

HARAPAN DAN KENYATAAN DALAM BERKARIR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK: SUATU PERBANDINGAN ANTARA MAHASISWA AKUNTANSI DAN AUDITOR

DEASY ARIYANTI RAHAYUNINGSIH
STIE TRISAKTI

During the last few years, many researches in the job satisfaction of career in public accounting firms have been done. The previous research has shown that there was a significant difference between auditor's perception and accounting students' perception on career in public accounting firms. Those differences based on job duties and responsibility, advancement, training and supervision (promotion and career advancement) and personal concern.

The purpose of current study is to investigate whether there is a significant difference between auditors' perception and accounting students' perception on career in public accounting firms based on job duties and responsibility, advancement, training and supervision, personality concern and financial remuneration. This research adds financial remuneration which include salary, compensation, allowances and bonus as a variable that was not used in the previous research.

Results from statistical analysis indicate that there is no difference between auditors' perception and accounting students' perception based on job duties and responsibility in public accounting firms and there are significant differences between auditor's perception and accounting students' perception based on advancement, training and supervision, personality concern and financial remuneration in public accounting firms.

Keywords : *Auditor's perception, Accounting students' perception, Career, Public accounting firms.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini telah menyediakan lapangan kerja yang beraneka ragam bagi angkatan kerja. Lapangan kerja yang ditawarkan bergerak di berbagai bidang baik dari segi ekonomi, hukum, teknologi serta bidang-bidang lainnya yang masing-masing memiliki peranan penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan maupun negara. Akuntansi, yang merupakan bagian dari ilmu ekonomi menawarkan berbagai alternatif lapangan pekerjaan, salah satu diantaranya dengan berkarir di kantor akuntan publik (KAP).

Berkarir di kantor akuntan publik merupakan suatu karir yang memberikan penghargaan secara finansial (Stolle, 1976) dan pengalaman kerja yang bervariasi serta memiliki nilai-nilai sosial atau kesempatan besar untuk melakukan kegiatan sosial (Wijayanti, 2000). Berkarir di kantor akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan bagi lulusan akuntansi sehingga mereka dapat lebih profesional di bidangnya atau di bidang-bidang lain yang berkaitan dengan akuntansi. Alasan ini yang mendorong sebagian besar mahasiswa akuntansi tertarik untuk berkarir di kantor akuntan publik (Wijayanti, 2000).

Selain itu, sebagian besar auditor di kantor akuntan publik besar mengalami frustrasi dan stres karena kesulitan meningkatkan jenjang karir ke tingkat partner (Gaertner dan Ruhe, 1981) dan memiliki kepuasan rendah dalam kompensasi (Albrecht, *et al.*, 1976). Auditor akan mencapai kemajuan berkarir jika mereka pindah dan berkarir selain di kantor akuntan publik, oleh karena itu karir di kantor akuntan publik dapat dijadikan sebagai batu loncatan untuk peningkatan jenjang karir di tempat lain (Albrecht *et al.*, 1976). Perpindahan staf profesional dari kantor akuntan publik juga dapat dilatar belakangi oleh alasan-alasan seperti: konflik diantara pekerjaan dan kehidupan keluarga karena jadwal pekerjaan terlalu padat sehingga individu bersangkutan menjadi lelah dan tidak mampu melakukan hal-hal diluar pekerjaan dan kehidupan keluarganya, tekanan atau beban kerja yang berlebihan dan ketidakmampuan individu bersangkutan menggunakan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja. Alasan-alasan tersebut mendorong timbulnya stres. Stres dapat disebabkan oleh pekerjaan individu yang belum terselesaikan serta interaksi dengan pihak lain dalam lingkungan sendiri maupun diluar perusahaan seperti klien dan agen pemerintah (Ferris, 1977 dalam Collins, 1993). Stres tersebut dapat berwujud ketidakpuasan, kebosanan, ketidakadilan, depresi, kegelisahan dan penghargaan diri yang rendah (Gaertner dan Ruhe, 1981).

Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persepsi auditor yang merupakan fakta telah berkarir di kantor akuntan publik dan persepsi mahasiswa akuntansi yang merupakan harapan dalam berkarir di kantor akuntan publik. Penambahan variabel pembayaran finansial (*financial remuneration*) dalam penelitian ini dimaksudkan karena dalam penelitian sebelumnya, masalah finansial tidak diungkapkan secara jelas, padahal gaji yang merupakan komponen finansial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik (Wijayanti, 2000). Perbedaan lainnya adalah letak geografis penelitian dilakukan. Penelitian sebelumnya dilakukan di United States of America (USA) dengan mengambil sampel anggota *Beta Alpha Psi Members* yang baru (mahasiswa) dan anggota lama (praktisi atau profesional di kantor akuntan publik). Sedangkan penelitian ini dilakukan di Pulau Jawa dengan mengambil sample mahasiswa akuntansi dari berbagai perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang telah mengambil mata kuliah auditing serta auditor yang telah bekerja lebih dari 1 tahun di kantor akuntan publik.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah, peneliti ingin mengetahui:

1. Apakah terdapat perbedaan antara harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman auditor terhadap karir di kantor akuntan publik berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*job duties and responsibility*)?
2. Apakah terdapat perbedaan antara harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman auditor terhadap karir di kantor akuntan publik berdasarkan kemajuan, pelatihan dan supervisi (*advancement, training and supervision*)?
3. Apakah terdapat perbedaan antara harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman auditor terhadap karir di kantor akuntan publik berdasarkan kepentingan pribadi/individu (*personal concern*)?
4. Apakah terdapat perbedaan antara harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman auditor terhadap karir di kantor akuntan publik mengenai pembayaran finansial (*financial remuneration*)?

Atas dasar permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh bukti empiris berkaitan dengan persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi terhadap karir di kantor akuntan publik yang dibedakan atas tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kemajuan, pelatihan dan supervisi, kepentingan pribadi/individu serta pembayaran finansial. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap riset di bidang akuntansi keperilakuan khususnya dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan perilaku, bagi pimpinan kantor akuntan publik melalui pemahaman aspek psikologis karyawan atau auditor di lingkungan kantor akuntan publik (KAP) diharapkan dapat menentukan keberhasilan suatu kantor akuntan publik dalam melaksanakan tugasnya sedangkan bagi mahasiswa akuntansi melalui pemahaman mengenai karir di kantor akuntan publik dapat memberikan wawasan kepada mereka mengenai pemilihan karir setelah lulus nantinya.

LANDASAN TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Profesi Akuntan Publik

Profesi akuntan publik atau auditor KAP memegang peranan penting dalam perkembangan bisnis global saat ini. Alasannya, profesi akuntan publik berkompeten memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan. Tanpa opini akuntan publik, pemakai laporan keuangan akan meragukan kewajaran laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen. Agar mampu meningkatkan kualitas profesi akuntan publik tersebut, disusunlah suatu Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dan kode etik akuntan yang merupakan panduan setiap akuntan publik dalam menjalankan profesinya dan sebagai aturan dalam mutu pekerjaan akuntan publik, Komite menerbitkan tiga macam standar profesional dan satu pedoman audit untuk industri khusus, yaitu: standar auditing, standar atestasi, standar jasa akuntansi dan *review* dan pedoman audit industri khusus.

