



Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Menjadi Akuntan Internal

Marita Kusuma Wardani¹, Fahri Ali Ahzar²

^{1,2}UIN Raden Mas Said Surakarta

Received: 19 Desember 2023
Revised: 02 Januari 2024
Accepted: 09 Januari 2024

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan internal. Faktor-faktor tersebut adalah nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial dan personalitas. Sumber data dalam penelitian berupa jawaban kuisioner dari mahasiswa akuntansi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu mahasiswa akuntansi yang sudah mengambil mata kuliah auditing. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh faktor nilai intrinsik pekerjaan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan internal. Namun untuk faktor penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial dan personalitas tidak mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan internal.

Keywords: minat, nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, personalitas.

(*) Corresponding Author: paqriea@gmail.com

How to Cite: Wardani, M. K., & Ahzar, F. A. (2024). Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Menjadi Akuntan Internal. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10494604>.

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia dewasa ini adalah karir, dimana pun dan kapan pun mereka berada. Ketepatan menentukan dan memilih karir mejadi titik penting dalam perjalanan hidup manusia, oleh karenanya karir seseorang berkontribusi besar bagi diri dan merupakan inti dari nilai dasar dan tujuan hidup seseorang. Pemilihan karir tepat sesuai minat dan bakat yang dimiliki seseorang merupakan tahapan awal dalam pembeduan karir. Sedangkan menurut Greenbreg dan Baron (2000) karir merupakan urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Memiliki karir yang menjajikan merupakan suatu hal menjadikan harapan dan impian setiap mahasiswa. Seorang mahasiswa dengan memperoleh karir yang di cita - citakan dapat memperoleh apa yang diinginkan.

Dunia bisnis yang berkembang secara tidak langsung memberikan peluang atau kesempatan lapangan pekerjaan yang semakin beragam untuk semua angkatan kerja. Dalam hal ini misalnya yang termasuk sebagai salah satu angkatan kerja yaitu sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi baik dari universitas negeri maupun universitas swasta. Dalam perkembangan dunia bisnis harus selalu didukung dengan pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan lulusan sarjana yang berkualitas dan siap untuk bersaing di dunia kerja, oleh karena itu diperlukan desain pendidikan akuntansi yang relevan terhadap dunia kerja, dalam hal ini dunia kerja bagi sarjana akuntansi. Secara umum, mahasiswa akuntansi yang telah menyelesaikan jenjang S1- nya dapat memilih pilihan alternatif pada karirnya. Pertama, mereka (lulusan sarjana S1) dapat langsung bekerja sebagai karyawan di

sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah. Kedua, mereka dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang selanjutnya yaitu S2 atau pilihan alternatif ketiga yaitu menjadi seorang akuntan publik. Bagi mereka yang memilih menjadi seorang akuntan publik, harus terlebih dahulu melanjutkan ke Pendidikan Profesi Akuntan dan meraih gelar .

Regar (2003) menyebutkan Profesi Akuntan menurut *Internasional Federation of Accountants* adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja di perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik.

Putro (2012) profesi akuntan sangat berperan penting bagi dunia bisnis. Di bidang bisnis, profesi akuntan memiliki tempat yang istimewa karena seperti halnya profesi-profesi lainnya, profesi akuntan dituntut harus memiliki keahlian lebih dalam bidang akuntansi. Jika dicermati sudah banyak lembaga-lembaga pendidikan yang khusus mengajarkan teori mengenai akuntansi, seperti halnya kurikulum di sekolah dan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Kondisi di dunia pun seolah menyambut positif fenomena ini, hal ini ditandai dengan banyaknya peluang yang diberikan oleh perusahaan terhadap profesi akuntan. Dengan adanya kondisi ini secara tidak langsung persaingan dalam dunia kerja akan semakin ketat, seorang akuntan dituntut harus memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan dengan akuntan lainnya.

Era globalisasi seperti saat ini secara tidak langsung memberi dampak bagi perkembangan dunia usaha. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya peluang dan kesempatan lapangan kerja yang diberikan perusahaan semakin beragam untuk angkatan kerja. Dalam hal ini, misalnya sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi baik dari universitas negeri maupun universitas swasta termasuk sebagai salah satu angkatan kerja. Karir dalam bidang akuntansi cukup banyak antara lain akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Mahasiswa akuntansi memiliki berbagai macam pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalani. Akuntansi memegang peran penting dalam ekonomi dan sosial, karena setiap pengambilan keputusan yang bersifat keuangan harus berdasarkan informasi akuntansi. Keadaan ini menjadikan akuntan sebagai profesi yang sangat dibutuhkan keberadaannya 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.

