

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik

a. Minat

Hurlock (1993) menjelaskan bahwa minat adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukan ketika bebas memilih. Ketika seseorang menilai. Ketika seseorang menilai bahwa sesuatu akan bermanfaat, maka akan menjadi berminat, kemudian hal tersebut akan mendatangkan kepuasan. Ketika kepuasan menurun maka minatnya juga akan menurun. Sehingga minat tidak bersifat permanen, tetapi minat bersifat sementara atau dapat berubah-ubah.

Crow & crow (1984) menjabarkan bahwa minat dapat menunjukkan kemampuan untuk memperhatikan seseorang, sesuatu barang atau kegiatan atau sesuatu yang dapat memberi pengaruh terhadap pengalaman yang telah distimuli oleh kegiatan itu sendiri. Minat dapat menjadi sebab sesuatu kegiatan dan hasil dari turut sertanya dalam kegiatan tersebut. Minat mempunyai hubungan yang erat dengan dorongan-dorongan, motif-motif, dan respon – respon emosional.

Sedangkan Sutjipto (2001) menjelaskan bahwa minat adalah kesediaan seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Artinya, minat harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Karenanya minat merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap kegiatan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Menurut Sandjaja (2005) mengemukakan bahwa suatu aktivitas akan dilakukan atau tidak sangat tergantung sekali oleh minat seseorang terhadap aktivitas tersebut, disini nampak bahwa minat merupakan motivator yang kuat untuk melakukan suatu aktivitas. Meichati (2010) juga mengartikan minat adalah perhatian yang kuat, intensif dan menguasai individu secara mendalam untuk tekun melakukan suatu aktivitas.

Dan menurut Widyastuti (dalam Ellya Benny dan Yuskar, 2005) menyatakan minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Selanjutnya Kamus Umum Bahasa Indonesia mendefinisikan minat sebagai keinginan untuk memperhatikan atau melakukan sesuatu.

Menurut Iqbal (2011), minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku, dan

minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu. Dan minat juga menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dengan demikian, dari beberapa definisi minat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa minat merupakan sebuah motivasi sebagai kekuatan pembelajaran yang menjadi daya penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dimana aktivitas tersebut merupakan proses pengalaman belajar yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan mendatangkan perasaan senang, suka, dan gembira.

Suryabrata (1981) membedakan minat menjadi dua, yaitu:

- Minat Intrinsik, yaitu kecenderungan seseorang yang berhubungan dengan aktivitas itu sendiri.
- Minat ekstrinsik, yaitu kecenderungan seseorang untuk memilih aktivitas berdasarkan pengaruh orang lain atau tujuan harapan orang lain.

Menurut Cosynook (2013), Individu dapat dikatakan menaruh minat terhadap suatu objek ditandai dengan:

- Kecenderungan untuk memikirkan objek yang diminati.
- Keinginan untuk memperhatikan objek yang diminati.
- Rasa senang terhadap objek yang diminati.

- Keinginan untuk mengetahui atau mengikuti objek yang diminati.

Menurut Himatuzulfa (2009), pengaruh minat terhadap perkembangan seseorang sebagai berikut:

- Minat mempengaruhi bentuk dan intensitas cita-cita.
- Minat dapat berfungsi sebagai tenaga pendorong yang kuat.
- Minat yang mempengaruhi terhadap prestasi belajar.
- Minat dapat menimbulkan kepuasan dalam suatu pekerjaan.

Crow dan Crow (1972) menyatakan bahwa minat dapat merupakan sebab atau akibat dari suatu pengalaman. Oleh karena itu minat berhubungan dengan dorongan, motif-motif dan respon-respon manusia. Selanjutnya Crow dan Crow menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi minat, yaitu:

- Faktor dorongan atau keinginan dari dalam (*inner urges*), yaitu dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang terhadap sesuatu akan menimbulkan minat tertentu. Termasuk di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor biologis yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan fisik yang mendasar.
- Faktor motif sosial (*social motive*), yaitu motif yang dikarenakan adanya hasrat yang berhubungan dengan faktor dari diri seseorang sehingga menimbulkan minat tertentu. Faktor ini menimbulkan

seseorang menaruh minat terhadap suatu aktifitas agar dapat diterima dan diakui oleh lingkungan termasuk di dalamnya faktor status sosial, harga diri, prestise dan sebagainya.

