

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan semakin globalnya pasar ekonomi, maka perpindahan unit-unit ekonomi, termasuk Sumber Daya Manusia (SDM), antar negara menjadi begitu mudah. Akibatnya, terjadilah proses penetrasi pasar oleh suatu negara ke negara lain. Bagi Indonesia, kondisi ini bisa merupakan ancaman yang harus diperhatikan agar kita juga dapat menikmati pasar global tersebut baik di sektor barang maupun jasa. Masuknya tenaga-tenaga asing ke dalam negeri tentu akan menggeser keberadaan tenaga lokal, dimana secara kualitas tenaga lokal kalah dengan tenaga asing, tidak terkecuali pada profesi akuntan yang saat ini cukup banyak akuntan mancanegara yang telah beroperasi di Indonesia.

Berkembangnya dunia usaha menuntut instansi-instansi pemerintah atau swasta di seluruh dunia untuk memilih SDM yang berkualitas di bidangnya masing-masing. Untuk dapat bersaing dengan baik, akuntan Indonesia perlu menyiapkan dan meningkatkan kemampuan agar sebanding dengan akuntan asing. Dalam dunia kerja, terdapat beberapa karir yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi, misalnya sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

Beberapa karir yang telah disebutkan di atas dapat dipilih oleh sarjana akuntansi. Mahasiswa akuntansi sebagai calon akuntan dapat mempertimbangkan karir apa yang akan mereka jalani sesuai dengan minat, bakat, serta kemampuan mereka. Pemilihan karir biasanya dipengaruhi oleh banyak faktor seperti: gaji atau penghargaan finansial (kompensasi), kepuasan kerja, keamanan kerja, serta fasilitas yang diberikan oleh pemberi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa dan jenis karir yang akan mereka jalani merupakan hal yang menarik untuk diteliti dengan harapan dapat diketahui mengapa seorang mahasiswa akuntansi memilih karir tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi karir mahasiswa akuntansi dikelompokkan dalam tujuh faktor, yaitu gaji atau penghargaan finansial (kompensasi), pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan banyaknya lapangan kerja yang ditawarkan. Di antara tujuh faktor tersebut, yang secara statistika adalah signifikan untuk dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih karir adalah gaji, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial. Sedangkan faktor pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan akses lowongan kerja tidak dipertimbangkan dalam memilih karir.

Hal tersebut berarti dalam menjalani karir mahasiswa tidak hanya mempertimbangkan karir tersebut dari sudut pandang mahasiswa sendiri, tetapi mereka juga mempertimbangkan pandangan masyarakat terhadap suatu

karir, terbukti bahwa nilai-nilai sosial dipertimbangkan dalam pemilihan karir. Selain itu mahasiswa ternyata juga mempertimbangkan mengenai kemungkinan pelatihan profesional yang akan mereka jalani, hal ini mungkin terjadi karena responden mengukur kemampuan mereka sendiri.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa yang sudah disebutkan di atas, pengaruh perbedaan *gender* juga menarik untuk diteliti. Hal tersebut disebabkan karena saat ini muncul isu yang berkaitan dengan perekrutan calon pegawai oleh KAP. Isu tersebut adalah meningkatnya proporsi wanita diantara calon pegawai yang direkrut oleh KAP. Jika sebelumnya profesi akuntan publik lebih didominasi pria maka sekarang ini peran wanita telah mengalami peningkatan.

Isu mengenai pengaruh *gender* di lingkungan kerja meningkat ketika terjadi perubahan komposisi pekerja di perusahaan-perusahaan berdasarkan *gender*. Perubahan komposisi pekerja berdasarkan *gender* di lingkungan kerja mendorong para manajer untuk mempertimbangkan strategi dalam pengelolaan pengaruh *gender* terhadap kinerja personal.

Penelitian di Indonesia mengenai *gender* dengan objek yang berbeda dilakukan oleh Abdurahim (2000) yang menguji pengaruh perbedaan *gender* terhadap perilaku akuntan pendidik. Hasil penelitiannya ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sikap akuntan pendidik pria dan wanita dalam merespon lingkungan kerjanya. Hal tersebut menunjukkan terdapat indikasi perbedaan penilaian etika antara pegawai pria dan wanita.

