

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut Wangarry *et al.* (2018) dalam penelitiannya yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) menjelaskan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terutama sebagai profesi akuntan pendidik. Hal ini disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang masih terbuka lebar untuk profesi akuntan. Berdasarkan hasil uji hipotesis Dananjaya dan Rasmini (2019) didapatkan hasil bahwa dari pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif pada pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi pada pemilihan karir yang dilakukan penelitian pada mahasiswa jurusan akuntansi di Universitas Udayana dengan teknik *purposive sampling* dalam menentukan sampelnya. Menurut penelitian Suraida *et al.* (2020) pertimbangan pasar kerja terhadap penentuan pemilihan karir akuntan memiliki pengaruh positif yang signifikan. Hasil pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan aspek, hasil penelitian pertimbangan pasar kerja oleh Kurniawan *et al.* (2019) berpengaruh secara positif, responden penelitiannya lebih banyak menjawab setuju dalam pernyataan pekerjaan yang mudah diketahui dan diakses, persaingan lapangan kerja yang sulit dan memberi tantangan, memberikan kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK). Hal lain terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Oktiyani (2020) faktor ketersediaan kesempatan kerja atau pasar kerja tidak mempengaruhi mahasiswa dalam minat karir profesi akuntan terutama dalam profesi akuntan publik maupun non akuntan publik. Hal ini dijelaskan dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*field study*) pendekatan survey, dengan mahasiswa yang berasal dari berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta di Surakarta yang menjadi populasi dalam penelitiannya.

Berdasarkan bukti empiris, penelitian Iswahyuni (2018) menjelaskan pada hasil pengujiannya bahwa faktor persaingan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan bagi mahasiswa akuntansi STIE AKA Semarang. Teknik yang digunakan pada penelitian tersebut *purposive sampling* dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian lainnya yang sejalan dilakukan Wen *et al.* (2018) bahwa dalam pasar kerja tidak berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan dikarenakan kurangnya pelatihan dalam pengembangan wawasan sehingga memberikan kesan negatif bagi karir akuntan. Hasil penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa akuntansi di China untuk memprediksi pilihan karir sebagai tenaga akuntan yang profesional.

Pernyataan-pernyataan pada penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara positif walaupun dalam penelitian lainnya tidak terdapat pengaruh secara signifikan. Dan apabila pada perusahaan mempunyai pasar kerja terhadap profesi akuntan yang sangat luas maka minat mahasiswa akuntansi semakin besar untuk menjadi seorang akuntan. Begitupun sebaliknya jika sebagai akuntan tidak mempunyai pasar kerja yang luas dalam arti kurang tersedianya lapangan pekerjaan atau pelatihan maka minat mahasiswa akuntansi pun juga akan menjadi kurang.

Secara parsial, penelitian Ledyandinia *et al.* (2020) menyatakan variabel penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai profesi akuntan. Gaji profesi akuntan dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang dan profesi akuntan menerima penghasilan yang bukan hanya gaji tetapi mencakup bonus, tunjangan, hingga dana pensiun. Sehingga penghasilan yang diterima oleh profesi akuntan bisa menjadi alasan faktor penghargaan finansial mempengaruhi mahasiswa untuk berkarir sebagai profesi akuntan. Adapun metode yang digunakan yaitu metode distribusi langsung (*direct distribution method*). Pada penelitian Kurniawan *et al.* (2019) dalam metode penelitiannya deskriptif kualitatif, menjelaskan aspek penghargaan finansial sangat berpengaruh dan responden lebih banyak menjawab setuju akan gaji yang diperoleh dalam karir profesi akuntan yang tinggi, berpotensi mendapatkan kenaikan gaji lebih cepat dan adanya dana pensiun.

Penelitian yang sama dilakukan Hasrina *et al.* (2017) menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden dengan populasi para mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Abulyatama sebagai instrumen penelitiannya. Secara parsial gaji atau penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan pendidik yaitu sebagai dosen. Menurut Mahmudah (2019) menyatakan gaji atau penghargaan finansial, secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi Akuntan Pendidik di Kabupaten Jember. Hal ini dijelaskan dengan menggunakan pengumpulan data primer. Hasil yang sama dilakukan juga oleh Priyanti *et al.* (2017) bahwa faktor finansial secara keseluruhan memberikan pengaruhnya terhadap pemilihan karir sebagai akuntan profesional, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi empiris. Secara simultan pada penelitian Yusran (2017) penghargaan finansial, pelatihan profesional dan pengakuan profesional berpengaruh terhadap karir akuntan/non akuntan. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini berupa pengujian hipotesis (*testing hypotheses*) dengan penelitian survei berupa kuesioner.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Lestari dan Nugroho (2020) dengan teknik penelitiannya *convenience sampling* menyatakan bahwa pelatihan profesional, nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja di bidang akuntansi berpengaruh terhadap pemilihan profesi akuntansi. Faktor finansial bukan hal yang paling dicari oleh mahasiswa, namun status atau pengakuan atas profesi yang dipilihnya. Hal ini sama dengan penelitian Maryana *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai seorang akuntan. Pernyataan tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan *simple random sampling*. Metode yang sama dilakukan Ginanjar (2020) menyatakan bahwa penghargaan finansial pada persepsi mahasiswa akuntansi berdasarkan hasil responden berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

