

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia akuntansi berkembang sangat pesat. Permintaan akan jasa profesional semakin bertambah. Hal tersebut yang mengharapakan agar perguruan tinggi menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pendidikan yang sesuai dengan profesi yang diminati oleh mahasiswa. Proses tersebut dimulai dari pembekalan diri hingga proses pengambilan keputusan, termasuk keputusan dalam memilih karir. Pemilihan karir yang tepat sesuai dengan apa yang diharapkan adalah tahap awal dalam pembentukan karir. Memiliki karir yang menjanjikan merupakan hal yang menjadi impian kepada setiap mahasiswa. Ketepatan menentukan dan memilih karir menjadi hal terpenting dalam perjalanan hidup setiap individu, oleh karena itu karir berkontribusi bagi diri dan merupakan inti dari nilai dasar dan tujuan hidup bagi individu. Menurut Sisca dan William Gunawan (Vol.11,2015:113) menyatakan bahwa :”**Karir merupakan suatu peran yang ada pada tahap perkembangan terkait dengan kesiapan dirinya terhadap dunia pekerjaan, baik pada saat dewasa maupun remaja.**”

Dalam program studi akuntansi, ada tiga macam mata kuliah konsentrasi yang dapat dipilih untuk menentukan kemana jenjang selanjutnya mahasiswa akan berkarir sesuai bidangnya. Tiga mata kuliah konsentrasi yang dimaksud adalah Financial Controller, Akuntansi Pemerintahan, Akuntansi Publik. Dengan menentukan konsentrasi apa yang hendak dituju, maka akan mempermudah

seseorang menentukan jenjang karirnya kedepannya. Mahasiswa fakultas ekonomi terkhususnya dalam bidang akuntansi, memiliki paling tiga alternatif pilihan yang dapat ditempuh dalam karir di bidangnya. Pertama, setelah menyelesaikan program studi akuntansi, mahasiswa dapat langsung bekerja. Lapangan pekerjaan untuk jurusan akuntansi sangat bervariasi, seperti berkarir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah. Kedua, meneruskan pendidikan akademi pada jenjang S2. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik. Dengan kata lain, setelah seseorang menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana jurusan akuntansi, setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir yang akan dijalaninya, sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing.

Pemilihan karir menjadi salah satu hal kompleks dan menyangkut tentang keputusan besar yang harus dipertimbangkan sebelum membuat keputusan, dimana untuk membuat keputusan dalam menuntukan karir bukanlah hal yang mudah. Sulitnya pengambilan keputusan menyebabkan mahasiswa melakukan pertimbangan yang akan menjadi penilaian dalam menentukan karir. Sulitnya pengambilan keputusan menyebabkan mahasiswa melakukan pertimbangan-pertimbangan yang akan menjadi penilaian dalam menentukan karir. Dalam era globalisasi saat ini tidak menutup kemungkinan memberikan dampak bagi perkembangan dunia usaha. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya muncul peluang dan kesempatan lapangan kerja yang disediakan perusahaan beragam untuk berbagai angkatan kerja. Keadaan tersebut menjadikan akuntan sebagai profesi yang sangat dibutuhkan keberadaanya dalam lingkungan organisasi bisnis.

Keahlian khusus seperti pengelolaan data bisnis menjadi informasi berbasis komputer, pemeriksaan keuangan maupun non keuangan. Namun ahli akuntansi tidak menutup kemungkinan memiliki keahlian diluar bidangnya seperti dalam hal pemasaran produk dan lain sebagainya. Tingginya tuntutan perusahaan di dunia kerja, juga diimbangi dengan tingkat kesejahteraan para pekerja. Adapun impian mahasiswa akuntan dalam memilih karirnya sebagai akuntansi, dipengaruhi oleh pengakuan profesi dan upah yang diperoleh di lapangan pekerjaan. Hal tersebut berkaitan dengan beberapa pertanyaan tertentu seputar pemilihan profesi kepada mahasiswa itu sendiri, apa yang melatarbelakangi dan apa yang diharapkan oleh mahasiswa akuntansi tersebut dalam pemilihan karirnya. Keadaan tersebut menyebabkan tidak terjaminnya mahasiswa akuntansi memilih karirnya sebagai akuntan/non akuntan. Banyak sarjana setelah lulus kuliah, memilih karir yang tidak sesuai dengan program studi yang diambilnya saat berada di bangku perkuliahan. Hal ini dialami oleh banyak lulusan akuntansi di berbagai perguruan tinggi tidak memilih karir sebagai seorang akuntan sebagai jalur pilihan karir utama.