Secara umum pegawai wanita memiliki tingkat penilaian etika yang lebih tinggi

B. Batasan Masalah Penelitian

Dalam penulisan ini penulis mencoba membatasi masalah pada pemilihan profesi akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah. Sedangkan variabel penelitian terbatas pada masalah *gender*, penghargaan finansial (kompensasi), pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja.

C. Rumusan Masalah Penelitian

“Apakah terdapat pengaruh *gender*, penghargaan finansial (kompensasi), pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi?”

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mengenai *gender*, penghargaan finansial (kompensasi), pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap perguruan tinggi untuk lebih memperhatikan kembali kurikulum

karir-karir apa saja yang diminati mahasiswa maka penelitian ini dapat menjadi acuan perguruan tinggi untuk lebih menspesifikkan lagi akuntansi ke dalam mata kuliah konsentrasi seperti minat para mahasiswa sehingga mahasiswa benar-benar menguasai bidang yang mereka pilih dan mampu bersaing dalam dunia kerja.

2. Bagi praktisi, terutama bagi dunia usaha dan instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan tenaga kerja akuntan, penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk masukan dengan memperhatikan apa saja yang diinginkan oleh calon tenaga kerja dan apa saja yang jadi pertimbangan calon tenaga kerja masuk ke dalam bidang pekerjaan tersebut. Dan diharapkan perusahaan mampu menarik tenaga kerja yang mempunyai prestasi sehingga perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Karir

a. Pengertian Karir

Karir adalah seluruh pekerjaan (atau jabatan) yang ditangani (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2001). Sedangkan menurut Flippo (1990) karir adalah suatu rangkaian keputusan kerja yang terpisah tetapi berkaitan yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang (Edwin B. Flippo, terjemahan Masud, 1990).

Dari beberapa definisi di atas terlihat bahwa suatu karir merupakan urutan pengalaman atau suatu rangkaian kenaikan prestasi selama masa kerja atau kehidupan seseorang yang diharapkan memberikan ketentraman yang berkesinambungan.

b. Karir Bagi Akuntan

Tidak semua bidang pekerjaan dapat disebut sebagai profesi. Karena untuk dapat disebut sebagai profesi suatu bidang pekerjaan harus mempunyai karakteristik tertentu antara lain pengakuan dan kepercayaan dari masyarakat bahwa hanya orang yang mempunyai keahlian profesional yang dapat menjalankan pekerjaan tersebut, dan pekerjaan tersebut menyangkut perlindungan kepentingan umum (*public interest*). Oleh

karena itu terdapat pengawasan yang ketat baik dari dalam diri organisasi profesi maupun dari pihak lain yang berwenang untuk dapat masuk ke dalam diri organisasi profesi dan menjalankan profesi tersebut. Biasanya seseorang harus mengikuti pendidikan dan latihan khusus dan lulus ujian profesi berdasarkan karakteristik profesi.

Sarjana akuntansi memiliki paling tidak tiga alternatif langkah yang dapat ditempuh. *Pertama*, setelah menyelesaikan pendidikan formal program studi akuntansi, seseorang dapat langsung bekerja. Bidang pekerjaan yang tersedia untuk lulusan ini cukup bervariasi, antara lain sebagai wiraswasta (dengan demikian bertindak sebagai manajer pada perusahaan sendiri) atau bekerja pada perusahaan swasta atau instansi pemerintah. *Kedua*, melanjutkan pendidikan akademik jenjang S2. *Ketiga*, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik. Dengan kata lain, setelah menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana jurusan akuntansi, sarjana akuntansi dapat memilih untuk menjadi akuntan publik atau memilih untuk menjalankan profesi non akuntan publik (Astami, 2001). Secara garis besar bidang pekerjaan dapat dilakukan oleh akuntan dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu: akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

1) Akuntan Publik

Akuntan publik atau auditor adalah akuntan profesional yang bekerja di kantor akuntan publik yang menjual jasa kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang dikuat

oleh kliennya (Mulyadi, 1992). Sedangkan menurut Halim (2001) akuntan publik adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien.

Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para investor, kreditur, calon kreditur, calon investor, dan instansi-instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

2) Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah merupakan profesi akuntan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntansi lainnya (Wijayanti, 2001). Sedangkan menurut Halim (2001) akuntan pendidik adalah ahli-ahli akuntansi yang menjadi pengajar akuntansi terutama di suatu fakultas ekonomi program studi akuntansi.