Penelitian Wangarry *et al.* (2018) menjelaskan motivasi ekonomi yang terkait dengan penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat

mahasiswa akuntansi dalam karir terutama sebagai profesi akuntan pendidik. Hal ini mungkin disebabkan adanya pemikiran mahasiswa mengenai gaji seorang akuntan pada awal profesi yang masih rendah dan masih minim. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*). Penelitian lain yang dilakukan Abbas *et al.* (2019) dengan metode *purposive accidental*, bahwa mahasiswa lebih mengharapkan penghargaan finansial/gaji awal yang lebih tinggi, kenaikan gaji yang cepat, dan jaminan masa depan terutama yang memilih karir menjadi akuntan publik. Mahasiswa akuntansi yang memilih profesi sebagai akuntan profesional menginginkan gaji yang tinggi, mendapatkan bonus jika bekerja lebih baik dari standar yang diberikan, mendapat tunjangan sesuai dengan kebutuhannya dan penghargaan finansial dalam jangka waktu yang panjang.

Hasil penelitian yang sejalan dilakukan Hammami *et al.* (2020) bahwa tidak terdapat pengaruh dari penghargaan finansial sebagai kepuasan dalam pemilihan karir sebagai akuntansi. Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan pendekatan regresi untuk menganalisis keterkaitan dalam faktor finansial terhadap pemilihan karir. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sari dan Tipa (2020), faktor penghargaan finansial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap pemilihan karir menjadi dosen dalam profesi akuntan pendidik. Penelitian ini membahas tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai dosen di kota Batam. Pernyataan tersebut dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling method* dimana pemilihan sekelompok subjek yang didasari oleh ciri-ciri sampel yang sudah diketahui sebelumnya. Jadi dapat disimpulkan, bahwa faktor penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir namun bukan menjadi faktor utama dalam pemilihan karir sebagai akuntan. Hal ini dikarenakan seseorang bekerja tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi adanya alasan-alasan lain yang mendasar mengapa seseorang bekerja.

Secara parsial, faktor pelatihan profesional menurut Sari dan Tipa (2020) berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai tenaga akuntan pendidik yaitu dosen. Hal ini dikarenakan pelatihan profesional merupakan suatu pembekalan dan peningkatan keahlian yang diberikan oleh suatu organisasi baik

bagi calon karyawan ataupun karyawan tetap. Sama halnya menurut Riswandari (2017) menyatakan terdapat pengaruh dan pandangan yang positif pada faktor pelatihan professional bagi mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan perusahaan. Hal ini berarti faktor-faktor tersebut menjadi pertimbangan dan memotivasi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan perusahaan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif (*descriptive research*) yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti.

Hasil penelitian yang sama dilakukan juga oleh Yusran (2017), berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa faktor pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan/non akuntan. Sedangkan secara simultan pelatihan professional berpengaruh terhadap karir akuntan/non akuntan. Jenis metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini berupa pengujian hipotesis (*testing hypotheses*) dengan penelitian survei berupa kuesioner yang diajukan kepada responden di tiga universitas swasta kota Batam. Sedangkan menurut Mara *et al.* (2020) pelatihan profesional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa program studi akuntansi menjadi akuntan publik. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

Secara statistik, menurut Sahla *et al.* (2019) pelatihan profesional tidak terbukti sebagai faktor yang membedakan pemilihan karir mahasiswa Akuntansi di Kota Banjarmasin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan analisis *multivariate* menggunakan MANOVA untuk melihat apakah ada perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dilihat dari keinginan profesi sebagai akuntan. Pada penelitian Kudadiri dan Hek (2018) pelatihan profesional secara parsial tidak mempengaruhi keputusan Mahasiswa S1 Akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan. Hal ini diteliti secara langsung menggunakan kuesioner pada mahasiswa S1 Akuntansi STIE IBBI sebagai akuntan. Hasil yang sama dilakukan Iskandar *et al.* (2018) bahwa faktor pelatihan profesional tidak memiliki hubungan positif dengan pemilihan karir khususnya sebagai profesi dalam akuntan publik. Sampel penelitian menggunakan *convenience sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara

kebetulan atau pertemuan insidental dengan peneliti. Metode analisis yang digunakan adalah regresi logistik biner.