Namun terdapat berbagai kendala yang dihadapi oleh profesi akuntansi antara lain:

1. Adanya tuntutan menjadi seorang akuntan harus dapat memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan akuntan lainnya dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.
2. Banyaknya pilihan alternatif karir bagi sarjana mahasiswa akuntansi, salah satunya adalah menjadi akuntan internal. Sehingga banyak Program Studi Akuntansi yang menjadikan profesi ini sebagai kompetensi utama dari capaian lulusan S1 Prodi Akuntansi.

3. Potensi *market* di Indonesia bagi profesi akuntansi masih besar, namun kuantitas akuntan di Tanah Air masih lebih sedikit ketimbang negara tetangga (Malaysia). 1000 : 2500.
4. Minimnya lulusan S1 Akuntansi yang berkarir menjadi akuntan.
5. Banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan internal.

Penelitian yang menguji faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk memilih menjadi akuntan internal adalah Wijayanti (2001), dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa dari 7 (tujuh) faktor yang diteliti, yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan tersedianya lapangan kerja, hanya faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Sedangkan faktor pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan akses lowongan kerja tidak dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir.

Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Rivai (2006), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Sardiman (2005), motivasi diri adalah suatu motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Gibson et al (1997), motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu. Secara spesifik Handoko (1994) menyatakan bahwa motivasi merupakan tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisir tingkah lakunya. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/ gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan: (Robbins, 2006)

- a. Hubungan upaya-kinerja
- b. Hubungan kinerja-imbalan
- c. Hubungan imbalan-sasaran pribadi

Indikator motivasi yang digunakan yaitu teori kebutuhan Abraham Maslow (dalam Sondang P. Siagian, 2012):

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*):

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan faali, kebutuhan biologis, seperti: istirahat, tidur, makan, minum, buang air, tempat berteduh, seks, dan sebagainya, sedangkan dalam pekerjaan seperti: gaji yang adil dan standar, pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan serta sebagainya.

- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety need*):

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan keselamatan jasmani maupun rohaninya, keamanan pribadi maupun keluarganya, rasa tentram, bebas

dari rasa takut, kebutuhan memperoleh pekerjaan, dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak, sedangkan dalam pekerjaan adalah seperti: kondisi keselamatan kerja, kenyamanan situasi kerja, jaminan karir/jabatan dan sebagainya.

c. Kebutuhan sosial (*Social need*):

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat lingkungannya, cinta-mencintai, afiliasi, rasa memiliki, dan kebutuhan sosial lainnya, sedangkan dalam pekerjaan seperti: interaksi dengan atasan, interaksi dengan sesama rekan kerja dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*):

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, kehormatan, status dan prestasi yang ada dan telah dicapainya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*):

Kebutuhan aktualisasi diri pada dasarnya adalah kebutuhan akan perwujudan diri, pencapaian cita-cita diri, pembawaan sikap dirinya terhadap tugas dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, seperti: pekerjaan yang menarik dan menantang, kebebasan dalam mengungkapkan ide atau gagasan dalam pekerjaan, peluang berkreasi dan sebagainya.

Teori Sikap

Sikap adalah salah satu istilah bidang psikologi yang berhubungan dengan persepsi dan tingkah laku. Istilah sikap dalam bahasa Inggris disebut attitude. Attitude adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang. Suatu kecenderungan untuk bereaksi terhadap suatu perangsang atau situasi yang dihadapi. Mar'at (2000) sikap adalah tingkatan afeksi (perasaan), baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek psikologi. Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut.

Sikap bukan perilaku tetapi merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu terhadap objek sikap. Ahmadi (2003) mengemukakan bahwa penggunaan kata sikap harus diikuti dengan kata "terhadap" atau "pada" objek sikap. Sikap menurut Djaali (2008) adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu.

W.J Thomas dalam Ahmadi (2003) memberikan batasan sikap sebagai tindakan kecenderungan yang bersifat positif maupun negatif yang berhubungan dengan objek psikologi. Objek psikologi di sini meliputi: simbol, kata-kata, slogan, orang, lembaga, ide dan sebagainya. Menurut Sarnoff dalam Sarwono (2009) mengidentifikasikan sikap sebagai kesediaan untuk bereaksi (*disposition to react*) secara positif (*favorably*) yaitu sikap dalam bentuk tindakan baik atau secara negatif (*unfavorably*) yaitu sikap buruk yang tercermin terhadap objek-objek tertentu. D.Krech dan R.S Crutchfield dalam Sarwono (2009) berpendapat bahwa sikap sebagai organisasi yang bersifat menetap dari proses motivasional, emosional, perseptual dan kognitif mengenai aspek dunia individu. La Pierre dalam Azwar (2003) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimulasi sosial yang telah terkondisikan.