Akuntan pendidik merupakan akuntan yang pekerjaan utamanya mengajar pada perguruan tinggi atau disebut dosen. Akuntan ini dituntut untuk dapat menyebarkan pengetahuan akuntansi tetapi juga harus mengembangkan akuntansi melalui riset dan pengkajian yang serius. Dalam melaksanakan tugasnya, akuntan pendidik biasanya berpedoman pada Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

3) Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan atau disebut juga akuntan komersial adalah akuntan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang bertujuan mencari laba (Wijayanti, 2001). Sedangkan menurut Mulyadi (1992) akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi; menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Dan menurut Halim (2001) akuntan perusahaan merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit.

Perusahaan dalam hal ini adalah suatu badan usaha yang tujuan utamanya mencari laba. Jenis pekerjaan di dalam perusahaan bervariasi, namun tujuan utama perusahaan mempekerjakan akuntan ini adalah untuk menghasilkan informasi keuangan bagi para pemilik perusahaan.

4) Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah (termasuk di dalamnya akuntansi untuk lembaga-lembaga yang tidak bertujuan mencari laba), akuntan yang bekerja pada instansi-instansi seperti departemen keuangan, kantor pajak, BPKP, dan BPK (Wijayanti, 2001). Sedangkan menurut Halim

(2001) akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di instansi pemerintah.

instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan dari berbagai unit organisasi dalam pemerintahan.

Lembaga-lembaga pemerintahan tersebut biasanya telah diatur dengan undang-undang sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku atau disesuaikan dengan masing-masing jabatan yang dipegang. Karir sebagai akuntan pemerintah di jadikan sebagai karir yang berdiri sendiri, karena sifat pekerjaan dan jenis pekerjaan bagi akuntan pemerintah berbeda dengan akuntan yang lain.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir

a. Gender

Kata *gender* sekarang ini memang sangat populer di kalangan organisasi ataupun masalah lingkungan kerja. *Gender* dalam kamus bahasa merupakan kata yang di pinjam dari bahasa asing, dari pengamatan masih terjadi ketidakjelasan dan masih banyak kesalahpahaman mengenai *gender* dan hubungannya dengan emansipasi wanita. Dalam pengertian sehari-hari masih sulit sekali dibedakan antara *sex* (jenis kelamin) dan *gender*.

Perlu adanya pembedaan yang jelas antara jenis kelamin dan *gender* (Mansour, 2001). Jenis kelamin adalah pensifatan dan pembagian 2 jenis kelamin tersebut, misalnya manusia dengan jenis kelamin laki-laki memiliki ciri tersebut: memiliki penis, memiliki jakala (kala menjing) dan memproduksi sperma. Sedangkan jenis kelamin perempuan memiliki alat

reproduksi vagina, alat menyusui, serta menghasilkan sel telur. Alat-alat tersebut secara biologi melekat pada diri manusia dan tidak bisa saling di pertukarkan, dan ketentuan Tuhan/kodrat (Mansour, 2001).

Pandangan terhadap *gender* (pria/wanita) di hubungkan dengan sifat positif negatif. *Masculline* (pria) di hubungkan dengan sifat superioritas serta memiliki sifat kuat dan keras (*strong-hard*). Sifat-sifat tersebut di pandang memiliki nilai positif di lingkungan pekerjaan. Sedangkan pandangan terhadap feminim (sifat wanita) sering dihubungkan dengan sifat lemah dan lembut yang memiliki nilai negatif di lingkungan pekerjaan. Apabila sifat wanita ini sesuai dengan kondisi lingkungan pekerjaan, maka akan menjadi sangat terbatas sekali. Misalnya sifat wanita ini hanya akan cocok untuk pekerjaan sebagai sekretaris, perawat rumah sakit, dan administratif. (Kinicki dan Griffith, 1985, Barnes-Farrel *et. al*, 1991 dalam Abdurrahim, 2000).