Minat mahasiswa akan karir akuntan maupun non akuntan dapat dilihat dari perkembangan dunia bisnis yang semakin beragam. Setiap mahasiswa akuntansi maupun yang telah mendapat gelar sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir yang akan dijalankan sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing. Banyak pilihan profesi yang dapat dijalani oleh mereka tergantung faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Persepsi mahasiswa dalam menentukan karirnya sebagai akuntan ataupun non akuntan dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor

seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rio Rahmat Yusran (2017) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional. Selanjutnya dalam penelitian Ardiani Ika, dkk (2013) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Dengan adanya beberapa pemaparan diatas, maka alasan dalam penelitian ini dilakukan yaitu karena karir merupakan masa depan bagi setiap manusia. Tentunya setiap manusia akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi angkatan 2019 dalam memilih karirnya sebagai akuntan ataupun menjadi non akuntan. Terkhususnya mahasiswa akuntansi yang sekarang berada pada tingkat akhir tentunya akan menentukan karirnya kedepannya untuk menjadi seorang akuntan ataupun berkarir menjadi non akuntan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya sekaligus sebagai perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang kebanyakan menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam penelitiannya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI DALAM MEMILIH PROFESI AKUNTAN ATAU NON AKUNTAN (STUDI

KASUS : MAHASISWA PROGRAM STUDI AKUNTANSI UNIVERSITAS  
HKBP NOMMENSEN MEDAN”

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu bagaimana persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan atau non akuntan pada Universitas HKBP Nommensen Medan?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai setelah dilaksanakan penelitian yaitu : Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan atau non akuntan.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan diatas, manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi memilih karir akuntan atau non akuntan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
- b. Sebagai tambahan bacaan bagi pembaca untuk perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pertimbangan agar mahasiswa dapat memilih karir jenjang kedepan yang sesuai yang diharapkan.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan topik dan metode yang sama, dan dengan penambahan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Teori Akuntansi Positif (*Positivisme Accounting*)

Menurut Ghozali dan Anis dalam Herlin (Vol.16, 2012:427-438), mengemukakan bahwa :

**”Teori akuntansi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu teori akuntansi normatif yang memberikan formula terhadap praktik akuntansi dan teori akuntansi positif yang berusaha menjelaskan dan memprediksi fenomena yang berkaitan dengan akuntansi”**

Tujuan teori akuntansi adalah untuk menjelaskan dan memprediksi praktik akuntansi. Penjelasan berarti menyimpulkan berbagai alasan terhadap praktik yang diamati. Misalnya, teori akuntansi positif berusaha menjelaskan mengapa perusahaan tetap menggunakan akuntansi (*cost historic*) dan mengapa perusahaan tertentu mengubah teknik akuntansi mereka. Sedangkan prediksi pada praktik akuntansi berarti teori berusaha memprediksi fenomena yang belum diamati. Kehadiran teori akuntansi positif telah memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk pengembangan akuntansi. Adapun kontribusi teori akuntansi positif terhadap pengembangan akuntansi adalah menghasilkan pola sistematis dalam pilihan akuntansi dan memberikan penjelasan spesifik terhadap pola tersebut, memberikan kerangka yang jelas dalam memahami akuntansi, menunjukkan peran utama (*contracting cost*) dalam teori akuntansi, menjelaskan mengapa akuntansi dipergunakan dan memberikan kerangka dalam memprediksi pilihan-pilihan akuntansi, mendorong riset yang relevan dimana akuntansi menekankan pada prediksi

dan penjelasan terhadap fenomena akuntansi. Teori akuntansi yang dibangun dengan teori positif hanya menangkap realitas data dalam bentuk informasi yang terkandung dalam laporan keuangan yang selanjutnya akan direpresentasikan dengan menggunakan konstruksi matematis.