Profesi Akuntan

Profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja di bidang pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak dan konsultan manajemen.

Profesi akuntan biasanya dianggap sebagai salah satu bidang profesi seperti organisasi lainnya, misalnya Ikatan Dokter Indonesia (IDI). Agar dikatakan profesi, seseorang harus memiliki beberapa syarat sehingga masyarakat sebagai objek dan sebagai pihak yang memerlukan profesi, mempercayai hasil kerjanya.

Berikut ciri profesi menurut Harahap (1991) adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki bidang ilmu yang ditekuninya yaitu yang merupakan pedoman dalam melaksanakan keprofesiannya.
- b. Memiliki kode etik sebagai pedoman yang mengatur tingkah laku anggotanya dalam profesi tersebut.
- c. Berhimpun dalam satu organisasi resmi yang diakui oleh masyarakat atau pemerintah.
- d. Keahliannya dibutuhkan oleh masyarakat.
- e. Bekerja bukan dengan motif komersil tetapi didasarkan kepada fungsinya sebagai kepercayaan masyarakat.

Akuntan Internal

Halim (2003) akuntan intern perusahaan merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Jadi dapat disimpulkan bahwa Akuntan Perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan yang melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang fungsinya untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Selain itu, menghasilkan suatu informasi bagi pihak internal maupun eksternal, seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah terkait penyusunan suatu laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan.

Minat

Menurut Widyawati (2004), minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba dan minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk dilakukan. Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Sedangkan menurut Suryabrata (2002) definisi minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu hal diluar dirinya. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut semakin besar minatnya Profesi akuntan publik termasuk dalam profesi-profesi termahal. Menurut Bachtiar (2002), profesi akuntan publik bisa termasuk profesi termahal karena sumber pendapatan terbesar dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. Oleh karena itu wajar jika minat mahasiswa akuntansi untuk masuk dalam profesi ini juga besar. Hal ini

ditunjukkan dengan adanya persaingan ketat dalam tes – tes penerimaan untuk menjadi seorang akuntan di luar kantor akuntan publik *the big four* (Andriati, 2004).

Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang akan didapat oleh seorang mahasiswa akuntansi ketika mereka memasuki dunia pekerjaan. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997), faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan yang dinamis, mendukung kreativitas, memberikan kebebasan atau otonomi. Akuntan publik adalah akuntan independen yang memberikan jasa-jasanya atas dasar pembayaran tertentu. Mahasiswa akuntansi yang memiliki ambisi kuat dalam mencapai sesuatu, menyenangkan tantangan dan memberikan peluang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan mereka cenderung memilih karir menjadi akuntan publik Andriati (2001) mengungkapkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan juga sangat mempengaruhi dalam pemilihan profesi akuntan publik. Hasil penelitian Rahayu et al. (2003) menjelaskan bahwa profesi akuntan publik mempunyai banyak tantangan secara intelektual. Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atau suatu pekerjaan yang dilakukan. Nilai intrinsik pekerjaan mempengaruhi dalam pemilihan profesi, tetapi terdapat perbedaan pandangan mengenai intrinsik reward dan persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntan antara mahasiswa akuntansi yang memilih profesi non akuntan publik (Felton, 1994). Sijabat dalam Aprilian (2011) menunjukkan bahwa dalam memilih profesi akuntan publik, mahasiswa tidak mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan, tetapi bagi mahasiswa yang memilih profesi sebagai non akuntan publik mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan.