Dapat disimpulkan, dalam faktor pelatihan profesional bukan menjadi hal yang dipertimbangkan secara positif oleh mahasiswa akuntansi. Dengan alasan bahwa adanya pelatihan profesional dapat mengembangkan wawasan dalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang akuntansi serta meningkatkan kualitas diri sebelum memasuki lingkungan pekerjaan sebagai tenaga kerja akuntan yang profesional. Hal ini menjelaskan bahwa semakin rendah persepsi mahasiswa akuntansi tentang pelatihan profesional, maka semakin rendah pula pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan.

Secara parsial dan simultan, penelitian Nainggolan *et al.* (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat karir mahasiswa akuntansi Universitas Swasta di Kota Medan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan persepsi mahasiswa, sedangkan data sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berbagai sumber teoretik dan empirik yang berkaitan dengan pemilihan karir. Sama halnya dengan penelitian Mara *et al.* (2020) yang menggunakan analisis statistik deskriptif, menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa program studi akuntansi menjadi akuntan publik. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dan data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa aktif pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.

Hal yang sama dilakukan Saputra (2018) menyatakan lingkungan pekerjaan berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap pilihan karir akuntan publik dan non publik. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada para mahasiswa akuntansi yang berada di universitas Buddhi Dharma dan universitas Muhammadiyah Tangerang. Hasil penelitian yang sejalan dilakukan Fadrul dan Nifia (2019) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan, penelitian tersebut disampaikan dengan metode kuantitatif yang akurat. Teknik analisis dilakukan dengan analisis regresi berganda menggunakan

SPSS (Statistik Produk dan Solusi Layanan). Begitu juga dengan penelitian Pattih *et al.* (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pekerjaan sebagai akuntan. Hal ini dijelaskan dalam penelitiannya menggunakan kuesioner yang dilanjutkan dengan wawancara secara mendalam. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden dan deskripsi dari masing-masing indikator variabel penelitian.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Suhendra *et al.* (2018) bahwa faktor lingkungan kerja tidak terlalu di pertimbangkan di dalam penelitiannya. Karir profesi yang paling diminati oleh mahasiswa adalah sebagai akuntan pemerintahan dan yang kurang diminati adalah sebagai akuntan pendidik. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan tipe deskriptif. Berdasarkan aspeknya, Kurniawan *et al.* (2019) menjelaskan lingkungan kerja terdapat perbedaan pendapat responden pada pernyataan pekerjaan yang mudah diselesaikan dan pernyataan pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan responden lebih banyak menjawab kurang setuju, pada pernyataan pekerjaan yang atraktif atau banyak tantangan dan tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna responden lebih banyak menjawab setuju.

Penelitian yang sejalan dilakukan Fredy *et al.* (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa S1 program studi akuntansi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Menurut Suraida *et al.* (2020) faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Minat karir akuntansi terutama menjadi seorang Akuntan Publik pada mahasiswa program studi akuntansi Universitas Mahasaraswati Denpasar, dengan teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan, bahwa dalam pemilihan karirnya mahasiswa tidak mempertimbangkan faktor lingkungan kerja yang akan mereka hadapi nantinya. Bagi mahasiswa fresh graduate yang sama sekali belum pernah berpengalaman dalam dunia kerja, tujuan utama mereka setelah lulus adalah ingin cepat memperoleh pekerjaan lalu mendapatkan penghasilan yang mencukupi.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Karir

Karir adalah tahapan atau proses dalam mendapatkan posisi yang diinginkan seseorang dalam bekerja. Pada dasarnya istilah karir ini berkaitan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang dan merupakan suatu pekerjaan tunggal. Istilah karir dipandang sebagai suatu proses belajar dan pengembangan diri yang berkesinambungan dan berkepanjangan.

Menurut Soedarso (2015) karir dijelaskan sebagai berikut:

1. Rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman dan arti dalam hidup seseorang
2. Serangkaian pengalaman yang diurut dengan tepat menuju pada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan dan karir
3. Semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang

Selain itu, menurut Sinambel (2016) karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa karir adalah sebagai perjalanan pekerjaan seseorang pegawai mulai sejak diterima bekerja sampai pada saat sudah tidak lagi bekerja di dalam organisasi.