## **2.2 Teori Kebutuhan dan Konsep Pengambilan Keputusan Karir**

### **2.2.1 Teori Kebutuhan (Maslow's *Need Hierarchy*)**

Individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkat atau hirarki, mulai dari paling rendah bersifat dasar sampai paling tinggi. Menurut Maslow dalam Siti dan Subaidi (Vol.7, 2019:23), mengemukakan hierarki kebutuhan dalam lima tingkat dasar kebutuhan yaitu;

#### 1. Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisik adalah paling mendasar dan paling mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan ini lebih bersifat biologis.

#### 2. Kebutuhan dan rasa aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini bertujuan untuk mengembangkan hidup seseorang agar menjadi lebih baik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan akan perlindungan, kebebasan dari rasa takut.

#### 3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Antara lain kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, interaksi dengan masyarakat, persahabatan.



#### 4. Penghargaan (*Self esteem*)

Kebutuhan untuk menginginkan penilaian terhadap dirinya yang dianggap lebih, mempunyai dasar yang kuat dan umumnya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan, dengan jalan memaksimalkan potensi, keahlian dan kemampuan yang ada dalam diri.

### **2.2.2 Konsep Teori Pengambilan Keputusan( *Darwin Harahap*)**

Sesuatu yang amat mendasar dalam perjalanan karir seseorang adalah sejauh mana ia mampu menghasilkan keputusan-keputusan yang bijak dan tepat yang memiliki kaitan dengan karir yang dilaluinya. Keputusan merupakan hasil dari pemecahan masalah yang dihadapi dengan tegas. Disisi lain, keputusan itu dapat dikatakan sesungguhnya adalah hasil proses pemikiran yang berupa pemilihan satu diantara beberapa alternatif yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya. Dalam literatur professional semakin tampak upaya untuk berteori tentang pilihan Pendidikan dan okupassional melalui penggunaan model-model keputusan. Teori keputusan adalah metode yang dipergunakan untuk menjelaskan proses pemilihan karir dan kemudian memberikan suatu kerangka kerja atau pedoman kerja dimana sasaran konseling dapat diambil. Teori keputusan didasarkan atas premis bahwa seseorang individu memiliki beberapa opsi atau alternatif yang dapat dipilihnya.

Urutan peristiwa yang dapat mengarahkan pada suatu keputusan mencakup :

a. Mendefinisikan masalah

Seseorang konselor harus menggali akar persoalan yang sesungguhnya terjadi pada diri klien, sehingga konselor Bersama klien dapat memahami dan mengerti apa yang benar-benar terjadi pada diri klien yang sedang mendapatkan pelayanan.

b. Merumuskan sejumlah alternatif

Hal ini dilakukan setelah Langkah pertama selesai, berikutnya konselor Bersama klien mencari berbagai alternatif yang dapat diambil sebagai keputusan karir atau sebagai solusi dari persoalan karir.

c. Mengumpulkan informasi

Konselor melakukan penghimpunan berbagai data-data yang berkaitan dengan diri klien dan vokasional serta hubungannya dengan alternatif yang telah diambil.

d. Memproses informasi

Hal ini dilakukan oleh konselor Bersama klien untuk mengetahui keabsahan dan kesahihan informasi yang telah diperoleh, sehingga informasi tersebut mampu menjelaskan dan mendukung dan mendukung keputusan karir yang akan diambil.