Penghargaan Finansial

Wijayanti (2001) menyatakan bahwa penghargaan adalah hasil yang diperoleh sebagai kontrak prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan. 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, pendapatan yang diterima akan semakin tinggi. Menurut penelitian Stolle (1976) yang termasuk dalam penghargaan finansial/ gaji adalah penghargaan finansial/ gaji awal, dana pensiun, dan potensi kenaikan penghargaan finansial/ gaji. Andriati (2001) mengungkapkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik ditinjau dari aspek penghargaan finansial/ gaji. Berbeda dengan penelitian Stolle (1976) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat IV yang memilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan penghargaan finansial/ gaji awal tinggi dan kenaikan penghargaan finansial/ gaji yang lebih cepat, sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan industri lebih mengutamakan dana pensiun.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antara karyawan dan tekanan kerja. Hasil penelitian Stolle (1970) dan Felton (1994) menyatakan bahwa faktor lingkungan tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih suatu karir. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang akan diuji meliputi tujuh pernyataan mengenai sifat pekerjaan (rutin,

atraktif, sering lembur, menyenangkan, mudah diselesaikan), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja. Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan cepat diselesaikan. Menurut hasil penelitian Stolle (1976) menunjukkan bahwa semua mahasiswa menganggap profesi akuntan perusahaan akan menghadapi pekerjaan yang rutin dan dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan profesi akuntan publik akan menghadapi banyak tekanan dan tingkat kompetisi yang tinggi. Rahayu et. Al. (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pendidik menganggap pekerjaan yang dijalani lebih rutin dibandingkan karir.

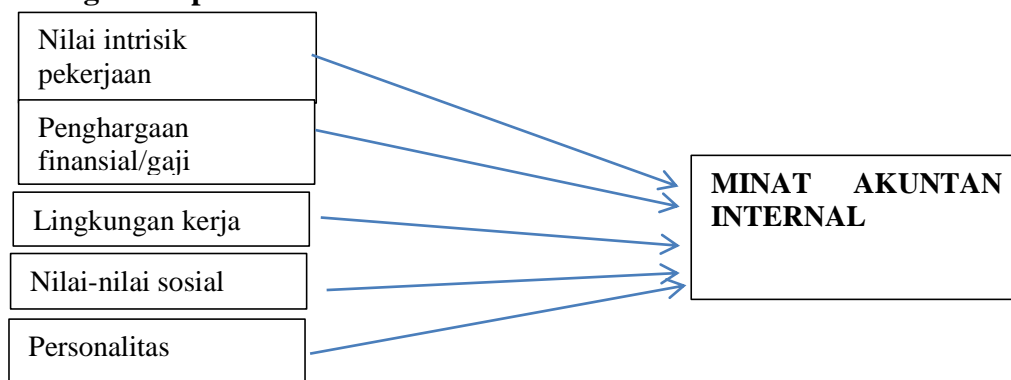
Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial berhubungan dengan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang-orang di lingkungannya (Rahayu et al, 2003). Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial, dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Akuntan publik menyediakan jasanya kepada masyarakat memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya. Kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa akuntan publik akan menjadi lebih tinggi, jika profesi tersebut menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan profesional yang dilakukan oleh anggota profesinya. Stolle (1976) menunjukkan, bahwa nilai-nilai sosial yang ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi.

Personalitas

Rahayu dkk (2003) mengatakan bahwa, personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Djuwita dalam Mazli dkk. (2006), mengatakan bahwa faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Personalitas berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut (Mutmainah, 2006)

Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang data penelitiannya berwujud angka-angka sebagai hasil observasi atau pengukuran (Widoyoko 2012). Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Bungin(2011) data primer adalah data langsung yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dipilih dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada Mahasiswa Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Surakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Suliyanto (2009) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Metode ini dilakukan dengan menggunakan teknik survey, yaitu dengan mendatangi responden secara langsung lalu menanyakan kesediannya untuk mengisi kuesioner kemudian memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden. Populasi penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Surakarta. Sampel yang diambil dalam penelitian ini 100 Mahasiswa Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Surakarta. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian menurut Sugiyono (2012) adalah antara 30 sampai 500.

Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Mahasiswa jurusan akuntansi syariah pada tingkat V ke atas.
2. Mahasiswa yang sudah mengambil mata kuliah auditing.

Analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{NIP} + \beta_2 \text{PF} + \beta_3 \text{LK} + \beta_4 \text{NS} + \beta_5 \text{P} + e$$

Keterangan :

Y = Minat Akuntan Internal

α = Konstanta

β_1 - β_5 = Koefisien Regresi

NIP = nilai intrinsik pekerjaan

PF = penghargaan finansial

LK = lingkungan kerja

NS = nilai-nilai sosial

P = Personalitas

e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat ditunjukkan bahwa hanya variabel nilai intrinsik pekerjaan yang mampu mempengaruhi minat mahasiswa

akuntansi untuk menjadi akuntan internal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$.

