

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Dua Faktor

Menurut Robbins dan Judge (2015), Frederick Herzberg menuturkan bahwa seorang individu memiliki kebutuhan dasar yaitu bekerja dan sifat individu terhadap pekerjaannya dapat menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Artinya terdapat faktor – faktor yang menghasilkan kepuasan kerja yang terpisah dan berbeda dari faktor – faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Disebutkan orang yang puas dengan pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya berhubungan dengan suasana kerja. Herzberg menamai orang yang puas dengan motivator dan orang yang tidak puas disebut faktor *higienis*. Istilah *higienis* mengacu kepada orang yang terhalang kepuasannya. Sehingga teori ini dikenal sebagai Teori Dua Faktor yang terdiri dari faktor motivator (*satisfier*) dan faktor higienis (*dissatisfier*).

Herzberg menyebutkan bahwa faktor *satisfier* atau motivator telah dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari faktor kesempatan memperoleh promosi atau penghargaan, pekerjaan yang menarik, tugas penuh tantangan dan kesempatan berprestasi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, jika tidak terpenuhi tidak

selalu mengakibatkan kepuasan. Menurutnya yang dapat memacu orang untuk bekerja dengan baik dan menimbulkan gairah untuk bekerja hanyalah kelompok ini.

*Dissatisfier* atau *hygienist* merupakan faktor yang dapat menjadi ketidakpuasan. Faktor ini terdiri dari kompensasi berupa kebijakan perusahaan, gaji atau upah, pengawasan, kondisi kerja, status kerja, dan hubungan antar pribadi. Apabila tidak terpenuhinya faktor ini, akan menyebabkan karyawan menjadi tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

## **2. Profesi Akuntan Publik**

Profesi akuntan publik merupakan salah satu profesi akuntan yang pekerjaannya menjual jasa profesionalnya kepada masyarakat atau *klien*, terutama untuk jenis layanan atau jasa pemeriksaan laporan keuangan. Seseorang yang akan menjadi akuntan publik harus lulus gelar sarjana di fakultas ekonomi dan memperoleh gelar akuntan dari organisasi profesi. Selain itu, jika ingin berpraktek menjadi seorang akuntan publik harus mendapatkan ijin dari departemen keuangan (Mulyadi, 2002).

Profesi Akuntan Publik berkaitan erat dengan pemeriksaan akuntansi, karena salah satu pekerjaannya adalah dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan. Menurut Mulyadi (2002), timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik adalah sejalan dengan berkembangnya perusahaan itu. Pada saat perusahaan masih kecil yang

umumnya berbentuk perusahaan perseorangan, laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan biasanya digunakan oleh pemilik perusahaan untuk mengetahui hasil usaha dan posisi keuangannya. Hal ini berlanjut pada perusahaan yang berbentuk firma. Laporan baru dimanfaatkan oleh para sekutu atau firma. Dengan kata lain, laporan keuangan lebih kepada kepentingan intern. Pada kondisi seperti ini kebutuhan akan profesi akuntan publik masih sangat rendah, karena para pemimpin perusahaan dan pihak luar belum banyak memerlukan informasi keuangan yang dihasilkan perusahaan.

Profesi Akuntan Publik berperan dalam peningkatan kualitas dan kredibilitas informasi keuangan, serta mendorong peningkatan *good corporate governance*. Profesi Akuntan Publik diatur dalam UU No. 5 tahun 2011 Tentang Akuntan Publik yang mengartikan bahwa profesi akuntan publik merupakan profesi yang jasa umumnya adalah jasa asuran dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan, dengan demikian profesi akuntan publik memiliki peranan yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat, efisien, serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan.

Dalam Undang – Undang No. 5 tahun 2011 pasal 3 ayat 1 yang berbunyi akuntan publik memberikan jasa asuran yang meliputi :

- a. Jasa audit atas informasi keuangan historis.
- b. Jasa *review* atas informasi keuangan historis.
- c. Jasa asuran lainnya.