e. Membuat rencana

Artinya konselor dan klien Bersama-sama membuat rencan yang konkrit untuk mendapatkan keputusan karir yang tepat.

f. Memilih tujuan

Sasaran apa yang hendak dicapai dalam keputusan yang akan diambil, sehingga dengan merumuskan tujuan yang baik ini memudahkan konselor bersama klien melakukan evaluasi nantinya.

g. Mengimplementasikan rencana

Mengimplementasikan rencana merupakan langkah terakhir yang harus dilakukan klien dalam bentuk kegiatan yang nyata. Peran konselor dalam hal ini adalah melakukan monitoring terhadap kegiatan yang dilakukan oleh klien. Secara historis, model-model pengambilan keputusan dari ekonomi.

### 2.3 Minat

Menurut Winkel dalam Dody dan Dhenayu (Vol.2, 2018:143) mengungkapkan bahwa **“minat adalah kecenderungan untuk merasa tertarik pada bidang-bidang tertentu dan merasa senang ikut dalam bidang tersebut”** Minat pada dasarnya merupakan penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan hal lain di luar dirinya. Semakin kuat hubungan tersebut, maka semakin besar minatnya. Tingginya minat untuk bekerja sesuai yang diharapkan, maka tentunya berhubungan dengan prestasi yang akan dicapai di dalam ruang lingkup pekerjaan nantinya.

Menurut Siti Maesaroh (Vol.1, 2013:158)

**“Minat dapat menunjukkan kemampuan untuk memberi stimulasi yang mendorong seseorang untuk memperhatikan orang lain, sesuatu barang atau suatu kegiatan, dan sesuatu yang dapat memberi pengaruh terhadap pengalaman yang telah distimulasi oleh kegiatan itu sendiri.”**

Menurut Bimo Walgito dalam Nur widyka Sari Pane (Vol.4, 2015:12)

terdapat karakteristik minat :

1. **Menimbulkan sikap positif terhadap sesuatu objek**
2. **Adanya sesuatu yang menyenangkan yang muncul dari sesuatu objek**
3. **Mengandung suatu pengharapan yang menimbulkan keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang menjadi minatnya.**

Dapat diperhatikan unsur pengharapan menimbulkan keinginan untuk mendapatkan sesuatu menjadi minatnya. Minat sebagai hasil pengalaman yang tumbuh dianggap bernilai oleh individu merupakan muatan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.

### **2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Minat**

Menurut Lin Soraya (Vol.4,2015:120) terdapat tiga faktor yang menimbulkan minat yaitu;

1. **Faktor yang timbul dari dalam diri individu**
2. **Faktor motif sosial**
3. **Faktor emosional**

### **2.4 Pengertian Karir**

Karir merupakan sebuah profesi atau pekerjaan yang dimiliki seseorang dalam ruang lingkup pekerjaan. Karir yang sesuai dengan dengan minat atau kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuat seseorang nyaman pada pekerjaannya. Menurut Azmatul Khairiah Sari,dkk (Vol.1, 2021:116-121), **“Karir adalah sesuatu yang sangat urgen dalam kehidupan seorang individu. Karir diciptakan dan dikembangkan oleh individu sepanjang rentang kehidupan”**. Apabila seseorang bekerja sesuai dengan apa yang diminati atau dikuasai, maka dapat dipastikan orang tersebut dapat

bersemangat bekerja, senang, dan tekun mengerjakan tanggungjawab mereka. Namun sebaliknya, jika seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ia harapkan, maka ia tidak bekerja dengan sepenuh hati.

Pemilihan karir itu adalah peristiwa belajar. Oleh karena itu, menurut Mitchell dan Keumboltz (2016:48), bahwa **“Pemilihan karir sebagai suatu hal yang logis dari suatu rangkaian pengalaman belajar yang kompleks”**. Itu semua menunjukkan bahwa pemilihan karir dan pengambilan suatu keputusan adalah peristiwa belajar. Dalam berkarir, setiap individu haruslah memiliki kematangan dalam berpikir untuk menentukan jenjang kelanjutan karirnya sesuai yang diminati.