- Faktor emosional (*emotional motive*), yaitu motif yang berkaitan dengan perasaan dan emosi yang berupa dorongan-dorongan, motif-motif, respon-respon emosional dan pengalaman-pengalaman yang diperoleh individu.

b. Karier

Karier adalah sebuah kata dari bahasa Belanda, *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Definisi karier dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang.

Menurut Irianto (2001), Pengertian karier meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan-kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karier dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan

mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan).

Menurut Simamora (2001) Berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antarlain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Karier merupakan suatu keahlian atau profesional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi (Ikbal, 2011). Pilihan karier merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Menurut buku Handoko (2001), karier adalah perkembangan pada karyawan secara individu dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (1991), karier merupakan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karier adalah seluruh perkembangan pekerjaan (jabatan) yang dicapai oleh seseorang atas kerja keras dan kemampuan tertentu selama

masa kerja seseorang tersebut dalam sebuah pekerjaan, organisasi atau perusahaan.

Menurut Yusuf (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pemilihan kariernya antara lain pribadi diri sendiri, ekonomi, sosial, budaya, dan pekerjaan itu sendiri. Seseorang akan mengkaji kecocokan antara pengetahuan dan wawasan, kecerdasan, kecakapan, bakat, minat, sikap, nilai-nilai, sifat-sifat pribadi terhadap sebuah pekerjaan.

Handoko (2001) menyatakan bahwa untuk mencapai karier yang diinginkan, diperlukan proses yang disebut perencanaan karier. Perencanaan karier sangat diperlukan seseorang yang ingin mencapai kesuksesan oleh karena itu, karier harus dibentuk melalui suatu perencanaan yang cermat. Handoko menambahkan karier memiliki tiga pengertian yang berbeda yaitu sebagai penunjuk promosi jabatan, sebagai penunjuk pekerjaan, sebagai sejarah kedudukan. Proses perencanaan karier ini memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi sasaran-sasaran karier yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi yang mungkin dicapai apabila mampu bekerja secara produktif.

Veithzal Rivai (2011), menyatakan hal-hal yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karier:

- Pengaruh lingkungan eksternal: (a) Peraturan perundang-undangan (b) Serikat pekerja (c) Kondisi ekonomi (d) Tingkat kompetisi (e) Komposisi angkatan kerja (f) Lokasi organisasi.

- Pengaruh lingkungan internal: (a) Strategi perusahaan (b) Tujuan perusahaan (c) Budaya perusahaan (d) Sifat pekerjaan (e) Gaya kepemimpinan dan pengalaman.

Veithzal Rivai (2011) menyatakan tujuan dan manfaat perencanaan karier pada dasarnya adalah:

- Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
- Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
- Membantu mengidentifikasi dan menyiapkan penempatan karyawan ke luar negeri.
- Membantu karyawan yang memiliki beraneka ragam latar belakang mempelajari harapan - harapan perusahaan.
- Mengurangi *turnover* karyawan.
- Menyaring potensi karyawan.
- Mendorong karyawan untuk terus berkembang.
- Menyadarkan karyawan akan pentingnya kualifikasi, mencegah manajer mementingkan dirinya sendiri, serta menyadarkan bahwa departemen SDM bukanlah departemen yang menentukan segalanya.
- Memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan.
- Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif.

Merencanakan untuk menempuh suatu karier tertentu sejak dini merupakan langkah awal untuk mencapai kesuksesan. Maka perlu untuk memberikan kepada mahasiswa akuntansi pengetahuan yang cukup tentang berbagai karier dibidang akuntan publik untuk merangsang minat dan motivasi mereka terhadap karier mereka sebagai akuntan khususnya akuntan publik.