Akuntan yang hendak berpraktek sebagai akuntan publik maka harus memiliki izin dari menteri. Menurut Undang – Undang No. 5 tahun 2011 pasal 6 ayat 1 yang berisi tentang syarat – syarat mendapat izin menjadi akuntan publik yaitu sebagai berikut :

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat 1.
- c. Berdomisili di wilayah NKRI.
- d. Memiliki NPWP.
- e. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik.
- f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindakan pidana kejahatan yang diancam dengan pidana 5 tahun atau lebih.
- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

Dalam melakukan pemeriksaan, akuntan harus selalu berpedoman pada 3 hal, yaitu :

- a. Norma Pemeriksaan Akuntan, tolok ukur mutu pekerjaan.
- b. Prinsip Akuntan Indonesia, kriteria penilaian terhadap laporan keuangan yang diperiksa.
- c. Kode Etik Profesi, yang harus dijunjung tinggi oleh Akuntan agar jasanya dapat dipertanggung jawabkan dan dipercaya masyarakat.

### 3. Karir di Kantor Akuntan Publik

Karir pada umumnya diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang (Yani, 2014). Tujuan dalam berkarir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Pada saat ini karir telah mengalami pergeseran menuju karir tanpa batas. Kunci keberhasilan karir pada masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimilikinya.

Menurut Suparman dan Solichah (2017), Akuntan publik merupakan profesi yang menjual jasa kepada masyarakat umum terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang disajikan oleh *klien*. Pemeriksaan laporan keuangan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dari pihak intern perusahaan maupun ekstern perusahaan seperti kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, instansi pemerintah dan masyarakat. Dalam realitanya akuntan publik melaksanakan empat jenis jasa utama yaitu atestasi, perpajakan, konsultan manajemen, serta jasa akuntansi dan pembukuan.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2011 pasal 25 ayat 2 tentang Akuntan Publik, menyebutkan bahwa akuntan publik dalam memberikan jasanya wajib melalui Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan bentuk usaha perseorangan, persekutuan perdata, firma atau bentuk usaha lain yang sesuai dengan karakteristik profesi akuntan publik.

Berkarir di Kantor Akuntan Publik dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi atau besar dan bervariasi dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karir yang lain, karena semakin besar perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik, pendapat yang diterima akan semakin tinggi. Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik (Mulyadi, 2002) :

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

Kantor Akuntan Publik (*member of member's firm*) meliputi (Boynton *et al*, 2003) :

- a. Semua orang (dari setiap tingkatan) yang berpartisipasi dalam perikatan, kecuali mereka yang hanya melaksanakan fungsi *clerk* rutin, seperti juru ketik atau operator *fotocopy*.

- b. Semua orang yang memiliki posisi manajerial dan beralokasi dalam kantor yang berpartisipasi signifikan dalam perikatan (misalnya direktur sumber daya manusia).
- c. Semua pemilik, partner, atau pemegang saham dari kantor akuntan publik.
- d. Sebuah entitas (misalnya kemitraan, korporasi, perwalian, atau kerja sama) yang kebijakan usaha, keuangan, atau akuntansinya dapat dikendalikan oleh seseorang atau lebih dari orang-orang yang telah disebutkan di atas atau oleh dua orang atau lebih yang dipilih dan ditunjuk untuk bertindak bersama-sama.

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) merupakan asosiasi profesi akuntan publik. Tujuan dari IAPI yaitu mewujudkan akuntan publik yang berintegritas, berkualitas dan berkompetensi standar internasional, mendorong pertumbuhan dan independensi profesi yang sehat dan kondusif bagi profesi akuntan publik, menjaga martabat profesi akuntan publik, serta mendorong terwujudnya *good governance* di Indonesia.

Kategori anggota IAPI terdiri atas (IAPI, 2018) :

- a. CPA pemegang izin akuntan publik, yaitu perorangan yang memiliki sertifikat CPA dan memiliki izin akuntan publik.
- b. CPA selain pemegang izin akuntan publik, yaitu perorangan yang memiliki sertifikat CPA namun tidak memiliki izin akuntan publik.