Menurut Insan Suwanto (Vol.1, 2016:1-5),

**“Kematangan karir adalah kemampuan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, termasuk kesadaran tentang hal yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karir dan tingkat dimana pilihan individu tersebut realistis dan konsisten.”**

Terdapat konsep yang berkaitan dengan perencanaan karir terdiri atas :

1. Karir, merupakan posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan.
2. Jenjang karir, merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

#### **2.4.1 Tahap Tahap Karir**

Dalam pengembangan suatu karir, terdapat tahap-tahap yang dilalui oleh individu :

1. Tahap Pilihan Karir
2. Tahap Karir Awal
3. Tahap Karir Pertengahan

#### 4. Tahap Karir dan Pensiun

### 2.5 Karir Akuntan

Akuntan dapat diartikan sebagai suatu proses pencatatan, penggolongan, pengikitsaran terhadap transaksi keuangan yang dilakukan secara sistematis dan kronologis disajikan dalam bentuk laporan keuangan yang berguna bagi pihak- pihak yang membutuhkan laporan keuangan tersebut untuk langkah pengambilan keputusan.

Menurut Lutfi Haris dan Hari Djamhuri (Vol.2, 2001:19) bahwa,

**“Profesi akuntan adalah pekerjaan yang tidak hanya berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup semata, tetapi juga memerlukan standar- standar kualitas, kode etik profesi sehingga integritas profesi akuntan senantiasa terjaga, dan akuntan semestinya senantiasa menjaga hubungan baik dengan lingkungan masyarakat disekitarnya”.**

#### 1. Akuntan Publik

Akutansi publik dikenal juga dengan akuntan eksternal adalah akuntan independen yang memberikan jasa-jasanya atas dasar persetujuan pekerjaan dengan pembayaran tertentu. Akuntan Publik bekerja bebas dan tidak terikat kepentingan dengan kliennya, serta umumnya memiliki atau bekerja pada suatu Yang termasuk dalam kategori akuntan publik adalah akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) dan dalam prakteknya sebagai seorang akuntan publik dan mendirikan kantor akuntan, dan KAP harus memperoleh izin dari Departemen Keuangan. Akuntan publik dapat melakukan pemeriksaan (audit), misalnya terhadap jasa perpajakan, jasa konsultasi manajemen, dan jas penyusunan sistem manajemen.

Berikut gambaran jenjang karir akuntan public menurut Nanang (2014) :

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

## 2. Akuntan Internal

Akuntan internal adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Akuntan internal ini disebut juga sebagai akuntan perusahaan atau akuntan manajemen. Jabatan Akuntansi internal dalam perusahaan dapat diduduki mulai dari Staf biasa sampai dengan Kepala Bagian Akuntansi atau Direktur Keuangan. Tugas mereka dapat berupa menyusun sistem akuntansi, menyusun laporan keuangan kepada pihak-pihak eksternal, menyusun laporan keuangan kepada pemimpin perusahaan, menyusun anggaran, penanganan masalah perpajakan dan melakukan pemeriksaan internal atas laporan keuangan perusahaan atau organisasi.

### 3. Akuntan Pemerintahan

Akuntan pemerintahan adalah akuntan yang bekerja pada lembaga-lembaga pemerintah, misalnya di kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pengawas Keuangan (BPK), serta pada satuan kerja perangkat daerah yang bertugas sebagai penyusun laporan keuangan ataupun sebagai pemeriksa laporan keuangan pemerintah, sesuai dengan luas bidang kerja yang telah ditetapkan.

### 4. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, melakukan penelitian dan pengembangan akuntansi, mengajar, dan menyusun kurikulum pendidikan akuntansi di perguruan tinggi.

