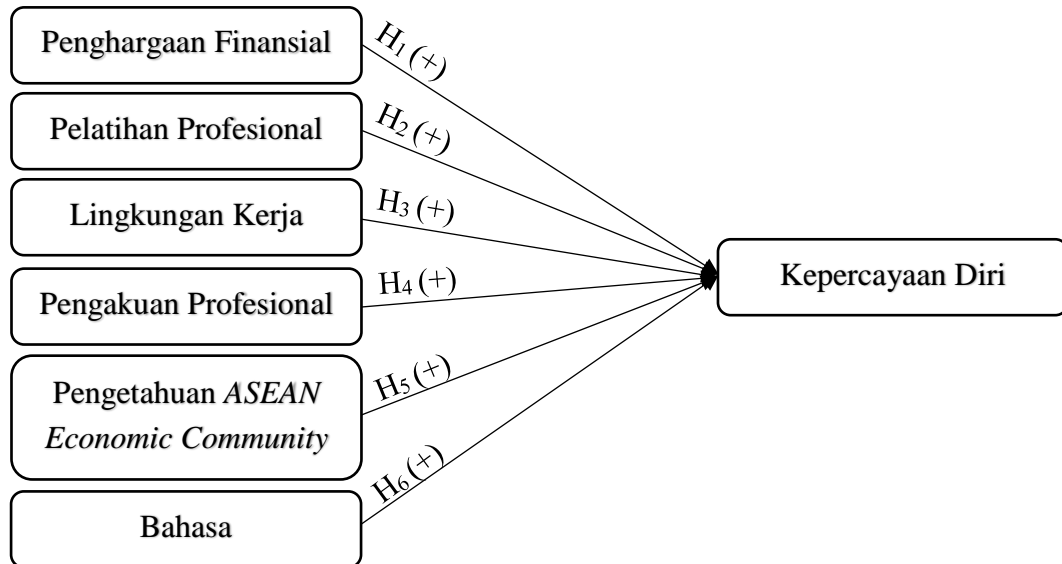
13. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Pemilihan Karir Sebagai *Professional Accountant*

Orang yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan menganggap profesi sebagai tantangan yang harus dilalui dibandingkan sebagai ancaman yang harus dihindari. Seseorang dengan kepercayaan diri tinggi dapat lebih yakin untuk menentukan pilihan karirnya meskipun banyak terjadi perubahan di lingkungan sekitarnya. Mereka yang memiliki kepercayaan diri tinggi juga akan menetapkan tujuan yang menantang bagi diri mereka sendiri, dan menjaga komitmen kuat untuk mencapainya. Ketika mereka mengalami kemunduran atau kegagalan dalam suatu hal, maka mereka akan dapat memperbaiki kepercayaan diri mereka dengan cepat.

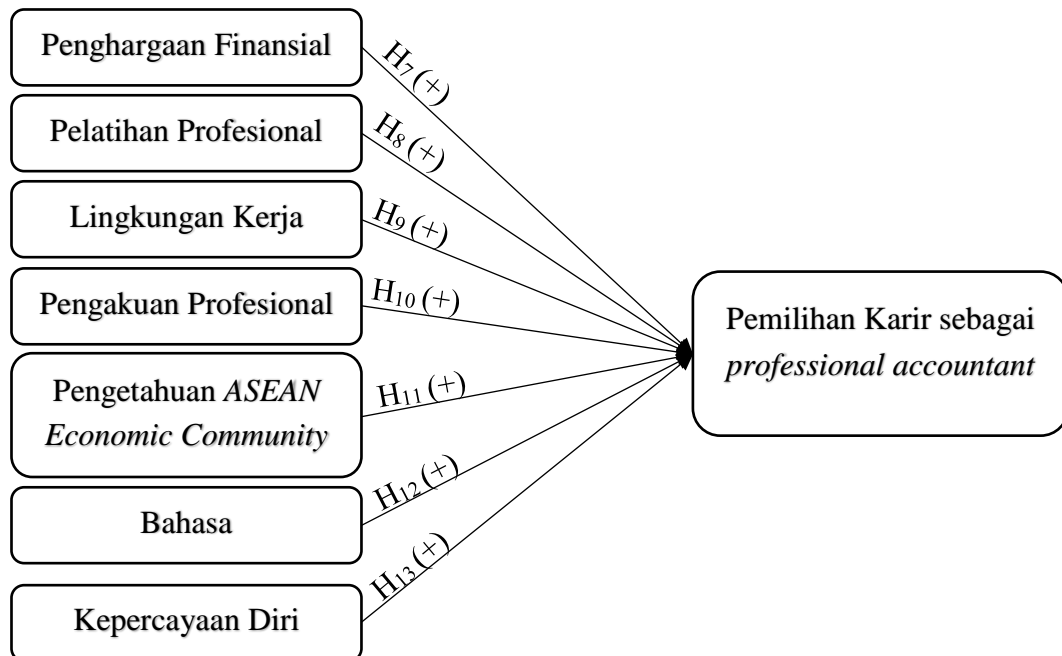
Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) juga menjelaskan dalam kebutuhan aktualisasi diri sebab kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi dan kebutuhan ini lebih melibatkan kepada keinginan seseorang yang terus-menerus untuk memperoleh apa yang diinginkan dalam hal ini sebagai seorang *professional accountant*. Kebutuhan ini juga merupakan dorongan untuk menjadi apa yang diharapkan dengan cara memaksimalkan potensi, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki. Atas dasar teori dan kerangka berpikir tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁₃: Kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai *professional accountant*

D. Model Penelitian



Gambar 2.2
Model Penelitian I



Gambar 2.3
Model Penelitian II