- c. Anggota muda, yaitu perorangan yang dinyatakan mendapatkan sertifikat A-CPA.
- d. Anggota pemula, yaitu perorangan yang terdaftar sebagai peserta Ujian Profesi Akuntan Publik pada ujian tingkat dasar.
- e. Anggota umum, yaitu perorangan yang terdaftar sebagai rekan non akuntan publik dan perorangan yang memiliki minat terhadap profesi akuntan publik.
- f. Anggota kehormatan, yaitu perorangan yang berjasa kepada profesi akuntan publik.

#### **4. Penghargaan *Financial***

Penghargaan *financial* atau gaji merupakan sebuah penghargaan yang berwujud *financial*. Penghargaan *financial* tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan *financial*. Penghasilan atau penghargaan *financial* yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi *financial* yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penghargaan *financial* atau gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya, seseorang yang bekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat yang mendasar sampai sekarang mengapa seseorang bekerja hanya untuk

alasan faktor ekonomi. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi (Suyono, 2014).

Penghargaan *financial* akan dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan *financial* atau gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dalam sehari-hari. Menurut Hasibuan (2005), gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seseorang sebagai hasil pekerjaan yang terselesaikan dan merupakan daya tarik perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.

Indikator penghargaan *financial* menurut Suparman dan Sholichah (2017), yaitu sebagai berikut :

- a. Gaji awal yang tinggi, gaji awal merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang baru saja memulai bekerja disuatu perusahaan, profesi akuntan publik dianggap memiliki gaji awal yang tinggi sebagai auditor junior pada suatu kantor akuntan publik.
- b. Kenaikan gaji lebih cepat, kenaikan gaji merupakan bertambahnya jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai seiring dengan tanggungjawab yang diberikan, profesi akuntan publik

dianggap memiliki kenaikan gaji yang relatif cepat berdasarkan jenjang karirnya.

- c. Dana pensiun, dana pensiun merupakan dana yang sengaja dihimpun secara khusus dengan tujuan untuk memberikan manfaat kepada pegawai pada saat mereka mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau cacat.

## **5. Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan dan mempergunakan emosi ke arah yang positif dan produktif dan minat berkarir akan mendorong mahasiswa untuk belajar lebih baik, maka kecerdasan emosional dan minat berkarir akan saling mendukung dan melengkapi, sehingga mahasiswa tersebut akan memiliki keseimbangan dalam usahanya untuk meraih prestasi yang memungkinkan mahasiswa meraih karir lebih optimal (Chinowsky, 2006). Menjadi akuntan publik yang profesional merupakan elemen kualitas yang sangat diperhatikan di dalam profesi akuntansi. Cara agar dapat meningkatkan kualitas profesi akuntan diperlukan pendidikan profesional yaitu Pendidikan Profesi Akuntansi. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional kualitas yang tinggi maka akan timbul minat untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga sumber daya manusia akan meningkat sesuai dengan kualitas yang diinginkan (Dewi dan Budiasih, 2017).

Menurut Goleman (2002), mendefinisikan kecerdasan emosional adalah “Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Purba (1999), berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton (1998), bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2002) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

a. Mengetahui Emosi Diri (*Self Awareness*)

*Self Awareness* adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Mengatur Emosi Diri (*Self Management*)

*Self Management* adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

*Self Motivation* merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

d. Empati (*Empathy*)

*Empathy* merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

e. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

*Relationship Management* adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

## 6. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Pelatihan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud *financial*. Dalam memilih karir tidak hanya bertujuan mencari penghargaan *financial*, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Pada faktor pelatihan profesional, biasanya mahasiswa akan melihat apakah

sebelum bekerja diberikan pelatihan sebagai bekal mereka dalam bekerja. Untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja apakah ada pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan di tempat mereka bekerja atau yang diselenggarakan oleh pihak luar lembaga mereka bekerja. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik memerlukan pelatihan kerja karena untuk menjadi akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik tidak cukup hanya dengan pendidikan formal semata tetapi juga harus menjalani pelatihan teknis yang cukup (Yanti, 2014).