## 2.6 Karir Non Akuntan

Profesi yang tidak termasuk dalam lingkup akuntansi antara lain akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, dan akuntan pendidik bisa dikatakan bahwa profesi tersebut adalah karir non akuntan. Tidak semua lulusan ekonomi akuntansi bekerja dibidangnya yaitu sebagai akuntan. Banyak alasan yang mendasari terjadi demikian, dikarenakan jurusan akuntansi merupakan jurusan terfavorit karena tiap tahunnya semakin bertambah. Sehingga lulusan ekonomi akuntansi tidak sepenuhnya dapat diterima untuk berkarir dalam profesi akuntan sesuai jurusannya.

Menurut Ismail & Lestari (Vol.8,2021:79-91) dalam jurnal Ummi, Kadir, Wahyudin menyebutkan bahwa,

**“mahasiswa maupun mahasiswi memilih program studi Akuntansi banyak faktornya seperti adanya prospek kerja menjanjikan, adanya peningkatan status ekonomi, maupun penghargaan dan pengakuan**



**dari masyarakat dan lain-lainnya ”**

Sejak awal setelah mahasiswa memilih jurusan akuntansi, mereka harus mempersiapkan diri atau memiliki perencanaan kedepannya setelah lulus. Jika kemudian hari setelah kelulusan mendapatkan karir sebagai profesi akuntan di sebuah instansi akan dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan. Namun sebaliknya jika mahasiswa akuntansi memilih karir non akuntan, maka harus tetap dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah meskipun tidak sepenuhnya sesuai bidang akuntansi. Profesi non akuntan bisa yang masih berhubungan dengan ekonomi akuntansi dan keuangan, bisa seperti berwirausaha, atau menjadi wartawan keuangan.

## **2.7 Faktor-Faktor yang Menjadi Pertimbangan Dalam Pemilihan Karir Akuntan dan Non Akuntan**

### **2.7.1 Penghargaan Financial/Gaji**

Penghargaan Financial merupakan pencapaian yang didapat dalam bentuk uang yang biasanya diberikan sebagai bentuk imbalan yang adil dan layak atas hasil kontribusinya dalam bentuk jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam pencapaian pekerjaannya.

Menurut Arismutia (Vol.16,2017:52), menyatakan bahwa

**“Penghargaan finansial adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangan perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan lain yang berupa uang”.**

Penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

Menurut Rahayu dalam Fridolin (2014:40) ada tiga indikator dalam penghargaan finansial/gaji yaitu :

- 1. Penghasilan finansial awal yang tinggi**
- 2. Potensi kenaikan gaji yang cepat**
- 3. Adanya dana pensiun**

Berikut penjelasan mengenai indikator penghargaan finansial/gaji :

1. Penghasilan finansial awal yang tinggi

Penghasilan finansial awal yang tinggi merupakan bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas kontribusi jasa yang telah diberikan sesuai tingkat kinerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2. Potensi kenaikan gaji yang cepat

Kenaikan gaji karyawan biasanya diputuskan oleh perusahaan dan diterapkan dalam bentuk presentase pada masing-masing karyawan. Besaran proporsi kenaikan gajipun berbeda-beda. Sehingga, boleh jadi besaran dan perhitungan kenaikan gaji karyawan berbeda tergantung jabatan mereka.

3. Adanya dana pensiun

Adanya dana pensiun berupa uang atau fasilitas yang dimiliki seseorang untuk memenuhi kehidupan di masa tua atau saat sudah tidak aktif bekerja akibat usia kerja, kecelakaan, hingga mengalami kecelakaan.

Menurut Rahayu dalam Fridolin (2014:40) Komponen-Komponen Penghargaan Finansial :

- 1. Gaji**
- 2. Upah**
- 3. Insentif**
- 4. Kompensasi**

Berikut penjelasan mengenai komponen-komponen penghargaan finansial :

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya mampu melebihi target yang telah ditentukan, biasanya menimbulkan penghematan biaya dan peningkatan produktivitas. Insentif merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

#### 4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

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

Tujuan pemberian penghargaan finansial sebagai berikut :

1. Menjalinkan Kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan.
2. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.
3. Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
4. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik
5. Mencegah turnover karyawan yang tinggi, sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin
6. Membuat karyawan semakin disiplin kerja
7. Penghargaan finansial yang baik menghindarkan pengaruh karyawan dari serikat pekerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.