Eagly (1987 dalam Mason dan Mudrack, 1986 dalam Abdurrahim, 2000) menyatakan bahwa wanita secara khusus lebih dekat kepada nilai-nilai komunal yang merefleksikan suatu perhatian kepada orang lain, tidak mementingkan diri sendiri, dan keinginan untuk menjadi satu dengan orang lain. Sedangkan pria lebih dekat dengan nilai-nilai agentic yang meliputi pengembangan diri (*self-expansion*), penonjolan diri (*self-assertion*), kompetisi dan penguasaan (*mastery*). Kumpulan yang berbeda ini mengarahkan pria dan wanita kepada perbedaan dalam persepsi individual, kelompok dan situasi mereka dan dalam memutuskan dilema

Sejak tahun 1970-an, komposisi pegawai wanita di lingkungan pekerjaan menunjukkan perkembangan. Yang menarik pegawai wanita lebih banyak menunjukkan keberhasilannya dalam mengkombinasikan antara karir dengan keluarga serta memasuki karir profesional pada lingkungan perusahaan yang didominasi oleh pria. Meskipun demikian sampai sekarang pegawai wanita secara umum belum menunjukkan keberhasilannya dalam menempati jabatan manajemen puncak dalam perusahaan.

Isu-isu pada praktek kompensasi perusahaan yang mendiskriminasikan berdasarkan *gender*, adalah dimana pria dan wanita di perlakukan berbeda, dimana wanita sering menerima kompensasi atau benefit yang lebih rendah, misalnya dalam hal penerimaan gaji. Alasan utama untuk ide pengembangan gaji adalah meningkatnya perbedaan antara gaji pria dan wanita.

Penelitian mengenai pengaruh *gender* dalam lingkungan kerja telah banyak dilakukan, hal tersebut di dorong oleh berubahnya komposisi *gender* terhadap kinerja pegawai di perusahaan.

b. Penghargaan Finansial (Kompensasi)

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2000). Sedangkan menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu

Gaji merupakan penghargaan yang berwujud finansial (kompensasi) (Reha dan Lu, 1985 dalam Wijayanti, 2001). Proses kompensasi merupakan suatu jaringan sebagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

c. Pelatihan Profesional

Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu secara rinci dan rutin (Handoko, 2001). Sedangkan menurut Simamora (2000) pelatihan merupakan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Dalam rangka proses latihan, perlu dilaksanakan penilaian kebutuhan latihan tersebut tujuannya sebagai program ini program

d. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional adalah salah satu bentuk kompensasi (penghargaan non finansial sebagai wujud dari balas jasa untuk kinerja mereka yang terdiri dari kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi (Simamora, 2000).

Pengakuan profesional merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial. Hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan profesi yaitu mengenai perencanaan jenjang “ jabatan” atau “pangkat” dimaksudkan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, hak seseorang anggota organisasi/karyawan dalam rangka susunan suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan dengan “pangkat” dimaksudkan kedudukan kepegawajian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Semakin tinggi pangkat, semakin terbatas pula jumlah personil yang menduduki kepangkatan tersebut.

e. Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang merupakan kemampuan seseorang pada masyarakat, atau dengan kata lain seseorang dari sudut pandang orang-orang lain lingkungannya (Stolle, 1976 dalam Wijayanti, 2001).

Kebutuhan-kebutuhan manusia yang dipuaskan dengan bekerja salah satunya adalah kebutuhan sosial. Karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapatlah berbagai kebutuhan yang hanya dapat dipuaskan apabila masing-masing individu di tolong atau diakui oleh orang lain. Manusia adalah mahluk sosial, yang memerlukan persahabatan sebagai salah satu faktor yang akan membaikkannya

Pekerjaan seringkali memberikan kepuasan kebutuhan sosial. Menjadi anggota suatu kelompok tertentu memberikan rasa identifikasi dengan rasa memiliki. Dengan menjadi anggota suatu kelompok, mereka merasakan adanya kebersamaan, sehingga dapat memperbaiki moral. Setiap karyawan ingin adanya perlakuan yang adil, perhatian, dan pertolongan dari atasan ataupun teman sekerja. Semua itu merupakan kebutuhan-kebutuhan sosial yang perlu bagi mereka.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana orang melakukan berbagai aktivitas sesuai dengan jenis pekerjaannya (Dessler, 1997 dalam Cholifah, 2004).