Menurut Wijayanti (2001), menunjukkan bahwa pelatihan profesional tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa, kecuali faktor pengalaman kerja yang bervariasi dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan akuntan pemerintah. Pelatihan profesional dapat diuji dengan empat pertanyaan yaitu meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja. Pelatihan dan pengakuan profesional termasuk faktor penghargaan non financial. Perbedaan tersebut akan dilihat karena antara satu jenis profesi dengan jenis profesi yang lainnya akan memberikan penghargaan non financial ini dengan cara yang berbeda (Saputra, 2018).

Indikator Pelatihan Profesional menurut Suparman dan Solikhah (2017) yaitu :

1. Pelatihan sebelum mulai bekerja, meliputi pelatihan-pelatihan yang diberikan sebelum memulai pekerjaan sebagai bekal saat bekerja.
2. Pelatihan profesional, merupakan pelatihan khusus yang diberikan oleh instansi lain atau diluar lembaga guna meningkatkan profesionalisme.
3. Pelatihan kerja rutin, merupakan pelatihan kerja yang dilakukan secara rutin guna untuk peningkatan keahlian.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja yang bervariasi akan sangat membantu akuntan publik dalam meningkatkan pengetahuannya mengenai kekeliruan dan kecurangan serta menghasilkan kualitas audit yang lebih baik.

## **7. Kontrol Perilaku**

Kontrol perilaku merupakan suatu potensi yang dapat dikembangkan dan digunakan individu selama proses-proses dalam kehidupan, termasuk dalam menghadapi kondisi yang terdapat di lingkungan yang berada di sekitarnya, para ahli berpendapat bahwa kontrol diri dapat digunakan sebagai suatu intervensi yang bersifat preventif selain dapat mereduksi efek-efek psikologis yang negatif dari lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Winata (2017), Kontrol persepsi perilaku mengacu pada keyakinan individu mengenai tingkat kesulitan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku yang menjadi perhatian (Ajzen, 2012). Persepsi ini dapat berasal dari pengalaman masa lalu dan juga mengantisipasi halangan-halangan yang ada (Jogiyanto, 2007). Kontrol persepsi perilaku merupakan kondisi di mana orang percaya bahwa suatu tindakan itu mudah atau sulit dilakukan, mencakup

juga pengalaman masa lalu di samping rintangan-rintangan yang ada yang dipertimbangkan oleh orang tersebut.

Indikator pada Kontrol Perilaku menurut Ajzen (2012) yaitu :

- a. *Control Belief*, yaitu mengenai ada tidaknya faktor yang menghambat atau mendorong untuk menampilkan perilaku.
- b. *Perceived Power*, yaitu mengenai persepsi individu terhadap kekuatan faktor – faktor yang ada dalam mendorong atau menghambat ditampilkannya perilaku.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan beberapa orang terkait penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis dan tahun	Variabel yang digunakan	Kesimpulan
1.	Nanang Agus Suyono (2014)	Variabel Independen : Penghargaan <i>Financial</i> Pelatihan Profesional Nilai Sosial Lingkungan Kerja Pertimbangan Pasar Personalitas  Variabel Dependen : Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	Penghargaan <i>financial</i> berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
2.	Astri Wulan Dary & Fitrawati Ilyas (2017)	Variabel Independen : Pengaruh Gender Penghargaan <i>Financial</i> Pertimbangan Pasar Kerja Variabel Dependen : Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik	Penghargaan <i>financial</i> tidak memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik dan non akuntan publik.

**Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

3.	Ni Kadek Diah Kumala Dewi & I Gusti Ayu Nyoman Budiasih (2017)	Variabel Independen : Kecerdasan Emosional Norma Subjektif Kontrol Perilaku  Variabel Dependen : Pendidikan Profesi Akuntansi	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap minat berkarir mahasiswa pendidikan profesi akuntansi menjadi akuntan publik. Kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap minat berkarir mahasiswa pendidikan profesi akuntansi menjadi akuntan publik.
4.	Mega Arista Dewayani, dkk (2017)	Variabel Independen : Gender Penghargaan <i>Financial</i> Pelatihan Profesional Pengakuan Profesional Nilai-nilai Sosial Lingkungan Kerja Pertimbangan Pasar Kerja Personalitas  Variabel Dependen : Minat Menjadi Akuntan Publik	Penghargaan <i>financial</i> berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.
5.	Rina Widayanti & Dedi Saputra (2018)	Variabel Independen : Penghargaan <i>Financial</i> Pertimbangan Pasar Kerja Lingkungan Keluarga  Variabel Dependen : Minat Menjadi Akuntan Publik	Penghargaan <i>financial</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.
6.	Yunifan & Rusdiansyah (2018)	Variabel Independen : Penghargaan <i>Financial</i> Pelatihan Profesional Pengakuan Profesional Nilai-nilai Sosial Lingkungan Kerja Pertimbangan Pasar Kerja Personalitas  Variabel Dependen Pemilihan Karir Akuntan Publik	Penghargaan <i>Financial</i> berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Pelatihan Profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

7.	Vitriyan Espa, dkk (2016)	<p>Variabel Independen :  Penghargaan <i>Financial</i>  Pelatihan Profesional  Nilai-nilai Sosial  Lingkungan Kerja  Pertimbangan Pasar Kerja  Personalitas</p> <p>Variabel Dependen :  Pemilihan Karir Bagi  Mahasiswa Akuntansi</p>	Pelatihan Profesional berpengaruh negatif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Penghargaan <i>Financial</i> berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
8.	Fitriyani, dkk (2017)	<p>Variabel Independen :  Penghargaan <i>Financial</i>  Nilai Intrinsik Pekerjaan  Nilai-nilai Sosial  Pertimbangan Pasar Kerja  Personalitas  Pengakuan Profesional  Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen :  Pemilihan Karir Sebagai  Akuntan Publik</p>	Pengaruh Penghargaan <i>Financial</i> berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik secara parsial.
9.	Hendro Lukman & Sugim Winata (2017)	<p>Variabel Independen :  Sikap Terhadap Akuntan Publik  Norma Subyektif  Kontrol Persepsi Perilaku</p> <p>Variabel Dependen :  Pemilihan Karir sebagai  Akuntan Publik</p>	Pengaruh Kontrol Persepsi Perilaku tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
10.	Ni Made Siskayani & Putu Wenny Saitri (2017)	<p>Variabel Independen :  Nilai Intrinsik Pekerjaan  Penghargaan <i>Financial</i>  Lingkungan Kerja  Pelatihan Profesional  Pengakuan Profesional  Pertimbangan Pasar Kerja  Nilai-nilai Sosial  Personalitas</p> <p>Variabel Dependen :  Pemilihan Karir Sebagai  Akuntan Publik</p>	Pengaruh <i>Financial</i> tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Pelatihan Profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

11.	Tri Kusmo Widi Asmoro, dkk (2016)	<p>Variabel Independen :</p> <p>Penghargaan <i>Financial</i>/Gaji Pelatihan Profesional Pengakuan Profesional Lingkungan Kerja Nilai-nilai Sosial Pertimbangan Pasar Kerja Personalitas</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik</p>	<p>Penghargaan <i>Financial</i>/Gaji tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.</p>
12.	Amalia Suryani & Zaky Machmuddah (2018)	<p>Variabel Independen :</p> <p>Pelatihan Profesional Lingkungan Kerja Pengakuan Profesional Nilai-nilai Sosial Penghargaan <i>Financial</i> Pertimbangan Pasar Kerja</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik</p>	<p>Penghargaan <i>Financial</i> tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Pelatihan Profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.</p>
13.	Novri Yanti (2014)	<p>Variabel Independen :</p> <p>Nilai Intrinsik Pekerjaan Penghargaan <i>Financial</i> Lingkungan Kerja Pengakuan Profesional Nilai-nilai Sosial Pertimbangan Pasar Kerja Personalitas</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik</p>	<p>Penghargaan <i>Financial</i> berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.</p>
14.	Petrus Suparman & Solichah (2017)	<p>Variabel Independen :</p> <p>Penghargaan <i>Financial</i> Pelatihan Profesional Pertimbangan Pasar Kerja Nilai-nilai Sosial</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Pemilihan Profesi Akuntan Publik</p>	<p>Penghargaan <i>financial</i> berpengaruh positif terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan publik. Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan publik.</p>

**Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

15.	Satoshi Sugahara & Gregory Boland (2009)	<p>Variabel Independen :</p> <p>Nilai Intrinsik          Prospek Karir          Pertimbangan Pasar Kerja          Lingkungan Kerja          Penghargaan <i>Financial</i>          Pengaruh Pihak Lain</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi dan Non Akuntansi</p>	Penghargaan <i>financial</i> berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi dan non akuntansi
-----	--	---	---

**C. Kerangka Pemikiran**

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2011 mengartikan bahawa Profesi Akuntan Publik merupakan profesi yang jasa umumnya adalah jasa asuransi dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan, dengan demikian profesi akuntan publik memiliki peranan yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat, efisien, serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan.

Profesi Akuntan Publik berkaitan erat dengan pemeriksaan akuntansi, karena salah satu pekerjaannya adalah dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan. Menurut Mulyadi (2002), timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik adalah sejalan dengan berkembangnya perusahaan itu. Pada saat perusahaan masih kecil yang umumnya berbentuk perusahaan perseorangan, laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan biasanya digunakan oleh pemilik perusahaan untuk mengetahui basil usaha dan

posisi keuangannya. Hal ini berlanjut pada perusahaan yang berbentuk firma. Laporan baru dimanfaatkan oleh para sekutu atau firma. Dengan kata lain, laporan keuangan lebih kepada kepentingan intern. Pada kondisi seperti ini kebutuhan akan profesi akuntan publik masih sangat rendah, karena para pemimpin perusahaan dan pihak luar belum banyak memerlukan informasi keuangan yang dihasilkan perusahaan.

Profesi akuntan publik dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama yaitu Penghasilan atau gaji. Menurut Hasibuan (2005), gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seseorang sebagai hasil pekerjaan yang terselesaikan dan merupakan daya tarik perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan *financial* menjadi hal yang sering dikaitkan dengan profesi akuntan publik. Penghargaan *financial* dan profesi akuntan publik memiliki keterkaitan dan saling berkontribusi satu sama lain. Pada teori dua faktor menyatakan bahwa faktor *satisfier* atau motivasi telah dibuktikan sebagai kepuasan dalam bekerja salah satunya adalah faktor promosi atau penghargaan. Hal ini sangat berkaitan dengan jasa atau kinerja karyawan yang akan dibalas oleh perusahaan dengan memberikan penghargaan. Semakin baik jasa atau kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, maka akan semakin baik pula penghargaan yang akan diterimanya. Faktor ini akan memberikan

kepuasan terhadap karyawan dan akan mendorong para karyawan agar lebih bekerja dengan baik.

Selanjutnya kecerdasan emosional diduga juga dapat mempengaruhi karir sebagai akuntan publik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan dan mempergunakan emosi ke arah yang positif dan produktif dan minat berkarir akan mendorong mahasiswa untuk belajar lebih baik, maka kecerdasan emosional dan minat berkarir akan saling mendukung dan melengkapi, sehingga mahasiswa tersebut akan memiliki keseimbangan dalam usahanya untuk meraih prestasi yang memungkinkan mahasiswa meraih karir lebih optimal (Dewi dan Budiasih, 2017). Kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Hal ini di dasari oleh beberapa faktor yaitu dalam kesempatan berprestasi, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi, pribadi dengan atasan maupun pribadi dengan bawahan. Terpenuhinya faktor tersebut akan mendorong karyawan dalam mengontrol atau mengendalikan emosionalnya ke arah yang lebih positif dan lebih produktif.

Selanjutnya indikator penting dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik yaitu pelatihan profesional. Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Menurut Suyono (2014), pelatihan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud *financial*. Dalam memilih karir tidak hanya bertujuan mencari penghargaan *financial*, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Pada faktor pelatihan profesional, biasanya mahasiswa

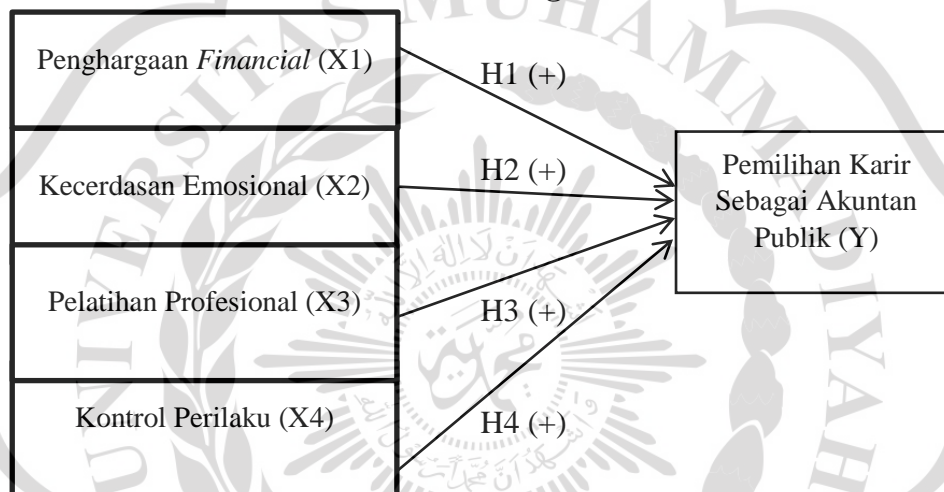
akan melihat apakah sebelum bekerja diberikan pelatihan sebagai bekal mereka dalam bekerja. Untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja apakah ada pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan di tempat mereka bekerja atau yang diselenggarakan oleh pihak luar lembaga mereka bekerja. Pelatihan profesional sangat berkaitan dengan adanya kesempatan berprestasi dan tanggung jawab. Dari segi kesempatan berprestasi akan memberikan motivasi bagi karyawan dalam mengembangkan dirinya di dalam dunia pekerjaan khususnya dalam menjalankan karir nya sebagai akuntan publik. Selain itu dengan adanya pelatihan profesional, karyawan sebelum bekerja akan diberi bekal dan diberikan pelatihan – pelatihan untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Apabila faktor *satisfier* tersebut terpenuhi maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik yaitu kontrol perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2017), kontrol persepsi perilaku mengacu pada keyakinan individu mengenai tingkat kesulitan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku yang menjadi perhatian (Ajzen, 2012). Persepsi ini dapat berasal dari pengalaman masa lalu dan juga mengantisipasi halangan-halangan yang ada (Jogiyanto, 2007). Kontrol persepsi perilaku merupakan kondisi di mana orang percaya bahwa suatu tindakan itu mudah atau sulit dilakukan, mencakup juga pengalaman masa lalu di samping rintangan-rintangan yang ada yang dipertimbangkan oleh orang tersebut. Tantangan dalam bertugas atau kerja akan mempengaruhi kontrol perilaku terhadap karyawan. Hal ini didasari pada keyakinan individu

mengenai tingkat kesulitan atau kemudahan serta dapat mengantisipasi halangan-halangan yang dibutuhkan dalam melakukan tantangan tersebut.

Dengan adanya beberapa pembahasan tentang pengaruh penghargaan *financial*, kecerdasan emosional, pelatihan profesional, dan kontrol perilaku terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik diatas peneliti mengambil kerangka pemikiran sebagai berikut ini:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



#### D. Hipotesis

##### 1. Pengaruh Penghargaan *Financial*

Penghargaan *financial* atau gaji merupakan sebuah penghargaan yang berwujud *financial*. Penghargaan *financial* tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan *financial*. Penghasilan atau penghargaan *financial* yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.

Kompensasi *financial* yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penghargaan *financial* atau gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya, seseorang yang bekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat yang mendasar sampai sekarang mengapa seseorang bekerja hanya untuk alasan faktor ekonomi. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi (Suyono, 2014).

Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontra prestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Yendrawati, 2007). Berkarir di Kantor Akuntan Publik dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi atau besar dan bervariasi dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karir yang lain. Hal ini disebabkan semakin besar perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik, maka pendapatan yang diterima oleh akuntan publik juga akan semakin tinggi (Yanti, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dan Saputra (2018), Dewayani dkk (2017), Suyono (2014), Rusdiansyah dan Yunifan (2018), Espa dkk (2016), dan Fitriyanih dkk (2017), Suparman dan Solichah (2017), Yanti (2014) menyatakan bahwa penghargaan *financial* berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan menjadi salah satu faktor yang menjadi pertimbangan pemilihan karir

mahasiswa akuntansi dalam memilih menjadi akuntan publik. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H1** : Penghargaan *Financial* berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

## 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional

Menjadi akuntan publik yang profesional merupakan elemen kualitas yang sangat diperhatikan di dalam profesi akuntansi. Cara agar dapat meningkatkan kualitas profesi akuntan diperlukan pendidikan profesional yaitu Pendidikan Profesi Akuntansi. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional kualitas yang tinggi maka akan timbul minat untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga sumber daya manusia akan meningkat sesuai dengan kualitas yang diinginkan (Dewi dan Budiasih, 2017).

Disamping itu, menjadi akuntan publik yang profesional harus memperhatikan beberapa elemen kualitas yang sangat diperhatikan di dalam profesi akuntansi. Cara agar dapat meningkatkan kualitas profesi akuntan diperlukan pendidikan profesional yaitu Pendidikan Profesi Akuntansi. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang berkualitas tinggi maka akan timbul minat untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga akan membuat sumber daya manusia meningkat sesuai dengan kualitas yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Budiasih (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H2** : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

### **3. Pengaruh Pelatihan Profesional**

Pelatihan profesional dapat diuji dengan empat pertanyaan yaitu meliputi pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kereja. Pelatihan dan pengakuan profesional termasuk faktor penghargaan non *financial*. Perbedaan tersebut akan dilihat karena antara satu jenis profesi dengan jenis profesi yang lainnya akan memberikan penghargaan non *financial* ini dengan cara yang berbeda (Saputra, 2018). Penelitian terkait pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik yang telah diteliti oleh Suyono (2014), Dewayani dkk (2017), Espa dkk (2016), Siskayani dan Saitri (2017), Suparman dan Solichah (2017), Asmoro (2016) menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H3** : Pelatihan Profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

#### 4. Pengaruh Kontrol Perilaku

Kontrol persepsi perilaku mengacu pada keyakinan individu mengenai tingkat kesulitan yang dibutuhkan untuk melakukan perilaku yang menjadi perhatian (Ajzen, 2012). Persepsi ini dapat berasal dari pengalaman masa lalu dan juga mengantisipasi halangan-halangan yang ada (Jogiyanto, 2007). Kontrol persepsi perilaku merupakan kondisi di mana orang percaya bahwa suatu tindakan itu mudah atau sulit dilakukan, mencakup juga pengalaman masa lalu di samping rintangan-rintangan yang ada yang dipertimbangkan oleh orang tersebut (Lukman dan Winata, 2017).

Penelitian terkait kontrol perilaku yang dilakukan oleh Dewi dan Budiasih (2017) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Winata (2017), dimana penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Budiasih (2017) menunjukkan bahwa kontrol perilaku berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat yang akan diuji dalam penelitian ini adalah **H4** : Kontrol Perilaku berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.