Tarif imbalan jasa harus menggambarkan remunerasi yang pantas bagi anggota dan staf, dengan memperhatikan kualifikasi dalam pengalaman masing-masing.

Tarif harus ditetapkan dengan memperhitungkan ;

1. Gaji yang pantas untuk menarik dan mempertahankan staf yang berkompeten dan berkeahlian.
2. Imbalan lain diluar gaji
3. Beban overhead, termasuk yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan staf, serta riset dan pengembangan
4. Jumlah jam tersedia untuk suatu periode tertentu untuk staf profesional dan staf pendukung.
5. Marjin laba yang pantas

### **2.7.2 Pengakuan Profesional**

Pada faktor pengakuan profesional umumnya mengharapkan *reward* atau pencapaian atas yang diperoleh. *Reward* yang dimaksud bukan hanya berupa uang, melainkan seperti sebuah pengakuan dari lembaga tempat mereka bekerja. Sehingga mereka yang bekerja memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya, dikarenakan ada pengakuan yang diberikan atas pencapaian yang diperoleh. Pengakuan profesional berkaitan dengan pengakuan prestasi dalam menjalankan karir.

Menurut Ida Bayu dan Ida Bagus (Vol.21,2017:2222-2252)  
**“Pengakuan Profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan”.**

Menurut Rahayu dalam Fridolin (2014:40) ada empat indikator dalam pengakuan profesional yaitu :

- 1. Lebih banyak diberikan kesempatan berkembang**
- 2. Pengakuan prestasi**
- 3. Banyak cara untuk naik pangkat**
- 4. Perlunya keahlian untuk mencapai sukses**

Berikut penjelasan mengenai indikator pengakuan profesional :

1. Lebih banyak diberikan kesempatan berkembang

Yang dimaksud banyak diberikan kesempatan berkembang yaitu memiliki kesempatan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan agar mampu meningkatkan kedudukan dalam karirnya.

2. Pengakuan prestasi

Pengakuan prestasi merupakan penghargaan yang diberikan atasan kepada bawahannya atas kontribusi dan prestasi yang diperoleh karyawan. Penghargaan bisa berupa kenaikan gaji maupun motivasi sebagai penyemangat bekerja.

3. Banyak cara naik pangkat

Banyak cara naik pangkat bisa dilakukan dengan mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang diberikan agar mendapat kenaikan pangkat dengan cepat.

4. Perlunya keahlian untuk mencapai sukses

Dengan memiliki keahlian atau skil khusus dapat mempermudah seseorang dalam mencapai kesuksesan karena dapat dipekerjakan dibidang yang dikuasai.

### **2.7.3 Pelatihan Profesional**

Pelatihan adalah bagian dari sebuah proses pendidikan yang tujuannya demi meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki individu ataupun kelompok. Dengan adanya pelatihan profesional atau program khusus tertentu akan memberikan manfaat sebagai pengalaman baru yang didapatkan para pekerja baru. Serta mempunyai pengaruh besar dalam peningkatan keahlian yang dimiliki dan mengembangkannya untuk peningkatan karirnya. Menurut Ardianto dalam Fridolin 2018 menyatakan bahwa pelatihan profesional merupakan persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai karier, tidak hanya itu pelatihan profesional juga merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi.

### **2.7.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan bagi para karyawan. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan para karyawan dalam rana lingkungan bekerja. Walaupun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi.

Menurut Nabawi (Vol.2,2019:170-183)

**“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh”**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan social berdasarkan kondisi realitas, kompleks dan rinci. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan ataupun non akuntan pada mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan.