Jenjang karier akuntan publik di Indonesia sangat jelas. Berikut ini merupakan gambaran jenjang karier akuntan publik menurut Mulyadi dan Puradiredja (2005):

- Auditor Junior, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
- Auditor senior, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggungjawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan *mereview* pekerjaan auditor junior.
- Manajer, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit; *mereview* kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.
- Partner, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

c. Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik

Minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik menunjukkan ketertarikan dan keinginan mahasiswa untuk memutuskan menjalani kariernya menjadi akuntan publik. Profesi akuntan publik dipandang dapat memberikan kesempatan dan peluang untuk mendapatkan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tak ternilai. Pengetahuan mahasiswa mengenai seluk beluk profesi akuntan publik disertai pandangan positif mengenai profesi tersebut dapat mengindikasikan minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Menurut Rasmini (2007), Akuntan publik yang merupakan salah satu profesi akuntansi dipandang sebagai profesi yang mempunyai prospek yang menjanjikan. Kebanyakan orang, termasuk mahasiswa jurusan akuntansi menganggap bahwa orang yang bekerja sebagai Akuntan Publik akan memperoleh gaji yang lebih besar daripada pengorbanannya. Gaji seorang akuntan publik dianggap lebih besar karena mereka bisa menetapkan gajinya sendiri, tidak seperti profesi non akuntan publik seperti akuntan pemerintah, akuntan intern, dan sebagainya dimana gajinya sudah ditentukan oleh perusahaan atau lembaga dimana mereka bekerja.

2. Gender

Gender adalah suatu konsep kultural yang merujuk pada karakteristik yang membedakan antara wanita dan pria baik secara biologis, perilaku, mentalitas, dan sosial budaya. Pengertian gender didefinisikan sebagai aturan atau normal perilaku yang berhubungan dengan jenis kelamin dalam suatu sistem masyarakat.

Menurut Ilmu Sosiologi dan Antropologi, Gender itu sendiri adalah perilaku atau pembagian peran antara laki-laki dan perempuan yang sudah dikonstruksikan atau dibentuk di masyarakat tertentu dan pada masa waktu tertentu pula.

Women's Studies Encyclopedia, menjelaskan gender sebagai suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Mufidah (2003), mendefinisikan gender sebagai perbedaan yang tampak pada laki - laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Sedangkan menurut Ikhwan (2015), Gender merupakan merupakan aspek hubungan sosial yang dikaitkan dengan diferensiasi seksual pada manusia dan sudah melekat pada laki–laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural.

Gender adalah pembagian peran kedudukan, dan tugas antara laki-laki dan perempuan ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki

yang dianggap pantas sesuai norma-norma, adat istiadat, kepercayaan, atau kebiasaan masyarakat.

3. Penghargaan Finansial

a. Pengertian Penghargaan Finansial

Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2012), menyatakan penghargaan finansial adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang dasar pemberiannya adalah berat ringannya tugas jabatan seorang pegawai. Penghargaan finansial merupakan *direct compensation* dan penentuan berat ringannya tugas jabatan di lingkup perusahaan memerlukan kajian mendalam melalui kegiatan penilaian jabatan.

Veithzal (2011) mendefinisikan penghargaan finansial sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan karena kedudukannya di perusahaan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hariandja dalam Kadarisman (2012) juga mengemukakan Penghargaan Finansial adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya yang memberikan sumbangsih di sebuah organisasi.

Pada intinya, penghargaan finansial adalah balas jasa berupa uang yang diberikan kepada seseorang karena pekerjaan serta kontribusinya dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Kadarisman (2012) Penghargaan finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang

untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri.

Penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini menjadi daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Mahasiswa akuntansi yang memilih karier menjadi akuntan publik termotivasi oleh keinginan memperoleh penghargaan finansial jangka panjang dan penghargaan finansial yang lebih tinggi dan kenaikan penghargaan finansial yang cepat. Berkarier di Kantor Akuntan Publik dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi atau besar dan bervariasi dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karier yang lain. Artinya penghargaan finansial merupakan salah satu variabel yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi (Zulpahmi dkk, 2010).

b. Komponen – komponen Penghargaan Finansial

- Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

Menurut Mega Kurnia (2011), Penghasilan atau gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah

diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan pada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja.

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, adalah (1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. (2) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. (3) Pengadaan efektif. Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. (4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. (5) Stabilitas karyawan. Dengan

program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil. (6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku. (7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. (8) Pengaruh pemerintah. Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

- Upah

Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh.

Menurut UU 13/2003 Pasal 1 angka (30), Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Syarat dalam pemberian upah adalah mampu memberikan kepuasan kepada pekerja artinya mampu memberikan upah yang sebanding dengan perusahaan yang sama, adil, dan menyadari fakta bahwa setiap orang memiliki perbedaan akan kebutuhan. Sedangkan tujuan dalam pemberian upah adalah untuk memacu ketertarikan para tenaga kerja yang berbakat untuk masuk keperusahaan. Meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan yang berbakat serta memberikan motivasi kepada karyawan.