Peningkatan profesionalisme akuntansi itu dapat melalui kurikulum yang memadai dan standar profesionalisme melalui ujian profesi (Machfoedz;1998 dalam Effendi;2000). Hal ini dikarenakan pendidikan tinggi bidang akuntansi merupakan tempat berlangsungnya proses pembentukan profesi akuntan serta menjadi *entry point* pertama yang dalam menghasilkan calon-calon profesional di bidang akuntansi.

Mahasiswa Akuntansi

Akuntansi merupakan jurusan yang banyak diminati oleh mahasiswa saat ini dan dari hasil *polling* yang dilakukan oleh Basuki (1999) terhadap 80 responden mahasiswa berbagai perguruan tinggi baik negeri maupun swasta, rata-rata mahasiswa memilih fakultas ekonomi jurusan akuntansi didorong oleh keinginan mereka untuk menjadi profesional dan termotivasi oleh anggapan bahwa akuntan mendatang di Indonesia akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan yang *go-public* maupun yang belum *go-public*. Hasil *polling* menunjukkan bahwa 90 % responden tertarik untuk memilih jurusan akuntansi karena akuntan dibutuhkan, sisanya 10 % tertarik karena berkaitan dengan keuangan, kemudian mahasiswa akuntansi yang tertarik untuk menjadi akuntan independen (akuntan publik) sebanyak 65%, karena menurut mereka menjadi akuntan publik merupakan pekerjaan akuntan profesional sesungguhnya.

Mahasiswa yang berminat menjadi akuntan terlebih dahulu harus menempuh pendidikan tinggi di bidang akuntansi. Ludigdo (1998) mengungkapkan bahwa kurikulum pendidikan tinggi akuntansi dianggap belum mampu memberikan bekal etika kepada mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja, sehingga pendidikan lanjutan, ujian-ujian profesi yang terkait, serta pengenalan sejak dini profesi akuntan merupakan strategi untuk mempersiapkan kompetensinya secara horizontal dan vertikal serta diharapkan upaya menghasilkan calon-calon profesional di bidang akuntansi dengan kualitas dan kuantitas memadai dapat terwujud.

Karir di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Karir merupakan suatu akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada *skill, expertise* dan jaringan hubungan kerja yang diperoleh melalui serangkaian perkembangan pengalaman kerja yang lebih luas (Bird, 1994). Karir dapat diwujudkan dalam suatu pengalaman kerja yang secara potensial memberikan kontribusi kepada organisasi. Pilihan karir merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki dan profesi auditor merupakan salah satu pilihan karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi. Pilihan karir mahasiswa dipengaruhi oleh *stereotype* yang mereka bentuk tentang berbagai macam karir, membayangkan bagaimana mahasiswa tersebut akan cocok dalam *stereotype* tersebut (Holland, 1996, 1973 dalam Friedland, 1995). Jadi persepsi mahasiswa

dan *stereotype* karir merupakan hal penting untuk menentukan pilihan karir, karena persepsi mahasiswa umumnya dipengaruhi oleh pengetahuan pribadi mengenai lingkungan kerja, informasi dari lulusan terdahulu, keluarga, dosen dan *text book* (Stole;1976 dalam Felton *et.al* ;1994).

Berkarir di KAP tidaklah mudah, penuh persaingan sehingga dalam proses perekrutan auditor, KAP memilih lulusan akuntansi yang memiliki kualifikasi tertentu agar mampu menangani tugas yang dihadapi. Secara umum, kualifikasi yang dibutuhkan adalah *intelectual* (memiliki kemampuan akademis berdasarkan indeks prestasi), *interpersonal skill* (kemampuan berorganisasi dan berinteraksi dengan orang lain) dan *communication skill* (mampu menggunakan bahasa asing sebagai alat komunikasi khususnya di dunia internasional). Dalam berkarir di KAP, peneliti mempergunakan 4 macam variabel yang dijadikan sebagai dasar penelitian, sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel mencerminkan kenyataan yang dialami oleh auditor dalam menjalankan tugas, menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan dalam berkarir dan mengetahui harapan mahasiswa akuntansi dalam berkarir di kantor akuntan publik, sehingga menimbulkan ketertarikan bagi mereka untuk berkarir di KAP. Variabel-variabel tersebut adalah:

- a. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan (*job duties and responsibility*)
Pekerjaan (*job*) merupakan satu atau lebih tugas yang dikerjakan oleh individu untuk memberikan dukungan langsung terhadap produktivitas perusahaan (Schemerhorn *et al*, 1991). Kemudian tugas pekerjaan (*job duties*) merupakan hal-hal (tugas) yang sepatutnya telah tercakup dalam pekerjaan (Dessler, 2000). Sedangkan tanggung jawab pekerjaan (*responsibility*) adalah memenuhi tugas maupun kewajiban yang telah dimandatkan (Webster, 1990). Sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaan adalah melaksanakan secara penuh dan bertanggungjawab atas tugas-tugas pekerjaan yang telah dimandatkan.
- b. Kemajuan, pelatihan dan supervisi (*advancement, training and supervision*)
Kemajuan (*advancement*) merupakan peningkatan tanggung jawab individu disertai dengan perkembangan dan pemanfaatan keahlian yang dimiliki (Schemerhorn *et al.*, 1991). Pada *advancement stage*, kemajuan yang dimiliki individu hendaknya diimbangi dengan keahlian yang dimiliki, karena kemajuan dapat berupa: kesempatan promosi atau kenaikan pangkat. Sehingga kemajuan dalam berkarir (*advancement*) akan tercapai, bila individu mengalami peningkatan tanggung jawab dengan memperoleh kesempatan untuk promosi atau kenaikan pangkat.
Pelatihan (*training*) merupakan proses pengajaran kepada pegawai baru berupa keahlian dasar yang dibutuhkan mereka agar mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Dessler, 2000) atau metode yang diterapkan perusahaan kepada karyawan agar menempuh suatu pendidikan dalam kurun waktu tertentu dan setelah selesai pendidikan, diharapkan karyawan tersebut memperoleh ilmu,

kemampuan serta keahlian yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan di perusahaan.

Supervisi (*supervision*) adalah melakukan pengawasan untuk menjamin agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Handoko, 1995). Pengawasan dibutuhkan suatu organisasi untuk mengantisipasi adanya perubahan lingkungan organisasi serta peningkatan kompleksitas organisasi. Sehingga *supervision* merupakan pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Kepentingan pribadi (*personality concern*)

Personalitas diartikan bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain, memahami dan memandang diri mereka sendiri serta bagaimana berinteraksi dengan orang lain. Bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain tergantung dari karakteristik orang tersebut. (Luthan;1989 dalam Maghfiroh;2000). Sementara Eysenck (1976) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan pola perilaku baik yang aktual maupun potensial dari organisme yang ditentukan oleh pembawaan atau lingkungan. Sedangkan *concern* adalah perhatian terhadap suatu hal (Kamus Inggris - Indonesia; 1996), sedangkan menurut Webster's (1990), *concern* adalah berkepentingan atau terkait. Sehingga *personality concern* merupakan suatu kepentingan masing-masing pribadi atau individu terhadap sesuatu hal yaitu karir di kantor akuntan publik (KAP).

d. Pembayaran Finansial (*financial remuneration*)

Pembayaran finansial dikatakan sebagai kompensasi karena pemberian finansial kepada karyawan merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dan digunakan sebagai motivator untuk melaksanakan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko, 1995). Kompensasi penting bagi karyawan karena merupakan ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan, keluarga dan masyarakat, selain itu kompensasi juga penting bagi organisasi karena jumlah pembayaran finansial kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Oleh karena itu pembayaran finansial merupakan pemberian finansial kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pembayaran finansial dapat berupa gaji, upah harian, bonus, komisi bahkan rencana pembagian laba (*profit sharing plan*).

Persepsi

Persepsi merupakan proses mengorganisasikan dan menginterpretasikan berbagai kesan sensorik guna memberi arti pada dunia sekitar (Robbins, 1998) atau proses penerimaan rangsangan yang berasal dari lingkungan (Cherrington; 1989). Rahmat (1993) dalam Horri (2000) menyatakan persepsi sebagai suatu pengalaman tentang obyek peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang memberikan makna pada stimuli indrawi (sensori stimuli). Berdasarkan definisi tersebut dapat

disimpulkan bahwa persepsi meliputi penerimaan, pengorganisasian dan penafsiran rangsangan yang berasal dari obyek, tanda dan orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan sikap.

Penelitian-Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Carcello *et al.*, (1991) mengenai "Karir di Kantor Akuntan Publik: Kesenjangan Antara Harapan Mahasiswa dan Pengalaman Staf Akuntansi" dengan menambahkan satu variabel dalam dimensi karir, yaitu pembayaran finansial. Berikut ini, penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel dimensi karir yang dijadikan sebagai dasar penelitian ini:

a. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan

Penelitian terdahulu mengenai variabel ini pernah dilakukan oleh Dean (1988) dalam Carcello *et. al* (1991) yang menguji hubungan antara harapan individu dalam bekerja dan pengalaman individu dalam bekerja. Hasil menunjukkan ada perbedaan antara harapan mahasiswa dan pengalaman yang dinyatakan dengan *Occupational Reality Shock (ORS)*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Reed dan Kratchman (1989) dalam Carcello *et. al* (1991) terhadap mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja 1 tahun, non pengalaman dan akuntan profesional guna menilai kegunaan atribut pekerjaan. Hasil menunjukkan ada perbedaan signifikan antara mahasiswa pengalaman dan non pengalaman serta akuntan profesional dalam menilai atribut pekerjaan. Penelitian ini dilakukan terhadap satu perguruan tinggi saja sehingga tidak bisa digeneralisasikan terhadap perguruan tinggi-perguruan tinggi lain. Kemudian penelitian Carcello *et al.*, (1991) yang menguji harapan mahasiswa dan pengalaman staf akuntansi dalam berkarir di KAP diperoleh hasil ada perbedaan signifikan antara harapan mahasiswa dan pengalaman auditor mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan di KAP, meskipun untuk item pernyataan mengenai kemampuan teknis dan keahlian komputer, harapan mahasiswa mendekati kesamaan dengan pengalaman auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

H_1 : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di kantor akuntan publik (KAP).

b. Kemajuan, pelatihan dan supervisi

Penelitian Carcello *et al.*(1991) yang menguji harapan mahasiswa dan pengalaman auditor mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di KAP menunjukkan ada perbedaan signifikan antara harapan dan pengalaman. Harapan mahasiswa dalam menilai item-item pernyataan

kuisisioner melebihi pengalaman auditor, sehingga ada indikasi bahwa harapan mahasiswa tidak selalu dapat dijumpai dalam praktik di KAP. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

H_2 : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di kantor akuntan publik (KAP).

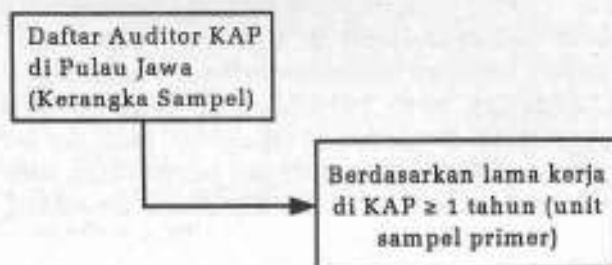
c. Kepentingan pribadi/individu

Penelitian Carcello *et al.*, (1991) yang menguji harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman auditor mengenai kepentingan masing-masing individu saat berkarir di KAP. Hasil menunjukkan ada perbedaan antara harapan mahasiswa dan pengalaman auditor dalam menilai kepentingan masing-masing individu dalam berkarir di KAP. Untuk item pernyataan mengenai lembur (*overtime*), menunjukkan tidak terdapat perbedaan, karena baik mahasiswa maupun auditor merasa *ambiguous* jika harus menentukan bekerja lembur atau tidak. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

H_3 : Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kepentingan pribadi/individu dalam berkarir di kantor akuntan publik (KAP).

GAMBAR 1

Prosedur Pemilihan Sampel Auditor KAP



d. Aspek finansial dalam karir

Pembayaran finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi dalam berkarir di KAP (Wijayanti, 2000). Mahasiswa yang memilih karir tersebut mengharapkan gaji awal yang tinggi dan kenaikan gaji awal lebih cepat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Reha dan Lu (1985) dalam Felton *et al* (1994) menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi mengidentifikasi remunerasi atau gaji sebagai alternatif utama dalam berkarir di KAP. Begitupula Haswel dan Horowitz

(1988); Horowitz dan Riley (1990) pada Felton *et al.*, (1994) memasukkan gaji sebagai salah satu dari 3 faktor penentu dalam berkarir di KAP. Selain itu Albrecht *et al.*, (1981) menyatakan bahwa tingkat kepuasan tinggi dalam kompensasi hanya dialami oleh partner, sebaliknya auditor setingkat junior, senior dan manajer mengalami tingkat kepuasan rendah dalam kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah kondisi tersebut berlaku pula di Indonesia, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

H₄: Terdapat perbedaan signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai pembayaran finansial dalam berkarir di kantor akuntan publik (KAP).

METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive random sampling*, terhadap 350 auditor yang bekerja lebih dari 1 tahun di KAP, baik dalam kategori *big five*, lokal, regional maupun nasional serta 350 mahasiswa S-1 Akuntansi, yang telah mengambil mata kuliah auditing. Pengambilan sampel auditor berdasarkan pada daftar anggota dan kantor akuntan publik 1997 yang dikeluarkan Ikatan Akuntan Indonesia. Selanjutnya peneliti secara *convenience* memilih 85 kantor akuntan publik yang berada di Bandung, Jakarta, Malang, Semarang, Surabaya dan Yogyakarta (Lihat gambar1).

Pengambilan sampel untuk mahasiswa akuntansi dilakukan secara *convenience*. Peneliti memilih 12 perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang terletak di Pulau Jawa dan telah mengambil mata kuliah auditing. (Lihat gambar 2.)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu mengambil data sekunder dari perpustakaan dan data primer melalui instrumen kuesioner yang dikirimkan kepada mahasiswa akuntansi dan auditor KAP. Penyebaran kuisisioner kepada auditor dilakukan dengan dua cara, yaitu *mail survey*, ditujukan kepada pimpinan KAP untuk kemudian mendistribusikan kepada staf auditor KAP dan *snowball sampling*, yaitu menghubungi auditor yang dikenal secara pribadi oleh peneliti untuk mendistribusikan kuisisioner tersebut kepada rekan-rekannya.

Penyebaran kuisisioner kepada mahasiswa akuntansi dilakukan dengan 3 cara, pertama dengan mendatangi langsung perguruan tinggi yang mahasiswanya dijadikan sampel untuk menyebarkan kuesioner. Kedua melakukan *snowball sampling*, yaitu menghubungi dosen yang dikenal secara pribadi oleh peneliti untuk meminta kesediaannya menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi asalnya. Terakhir, peneliti mendistribusikan kuisisioner tersebut secara langsung kepada mahasiswa akuntansi.

Persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi terhadap karir di KAP, diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang terdiri atas empat kelompok pernyataan. Kelompok pertama, berisi pernyataan tentang tugas dan tanggung

jawab pekerjaan di KAP. Kelompok kedua, berisi pernyataan tentang kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di KAP. Kelompok ketiga, berisi pernyataan yang memuat hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan pribadi/individu selama menjalankan karir di KAP. Sedangkan kelompok empat, berisi pernyataan mengenai pembayaran finansial yang terdapat di KAP.

GAMBAR 2

Prosedur Pemilihan Sampel Mahasiswa Akuntansi



Instrumen dalam penelitian ini sebagian besar diadopsi dari penelitian sebelumnya, Carcello *et al.*, (1991), kemudian dikembangkan dengan menambah item pernyataan dari berbagai literatur penunjang. Untuk menyamakan persepsi atas makna yang terkandung dalam pernyataan tersebut, peneliti melakukan *pilot test* terhadap 30 mahasiswa S-2 Akuntansi dan menghasilkan beberapa item pernyataan yang gugur. Selanjutnya melakukan *pilot test ulang* terhadap 4 mahasiswa S-2 Akuntansi, hingga hasil akhir pernyataan-pernyataan disetujui dan siap dikirimkan kepada responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert lima poin. Nomor satu menunjukkan sangat tidak penting dan nomor lima menunjukkan sangat penting.

HASIL ANALISIS

Jumlah kuisisioner auditor KAP yang kembali sebanyak 120 kuisisioner atau 34,3%. Kuisisioner tersebut tidak dapat digunakan seluruhnya, karena 17

TABEL 1

Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner Auditor

Jumlah kuesioner yang dikirim:	350	
Kuesioner yang kembali:	120	(34,30%)
Kuesioner gugur:	17	(4,86%)
Kuesioner yang dapat digunakan:	103	
Tingkat pengembalian kuesioner	$103 / 350 \times 100 \% = 29,4\%$	

TABEL 2

Karakteristik Responden Auditor

Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Tingkat pendidikan		
S-3	-	-
S-2	13	12,62%
S-1	86	83,50%
Lain-lain*	4	3,88%
Total	103	100%
Jabatan di KAP		
Partner	6	5,82%
Manajer	7	6,80%
Supervisor	35	33,98%
Senior	18	17,48%
Yunior	32	31,07%
Staff	2	1,94%
Lain-lain*	3	2,91%
Total	103	100%
Lama kerja di KAP		
1-5 tahun	58	56,31%
5-10 tahun	21	20,39%
11-15 tahun	15	14,56%
≥ 15 tahun	5	4,85%
Lain-lain*	4	3,89%
Total	103	100%

* Tidak menyebutkan

TABEL 3

Sampel dan Tingkat Pengembalian Mahasiswa Akuntansi

Jumlah kuesioner yang dikirim:	350	
Kuesioner yang kembali:	180	51,43%
Kuesioner gugur:	77	22%
Kuesioner yang dapat digunakan:	103	
Tingkat pengembalian kuesioner	$103 / 350 \times 100 \% = 29,43\%$	

TABEL 4

Jumlah Responden Mahasiswa Akuntansi Berdasarkan Tahun Angkatan

Tahun Angkatan	Jumlah Responden	Prosentase
1998/1999	46	44,66%
1997/1998	33	32,04%
1996/1997	21	20,38%
1995/1996	2	1,94%
<1995	1	0,98%
Total	103	100%

TABEL 5

Jumlah Responden Mahasiswa Akuntansi Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi

No	Perguruan Tinggi	Jumlah Kuesioner	Kembali	Gugur	Terpakai
1	Universitas Gadjah Mada		20	3	17
2	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta		9	1	8
3	Universitas Pembangunan Nasional		3	0	3
4	Universitas Atmajaya		3	0	3
5	Universitas Islam Indonesia		5	25	25
6	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN		1	0	1
7	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara		1	0	1
8	Universitas Jendral Soedirman		20	8	12
9	Universitas Islam Bandung		28	19	9
10	Universitas Diponegoro		45	21	24
	Jumlah		180	77	103

kuisisioner tidak lengkap pengisiannya. Sehingga kuisisioner yang layak digunakan dalam penelitian ini sebanyak 103 kuisisioner, atau 29,4 %.(Lihat Tabel. 1)

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah auditor dengan tingkat pendidikan terakhir jenjang S-1 (83,50%), jenjang S-2 (12,62%), tidak terdapat jenjang S-3 dan tidak menyebutkan (3,88%). Auditor-auditor yang terlibat dalam penelitian ini menduduki jabatan supervisor (33,98%), junior (31,07%), senior (17,48%), manajer (6,80%), partner (5,82%), tidak menyebutkan (2,91%) dan staf (1,94%). Jangka waktu auditor yang bekerja di KAP 1-5 tahun (56,31%), 5-10 tahun (20,39 %), 11-15 tahun (14,56%), lebih dari 15 tahun (4,85%) dan tidak menyebutkan (3,89%). Auditor yang berpartisipasi dalam penelitian adalah 82 responden berjenis kelamin laki-laki dan 21 responden berjenis kelamin perempuan.(Lihat tabel. 2).

Jumlah kuisisioner mahasiswa akuntansi yang kembali sebanyak 180 kuisisioner atau 51,43 %. Pada kuisisioner-kuisisioner tersebut, 77 kuisisioner dinyatakan gugur, karena pengisiannya tidak lengkap. Sehingga kuisisioner yang layak dipakai untuk penelitian ini sebanyak 103 atau 29,43%. Jumlah kuisisioner mahasiswa yang kembali kemudian dikelompokkan berdasarkan tahun angkatan. (Lihat tabel 3)

Responden yang berada pada tahun angkatan 1998/1999 (44,66%), tahun angkatan 1997/1998 (32,04%), tahun 1996/1997 (20,38%), tahun angkatan 95/96 (1,94%) dan tahun angkatan 95 keatas berjumlah (0,98%). (Lihat tabel 4).

Responden mahasiswa akuntansi yang berasal dari perguruan tinggi di Yogyakarta (47,78%), Jawa Tengah (36,11%), Jawa Barat (15,56%) dan Jakarta (0,55%). Mayoritas responden berasal dari Yogyakarta, ini untuk mempermudah peneliti memperoleh sampel karena keterbatasan waktu dan dana. Selain itu, mahasiswa akuntansi yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 responden. Rincian responden berdasarkan asal perguruan tinggi, dapat dilihat pada Tabel 5.

PEMBAHASAN

Instrumen tugas dan tanggung jawab pekerjaan memiliki faktor *loading* berkisar 0,330 - 0,620 dan *eigenvalue* sebesar 3,0811. Instrumen tersebut memiliki 1 pernyataan tidak valid, yaitu nomor 1. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Carcello *et al.*, (1991) yang menyatakan pengetahuan tehnik sangat dibutuhkan bagi auditor dan mahasiswa agar sukses berkarir KAP. Selain itu penelitian Emby dan Etherington (1996) menyatakan bahwa *technical skills* (kemampuan akuntansi dan auditing) merupakan salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja auditor pada tingkat staf, senior maupun manager dalam melaksanakan tugas. Hasil analisis faktor tugas dan tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

TABEL 6

Hasil Analisis Faktor dari Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan

No	Pernyataan	Faktor Loading	Ket
1	Pengetahuan tehnik pengauditan dan akuntansi (PSAK dan SPAP) yang memadai.	0,330	Tidak Valid
2	Keahlian komputer yang memadai	0,608	Valid
3	Kemampuan berkomunikasi antar personal	0,522	Valid
4	Kemampuan menerapkan ilmu yang dimiliki pada berbagai situasi.	0,603	Valid
5	Kemampuan intelektual	0,620	Valid
6	Kemampuan memberikan jasa lain selain pengauditan	0,540	Valid
7	Kemampuan berfikir lebih banyak daripada fisik (tenaga)	0,556	Valid
8	Penugasan relatif stabil dan dapat diprediksi	0,520	Valid
9	Jadwal pekerjaan yang disusun secara teratur dan memadai	0,608	Valid
10	Waktu yang memadai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	0,583	Valid

TABEL 7

Hasil Analisis Faktor dari Kemajuan, Pelatihan dan Supervisi

No	Pernyataan	Faktor Loading	Ket
1	Kesempatan melakukan supervisi terhadap staf baru selama dua tahun pertama bekerja	0,663	Valid
2	Kemudahan untuk memperoleh promosi	0,666	Valid
3	Kemampuan berprestasi secara maksimal	0,678	Valid
4	Perlakuan yang profesional	0,640	Valid
5	Evaluasi kinerja yang bersifat konstruktif dan tepat waktu	0,659	Valid
6	Supervisor memiliki kemampuan memadai dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan	0,522	Valid
7	Supervisor memberikan dukungan kepada staf karyawan untuk maju dan berkembang	0,115	Tidak Valid
8	Pengalaman kerja di KAP merupakan langkah awal peningkatan karir diluar KAP	0,274	Tidak Valid
9	KAP memberikan bantuan dan dukungan kepada stafnya untuk mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (KAP)	0,424	Valid
10	Pelatihan yang mencakup pemahaman terhadap bisnis dan industri cukup memadai	0,555	Valid
11	Imbalan (reward) yang diterima sesuai dengan upaya yang telah diberikan	0,615	Valid
12	Tingkat persaingan antar karyawan sangat tinggi	0,426	Valid

Instrumen kemajuan, pelatihan dan supervisi memiliki faktor *loading* berkisar 0,115 - 0,678 dengan *eigenvalue* sebesar 3,595. Instrumen tersebut memiliki 2 pernyataan tidak valid, yaitu nomor 7 dan 8. Hasil analisis faktor kemajuan, pelatihan dan supervisi, dapat dilihat pada Tabel 7.

Instrumen kepentingan pribadi/individu memiliki faktor *loading* berkisar 0,170-0,656 dengan *eigenvalue* sebesar 4,770. Instrumen memiliki 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 9 dan 10. Hasil analisis faktor untuk kepentingan pribadi/individu, dapat dilihat pada Tabel 8.

TABEL 8

Hasil Analisis Faktor dari Kepentingan Pribadi/Individu

No	Pernyataan	Faktor Loading	Ket
1	Pemberlakuan standar etika yang memadai bagi karyawan dan KAP	0,564	Valid
2	Hubungan akrab dipelihara oleh karyawan KAP yang terlibat dalam perekrutan para staf	0,586	Valid
3	Pengakuan atas hasil kerja	0,578	Valid
4	Kebebasan untuk mengemukakan pendapat	0,624	Valid
5	Mengetahui kapan saatnya untuk berhenti (istirahat) ketika bekerja embur	0,729	Valid
6	Memiliki waktu untuk keluarga sesibuk apapun pekerjaan yang dihadapi	0,651	Valid
7	Menyempatkan diri untuk berakhir pekan dirumah, meskipun sedang sedang dinas keluar kota	0,586	Valid
8	Melakukan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaan yang sedang dihadapi	0,445	Tidak Valid
9	Menghadapi stres dan tuntutan waktu yang tidak sesuai tujuan/gaya hidup jangka panjang	0,286	Tidak Valid
10	Kepuasan pribadi atas tahapan karir yang telah dicapai	0,170	Tidak Valid
11	Kesempatan untuk berinteraksi dengan publik	0,558	Valid
12	Kesempatan untuk memberikan pelayanan sosial	0,658	
13	Keamanan kerja lebih terjamin (tidak mudah kena PHK)	0,649	
14	Berkarir di KAP memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat umum	0,618	
15	Berkarir di KAP lebih bergengsi dibandingkan karir di luar KAP	0,480	Valid

Instrumen pembayaran finansial memiliki faktor *loading* diatas 0,40 dengan *eigenvalue* sebesar 3,305. Hasil analisis faktor untuk instrumen pembayaran finansial, dapat dilihat pada tabel 9.

TABEL 9

Hasil Analisis Faktor dari Pembayaran Finansial

No	Pernyataan	Faktor Loading	Ket
1	Besar pendapatan dimasa datang tergantung kemampuan kerja	0,493	Valid
2	Besar bonus dan tunjangan cukup memadai	0,714	Valid
3	Besar gaji dan fasilitas cukup memadai, seimbang dengan jabatan dan pekerjaan yang dihadapi	0,738	Valid
4	Mengalami kenaikan gaji setiap periode tertentu	0,754	Valid
5	Memperoleh gaji awal yang tinggi	0,511	Valid
6	Memiliki program dana pensiun	0,491	Valid
7	Karyawan yang berprestasi baik akan diberi tambahan gaji (honor) dan kenaikan pangkat	0,652	Valid
8	KAP memiliki kebijakan jelas dalam pemberian honor lembur	0,716	Valid

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya untuk mengukur obyek yang akan diukur. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan batasan minimal 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* untuk 9 item pernyataan pengukur tugas dan tanggung jawab pekerjaan, menunjukkan nilai 0,7445, sedangkan hasil pengujian reliabilitas terhadap 10 item pernyataan pengukur kemajuan, pelatihan dan supervisi menunjukkan nilai 0,7860, kemudian pengujian reliabilitas terhadap 13 item pernyataan menunjukkan nilai 0,8481 > 0,5. Terakhir, pengujian reliabilitas terhadap 8 item pernyataan memiliki nilai 0,8364. Ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan tersebut reliabel.

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed-)* < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Dari hasil pengujian normalitas terlihat bahwa taraf signifikansi tugas dan tanggung jawab pekerjaan adalah 0,92, taraf signifikansi kemajuan, pelatihan dan supervisi adalah 0,112 sedangkan taraf signifikansi kepentingan pribadi dan pembayaran finansial, masing-masing sebesar 0,061 dan 0,111. Angka-angka tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa data-data tersebut berdistribusi normal.

Penelitian ini menguji empat hipotesis dengan menggunakan *independent sample t-test*. Hipotesis pertama mengenai adanya perbedaan signifikan

antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di Kantor Akuntan Publik (KAP). Hipotesis yang diuji dapat didukung bila hasil pengujian *t-test* menunjukkan taraf signifikansi (*p value*) lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikansi 95 %). Hasil *t-test* untuk hipotesis pertama menunjukkan tingkat signifikansi dua sisi sebesar 0,960 (*p value* > 0,05), maka kesimpulannya adalah menolak H_1 atau tidak ada perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di KAP.

Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Carcello *et al.*, (1991) yang menunjukkan ada perbedaan antara harapan mahasiswa dan pengalaman staf auditor mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di KAP. Hasil penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Dean *et al.*, (1988); Reed dan Kratchman (1989) yang menunjukkan ada perbedaan antara mahasiswa dan profesional dalam menilai atribut pekerjaan di KAP. Hasil yang menunjukkan "tidak ada perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di Kantor Akuntan Publik", dilatarbelakangi oleh faktor-faktor geografis yang berbeda maupun eksternal. Faktor-faktor ini menyebabkan terjadinya persamaan persepsi antara auditor dan mahasiswa akuntansi di KAP.

Hipotesis kedua mengenai ada perbedaan persepsi antara auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di KAP. Hasil *t-test* terhadap hipotesis kedua menunjukkan tingkat signifikansi dua sisi sebesar 0,026 (*p value* < 0,005), maka kesimpulannya adalah menerima H_1 atau ada perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di Kantor Akuntan Publik (KAP).

Hasil ini mendukung penelitian Carcello *et al.*, (1991), yang menunjukkan adanya perbedaan antara harapan mahasiswa dan pengalaman staf auditor mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di KAP. Harapan mahasiswa dalam menilai item-item pernyataan kuesioner melebihi pengalaman staf akuntansi. Sehingga staf akuntansi mengindikasikan bahwa harapan mahasiswa mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi tidak selalu dapat dipumpai dalam praktik di kantor akuntan publik. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memiliki hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Hipotesis ketiga menunjukkan ada perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kepentingan pribadi/individu dalam berkarir di KAP. Hasil *t-test* terhadap hipotesis ketiga menunjukkan tingkat signifikansi dua sisi sebesar 0,009 (*p value* < 0,05), kesimpulannya adalah menerima H_1 atau ada perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kepentingan pribadi/individu dalam berkarir di KAP.

Hasil ini mendukung penelitian yang Carcello *et al.*, (1991), yang menyatakan ada perbedaan antara harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman staf auditor mengenai kepentingan pribadi/individu dalam berkarir di KAP. Ini disebabkan harapan mahasiswa mengenai kepentingan pribadi dalam berkarir di KAP tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh staf

TABEL 10

Hasil Pengujian Reliabilitas

Dimensi	Jumlah Reponden	Jumlah Items	Koefisien Cronbach Alpha
Tugas dan tanggung jawab pekerjaan	206	9	0,7445
Kemajuan, pelatihan dan supervisi	206	10	0,7860
Kepentingan pribadi/individu	206	13	0,8481
Pembayaran finansial	206	8	0,8364

TABEL 11

Hasil Pengujian Normalitas Data

		Tugas	Supervisi	Personal	Finansial
N		206	206	206	206
Normal Parameters ^{ab}	Mean	95,0291	51,0534	60,9233	33,7767
	Std Deviation	30,4124	4,3709	6,2049	3,9532
	Most Extreme Difference	0,086	0,084	0,092	0,084
	Positive	0,077	0,084	0,064	0,081
	Negative	-0,086	-0,063	-0,092	-0,084
Kolmogorof - Smirnov		1,241	1,201	1,320	1,203
Asymp sig (2 tailed)		0,092	0,112	0,061	0,111

TABEL 12

Hasil Pengujian Hipotesis Satu

Levene's Test for Equality of Variances	
F	0,022
Significance	0,882
T-test for Equality of means	
T	-0,050
Degree of freedom	204
Significance (2 tailed)	0,960

TABEL 13**Hasil Pengujian Hipotesis Dua**

Levene's Test for Equality of Variances	
F	0,800
Significance	0,372
T-test for Equality of means	
T	-2,245
Degree of freedom	204
Significance (2 tailed)	0,026

TABEL 14**Hasil Pengujian Hipotesis Tiga**

Levene's Test for Equality of Variances	
F	0,702
Significance	0,403
T-test for Equality of means	
T	-2,634
Degree of freedom	204
Significance (2 tailed)	0,009

TABEL 15**Hasil Pengujian Hipotesis Empat**

Levene's Test for Equality of Variances	
F	10,027
Significance	0,002
T-test for Equality of means	
T	2,646
Degree of freedom	204
Significance (2 tailed)	0,009

auditor. Dengan kata lain, penelitian ini memiliki hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Hipotesis keempat menunjukkan ada perbedaan signifikan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai pembayaran finansial yang terdapat di KAP. Hasil *t test* terhadap hipotesis, menunjukkan tingkat signifikansi dua sisi sebesar 0,009 ($p \text{ value} < 0,05$), kesimpulannya menerima hipotesis 4 atau ada perbedaan antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai pembayaran finansial yang terdapat di kantor akuntan publik (KAP).

Mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik (auditor) dan akuntan perusahaan mengharapkan gaji awal tinggi dan kenaikan gaji awal lebih cepat (Wijayanti, 2000). Namun, gaji tinggi tidak selalu ditemui pada setiap KAP, tergantung pada katagori KAP tersebut. Albrecht *et al.*, (1981) menyatakan bahwa tingkat kepuasan tinggi terhadap kompensasi hanya dialami oleh partner, sebaliknya staf auditor setingkat junior, senior dan manager mengalami tingkat kepuasan rendah terhadap kompensasi. Dengan kata lain, penelitian ini memiliki hasil konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Dalam jajak pendapat terhadap auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai karir di KAP, terdiri atas empat pertanyaan. Pertanyaan pertama mengenai hal-hal yang paling tidak disukai dari KAP. Berdasarkan jajak pendapat, diketahui bahwa responden auditor memilih gaji rendah sebagai hal yang paling tidak disukai dan kesempatan mengembangkan keahlian sebagai hal yang paling disukai. Kemudian responden memilih peningkatan karir sebagai alasan utama keluar kerja dari KAP dan adanya komunitas tertentu sebagai faktor yang melatarbelakangi timbulnya diskriminasi.

Jajak pendapat dilakukan terhadap mahasiswa akuntansi untuk mengetahui harapan mereka dalam berkarir di kantor akuntan publik. Sehingga peneliti secara langsung dapat membandingkan pendapat mahasiswa yang merupakan harapan dan pendapat auditor yang merupakan pengalaman mereka dalam berkarir di KAP. Dari hasil jajak pendapat diketahui bahwa stres/tekanan kerja merupakan hal yang paling tidak disukai oleh mahasiswa akuntansi dalam berkarir di KAP dan kesempatan mengembangkan keahlian merupakan hal yang paling disukai oleh mahasiswa akuntansi dalam berkarir di KAP. Selain itu peningkatan karir merupakan alasan yang mendorong mahasiswa akuntansi keluar kerja dari KAP dan adanya alumni universitas tertentu merupakan faktor yang melatar belakangi timbulnya diskriminasi di KAP, adalah.

Berdasarkan hasil jajak pendapat terhadap auditor dan mahasiswa akuntansi dapat disimpullkan, bahwa auditor dan mahasiswa akuntansi memiliki jawaban sama terhadap hal yang paling disukai dari KAP, yaitu kesempatan mengembangkan keahlian. Hasil jajak pendapat ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Triumph dan Hendrickson (1970). Selain itu auditor dan mahasiswa akuntansi memilih peningkatan karir sebagai alasan yang mendorong keluar dari KAP. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Albrecht *et al.*, (1976) dan Basuki (2000). Dilain pihak, auditor dan mahasiswa akuntansi memiliki pandangan berbeda mengenai hal yang

paling tidak disukai dari KAP. Berdasarkan pengalaman auditor, gaji rendah merupakan hal yang paling tidak disukai dari KAP. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Albrecht et al., (1976) dan Ward et al., (1986). Sedangkan mahasiswa akuntansi memilih stres/tekanan kerja sebagai hal yang paling tidak disukai dalam berkarir di KAP. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rhode (1977); Gaertner dan Ruhe (1981) dalam Carcello et.,al (1991). Demikian pula dengan faktor yang melatarbelakangi timbulnya diskriminasi di KAP, auditor memilih adanya komunitas tertentu sebagai pemicu timbulnya diskriminasi di KAP sedangkan mahasiswa akuntansi menganggap alumni dari perguruan tinggi tertentu yang menimbulkan terjadinya diskriminasi di KAP.

KESIMPULAN

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap seluruh pernyataan memberikan hasil baik dan dapat dipertimbangkan untuk penelitian yang akan datang. Pengujian validitas dengan menggunakan analisis faktor terhadap pernyataan tugas dan tanggung jawab pekerjaan menunjukkan 1 item pernyataan tidak memenuhi kriteria faktor *loading* diatas 0,40, begitupula pada pernyataan kemajuan, pelatihan dan supervisi terdapat 2 item pernyataan yang tidak memenuhi kriteria faktor *loading*. Kemudian pengujian validitas terhadap pernyataan kepentingan pribadi/individu dalam berkarir di KAP menunjukkan 2 item pernyataan yang tidak memenuhi kriteria faktor *loading*. Terakhir, pengujian validitas terhadap pernyataan pembayaran finansial menunjukkan semua item valid, yaitu memenuhi kriteria faktor *loading* diatas 0,40. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh pernyataan menunjukkan koefisien *alpha* yang tinggi yaitu berkisar 0,74 - 0,84.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan terhadap hipotesis-hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak ada perbedaan persepsi antara auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di Kantor Akuntan Publik (KAP). Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Carcello et al., (1991) yang menunjukkan ada perbedaan antara harapan mahasiswa dan pengalaman staf auditor mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang terdapat di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan menolak penelitian Dean et al., (1988); Reed dan Kratchman (1989) dalam Carcello et.,al (1991) yang menunjukkan ada perbedaan antara mahasiswa dan profesional dalam menilai atribut pekerjaan di KAP. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan karena adanya perbedaan letak geografis maupun faktor eksternal. Faktor-faktor yang meliputi perbedaan letak geografis menyebabkan penelitian sebelumnya tidak dapat digeneralisasikan di Indonesia dan pengetahuan yang dimiliki mahasiswa mengenai lingkungan kerja KAP diperoleh melalui dosen, informasi dari alumni yang telah bekerja di kantor akuntan publik, *text book*, keluarga

atau terlibat proses magang di KAP (Stolle;1976 dalam Felton. ;1994), sehingga mahasiswa tersebut cenderung mempersepsikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan yang dipersepsikan oleh auditor. Alasan lainnya, auditor tidak mengungkapkan kondisi sebenarnya (tidak jujur) dalam mengisi pernyataan pada kuesioner tersebut. Faktor-faktor ini menyebabkan persamaan persepsi antara auditor dan mahasiswa akuntansi di KAP.

2. Terdapat perbedaan signifikan secara statistik antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di Kantor Akuntan Publik (KAP). Hasil pengujian ini mendukung penelitian Carcello *et al.*, (1991), yang menunjukkan adanya perbedaan antara harapan mahasiswa dan pengalaman staf auditor mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi yang terdapat di kantor akuntan publik (KAP). Harapan mahasiswa dalam menilai item-item pernyataan kuesioner melebihi pengalaman staf akuntansi. Ini disebabkan mahasiswa akuntansi menganggap karir sebagai auditor merupakan pekerjaan tidak mudah, penuh tantangan dan cukup melelahkan sehingga dibutuhkan usaha yang cukup besar dalam mewujudkan keinginan atau kemajuan dalam berkarir dalam KAP. Dilain pihak, staf auditor mengindikasikan bahwa harapan mahasiswa yang tinggi mengenai kemajuan, pelatihan dan supervisi tidak selalu dapat dijumpai dalam praktik di kantor akuntan publik. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memiliki hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya.
3. Terdapat perbedaan signifikan secara statistik antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai kepentingan pribadi/individu dalam berkarir di kantor akuntan publik (KAP). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Carcello *et al.*, (1991), yang menyatakan ada perbedaan antara harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman staf auditor mengenai kepentingan pribadi/individu dalam berkarir di kantor akuntan publik (KAP). Hal ini dapat disebabkan karena harapan mahasiswa mengenai kepentingan pribadi dalam berkarir di KAP tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh staf auditor dalam berkarir. Dengan kata lain, penelitian ini memiliki hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya,
4. Terdapat perbedaan signifikan secara statistik antara persepsi auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai pembayaran finansial yang terdapat di kantor akuntan publik (KAP). Hal ini dapat disebabkan karena mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik (auditor) dan akuntan perusahaan mengharapkan gaji awal tinggi dan kenaikan gaji awal lebih cepat (Wijayanti, 2000). Namun, gaji tinggi tidak selalu ditemui pada setiap KAP, tergantung pada katagori KAP tersebut. Albrecht *et al.*, (1981) menyatakan bahwa tingkat kepuasan tinggi terhadap kompensasi hanya dialami oleh partner, sebaliknya staf auditor setingkat junior, senior dan manager mengalami tingkat kepuasan yang rendah terhadap kompensasi. Dengan kata lain, penelitian ini memiliki hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Dari jajak pendapat diperoleh hasil bahwa auditor dan mahasiswa akuntansi memiliki pendapat sama atas pertanyaan-pertanyaan mengenai alasan keluar kerja dari KAP dan hal-hal yang paling disukai dari KAP. Selain itu ditemukan pula perbedaan pendapat antara auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai hal-hal yang tidak disukai dari KAP dan faktor yang melatarbelakangi timbulnya diskriminasi pada KAP tersebut.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan berupa pengambilan sampel yang kurang luas (tidak mencakup seluruh perguruan tinggi di Indonesia). Perguruan tinggi yang digunakan sebagai sampel adalah beberapa perguruan tinggi yang berada di Pulau Jawa, khususnya Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah dan Yogyakarta. Penelitian ini tidak menggunakan *uji non response bias*, karena sampai batas waktu yang telah ditetapkan, jumlah sampel sudah cukup memadai untuk diolah. Selanjutnya, peneliti tidak membedakan jenis kelamin, jabatan di KAP dan katagori KAP serta kelemahan metode *mail survey* berupa, ketidakseriusan responden dalam memberikan jawaban dan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan harapan sehingga terjadi salah penafsiran atas pernyataan-pernyataan tersebut serta responden tidak jujur dalam memberikan jawaban. Begitupula dengan metode *snowball sampling*, peneliti tidak bisa memberikan pengawasan langsung atas pengisian kuesioner, sehingga bisa menimbulkan salah penafsiran atas pernyataan-pernyataan tersebut. Hal ini bisa menyebabkan bias terhadap hasil penelitian ini.

Implikasi

Implikasi bagi penelitian selanjutnya, adalah pendistribusian sampel diperluas hingga mewakili pendapat auditor dan mahasiswa akuntansi mengenai karir dan hendaknya membedakan berdasarkan jenis kelamin, jabatan di KAP, serta katagori KAP tersebut.

REFERENSI

- Albrecht, W.S., S.W. Brown dan D.R. Field. 1981. "Toward Increased Job Satisfaction of Practicing CPAs". *Journal of Accountancy*, (August,) pp. 61-66
- Basuki A. "Kepuasan Kerja Di Kantor Akuntan Publik" *Media Akuntansi*. No.5/ TH 1/Des 99 - Jan 2000, pp.34.
- Mereka Ingin Profesional. *Media Akuntansi*. No.35/ TH.VI/ Juni 1999, pp.18.
- Bird, A.1994. "Careers as Repositories of Knowledge: A New Perspective on Boundaryless Careers". *Journal of Organizational Behavior*, Vol 15, pp 326-330.
- Carcello, JV, J. E. Copeland, R.H. Hermanson, dan D.H. Turner.1991. "Public Accounting Career : The Gap Between Student Expectations and Accounting Staff Experiences", *Accounting Horizons*, (Sept)
- Cherrington, D.S. 1994. *Organizational Behavior*. Allyn and Bacon. Second Edition, pp. 269-373.

- Cooper, Donald R. dan C. William Emory. 1995. *Business Research Methods 5th*. Chicago, Irwin.
- Collins, K.M. Stress and Departures From The Public Accounting Professions: A Study of Gender Differences. *Accounting Horizons*, (March, 1993), pp. 31.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. Prentice Hall, Inc. Eight Edition.
- Echols, J.M dan Hasan Shadilily, 1996. *Kamus Inggris Indonesia*. PT Gramedia, Jakarta..
- Emby, C and D. Etherington. 1996. "Performance Evaluation of Auditors: Role Perceptions Superior and Subordinates", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol 15. No.2., Pp. 109.
- Felton, S, N. Buhr, and M. Nothey. 1994. "Factors Influencing the Business Student's Choice of Career in Chartered Accountancy", *Issues in Accounting Education* Vol 9, No 1, (Spring), pp 131 - 139.
- Friedland, J.M. The Effects of Different Teaching Approaches on Student's Perceptions of The Skills Needed for Success in Accounting Courses and by Practicing Accountants. *Issues in Accounting Education*, Vol 10, No. 1, (Spring, 1995), pp. 45-51.
- Handoko, T.H. 1995. *Manajemen*. BPFE Yogyakarta. Edisi Kedua.. pp. 359-375..
- Horri, Miftahul, 2000. "Persepsi Auditor dan Klien Terhadap Due Audit Care Akuntan Publik", Tesis S-2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Penerbit BPFE Yogyakarta..
- Ludigdo, Unti. 1998. "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis", Tesis S-2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta..
- Maghfiroh, S, 2000. "Hubungan Kultur Organisasi Personalitas Individu dan Kreativitas Staf pada Kantor Akuntan Publik (KAP)", Tesis S-2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- The Random House Dictionary. Webster's Desk Dictionary of the English Language*, 1990. Classic Edition. Random House, Inc. New York.
- Santoso, Singgih, 1999. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta..
- Schermerhorn, J.R., J.G. Hunt, dan R.N. Osborn, 1991. *Managing Organizational Behavior*. 2nd Edition. John Wiley & Sons, Inc.,
- Sekaran, Uma, 1992. *Research Methods For Business, A Skill Building Approach*. Second Edition. John Wiley & Sons, Inc., Singapore.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Balai Pustaka.
- Trapp, M.W., R.H. Hermanson dan D.H. Turner. 1989. Current Perceptions of Issues Related to Women Employed in Public Accounting. *Accounting Horizons*, March, pp. 72-84.
- Wijayanti, L.E. 2000. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntan Publik", Tesis S-2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Yasin, A. 1999. "Pengaruh Timbal Balik Antara Kepuasan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga", Tesis S-2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.