1. Perencanaan Karir

Menurut Fatimah dan Nur'aini (2017) perencanaan karir yaitu suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Salah satu manfaat perencanaan karir bagi individu untuk memahami dan mengidentifikasi tujuan karir yang diinginkan. Perencanaan karir individual (*individual career palnning*) terfokus pada individu yang meliputi latihan diagnostik dan prosedur untuk membantu individu tersebut menentukan dirinya dari segi potensi dan kemampuannya. Dengan demikian perencanaan karir individual yaitu:

- a) Penilaian diri untuk menentukan kekuatan, kelemahan, tujuan aspirasi, preferensi, kebutuhan, ataupun jangkar karir
- b) Penilaian pasar tenaga kerja untuk menentukan tipe kesempatan yang tersedia baik di dalam maupun di luar organisasi

- c) Penyusunan tujuan karir berdasarkan evaluasi diri
- d) Pencocokan kesempatan terhadap kebutuhan dan tujuan serta pengembangan strategi karir
- e) Perencanaan trasisi karir

2. Manajemen Karir

Manajemen karir merupakan proses berkelanjutan dalam penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana-rencana karir yang dilakukan oleh individu seiring dengan sistem karir organisasi. Menurut Fatimah dan Nur'aini (2017) individu merencanakan karir guna meningkatkan status dan kompensasi, memastikan keselamatan pekerjaan, dan mempertahankan pasar dalam pasar tenaga kerja yang berubah. Terdapat enam orientasi pribadi yang menentukan jenis-jenis karir yang dapat memikat individu untuk menentukan pilihan karir:

- a) Orientasi realistik yaitu tipe karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas fisik yang menuntut keahlian, kekuatan, dan koordinasi
- b) Orientasi investigasi yaitu tipe karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas kognitif atau berpikir berorganisasi, pemahan daripada efektif atau perasaan, akting dan emosional
- c) Orientasi sosial yaitu tipe karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas antar pribadi daripada fisik atau intelektual
- d) Orientasi konvensional yaitu tipe karir yang melibatkan akitivitas-aktivitas terstruktur dan teratur
- e) Orientasi perusahaan yaitu tipe karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas verbal untuk mempengaruhi orang lain
- f) Orientasi artistik yaitu tipe karir yang melibatkan aktivitas-aktivitas ekspresi diri, kreasi artistik, ekspresi emosi dan individualistik

3. Pengembangan Karir

Menurut Fatimah dan Nur'aini (2017) pengembangan karir (*career development*) meliputi aktivitas-aktivitas yang bertujuan untuk mempersiapkan seorang individu pada jalur karir yang direncanakan. Dalam pengembangan karir juga meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Sedangkan menurut Bahri (2016) Karir adalah suatu

upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Dan menurut Rivai (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) Prestasi kerja (*Job Performance*) yaitu meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan
- b) Eksposur yaitu pengenalan kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, prestasi lisan, pekerja komite dan jam-jam yang dihabiskan
- c) Jaringan kerja berarti perolehan exposure diluar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional
- d) Kesetiaan terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan seseorang dalam peningkatan karir
- e) Pembimbing dan sponsor yaitu adanya pelatih dan pendukung akan membantu karyawan dalam mengembangkan karir
- f) Peluang untuk tumbuh merupakan kesempatan untuk peningkatan melalui pelatihan dan pengembangan

4. Tahapan Karir

Menurut Rozalena dan Dewi (2016) tahapan dalam karir disebut fase pengembangan dan fase ini merupakan praktik dari disaian pengembangan karir yang difokuskan pada persyaratan yang harus dipenuhi individu. Dalam pengembangan suatu karir, terdapat tahap-tahap yang dilalui oleh seseorang:

- a) Tahap pemilihan karir (*career choice*) adalah tahap yang terjadi pada usia remaja sampai usia 20 tahun saat mengembangkan visi dan identitas yang berkenaan dengan masa depan
- b) Tahap karir awal (*early career*) adalah tahap untuk meninjau pengalaman yang terdahulu dan menentukan karir yang diharapkan saat ini
- c) Tahap karir pertengahan (*middle career*) yaitu tahap dalam suatu periode stabilisasi untuk lebih produktif, tanggung jawab dan membuat rencana jangka panjang

- d) Tahap karir akhir dan pensiun yaitu tahap persiapan untuk memasuki masa pensiun. Tahap ini berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja dan mendelegasikan tanggung jawab kepada junior.

2.2.2. Akuntan

Akuntan merupakan sebutan untuk seseorang yang memiliki profesi dalam bidang akuntansi atau bekerja dalam bidang akuntansi. seorang akuntan harus memahami secara penuh tentang akuntansi. Menurut Sumarsan (2013) akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, mencatat transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan, sehingga dapat menghasilkan informasi yaitu laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Sedangkan menurut Kartikahadi *et al* (2016) akuntansi adalah suatu sistem informasi keuangan yang bertujuan untuk menghasilkan dan melaporkan informasi yang relevan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan akuntan yaitu orang yang memahami proses akuntansi dari awal hingga dapat menghasilkan laporan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan. Profesi dalam bidang akuntan sebagai berikut:

Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan, penguasaan dan keahlian khusus pada suatu bidang. Menurut Harti (2018) profesi adalah suatu pekerjaan yang berbasiskan pengetahuan yang luas dan keahlian (*expertise*) tertentu serta menuntut tanggung jawab sosial dan moral tertentu kepada masyarakat. Beberapa profesi akuntan yang ada di Indonesia yaitu:

1. Akuntan Publik

Akuntan publik yaitu akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Pengertian lain Akuntan publik adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik atau disebut auditor. Menurut Harti (2018) akuntan publik adalah akuntan yang mendapatkan izin dari menteri keuangan untuk bisa memberikan layanan jasa akuntan publik. Sedangkan menurut Agustinalia (2017) akuntan publik adalah sebuah profesi yang membuka praktik untuk melayani kebutuhan masyarakat atau pihak-pihak yang membutuhkan keahliannya dan memberikan honor

kepadanya. Sekala internasional, akuntan publik dikenal dengan *Certified Public Accountant* (CPA), merupakan sistem penyaringan yang baku bagi mereka yang akan melakukan praktik sebagai akuntan publik maupun bagi yang ingin mendapatkan sertifikasi atas kompetensi dibidang akuntansi dengan memperoleh gelar CPA. Standar, pedoman dan sertifikasi akuntan publik dikelola oleh *American Institute of Certified Public Accountant* (AICPA) sedangkan di Indonesia dikelola oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Jenjang karir akuntan publik menurut Harti (2018) yaitu:

- a) Audit junior, merupakan entry level karir akuntan yang bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci.
- b) Audit senior, bertugas melaksanakan audit, berkoordinasi dan bertanggung jawab atas pekerjaan lapangan (*field work*).
- c) Manajer audit, bertugas membantu auditor senior merencanakan program dan waktu audit serta berhubungan dengan klien.
- d) Partner, merupakan pemilik dari kantor akuntan publik yang bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap auditing.

2. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah profesi akuntan yang bekerja pada suatu perusahaan dan mempunyai wewenang penuh dalam menjalankan pekerjaan akuntansi. Akuntan perusahaan dikenal juga dengan akuntan internal atau akuntan manajemen. Akuntan perusahaan ini bisa bekerja mulai dari posisi staf, kepala bagian keuangan, audit internal, sampai direktur keuangan. Menurut Hery (2017) audit internal adalah pemeriksaan internal melaksanakan aktivitas penilaian yang bebas dalam suatu organisasi untuk menelaah kembali kegiatan-kegiatan dalam bidang akuntansi, keuangan dan bidang-bidang operasi lainnya sebagai dasar pemberian pelayanan pada manajemen. Posisi-posisi dalam akuntan perusahaan yaitu:

- a) Akuntan umum bertanggung jawab dalam pencatatan transaksi keuangan, penyusunan laporan manajemen dan laporan keuangan umum.
- b) Akuntan biaya bertugas mengalisis biaya perusahaan untuk membantu manajemen dalam pengawasan biaya.

- c) Penganggaran atau *Budgeting* bertanggung jawab menetapkan sasaran penjualan dan laba, serta perencanaan yang rinci untuk mencapai sasaran perusahaan.
- d) Perancangan sistem informasi bertugas mengidentifikasi kebutuhan informasi untuk kepentingan intern dan ekstern.

3. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah dan memiliki standar akuntansi tersendiri dalam pencatatannya. Menurut Harti (2018) akuntan pemerintah adalah Akuntan yang bekerja dibada pemerintahan, perusahaan negara, bank pemerintah, direktur jenderal pajak, direktorat jenderal pengawasan keuangan negara. Akuntan yang bekerja di instansi pemerintah yaitu:

- a) Badan Pengawas Keuangan dan Pembagian (BPKP)
- b) Badan Pemeriksa Keuangan (BAPEKA)
- c) Instansi perpajakan

4. Akuntan Pendidik

Di Indonesia para akuntan pendidik tergabung dalam Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik (IAI-KAPD). Menurut Agustinalia (2017) Akuntan pendidik yaitu akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, seperti mengajar, menyusun kurikulum dan melakukan penelitian di bidang akuntansi. Menurut Kuningsih (2013) jenis karir profesi akuntan pendidik sebagai berikut:

- a) Asisten ahli merupakan jabatan dosen setingkat di bawah jabatan lektor.
- b) Lektor merupakan jabatan dosen setingkat di bawah jabatan profesor.
- c) Lektor kepala merupakan jabatan dosen setingkat di bawah jabatan profesor.
- d) Profesor merupakan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi yang mempunyai kewenangan membimbing calon doktor. Profesor memiliki kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah yang disebarluaskan.

Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 25/PMK.01/2014 tentang Akuntan Berregister Negara (RNA) pada tanggal 3 Februari 2014 menetapkan akuntan yaitu seseorang yang telah terdaftar dalam Register Negara Akuntan (RNA) yang diselenggarakan oleh Menteri Keuangan. Sedangkan menurut Danang (2014) dalam konsep dasar riset pemasaran dan perilaku konsumen, profesionalisme adalah tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dan dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya dan lebih daripada memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Menurut Marlianti (2013) sikap profesionalisme sebagai berikut:

1. Keterampilan tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang di perlukan dalam pelaksanaan tugas.
2. Ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka terhadap kondisi yang terjadi cepat dan tepat waktu serta cermat dalam mengambil sebuah keputusan.
3. Sikap berorientasi ke masa depan sehingga memiliki kapasitas untuk mengantisipasi suatu perkembangan.
4. Sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi, serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat memilih yang terbaik bagi diri serta perkembangan pribadinya.
5. Tanggap dan responsif terhadap perubahan yang terjadi.
6. Menunjukkan hasil atau prestasi kerja yang baik (performance) yang dapat dilihat melalui efektifitas dan efisiensi kerja atau kualitas kerja.

Beberapa profesionalisme dalam profesi akuntan yaitu:

1. Akuntan Publik

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) Nomor 20 tahun 2015 tentang praktik akuntan publik yang menyatakan bahwa, para sarjana non akuntansi dapat berprofesi sebagai akuntan publik asalkan lulus ujian sertifikasi. Profesionalisme yang harus dimiliki oleh seorang akuntan publik yaitu:

a) Independensi

Independensi adalah suatu sikap yang harus dimiliki oleh seorang akuntan publik. Contohnya dalam laporan yang disajikan oleh akuntan publik untuk

menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan atas dasar kesesuaian dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

b) Objektivitas

Objektivitas adalah suatu upaya pengungkapan objek yang sedang diteliti atau dipelajari dengan cara tidak tergantung pada subjek apapun. Objektivitas mengharuskan akuntan publik bersifat adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka dan bebas dari benturan kepentingan pihak lain.

c) Komitmen

Ikatan Akuntan Indonesia sebagai induk organisasi akuntan publik di Indonesia mewajibkan anggotanya untuk mengikuti program pendidikan profesi lanjutan agar kinerja audit berkualitas dan menunjukkan komitmen yang kuat dari akuntan publik.

2. Akuntan Perusahaan

Standar Akuntansi Keuangan (SAK) merupakan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK) yang diterbitkan oleh dewan standar ikatan akuntan Indonesia (DSAK IAI) yang digunakan oleh akuntan-akuntan pada perusahaan. Profesionalisme yang harus dimiliki sebagai profesi akuntan perusahaan sebagai berikut:

- a) Kompetensi yaitu suatu karakteristik yang mendasar pada diri individu. Akuntan dituntut untuk memelihara pengetahuan dan keahlian profesional yang dibutuhkan untuk menjamin pemberi kerja dan bertindak tekun serta cermat sesuai teknis profesional yang berlaku.
- b) Standar teknis yaitu suatu hal dalam menjalankan tugas profesional harus mengacu dan mematuhi standar profesional yang relevan sesuai dengan keahlian.

3. Akuntan Pemerintah

Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan pemerintah. Sebagai akuntan pemerintah, dalam profesi akuntan pemerintah terdapat profesionalisme yang harus dimiliki sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab profesi merupakan kesediaan dalam melakukan tindakan dan tugas dengan sebaik mungkin sesuai dengan profesi yang ditekuni.
- b) Kepentingan publik yaitu kepentingan bernegara atau bermasyarakat dan bukan kepentingan pribadi. Sebagai akuntan pemerintah wajib bertindak dalam pelayanan kepada publik, menghormati kepentingan publik dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.
- c) Integritas yaitu memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik dan memenuhi tanggung jawab profesional dengan integritas yang tinggi.
- d) Kerahasiaan yaitu menyimpan informasi yang diperoleh atau diketahui dengan tidak mengungkapkannya tanpa persetujuan kecuali ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

4. Akuntan Pendidik

Bagi profesi akuntan terdapat profesionalisme yang diperlukan, khususnya akuntan pendidik sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang diketahui atau disadari dan melekat dibenak seseorang. Sebagai contoh seorang dosen tidak hanya menguasai satu jalur pengetahuan yang sesuai dengan jurusannya melainkan pengetahuan keuangan negara, berita politik dan pengetahuan lainnya.
- b) Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan suatu hal. Ini merupakan hal yang diperlukan terutama bagi akuntan pendidik.
- c) Karakter (*character*) yaitu gambaran seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain. Hal ini yang diperlukan untuk membangun karakter seorang akuntan pendidik.