- **Insentif**

Menurut Gorda (2004), Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar

untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Panggabean (2002), menyatakan fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Jenis-jenis insentif dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu: (1) Individual Incentive, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing karyawan. (2) Group Incentive, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masing-masing kelompok. (3) Plant Wide Incentive, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan berdasarkan kriteria pembayaran perusahaan.

- **Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)**

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan balas jasa yang bersifat tetap, baik berupa materi maupun non materi yang semuanya merupakan imbalan diluar gaji pokok.

Menurut Ikhwan (2015), *Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contoh dari *fringe benefit* adalah seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

c. Tujuan pemberian Penghargaan Finansial

Tujuan pemberian penghargaan finansial adalah sebagai berikut:

- Menjalin ikatan kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan.
- Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.
- Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
- Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.
- Mencegah *turnover* karyawan yang tinggi, sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin.
- Membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.

- Penghargaan finansial yang baik menghindarkan pengaruh karyawan dari serikat pekerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.
- Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Asas pemberian penghargaan finansial

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

- Asas Adil

Besarnya penghargaan finansial yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internasional konsistensi agar tercipta suasana kerja sama yang baik,

menimbulkan semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, menjaga loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

- Asas Layak dan Wajar

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

Pemberian penghasilan yang layak dan adil kepada karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat menimbulkan motivasi kerja yang baik bagi karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan antara lain sebagai berikut (Sulistiyani,2012):

- Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka penghargaan sedikit. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka penghargaan substansi semakin banyak.

- Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan

dan kesediaan organisai untuk membayar kurang maka tingkat penghargaan substansi kecil.

- Organisasi karyawan

Apabila organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya jika organisasi karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat penghargaan relatif kecil.

- Produktifitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka penghargaan akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka penghargaanannya kecil.

- Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya penghargaan minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya organisasi tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya penghargaan bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

e. Penghargaan Finansial dalam profesi Akuntan Publik

Penghargaan finansial dalam profesi akuntan publik diatur oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia dalam Surat Keputusan No. KEP.024/IAPI/VII/2008 tentang Kebijakan Penentuan *Fee* Audit. Surat keputusan ini diterbitkan sebagai panduan bagi akuntan publik dalam menetapkan besaran imbalan yang wajar atas jasa professional yang diberikannya.

Dalam menetapkan imbal jasa, Akuntan Publik harus mempertimbangkan:

- Kebutuhan klien
- Tugas dan tanggung jawab menurut hukum
- Independensi
- Tingkat keahlian dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan yang dilakukan, serta tingkat kompleksitas pekerjaan.
- Banyaknya waktu yang diperlukan dan secara efektif digunakan oleh Anggota dan stafnya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- Basis penetapan *fee* yang disepakati.

Imbal jasa dihubungkan dengan banyak waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, nilai jasa yang diberikan bagi klien atau bagi kantor akuntan publik yang bersangkutan.

Tarif imbal jasa (*charge-out rate*) harus menggambarkan remunerasi yang pantas bagi anggota dan stafnya, dengan memperhatikan kualifikasi dan pengalaman masing-masing.

Tarif harus ditetapkan dengan memperhitungkan:

- Gaji yang pantas untuk menarik dan mempertahankan staf yang kompeten dan berkeahlian.
- Imbalan lain di luar gaji.
- Beban *overhead*, termasuk yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan staf, serta riset dan pengembangan.
- Jumlah jam tersedia untuk suatu periode tertentu (*projected charge-out time*) untuk staf profesional dan staf pendukung.
- Marjin laba yang pantas

4. Pertimbangan Pasar Kerja

Pasar kerja merupakan sarana yang mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Pasar kerja merupakan sarana tempat pertemuan antara penjual dan pembeli tenaga kerja.

Yang dimaksud penjual tenaga kerja disini adalah para pencari kerja dan pembeli tenaga kerja adalah lembaga/perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Jadi di pasar kerja lah yang mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.

Di Indonesia sendiri, penyelenggaraan pasar tenaga kerja ditangani oleh Departemen Tenaga Kerja. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dapat menyampaikan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan beserta persyaratannya ke Departemen Tenaga Kerja. Kemudian Depnaker akan mengumumkan kepada masyarakat umum tentang adanya permintaan tenaga kerja tersebut.

Menurut Ikhwan (2015), Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil. Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik.

Pertimbangan pasar kerja atau *Job Market Consideration* menurut Wheller (1983), meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karier, dan kesempatan promosi.

a. Tersedianya Lapangan Pekerjaan

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

b. Keamanan Kerja

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

c. Fleksibilitas Karier

Adanya pilihan karier yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karier yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

d. Kesempatan Promosi

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

B. Peneliti Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik sebagai berikut:

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu

Peneliti (tahun)	Variabel Independen	Variabel Dependen	Sampel dan perioda penelitian	Hasil	Saran
Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik oleh Adif Nogroho (2014)	Nilai intrinsik pekerjaan, persepsi penghasilan, pertimbangan pasar kerja, sifat pekerjaan profesi akuntan publik.	Minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik.	Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Sebelas Maret Surakarta. Mahasiswa yang diteliti adalah mahasiswa Jurusan Akuntansi FEB UNS tahun angkatan 2009 dan 2010	Nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap probabilitas minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik, sedangkan Persepsi penghasilan, pertimbangan pasar kerja, dan sifat pekerjaan profesi akuntan publik berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa	Sampel penelitian terbatas pada mahasiswa jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

				untuk berkarir menjadi akuntan publik.	
Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik oleh Fifi Chairunnisa (2014)	Nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja.	Minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik	Mahasiswa reguler A dan reguler B jurusan akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak. Objeknya adalah mahasiswa dari angkatan 2011, 2010, 2009, 2008, 2007 dan 2006.	Nilai intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan penghasilan, berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik.	Untuk lebih mendalami mengenai Profesi Akuntan Publik, sehingga dapat menentukan faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor yang mungkin dapat ditambahkan antara lain adalah faktor pengaruh dari lingkungan keluarga serta faktor pengaruh dari latar belakang pendidikan mahasiswa.
Analisis Pandangan Mahasiswa Akuntansi Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dalam Pemilihan	Faktor pelatihan profesional, faktor lingkungan pekerjaan, dan faktor kebanggaan, faktor gaji atau	Pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik	Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya (JAFEB UB) yang berstatus aktif pada tahun ajaran 2013/ 2014.	Pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik dapat dibedakan	Selain menggunakan instrumen dari kuisioner, penelitian selanjutnya dapat ditambahkan dengan

<p>Karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik oleh Meylina Winda Fauzia (2014)</p>	<p>penghargaan finansial, faktor pengakuan profesional, faktor nilai-nilai sosial, dan faktor kepribadian</p>			<p>melalui faktor pelatihan profesional, faktor lingkungan pekerjaan, dan faktor kebanggaan. Sedangkan untuk faktor gaji atau penghargaan finansial, faktor pengakuan profesional, faktor nilai-nilai sosial, dan faktor kepribadian, menurut mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik maupun memilih karir sebagai non akuntan publik mempunyai pandangan yang sama.</p>	<p>wawancara terhadap responden, sehingga jawaban yang didapat lebih lengkap dan tidak bias.</p>
<p>Analisis Faktor-Faktor Dalam Pemilihan Karir</p>	<p>Penghargaan Finansial, pelatihan Professional, pengakuan Professional</p>	<p>Pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa</p>	<p>Mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Universitas Sebelas</p>	<p>Penghargaan Finansial, pelatihan Professional, pengakuan Professional,</p>	<p>Penelitian ini sudah cukup sempurna, tapi hanya saja kurang penjelasan</p>

Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Oleh Tiya Dewi Febriana (2014)	, nilai – nilai sosial, lingkungan Kerja, pertimbangan Pasar Kerja, personalitas	jurusan akuntansi	Maret Surakarta pada tahun 2013.	lingkungan Kerja, pertimbangan Pasar Kerja, personalitas tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa jurusan akuntansi. Sedangkan nilai – nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik pada mahasiswa jurusan akuntansi	lebih lengkap tentang pengaruh pada variabel independen ke variabel dependen.
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Pada	Persepsi mahasiswa jurusan akuntansi tentang faktor intrinsik pekerjaan, penghasilan atau gaji, pertimbangan pasar	Pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik atau non akuntan publik	Mahasiswa S-1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta (UNS) yang masih aktif. Sampel penelitian adalah 41 mahasiswa Akuntansi FE UNS.	Nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan atau gaji, pertimbangan pasar kerja, dan kepribadian berpengaruh secara statistik signifikan	Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi mahasiswa dalam upaya meningkatkan pemahaman terhadap

Mahasiswa Jurusan Akuntansi Oleh Aditya Fajar Witama (2014)	kerja, dan kepribadian.			terhadap probabilitas pemilihan karir akuntan publik.	profesi akuntan publik.
---	----------------------------	--	--	---	-------------------------------

C. Kerangka Pemikiran Teoritis

1. Pengaruh Gender terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik

Menurut Ikhwan (2015), dalam pemilihan karier, terdapat banyak sekali aspek yang dipertimbangkan oleh tiap-tiap orang. Masyarakat juga cenderung memandang pekerjaan ini tidak cocok untuk laki-laki, ataupun pekerjaan tersebut tidak cocok untuk perempuan. Peran gender sangat penting dampaknya dalam tiap aktivitas yang dilakukan oleh manusia, dan dalam hal karier menjadi akuntan publik ini kadang orang berpandangan bahwa mungkin perempuan tidak terlalu bagus jika menjadi akuntan publik dilihat dari jenis pekerjaan yang dapat menyita waktu perempuan mengurus keluarganya.

Ada beberapa penelitian yang telah meneliti hubungan antara gender dengan pemilihan karier akuntan publik. Pada penelitian Hendro dan Carolina (2015) membuktikan bahwa gender tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada mahasiswa untuk cenderung memilih karier sebagai akuntan publik daripada yang tidak memilih karier sebagai akuntan publik. Hal ini selaras dengan penelitian

yang dilakukan Mario bayu (2012) yang membuktikan bahwa gender juga tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier akuntan publik mahasiswa akuntansi.

Baik pria maupun wanita sama-sama tidak terdapat perbedaan untuk kecenderungan memilih karier sebagai akuntan publik dan non-akuntan publik. Jadi, probabilitas seorang pria untuk cenderung memilih menjadi akuntan publik adalah sama dengan dengan probabilitas seorang wanita untuk cenderung memilih menjadi akuntan publik juga. Begitu juga sebaliknya.

Akan tetapi, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2004). Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pengaruh gender terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa jurusan akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik.

Gender akan mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik, apabila terdapat *stereotype* bahwa akuntan publik merupakan pekerjaan laki-laki, maka minat perempuan untuk menjadi akuntan publik menjadi berkurang. Masyarakat juga cenderung memandang pekerjaan ini tidak cocok untuk laki-laki, ataupun pekerjaan tersebut tidak cocok untuk perempuan. Peran gender sangat penting dampaknya dalam tiap aktivitas yang dilakukan oleh manusia, dan dalam hal karier menjadi akuntan publik ini kadang orang berpandangan bahwa mungkin perempuan tidak terlalu bagus jika menjadi akuntan publik dilihat dari jenis pekerjaan yang dapat menyita waktu perempuan mengurus keluarganya.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif dari gender terhadap minat mahasiswa akuntansi UMY untuk berkarier menjadi Akuntan Publik.

2. Pengaruh penghargaan finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik.

Menurut Rahayu (2003), mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karier tersebut gaji awal mereka tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karier mereka tidak begitu tinggi. Mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik mengharapkan akan dana pensiun. Sedangkan mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan perusahaan tidak mengaharapkan lebih atas dana pensiun. Mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik cenderung tidak memikirkan akan dana pensiun.

Pada hasil penelitian Tiya Dewi (2014), menunjukan bahwa tidak ada pengaruh positif penghargaan finansial terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik pada mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sama halnya dengan penelitian Andi (2012), bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Hal ini mungkin

dikarenakan mahasiswa yang ingin bekerja sebagai akuntan publik lebih tertarik dengan variasi pengalaman yang akan mereka dapat ketika bekerja.

Sedangkan pada hasil penelitian meylina (2013), menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan penghargaan finansial terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Hasil penelitian Adif (2014) membuktikan bahwa adanya penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Persepsi penghasilan menjadi faktor pendorong tumbuhnya minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik. Mahasiswa memandang bahwa penghasilan merupakan hal mendasar yang menjadi daya tarik utama sebuah profesi. Saat ini penghargaan finansial / penghasilan masih dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis.