Desain pekerjaan juga di pengaruhi oleh pengharapan masyarakat terutama dalam hal lingkungan pekerjaan. Sebagai contoh, masyarakat di manapun lokasi atau tempatnya bekerja, meski tidak berketerampilan dalam kenyataanya sering menuntut lingkungan pekerjaan yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Meskipun aliran dan praktek-praktek kerja mungkin menyarankan suatu desain pekerjaan tertentu, pekerjaan harus memenuhi harapan-harapan para karyawan. Termasuk harapan akan adanya "rasa aman" atau "keamanan" dalam lingkungan kerja yang merupakan kebutuhan masyarakat fundamental

B. Penelitian-penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi dilakukan oleh Stolle (1976 dalam Wijayanti, 2001), yang berpangkal pada permasalahan apakah terdapat perbedaan pandangan antara bekerja sebagai akuntan publik dan bekerja sebagai akuntan perusahaan. Hasil penelitian Stolle (1976 dalam Wijayanti, 2001) menunjukkan adanya anggapan dari mahasiswa akuntansi tingkat III dan IV bahwa karir sebagai akuntan publik menjanjikan gaji awal yang lebih tinggi dan potensi kenaikan gaji yang lebih baik. Sedangkan mahasiswa tingkat II menganggap bahwa tidak ada perbedaan gaji antara karir sebagai akuntan publik dan sebagai akuntan perusahaan. Namun semua mahasiswa menganggap bahwa karir sebagai akuntan perusahaan menjanjikan untuk mendapatkan pensiun.

Mahasiswa menganggap bahwa akuntan publik lebih memerlukan pelatihan profesional daripada akuntan perusahaan. Hal tersebut karena dalam pandangan mahasiswa, akuntan publik menghadapi permasalahan yang lebih kompleks daripada akuntan perusahaan. Akuntan publik akan berhadapan dengan berbagai jenis perusahaan dengan permasalahan yang berbeda-beda, sehingga lebih memerlukan pelatihan profesional daripada akuntan perusahaan. Nilai-nilai sosial meliputi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, perhatian terhadap perilaku individu, gengsi pekerjaan, dan bekerja dengan ahli di bidang lain.

Penelitian Zikmund (1977 dalam Astami, 2001), dengan subyek penelitian terdiri dari 50 siswa jurusan akuntansi pada Oklahoma State University, menguji faktor-faktor yang meliputi: gaji dan pekerjaan menarik, gaji dan tanggungjawab sosial, pekerjaan yang menarik dan tanggungjawab sosial, dan pekerjaan yang menarik dan kesempatan berkembang. Hasil yang *pertama*, menunjukkan bahwa pekerjaan yang menarik lebih berpengaruh dalam memilih pekerjaan dibandingkan dengan gaji. *Kedua*, tanggungjawab sosial berhubungan terbalik dengan gaji. Pada gaji yang rendah tanggungjawab sosial menjadi sangat berperan dalam keputusan menerima pekerjaan, sedangkan pada gaji yang tinggi pengaruh tanggungjawab sosial dalam menerima tawaran pekerjaan menjadi moderat, selain itu juga diperoleh hasil bahwa ternyata tanggungjawab sosial yang tinggi menjadikan kompensasi gaji yang rendah. *Ketiga*, pekerjaan yang menarik menjadi faktor penentu dalam menerima tawaran pekerjaan. *Keempat*, kedua-duanya menjadi motivator dalam menerima tawaran pekerjaan Mahasiswa mempertimbangkan kedua faktor tersebut, dan kesempatan untuk berkembang lebih berpengaruh dibandingkan dengan pekerjaan yang menarik dalam menerima tawaran pekerjaan.

Felton, dkk. (1994 dalam Wijanyati, 2001) menemukan bahwa pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik, gaji, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan faktor intrinsik dinyatakan dalam elemen kepuasan kerja, kesempatan untuk berkeaktifitas, dan tantangan intelektual. Felton juga menguji perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan yang tidak memilih karir sebagai

akuntan publik. Hasilnya, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai *intrinsic reward* dan persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntan antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang tidak memilih karir sebagai akuntan publik.

Berdasarkan pada pemikiran di atas, penelitian ini mencoba mengembangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti (2001) dengan menambahkan variabel *gender*. Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir dalam penelitian ini dikelompokkan dalam (1) *gender*, (2) penghargaan finansial, (3) pelatihan profesional, (4) pengakuan profesional, (5) nilai-nilai sosial dan (6) lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di muka maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat perbedaan kemungkinan pemilihan karir antara mahasiswa pria dan wanita.

H₂ : Terdapat pengaruh penghargaan finansial terhadap kemungkinan pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

H₃ : Terdapat pengaruh pelatihan profesional terhadap kemungkinan pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

H₄ : Terdapat pengaruh pengakuan profesional terhadap kemungkinan pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

H₅ : Terdapat pengaruh nilai-nilai sosial terhadap kemungkinan pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

H₆ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kemungkinan pemilihan