Etika profesional meliputi standar sikap para anggota profesi yang dirancang agar praktik dan realistis, tetapi sedapat mungkin idealistis. Menurut Agustinalia (2017) kode etik profesi merupakan wujud konkret dari norma-norma yang lebih umum yang telah dibahas dan dirumuskan dalam etika profesi. Sedangkan menurut Harti (2018) kode etik profesi adalah sistem, norma, nilai, dan aturan profesional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik, dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi profesional. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) kode etik profesi adalah sistem norma, nilai dan aturan

profesional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan tidak baik bagi profesional. Kode etik akuntan di Indonesia diatur dalam Kode Etik Akuntan Indonesia (KEAI). Menurut Agustinalia (2017) mengungkapkan tujuan kode etik profesi yaitu:

1. Menjunjung tinggi martabat dan citra profesi.
2. Menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota.
3. Meningkatkan pengabdian para anggota profesi.
4. Meningkatkan mutu profesi.
5. Meningkatkan mutu organisasi profesi
6. Meningkatkan layanan di atas keuntungan pribadi
7. Mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjamin
8. Menentukan baku standarnya sendiri

Fungsi kode etik profesi menurut Harti (2018) antara lain:

1. Memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas.
2. Melakukan kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan.
3. Mencegah perilaku tidak etis di kalangan profesional.
4. Merupakan dukungan yang sangat berharga bagi setiap profesional yang ingin bertindak secara etis dalam tugas.
5. Meningkatkan citra positif sebuah organisasi profesi di mata publik dan pemerintah.

2.2.3. Faktor-faktor Pemilihan Karir

Dalam faktor-faktor pemilihan karir untuk dapat menekuni bidang profesi terutama akuntan hal-hal yang perlu di perkirakan sebagai berikut:

1. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja yaitu pemikiran secara menyeluruh tentang peluang yang ada disekitar dalam mendapatkan pekerjaan saat ini. Menurut Zaid (2015) pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang dipertimbangkan seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Indikator-indikator yang terdapat dalam pertimbangan pasar kerja yaitu:

a) Lapangan Pekerjaan

Tersedianya lapangan pekerjaan merupakan adanya tempat bagi para pencari kerja untuk bekerja sesuai minat.

b) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama sehingga berlanjut sampai tiba waktu pensiun.

c) Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja yaitu banyaknya tenaga kerja yang dapat ditampung untuk bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan. Hal ini didukung dengan lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja.

d) Fleksibelitas karir

Fleksibilitas karir merupakan salah satu bentuk praktek *flexible work arrangement*, dimana profesional diarahkan untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Alhadar (2013) pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk menentukan karirnya baik yang berprofesi sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik, yang dikutip dalam jurnal. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pertimbangan pasar kerja adalah suatu faktor yang dipertimbangkan seseorang secara menyeluruh dalam memilih pekerjaan sebagai seorang akuntan tentang adanya peluang dan kesempatan kerja.

2. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan pemberian kompensasi penghasilan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penghargaan finansial yaitu:

a) Gaji

Gaji adalah balasan jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Mendapatkan gaji yang tinggi diawal pekerjaan salah satu keinginan setiap orang namun tidak mudah jika tidak memiliki keahlian dan kemampuan khusus. Menurut Mulyadi (2013) dalam Sistem Akuntansi, gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan dan dibayarkan secara tetap perbulan.

b) Upah

Upah yaitu tambahan materil dari gaji yang diterima tenaga kerja setiap periode. Yang termasuk dalam upah yaitu *over time*. Menurut Peraturan Menteri ketenagakerjaan No.20 tahun 2016 mengenai upah yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan.

c) Insentif

Insentif yaitu tambahan gaji yang diberikan dari hasil prestasi dalam bekerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan. Menurut Hasibuan (2013) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

d) Bonus

Bonus adalah suatu penghargaan secara materil yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

e) Dana pensiun

Dana pensiun merupakan salah satu yang diharapkan setiap karyawan yang bekerja di suatu badan usaha atau perusahaan untuk menjamin kehidupan dimasa memasuki pensiun. Dana ini dapat di pakai oleh karyawan ketika sudah memasuki masa pensiun dan tidak bekerja lagi.

Penghargaan finansial atau penghargaan substansi yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan penghargaan finansial adalah pemberian dalam bentuk pendapatan berupa uang maupun barang secara langsung atau tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang pekerja sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan.