Penghargaan Finansial merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. Apabila penghargaan finansial yang diperoleh seseorang jika berkarier menjadi akuntan publik tinggi, maka minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik juga akan tinggi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh positif dari penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi UMY untuk berkarier menjadi Akuntan Publik.

3. Pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik.

Pertimbangan Pasar Kerja adalah keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja.

Job Market Consideration atau Pertimbangan Pasar Kerja meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi. Analisis Konvensional terhadap penawaran tenaga kerja lebih memandang tenaga kerja sebagai suatu faktor produksi yang bisa disewa, di mana besarnya nilai sewa belum tentu terkait dengan produktivitas perusahaan

Pada hasil penelitian Fifi (2014), dapat diketahui bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik di Universitas Tanjungpura Pontianak. Maka didalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik tidak dapat diterima.

Mega Kurnia (2011) menganalisis tentang pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik,

dan hasil analisisnya membuktikan bahwa adanya Pertimbangan Pasar Kerja secara parsial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. Begitu juga dengan penelitian Aditya Fajar (2014) yang membuktikan bahwa Pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara statistik signifikan terhadap probabilitas pemilihan karier akuntan publik. Profesi akuntan publik yang menawarkan kesempatan yang luas untuk berkembang berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik.

Pekerjaan sebagai profesi akuntan publik yang menawarkan rasa aman (tidak gampang terkena PHK) dan adanya kesempatan yang luas untuk berkembang semakin meningkatkan minat mahasiswa untuk memilih profesi sebagai akuntan publik. Pemilihan karier untuk menjadi akuntan publik lebih mudah dibandingkan dengan karier sebagai akuntan perusahaan, akuntan pendidik atau akuntan pemerintah. Lulusan mahasiswa akuntansi dapat magang dengan KAP yang sudah ada atau membentuk kantor akuntan sendiri dengan rekan-rekannya. Artinya pekerjaan akuntan publik lebih aman dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

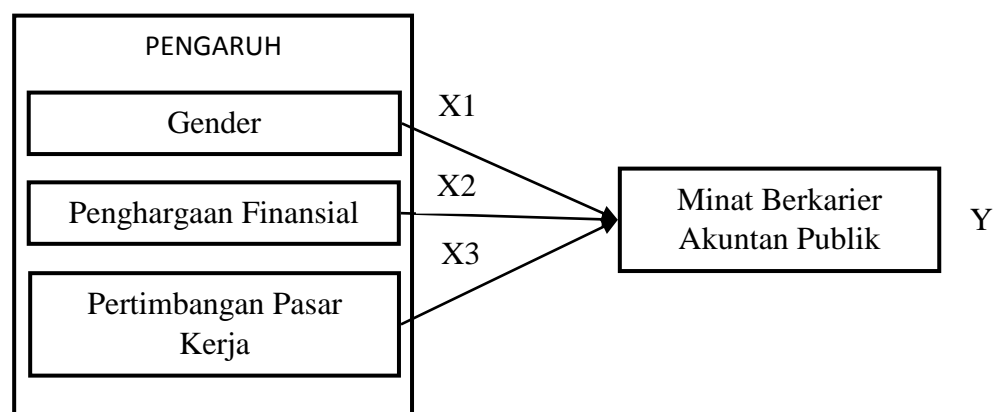
Pertimbangan Pasar Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. Jika peluang dalam berkarier menjadi akuntan publik masih terbuka lebar, maka minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik menjadi semakin tinggi. Semua faktor tersebut secara simultan akan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Berdasarkan peneliatian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Ada pengaruh positif dari pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi UMY untuk berkarier menjadi Akuntan Publik.

D. Paradigma Penelitian

Penelitian ini mempunyai tiga variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Gender sebagai variabel independen pertama (X1), Penghargaan Finansial sebagai variabel independen kedua (X2), dan Pertimbangan Pasar Kerja sebagai variabel independen ketiga (X3). Variabel dependen dari penelitian ini adalah Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik (Y). Gambar berikut menunjukkan hubungan antar variabel.



Gambar 1. Paradigma Penelitian