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang akan didapat oleh seorang mahasiswa akuntansi ketika mereka memasuki dunia pekerjaan. Menurut responden mahasiswa akuntansi syariah FEBI IAIN Surakarta bahwa faktor intrinsik yang berhubungan dengan pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada dalam lingkungan yang dinamis, mendukung kreativitas, dan memberikan kebebasan atau otonomi menjadi dasar mereka untuk minat menjadi akuntan internal. Mahasiswa akuntansi syariah yang memiliki ambisi kuat dalam mencapai sesuatu, menyenangkan tantangan dan memberikan peluang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan mereka cenderung berminat menjadi akuntan internal.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian Rahayu et al. (2003), dimana penelitian tersebut menjelaskan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atau suatu pekerjaan yang dilakukan. Begitu juga, Felton (1994) menyatakan nilai intrinsik pekerjaan mempengaruhi dalam pemilihan profesi, tetapi terdapat perbedaan pandangan mengenai intrinsik reward dan persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntan antara mahasiswa akuntansi yang memilih profesi non akuntan publik.

Selain itu hasil dalam penelitian ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sijabat dalam Aprilian (2011) yang menunjukkan bahwa dalam memilih profesi akuntan publik, mahasiswa tidak mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan, tetapi bagi mahasiswa yang memilih profesi sebagai non akuntan publik mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan. Profesi non akuntan publik di dalamnya termasuk profesi sebagai akuntan internal.

Namun penelitian ini tidak menghasilkan pengaruh antara variabel independen lainnya, seperti: penghargaan finansial/gaji, lingkungan pekerjaan, nilai sosial dan personalitas terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan internal. Hasil ini bisa terjadi dikarenakan mahasiswa akuntansi syariah memiliki pandangan bahwa masalah penghargaan finansial/gaji, lingkungan pekerjaan, nilai sosial, dan personalitas bukanlah faktor yang dapat mempengaruhi pilihan mereka dalam memilih profesi akuntan internal.

Adanya pandangan pemberian penghargaan finansial/gaji yang lebih besar pada profesi lainnya selain akuntan internal, lingkungan pekerjaan yang memungkinkan lebih otonomi dan independen dibandingkan bekerja menjadi akuntan internal, mempunyai hubungan sosial yang lebih luas pada bidang pekerjaan yang lain dibanding sebagai akuntan internal serta kemampuan personalitas yang dirasa kurang kuat untuk menjadi akuntan internal menjadikan variabel-variabel independen tersebut menjadi tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi syariah untuk menjadi akuntan internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2003. *Tentang Sikap yang Tercermin dari Perilaku*. Rineka Cipta, Jakarta
- Andriati, Hastutie, Noor, 2004, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik, *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Mei 2004, vol.3 No.2

- Aprilyan.,I.a. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Undip Dan Mahasiswa Akuntansi Unika). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Azwar, Saifudin. 2003. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bachtiar. 2002.*The Big Five* Masih Yang Termahal. Warta Ekonomi. pp 16-17
- Felton, Sandra, Nola Buhr, and Margot Northey. 1994. "Factors Influencing The Business Student's Choice of a Career in Chartered Accountancy". Issues in Accounting Education. Spring
- Gibson et al. 1997. Manajemen, Proses dan Struktur, ahli bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Greenberg. J, and Baron, R.A. 2000. Behavior In Organization. Understanding and Managing the Human Side of Work.
- Handoko, T. Hani. 1994. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF E Yogyakarta
- Mar'at. 2000. Sikap Manusia, Perubahan, serta Pengukurannya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mazli, Y.S., Sari A. dan Yunita N. 2006. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemilihan Karir. Penelitian Medan, h: 10- 14.
- Muthmainah.S. 2006. Studi Tentang Perbedaan Evaluasi Etis, Intensi Etis, dan Orientasi Etis Dilihat dari Gender dan Disiplin Ilmu: Potensi Rekrutment Staf Profesional pada Kantor Akuntan Publik. Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang.
- Putro, A.S. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir menjadi Akuntan Publik. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Regar, Moenaf H. 2003. Mengenal Profesi Akuntan dan Memahami Laporrannya. Cet. I. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sardiman. 2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafndo Persada
- Sarwono, S.W & Meinarno, E.A. 2009. Psikologi Sosial. Jakarata: Salemba Humanika
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Stolle, Carlton D. 1976. Students Views of The Public And Industrial Accountant. The Journal of Accountancy. 106-109

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Suryabrata, Sumadi.2002. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali.
- Wijayanti. 2001. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.3,No 13-26