##### **3.1.2 Objek Penelitian**

Tempat ataupun lokasi dilaksanakan penelitian yaitu pada Universitas HKBP Nommensen Medan.

#### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan data primer. Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2018: 146): **“Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.”** Dalam penelitian ini data primer didapat melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini di kelompokkan menjadi tiga yaitu :

#### 1. Wawancara

Metode wawancara digunakan peneliti untuk mendapatkan data langsung melalui pengajuan pertanyaan-pertanyaan kepada mahasiswa akuntansi angkatan 2019 Universitas HKBP Nommensen Medan. Jumlah keseluruhan mahasiswa aktif ataupun populasi mahasiswa akuntansi angkatan 2019 yaitu sebanyak 265 orang. Dan penelitian ini mengambil sampel sebanyak 10 orang. Dikarenakan mahasiswa/i akuntansi 2019 merupakan angkatan tingkat akhir dan telah mempelajari mata kuliah akuntansi keperilakuan, sehingga wawancara ini cocok ditujukan kepada mahasiswa akuntansi angkatan 2019 dalam mengambil suatu keputusan karirnya baik itu menjadi sebagai profesi akuntan atau non akuntan setelah menyelesaikan perkuliahan ataupun tamat.

#### 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi dapat dilakukan dengan mengumpulkan data mengenai hal yang berkaitan dengan proses pengumpulan data yang dilakukan terhadap responden.

#### 3. Observasi

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti secara langsung terjun kelapangan mengumpulkan ataupun memilih responden yang

bersedia untuk dilakukannya pengumpulan data dengan item-item pertanyaan.

### **3.3 Metode Analisis Data**

Teknik analisis data menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dihasilkan oleh sebuah penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif menempatkan data sebagai titik sentral didalam penelitian. Penempatan ini membuat proses penelitian kualitatif sepenuhnya mengandalkan pada dinamika dan variasi data. Peneliti harus menyediakan banyak kesempatan untuk melakukan revisi dalam setiap tahapan yang dilalui. Proses ini menjadikan penelitian kualitatif memiliki pola yang Cyclical (berulang). Dengan mengandalkan pada pola yang induktif, maka dapat digambarkan bahwa penelitian kualitatif memfokuskan pada data yang terkumpul dan mengandalkan pada data yang diolah dan dianalisis untuk kemudian terfokus pada terbentuknya sebuah kesimpulan atau teori.

Data yang diperoleh dari wawancara di Universitas HKBP Nommensen Medan mengenai Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Akuntan atau Non Akuntan akan diolah menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan keterangan dengan mengacu pada berbagai teori dengan pokok masalah untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan cara berfikir induktif, sehingga peneliti mengetahui mengenai Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Akuntan atau Non Akuntan di Universitas

HKBP Nommensen Medan.

Analisis data langsung dilaksanakan di lapangan. Proses analisis data adalah untuk mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian, sehingga dihasilkan suatu temuan atau simpulan seperti yang disarankan oleh data dan sejalan dengan tujuan penelitian. Analisis data kualitatif mencakup tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan maupun berurutan, yaitu (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) menarik kesimpulan.

1. Reduksi data, alur pertama peneliti melakukan wawancara terhadap mahasiswa prodi akuntansi angkatan 2019 sebanyak 10 orang untuk memperoleh persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan atau non akuntan setelah mahasiswa tersebut menyelesaikan perkuliahannya.
2. Penyajian data. Alur penting yang kedua merupakan sebagai sekumpulan data informasi yang diperoleh setelah melakukan wawancara terhadap mahasiswa akuntansi angkatan 2019 mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan profesi sebagai akuntan atau non akuntan.
3. Menarik kesimpulan/verifikasi. Penarikan kesimpulan atas data yang diperoleh mengenai persepsi mahasiswa dalam pemilihan profesi sebagai akuntan atau non akuntan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang paling dominan yaitu faktor penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja.