



ANALISIS PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI YANG MENGIKUTI MAGANG UNTUK BERKARIR DI BIDANG AKUNTANSI (Studi Kasus pada Mahasiswa Program D3 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro)

Shofwa Fathina
Sudarno¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyse the accountancy student's career choice after completing an internship to pursue career in accountancy. This study use job attributes, person-job fit, and person-organization fit as independent variable, then analyzed that affection to person-career fit as dependent variable. The population of this study was the accounting student's diploma programs of economics and business faculty at diponegoro university. The research data collection using questionnaire survey. The sampling method are purposive sampling. The criteria are the students must be completing their internship. The sample used in this study was 72 samples. Structural Equation Modelling—Partial Least Square used to be statistical analysis. The results of this study indicate that person-organization fit had direct effect to person-career fit. Another results are person-organization fit affect person-career fit through job attributes. This study also find out that person-organization fit affect person-career fit through person-job fit.

Keywords: career, accounting student's, internship, career choice

PENDAHULUAN

Pemilihan karir dapat menjadi suatu tantangan tersendiri dari serangkaian perjalanan karir yang akan terus berkelanjutan (Tong dan Tong, 2012). Lulusan baru seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan karir yang hendak ditekuni setelah lulus dari . Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya informasi mengenai dunia kerja serta pilihan karir yang dapat diambil oleh mahasiswa ataupun kurangnya pengalaman kerja (Koen, dkk., 2012). Pemilihan karir ini didasari oleh berbagai pertimbangan, dan dipengaruhi pula oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi dapat pula dipengaruhi oleh pembelajaran yang telah dilakukan di universitas tempat ia menempuh pendidikan.

Universitas penyelenggara pendidikan diharapkan memberikan suatu sarana tertentu melalui program-program yang diterapkan dalam kurikulum untuk membantu mahasiswa akuntansi menghadapi dunia pasca kampus. Program-program tersebut antara lain kuliah kerja lapangan (KKL) dan magang atau praktek kerja lapangan (PKL). Hal ini sebagaimana dinyatakan Beard (1998) bahwa magang memiliki kontribusi positif sebagai sarana pembelajaran untuk menerapkan ilmu perkuliahan di dunia kerja.

Mahasiswa yang mengikuti magang di berbagai instansi diharapkan memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang lebih banyak (Ford, dkk., 1992, dalam Tong dan Tong, 2012). Program magang yang menempatkan mahasiswa di perusahaan-perusahaan dan organisasi lainnya bertujuan untuk mendorong pengalaman kerja sehingga mahasiswa akan mencapai tingkat keterampilan yang diperlukan untuk menunjang teori-teori yang telah diperoleh. Magang meningkatkan kesempatan kerja bagi mahasiswa karena memungkinkan mereka untuk mengasah keterampilan kerja dan nilai-nilai kerja, fokus pada pilihan karir mereka, langsung mengakses sumber pekerjaan, bahkan cara untuk meyakinkan perusahaan bahwa mereka mampu bekerja dengan baik. Sebagai hasilnya,

¹ Corresponding author

mahasiswa yang telah mengikuti magang memperoleh pekerjaan lebih cepat setelah lulus dibanding mahasiswa yang tidak mengikuti magang. (Knouse, dkk 1999).

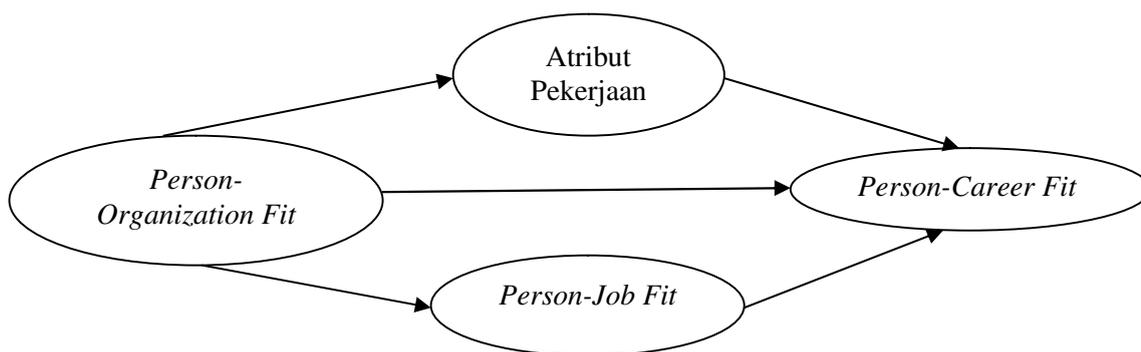
Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung *person-organization fit* terhadap *person-career fit*. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap *person-career fit* melalui atribut pekerjaan dan *person-job fit*.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Byrne, dkk (2012) menemukan bahwa faktor ekstrinsik seperti atribut pekerjaan berpengaruh terhadap keputusan karir siswa di bidang akuntansi. Apabila mahasiswa telah merasa cocok dengan organisasi tempat ia mengikuti magang, maka hal ini akan mempengaruhi pandangannya tentang pekerjaan dan atribut pekerjaan (Cable dan Judge, 1996). Ketika terdapat kecocokan pada berbagai hal tersebut, mahasiswa akan merasa lebih nyaman untuk berkarir di perusahaan tersebut. Timbul kemungkinan pula mahasiswa akan berkarir di perusahaan sesuai bidang yang telah ditekuni ketika mengikuti magang.

Manfaat lain yang diperoleh dari mahasiswa magang ialah mereka mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan wawancara kerja. Hal ini sebagaimana dinyatakan Cable dan Judge (1996) bahwa mayoritas wawancara kerja dilakukan dengan pencari kerja yang telah disaring terlebih dahulu berdasarkan kesesuaian antara keterampilan individu dengan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Person-Organization Fit* Berpengaruh Langsung Positif Terhadap *Person-Career Fit

Person-organization fit yang merupakan kecocokan individu terhadap pekerjaan dapat ditumbuhkan seiring dengan keikutsertaan individu di tempat magang (Chatman, 1991). Ketika mengikuti magang tersebut, mahasiswa dapat memiliki pengalaman hubungan kerja dengan supervisor dan rekan kerja sehingga mendorong mereka untuk belajar mengenai pekerjaan yang mereka lakukan (Tong dan Tong, 2012). Victor Vroom (1964) dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan itu. Lebih lanjut, Setiawan dan Ghazali (2006) menyatakan bahwa dalam asumsi teori harapan, individu secara sadar dapat menetapkan keputusan untuk bekerja, berada dalam organisasi, atau bergabung dengan organisasi lain (*membership decisions*). Sehingga, dalam *person-organization fit* secara eksplisit diketahui bahwa pekerja yang sukses memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik personal lain yang sesuai dengan konten dan konteks pekerjaan (Bowen, dkk., 1991).

Bowen dkk. (1991) menyatakan bahwa sangat penting untuk menilai kecocokan antara individu dengan organisasi (*person-organization fit*) dalam proses rekrutmen karyawan. Ko dan Sidhu (2012) menyatakan bahwa mahasiswa yang mengikuti magang di sektor publik memiliki kemungkinan lebih besar untuk memilih karir di sektor publik pula. Cable dan Judge (1996) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *person-organization fit* yang tinggi diketahui

memiliki intensitas untuk keluar dari pekerjaan (*intention to quit*) yang lebih rendah. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H1 : *Person-organization fit* berpengaruh langsung positif terhadap *person-career fit*.

Person-Organization Fit Berpengaruh Positif Terhadap Atribut Pekerjaan

Bowen, dkk., (1991) menyatakan bahwa simulasi pekerjaan atau tes kerja dalam bentuk magang dapat membantu individu (pelamar kerja) dan organisasi perusahaan untuk saling mencapai kesesuaian. Adanya simulasi tersebut membuat pelamar kerja memperoleh gambaran realistik mengenai pekerjaan (Bowen, dkk., 1991). Sebagaimana diungkapkan Setiawan dan Ghozali (2006) dalam asumsi teori harapan yaitu individu berdasarkan persepsinya dan alternatif yang ada, memutuskan apakah perilaku tertentu akan menghasilkan keluaran (*outcomes*) yang diinginkan atau tidak. Sehingga, apabila individu memiliki *person-organization fit* (sebagai perilaku kecocokan) yang tinggi, individu tersebut memiliki harapan yang tinggi pula terhadap atribut pekerjaan (sebagai imbalan) di perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Turban, dkk (1998) menyatakan bahwa reputasi organisasi berpengaruh positif terhadap persepsi atas atribut pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Person-organization fit* berpengaruh positif terhadap atribut pekerjaan.

Atribut Pekerjaan Berpengaruh Positif Terhadap Person-Career Fit

Berlandaskan teori harapan, mahasiswa menyatakan bahwa pelamar kerja akan lebih tertarik terhadap pekerjaan yang memberikan hasil (*outcome*) yang lebih baik (Turban, dkk., 1998). Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbin (2002) bahwa teori harapan memberi tekanan pada pembayaran (gaji) dan penghargaan. Lebih lanjut, Robbin (2002) menyatakan bahwa perusahaan atau pemberi kerja harus memperhatikan daya tarik dari suatu penghargaan, karena hal tersebut membentuk pemahaman pekerja mengenai organisasi perusahaan. Adapun penghargaan yang dimaksud dalam hal ini merupakan berbagai macam atribut pekerjaan berupa gaji, tunjangan, supervisor, lokasi, dan lainnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Turban, dkk. (1998) diketahui bahwa atribut pekerjaan dan atribut organisasi merupakan faktor penting bagi pelamar kerja untuk melamar kerja di perusahaan. Program magang memberikan pengaruh positif karena merupakan sarana untuk belajar tentang peluang promosi dan keamanan kerja di perusahaan (Turban, dkk 1998). Selain itu, program magang memberikan gambaran mengenai kesesuaian jarak antara lokasi kerja dengan tempat tinggal (Cable dan Judge, 1996). Menurut Reed dan Kratchman (1989) dalam Tong dan Tong (2012), adanya ketidaksesuaian atribut pekerjaan menyebabkan ketidakpuasan dan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis:

H3 : Atribut pekerjaan berpengaruh positif terhadap *person-career fit*.

Person-Organization Fit Berpengaruh Positif Terhadap Person-Job Fit

Penelitian yang dilakukan Bowen (1991) menemukan bahwa mayoritas pelamar kerja mengakui bahwa adanya pelatihan pra-kerja mampu memberikan pengukuran seberapa baik mereka bekerja dan bergaul dengan orang lain. Hal tersebut sebagaimana dinyatakan Setiawan dan Ghozali (2006) dalam asumsi teori harapan, bahwa kombinasi dorongan-dorongan dalam individu dan lingkungan menentukan perilaku. Bowen (1991) menyatakan bahwa beberapa perusahaan mengakui bahwa kecocokan antara individu dengan pekerjaan (*person-job fit*) perlu diperkaya dan didukung oleh kecocokan individu dengan organisasi (*person-organization fit*). Lauver dan Kristof-Brown (2001) menyatakan bahwa adanya kecocokan antara individu dengan organisasi akan meningkatkan kinerja individu tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis:

H4 : *Person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *person-job fit*.

Person-Job Fit Berpengaruh Positif Terhadap Person-Career Fit

Person-job fit merupakan kesesuaian antara individu dengan karakteristik pekerjaan atau antara kemampuan pekerja, kepribadian, dan tuntutan pekerjaan (Lauver dan Kristof-Brown, 2001).

Vroom (1964) dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa sebuah instrumentalitas merupakan sebuah persepsi, bahwa hasil tertentu tergantung pada pelaksanaan sebuah tingkat kinerja khusus. Artinya, apabila individu memiliki *person-job fit* yang tinggi sebagai tingkat kinerja khusus, maka akan berpengaruh terhadap *person-career fit* sebagai hasil yang diharapkan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengalaman magang di sektor publik meningkatkan kemungkinan pemilihan karir di sektor publik (Ko dan Sidhu, 2012). Perusahaan juga cenderung mempekerjakan pelamar berdasarkan persepsi mereka terhadap *person-job fit*, karena hal tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Lauver dan Kristof-Brown, 2001). Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis:

H5 : *Person-job fit* berpengaruh positif terhadap *person-career fit*.

Person-Organization Fit Berpengaruh Terhadap Person-Career Fit Melalui Atribut Pekerjaan

Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa dalam teori harapan, hubungan antara *first-level outcomes* dan *second-level outcomes* disebut dengan instrumentality. Individu perlu untuk memperoleh pengaruh positif *person-organization fit* terhadap atribut pekerjaan sebagai hasil tingkat pertama (*first-level outcomes*) supaya dapat memperoleh pengaruh positif terhadap *person-career fit* sebagai hasil tingkat kedua (*second-level outcomes*). Sehingga, dalam hal ini variabel atribut pekerjaan menjadi variabel mediasi antara *person-organization fit* dan *person-career fit*.

Adapun persepsi pelamar kerja atas *person-organization fit* terbentuk melalui kongruensi nilai antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi (Cable dan Judge, 1996). Selain itu, atribut pekerjaan juga memiliki andil dalam keputusan individu untuk menerima atau menolak suatu pekerjaan. Menurut Turban, dkk (1993) diketahui bahwa lokasi perusahaan merupakan alasan utama suatu pekerjaan ditolak, serta jenis pekerjaan merupakan alasan utama suatu pekerjaan diterima oleh pelamar kerja. Penelitian yang dilakukan Cable dan Judge (1996), didapatkan hasil bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh terhadap sikap kerja melalui atribut pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : *Person-organization fit* berpengaruh terhadap *person-career fit* melalui atribut pekerjaan.

Person-Organization Fit Berpengaruh Terhadap Person-Career Fit Melalui Person-Job Fit

Lauver dan Kristof-Brown (2001) menyatakan bahwa *person-organization fit* tidak mempertimbangkan karyawan dengan kemampuan tertentu, dan lebih memfokuskan terhadap adanya kesesuaian individu dengan organisasi saja. Akan tetapi, Ghani, dkk (2008), menyatakan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan bekerja dan kapasitas pribadi yang lebih baik selama mengikuti magang sehingga percaya diri akan kemampuan yang dimiliki untuk memperoleh karir yang diinginkan. Sebagaimana disebutkan Setiawan dan Ghozali (2006) dalam dasar instrumentalitas teori harapan, bahwa diperlukan pencapaian hasil pada tingkat pertama (*first-level outcomes*) untuk dapat mencapai hasil tingkat kedua (*second-level outcomes*). Pengaruh positif *person-organization fit* terhadap *person-job fit* hendaknya diraih terlebih dahulu supaya dapat memiliki pengaruh positif terhadap *person-career fit*. Sehingga, variabel *person-job fit* merupakan variabel mediasi antara *person-organization fit* dan *person-career fit*. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7 : *Person-organization fit* berpengaruh terhadap *person-career fit* melalui *person-job fit*.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini ialah *person-career fit* yaitu kesesuaian antara individu dengan karir. *Person-Career Fit* diukur menggunakan kuesioner dengan tiga indikator. Tiga indikator tersebut adalah ketertarikan terhadap profesi akuntansi (PC1), keyakinan akan kemampuan kerja di bidang akuntansi (PC2), mengejar karir di bidang akuntansi setelah lulus (PC3). Variabel *person-career fit* diukur dengan indikator yang digunakan Tong dan Tong (2012) dalam kuesioner penelitian.

Penelitian ini memiliki dua variabel mediasi. Atribut pekerjaan sebagai variabel mediasi diukur melalui sepuluh pertanyaan dalam kuesioner. Indikator pertanyaan tersebut ialah tugas dan tanggung jawab (AP1), gaji (AP2), tunjangan (AP3), peluang promosi (AP4), keselamatan kerja (AP5), citra perusahaan (AP6), teknik supervisi (AP7), rekan kerja (AP8), jenis pekerjaan (AP9), dan lokasi perusahaan (AP10). *Person-job fit* sebagai variabel mediasi diukur melalui lima pertanyaan dalam kuesioner. Indikator pertanyaan tersebut ialah kemampuan melakukan pekerjaan (PJ1), pengetahuan dan keterampilan (PJ2), persyaratan kerja (PJ3), kepribadian (PJ4), dan ketepatan dengan pekerjaan (PJ5). Kuesioner dalam penelitian ini mengadopsi kuesioner yang digunakan Tong dan Tong (2012).

Variabel independen dalam penelitian ini ialah *person-organization fit* yang diukur melalui tiga pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. *Person-Organization Fit* merupakan kecocokan antara individu dengan perusahaan (Bowen, dkk, 1991). Variabel ini diukur melalui indikator nilai-nilai perusahaan (PO1), prinsip individu (PO2), dan kesesuaian nilai (PO3). Variabel *person-organization fit* diukur dengan indikator yang digunakan Tong dan Tong (2012) dalam kuesioner penelitian. Pengukuran terhadap pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Nilai 1 apabila responden sangat tidak setuju (STS) hingga nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa diploma tiga jurusan akuntansi Universitas Diponegoro angkatan 2012. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria penentuan sampel ialah mahasiswa diploma tiga jurusan akuntansi Universitas Diponegoro angkatan tahun 2012 yang telah mengikuti magang kerja.

Penentuan sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Berikut ini penghitungan jumlah sampel minimal menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{persamaan 1})$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : perkiraan kesalahan yang dapat ditoleransi (10%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah minimal sampel yang akan diteliti :

$$n = \frac{199}{1 + 199(0,1)^2} = 66,55 \quad (\text{persamaan 2})$$

Jumlah sampel minimal yang harus digunakan dalam penelitian ini ialah 66,5 responden, angka tersebut dibulatkan menjadi 67 responden. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling—Partial Least Square* (SEM PLS) yang mensyaratkan minimal sampel 30 untuk dapat diolah. Sehingga, sampel 67 telah memenuhi syarat minimal tersebut.

Metode Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling—Partial Least Square* (SEM-PLS). Analisis SEM-PLS digunakan karena dapat menghasilkan solusi untuk model yang kompleks serta tidak mensyaratkan jumlah sampel yang besar. Pada penelitian ini terdapat tiga persamaan. Persamaan pertama menggambarkan hubungan langsung antara variabel independen, terhadap variabel dependen serta variabel independen terhadap variabel intervening. Persamaan kedua menggambarkan hubungan antara variabel intervening terhadap variabel dependen. Persamaan ketiga menggambarkan hubungan simultan antara variabel independen, variabel intervening, serta variabel dependen. Berikut ini dituliskan ketiga persamaan tersebut.

$$\eta_1 = \beta_0 + \beta_{\eta_1} + \Gamma_1 \xi_1 + \Gamma_2 \xi_2 + \Gamma_3 \xi_3 + \zeta \quad (\text{persamaan 3})$$

$$\eta_2 = \beta_0 + \beta_{\eta_2} + \Gamma_4 \xi_4 + \Gamma_5 \xi_5 + \zeta \quad (\text{persamaan 4})$$

$$\eta_3 = \beta_0 + \beta_{\eta_3} + \Gamma_6 \xi_2 \xi_4 + \Gamma_7 \xi_3 \xi_5 + \zeta \quad (\text{persamaan 5})$$

dimana :

η : vektor konstruk endogen

ξ : vektor konstruk eksogen

β : koefisien jalur yang menghubungkan prediktor variabel endogen dan eksogen

Γ : matriks koefisien jalur

ζ : vektor variabel residual (*unexplained variance*)

Adapun untuk mengetahui signifikansi pengaruh mediasi, dilakukan melalui penghitungan Sobel Test. Nilai t hitung dipersyaratkan berada di atas nilai t tabel dengan signifikansi 5% yaitu sebesar 1,96. Berikut disajikan rumus Sobel Test :

$$t = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}} \quad (\text{persamaan 6})$$

Dimana:

a : Koefisien regresi antara variabel independen dengan variabel mediasi.

b : Koefisien regresi antara variabel mediasi dengan variabel dependen.

SE_a : Standard Error antara variabel independen dengan variabel mediasi.

SE_b : Standard Error antara variabel mediasi dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Sebagaimana yang tersaji dalam Tabel 1, dari 100 kuesioner yang disebar hanya 93 yang terisi dan kembali. Sejumlah 16 kuesioner yang terisi ternyata tidak lengkap atau tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Selain itu, ternyata 5 kuesioner memiliki data yang *outlier*. Sehingga, hanya terdapat 72 kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut. Jumlah 72 tersebut telah memenuhi minimal sampel yang harus dipenuhi dalam penelitian ini, yaitu 67 sampel.

Tabel 1
Hasil Distribusi Kuesioner

<i>Keterangan</i>	<i>Jumlah Kuesioner</i>
Kuesioner yang disebar	100
Kuesioner yang terkumpul	93
Kuesioner yang tidak lengkap/tidak memenuhi kriteria	16
Data outlier	5
Sampel yang diamati	72

Sumber : data primer diolah, 2015

Statistik Deskriptif Variabel

Pada Tabel 2 diketahui bahwa variabel atribut pekerjaan memiliki rata-rata praktis sebesar 22,81 di atas rata-rata teoritis sebesar 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mahasiswa D3 Akuntansi FEB UNDIP memiliki pengetahuan atribut pekerjaan berkategori tinggi.

Variabel *person-organization fit* memiliki rata-rata praktis sebesar 11,22 di atas rata-rata teoritis sebesar 9 sebagaimana tercantum pada Tabel 2. Sehingga didapat kesimpulan bahwa mahasiswa D3 Akuntansi FEB Undip memiliki kesesuaian individu terhadap organisasi berkategori tinggi.

Adapun variabel *person-job fit* memiliki rata-rata praktis sebesar 18,66 di atas rata-rata teoritis sebesar 15. Maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa D3 Akuntansi FEB UNDIP memiliki kesesuaian individu terhadap pekerjaan berkategori tinggi.

Sesuai Tabel 2, variabel *person-career fit* memiliki rata-rata praktis sebesar 11,7 di atas rata-rata teoritis sebesar 9. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa D3 akuntansi FEB Undip memiliki kesesuaian individu terhadap karir berkategori tinggi.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rentang Teoritis			Rentang Praktis			S.D.	Keterangan
	Min	Maks	Mean	Min	Maks	Mean		
Atribut Pekerjaan	6	30	18	7	30	22,81	3,81	Tinggi
Person-Organization Fit	3	15	9	3	15	11,22	2,00	Tinggi
Person-Job Fit	5	25	15	8	25	18,66	2,81	Tinggi
Person-Career Fit	3	15	9	3	15	11,7	2,2	Tinggi

Sumber : data primer diolah, 2015

Pengujian Hipotesis

Tabel 3 berikut ini menyajikan hasil *bootstrapping* I koefisien jalur untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap atribut pekerjaan, *person-career fit*, dan *person-job fit* (hipotesis 1, 2, dan 4).

Tabel 3
Hasil Uji Statistik t I (Bootstrapping I)
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
PO Fit → AP	0,70	0,70	0,07	0,07	9,45
PO Fit → PC Fit	0,41	0,41	0,13	0,13	3,07
PO Fit → PJ Fit	0,75	0,75	0,05	0,05	13,20

Sumber : data primer diolah, 2015

Pada Tabel 4 berikut ini disajikan hasil pengujian *bootstrapping* II untuk mengetahui pengaruh atribut pekerjaan dan *person-job fit* terhadap *person-career fit* (hipotesis 3 dan 5).

Tabel 4
Hasil Uji Statistik t II (Bootstrapping II)
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
AP → PC Fit	0,33	0,37	0,10	0,10	3,11
PJ Fit → PC Fit	0,33	0,28	0,11	0,11	2,81

Sumber : data primer diolah, 2015

Pengujian *bootstrapping* III ini dilakukan pengujian model penelitian secara simultan. Hasil pengujian tersebut ditampilkan pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Statistik t III (Bootstrapping III)
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
AP → PC Fit	0,34 (b)	0,35	0,13	0,13	2,54
PJ Fit → PC Fit	0,39 (d)	0,37	0,15	0,15	2,62
PO Fit → AP	0,69 (α)	0,68	0,08	0,08	7,88
PO Fit → PC Fit	-0,12	-0,12	0,16	0,16	0,75
PO Fit → PJ Fit	0,74 (c)	0,74	0,06	0,06	10,98

Sumber : data primer diolah, 2015

Hipotesis satu (H1) menyatakan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh langsung terhadap *person-career fit*. Hasil pengujian pengaruh langsung antara variabel *person-organization fit* terhadap variabel *person-career fit* diperoleh nilai *t-statistics* 3,07 dan nilai koefisien parameter 0,41. Nilai *t* tersebut lebih dari 1,96. Hal ini bermakna hipotesis satu (H1) dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cable dan Judge (1996) yaitu karyawan yang memiliki *person-organization fit* yang tinggi diketahui memiliki intensitas untuk keluar dari pekerjaan (*intention to quit*) yang lebih rendah.

Hipotesis dua (H2) menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap atribut pekerjaan. Hasil pengujian pengaruh antara variabel *person-organization fit* terhadap variabel atribut pekerjaan diperoleh nilai *t-statistics* 9,45 dan nilai koefisien parameter 0,70. Nilai koefisien parameter menunjukkan angka positif serta nilai *t-statistics* lebih dari 1,96. Hal ini bermakna hipotesis dua (H2) dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Turban, dkk (1998) menyatakan bahwa reputasi organisasi berpengaruh positif terhadap persepsi atas atribut pekerjaan dan atribut organisasi. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil yang diperoleh Tong dan Tong (2012) yang menyatakan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap atribut pekerjaan.

Hipotesis tiga (H3) menyatakan bahwa atribut pekerjaan berpengaruh positif terhadap *person-career fit*. Hasil pengujian pengaruh atribut pekerjaan terhadap *person-career fit* diperoleh nilai *t-statistics* 3,11 serta memiliki nilai koefisien parameter 0,33. Nilai tersebut berada di atas nilai *t* yang dipersyaratkan yaitu 1,96. Hal ini bermakna hipotesis tiga (H3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turban, dkk (1998) yang menyatakan bahwa atribut pekerjaan seperti lokasi serta lingkungan kerja (rekan kerja dan supervisi) mempengaruhi individu untuk bekerja di perusahaan. Penelitian ini sejalan pula dengan hasil penelitian yang diperoleh Byrne, dkk (2012) yang menyatakan bahwa faktor ekstrinsik seperti gaji, kesempatan promosi, serta lingkungan kerja yang bagus berpengaruh terhadap keputusan karir mahasiswa di bidang akuntansi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putri (2014) yang menyatakan atribut pekerjaan berpengaruh positif terhadap *person-career fit*. Akan tetapi, hasil yang diperoleh pada penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tong dan Tong (2012), yang menyatakan bahwa atribut pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *person-career fit*.

Hipotesis empat (H4) menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *person-job fit*. Hasil pengujian pengaruh *person-organization fit* terhadap *person-job fit* diperoleh nilai *t-statistics* 13,20 serta memiliki nilai koefisien parameter 0,75. Nilai tersebut berada di atas nilai *t* yang dipersyaratkan yaitu 1,96. Hal ini bermakna bahwa hipotesis *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *person-job fit* dinyatakan diterima. Sehingga, hipotesis empat (H4) diterima. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tong dan Tong (2012) yang menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh terhadap *person-job fit*. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Lauver dan Kristof-Brown (2001) serta Putri (2014) yang menyatakan bahwa *person-organization fit* mempengaruhi *person-job fit*.

Hipotesis lima (H5) menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap *person-career fit*. Hasil pengujian pengaruh antara variabel *person-job fit* terhadap variabel *person-career fit* diperoleh nilai *t-statistics* 2,81 serta nilai koefisien parameter 0,33. Nilai *t-statistics* tersebut berada di atas nilai *t* yang dipersyaratkan, yaitu 1,96. Sehingga, hipotesis lima (H5) dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tong dan Tong (2012) dan Putri (2014) yang menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap *person-career fit*.

Hipotesis enam (H6) menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh terhadap *person-career fit* melalui atribut pekerjaan. Pengujian terhadap adanya efek mediasi dilakukan dengan penghitungan Sobel Test berikut ini :

$$t = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}} \quad (\text{persamaan 7})$$
$$t = \frac{0,69 \times 0,34}{\sqrt{(0,34^2 \times 0,08^2) + (0,69^2 \times 0,13^2)}}$$
$$t = 2,50$$

Nilai t yang diperoleh melalui penghitungan tersebut adalah 2,50. Nilai 2,50 berada di atas batas nilai 1,96. Sehingga, terdapat efek mediasi yang signifikan pada pengaruh antara *person-organization fit* terhadap *person-career fit* melalui atribut pekerjaan.

Selanjutnya, dilakukan analisis untuk mengetahui jenis pengaruh mediasi yang terdapat pada variabel penelitian. Pada pengujian pertama mengenai pengaruh langsung variabel *person-organization fit* terhadap variabel *person-career fit* diperoleh nilai t 3,07. Hal tersebut bermakna variabel *person-organization fit* memiliki pengaruh langsung terhadap variabel *person-career fit* karena nilai t yang diperoleh lebih dari 1,96. Pada pengujian berikutnya setelah dimasukkan variabel atribut pekerjaan sebagai variabel pemediasi, nilai t yang diperoleh turun menjadi 0,75. Nilai t 0,75 tersebut berada di bawah batas yang dipersyaratkan yaitu 1,96. Terjadi penurunan nilai t menjadi tidak signifikan dari semula signifikan pada pengujian langsung. Selain itu, sesuai syarat pengaruh mediasi yang harus dipenuhi sebagaimana telah dijelaskan pada bab tiga, diketahui bahwa variabel *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap atribut pekerjaan, variabel atribut pekerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap variabel *person career fit*. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, kesimpulan yang dapat diperoleh tentang pengaruh mediasi pada hasil pengujian ini terdapat pengaruh mediasi penuh (*full mediation*). Sehingga, hipotesis enam (H6) atribut pekerjaan memediasi pengaruh antara *person-organization fit* terhadap *person-career fit* dinyatakan diterima. Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian Cable dan Judge (1996) yaitu *person-organization fit* memiliki pengaruh terhadap sikap kerja melalui atribut pekerjaan.

Hipotesis tujuh (H7) menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh terhadap *person-career fit* melalui *person-job fit*. Berikut ini disajikan penghitungan Sobel Test untuk mengetahui nilai signifikansi pengaruh mediasi :

$$t = \frac{cd}{\sqrt{(d^2 SE_c^2) + (c^2 SE_d^2)}} \quad (\text{persamaan 8})$$
$$t = \frac{0,74 \times 0,39}{\sqrt{(0,39^2 \cdot 0,06^2) + (0,74^2 \cdot 0,15^2)}}$$
$$t = 2,54$$

Nilai t yang diperoleh dari penghitungan Sobel Test tersebut adalah 2,54. Pada hasil pengujian pengaruh langsung variabel *person-organization fit* terhadap variabel *person-career fit* diperoleh nilai t 3,07. Hal tersebut bermakna variabel *person-organization fit* memiliki pengaruh langsung terhadap variabel *person-career fit* karena nilai t yang diperoleh lebih dari 1,96. Pada tabel 4.19 ditampilkan hasil pengujian setelah dimasukkan variabel atribut pekerjaan sebagai variabel pemediasi, nilai t yang diperoleh turun menjadi 0,75. Nilai t 0,75 tersebut berada di bawah batas yang dipersyaratkan yaitu 1,96. Terjadi penurunan nilai t menjadi tidak signifikan dari semula signifikan pada pengujian langsung. Selain itu, sesuai syarat pengaruh mediasi yang harus dipenuhi sebagaimana telah dijelaskan pada bab tiga, diketahui bahwa variabel *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap variabel *person-job fit*, variabel *person-job fit* juga berpengaruh signifikan terhadap variabel *person career fit*. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, kesimpulan yang dapat diperoleh tentang pengaruh mediasi pada hasil pengujian ini terdapat pengaruh mediasi penuh (*full mediation*). Sehingga, hipotesis tujuh (H7) *person-job fit* memediasi pengaruh antara *person-organization fit* terhadap *person-career fit* dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ghani, dkk (2008) bahwa mahasiswa yang mengikuti magang memiliki kemampuan bekerja dan kapasitas pribadi yang lebih baik sehingga percaya diri akan kemampuan yang dimiliki untuk memperoleh karir yang diinginkan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif secara langsung terhadap *person-career fit* sehingga mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang akuntansi. Ketika individu telah memiliki kecocokan dengan organisasi perusahaan (*person-organization fit*), individu akan memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang baik untuk mengejar karir (*person-career fit*) di bidang yang sama ketika mengikuti magang.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh terhadap *person-career fit* melalui atribut pekerjaan sehingga mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi



untuk berkarir di bidang akuntansi. Atribut pekerjaan memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja dan imbalan materiil maupun non materiil yang diperoleh individu, hal ini menjadi mediator antara *person-organization fit* dengan *person-career fit*. Pengaruh antara *person-organization fit* terhadap atribut pekerjaan merupakan pengaruh positif, demikian pula pengaruh atribut pekerjaan terhadap *person-career fit*. Sehingga, atribut pekerjaan merupakan variabel pemediasi antara *person-organization fit* terhadap *person-career fit*.

Penelitian ini menemukan bahwa *person-organization fit* berpengaruh terhadap *person-career fit* melalui *person-job fit* sehingga mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi untuk berkarir di bidang akuntansi. Melalui *person-job fit*, mahasiswa akuntansi mengetahui persyaratan kerja serta kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam bekerja. Hal ini membantu mahasiswa akuntansi lebih yakin dalam memilih karir di bidang akuntansi. Adapun pengaruh antara *person-organization fit* terhadap *person-job fit* merupakan pengaruh positif. Demikian pula pengaruh antara *person-job fit* terhadap *person-career fit* menunjukkan pengaruh positif. Sehingga, *person-job fit* merupakan variabel pemediasi antara *person-organization fit* terhadap *person-career fit*.

Evaluasi yang dilakukan atas hasil penelitian ini menunjukkan adanya keterbatasan yaitu terkadang diberlakukan sistem perpindahan bagian kerja (rotasi) setiap kurun waktu tertentu selama mengikuti magang. Sehingga, mahasiswa juga tidak selalu ditempatkan di bagian akuntansi ataupun melakukan pekerjaan akuntansi selama mengikuti magang.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan responden yang telah mengikuti magang kerja minimal selama empat bulan. Sebab, menurut Mihail (2006) masa magang selama empat sampai enam bulan diperlukan untuk mendapatkan hasil magang yang produktif dan bermanfaat ketika bekerja. Selain itu, peneliti hendaknya memastikan bahwa responden melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan akuntansi secara penuh selama mengikuti magang.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2010.
- Bandura, Albert. *Organisational Applications of Social Cognitive Theory*. Vol. 13. Australian Journal of Management, 1988.
- Barnett, Kathy. "Student Interns' Socially Constructed Work Realities: Narrowing the Work Expectation-Reality Gap." *Business Communication Quarterly* (Association for Business Communication) XX, no. X (2012): 1-20.
- Beard, Deborah F. *The Status of Internships/Cooperative Education Experiences in Accounting Education*. Vol. 16. Great Britain: Elsevier Science Ltd., 1998.
- Bowen, David E., Gerald E. Ledford, Jr., dan Barry R. Nathan. "Hiring For The Organization, Not The Job." *Academy of Managemnt Executive*, 1991: 35-51.
- Buku Pedoman Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro 2012*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2012.
- Buku Pedoman Kerja Praktek/Magang*. Semarang: Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2009.
- Byrne, Marann, Pauline Willis, dan John Burke. "Influences on School Leavers' Career Decisions-- Implications for the Accounting Profession." *The International Journal of Management Education* (Elsevier) 10 (2012): 101-111.



- Cable, Daniel M., dan Timothy A. Judge. "Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (Academic Press) 67, no. 3 (1996): 294-311.
- Chatman, Jennifer A. *Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms*. Vol. 36. Administrative Science Quarterly, 1991.
- Ghani, Erlane K., Jamaliah Said, Noraini Mohd Nasir, dan Kamaruzzaman Jusoff. "The 21st Century Accounting Career from the Perspective of the Malaysian University Students." *Asian Social Science* 4 (August 2008): 73-83.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Ghozali, Imam, dan Hengky Latan. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- <http://www.danielsoper.com/statcalc/formulas.aspx?id=31>. t.thn.
- Kadarisman, Dr. M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Knouse, Stephen B., John R. Tanner, dan Elizabeth W. Harris. *The Relation of College Internships, College Performance, and Subsequent Job Opportunity*. Vol. 36. Journal of Employment Counseling, 1999.
- Ko, Kilkon, dan Dalvin Jit Kaur Sidhu. "The Impact of Internship in Public Organization on University Students' Perceptions and Career Choice." *International review of Administrative Science* (The Author(s)) 78, no. 4 (2012): 710-732.
- Lauver, Kristy J., dan Amy Kristof-Brown. "Distinguishing Between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit." *Journal of Vocational Behavior* (Academic Press) 59 (2001): 454-470.
- Lubis, Arfan Ikhsan. *Akuntansi Keperilakuan*. 2. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Mihail, Dimitrios M. "Internships at Greek Universities: An Exploratory Study." *Journal of Workplace Learning* (Emerald Group Publishing Limited) 18, no. 1 (2006): 28-41.
- Neuman, W. Lawrence. *Metode Penelitian Sosial : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. 7. Jakarta: PT. Indeks, 2013.
- Piasentin, Kelly A., dan Derek S. Chapman. *Subjective Person-Organization Fit: Bridging The Gap Between Conceptualization and Measurement*. Vol. 69. Journal of Vocational Behaviour, 2006.
- Putri, Igha Melysa. *Pengaruh Magang Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang AKuntansi*. Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. 10. Jakarta: PT. Indeks, 2006.



- Saka, Noa, dan Itamar Gati. "Emotional and Personality-Related Aspects of Persistent Career Decision-Making Difficulties." *Journal of Vocational Behavior* (Elsevier) 71 (2007): 340-358.
- Sarwono, Jonathan. *Mengenal PLS-SEM*. www.jonathanarwono.info, tanpa tahun.
- Setiawan, Ivan Aris, dan Imam Ghozali. *Akuntansi Keperilakuan, Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Sholihin, Mahfud, dan Dwi Ratmono. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2013.
- Tong, David Yoon Kin, dan Xue Fa Tong. "Negative Opinion of Company Environment Mediatees Career choice of Accountancy Students." *Education & Training* (Emerald Group Publishing Limited) 54, no. 6 (2012): 534-557.
- Turban, Daniel B., Alison R. Eyring, dan James E. Campion. "Job Attributes: Preferences Compared with Reasons Given for Accepting and Rejecting Job Offers." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (The British Psychological Society) 66 (1993): 71-81.
- Turban, Daniel B., Monica L. Forret, dan Cheryl L. Hendrickson. "Applicant Attraction to Firms: Influences of Organization Reputation, Job and Organizational Attributes, and Recruiter Behaviors." *Journal of Vocational Behavior* (Academic Press) 52 (1998): 24-44.