3. Pelatihan Profesional

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan profesional atau *training* dalam dilakukan didalam dan diluar badan usaha yang dibimbing oleh lembaga tertentu. Menurut Harti (2018) pelatihan (*training*) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Sedangkan menurut Eko (2016) pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Faktor yang berpengaruh setelah mengikuti pelatihan profesional yaitu:

a) Pengembangan wawasan dan keahlian

Pelatihan profesional memberikan pengembangan wawasan dan keahlian yang belum didapatkan sebelumnya dalam bidang yang ditekuni.

b) Pengakuan berprestasi

Dalam pengakuan berprestasi merupakan bentuk apresiasi orang lain yang dilakukan kepada seseorang yang telah mengikuti pelatihan profesional baik didalam maupun diluar instansi.

c) Peningkatan kualitas diri

Mengikuti berbagai pelatihan profesional dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk dapat berkembang karena dapat diterapkan atas apa yang telah diperoleh.

d) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi yaitu kesempatan dimana seseorang dapat meningkatkan jabatannya.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan profesional adalah suatu aktivitas individu yang dilakukan didalam maupun diluar perusahaan atau lembaga tertentu untuk meningkatkan dan mengembangkan produktivitas, keterampilan dan keahlian secara sistematis sesuai dengan jenjang karir yang dimiliki seorang pekerja dalam bidangnya.

4. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar yang mempengaruhi perkembangan kehidupan manusia baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Harti (2018) jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- a) Tantangan dalam melakukan pekerjaan
- b) Peningkatan produktivitas dalam bekerja
- c) Kompetisi antar karyawan
- d) Kenyamanan dalam bekerja

Dapat disimpulkan, bahwa yang dimaksud dengan lingkungan pekerjaan adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi kehidupan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian

Dari landasan teori tersebut, dapat di jelaskan melalui indikator-indikator variabel dalam faktor-faktor pemilihan karir sebagai berikut:

1. Hubungan Pertimbangan Pasar Kerja (X_1) pada pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi terhadap Profesi Akuntan

Pertimbangan Pasar Kerja merupakan cara pandang mahasiswa dalam melihat tersedianya lapangan pekerjaan dan keamanan kerja. Pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati dari pada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Terdapat indikator pengukuran pada variabel pertimbangan pasar kerja yaitu tersedianya lapangan pekerjaan, kenyamanan kerja, kesempatan kerja dan fleksibilitas karir terhadap profesi akuntan.

Menurut Suraida *et al.* (2020) pertimbangan pasar kerja terhadap penentuan pemilihan karir akuntan memiliki pengaruh positif yang signifikan. Berdasarkan aspeknya, menurut Kurniawan *et al.* (2019) pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara positif, responden penelitiannya lebih banyak menjawab setuju dengan dalam pernyataan pekerjaan yang mudah diketahui dan diakses, persaingan lapangan kerja yang sulit dan memberi tantangan, memberikan kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK).

Berdasarkan hasil uji hipotesis Dananjaya dan Rasmini (2019) didapatkan hasil bahwa dari pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif pada pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi pada pemilihan karir yang dilakukan penelitian pada mahasiswa jurusan akuntansi di Universitas Udayana sebagai sampelnya. Dan menurut Wangarry *et al.* (2018) dalam penelitiannya menjelaskan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terutama sebagai profesi akuntan pendidik. Hal ini disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang masih terbuka lebar untuk profesi akuntan.

2. Hubungan Penghargaan Finansial (X_2) pada pemilihan Karir Mahasiswa

Akuntansi terhadap Profesi Akuntan

Penghargaan finansial merupakan alat ukur dalam menilai imbalan yang diperoleh atas pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan. Terdapat indikator pengukuran pada variabel penghargaan finansial yaitu gaji awal tinggi, upah yang lebih, insentif tambahan, bonus periode, dan jaminan dana pensiun

terhadap

profesi

28
akuntan.

Menurut penelitian Ledyandinia *et al.* (2020) variabel penghargaan finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai profesi akuntan. Gaji profesi akuntan dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang dan profesi akuntan menerima penghasilan yang bukan hanya gaji tetapi mencakup bonus, tunjangan, hingga dana pensiun. Sehingga penghasilan yang diterima oleh profesi akuntan bisa menjadi alasan faktor penghargaan finansial mempengaruhi mahasiswa untuk berkarir sebagai profesi akuntan. Hal yang sama dilakukan oleh Kurniawan *et al.* (2019) bahwa aspek penghargaan finansial sangat berpengaruh dan responden lebih banyak menjawab setuju akan gaji yang diperoleh dalam karir profesi akuntan yang tinggi, berpotensi mendapatkan kenaikan gaji lebih cepat dan adanya dana pensiun.

Secara parsial menurut Hasrina *et al.* (2017) gaji atau penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan pendidik yaitu sebagai dosen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Nugroho (2020) pelatihan profesional, nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja di bidang akuntansi berpengaruh terhadap pemilihan profesi akuntansi. Pada penelitian ini dijelaskan dalam faktor finansial bukan hal yang paling dicari oleh mahasiswa, namun status atau pengakuan atas profesi yang dipilihnya. Hal ini sama dengan penelitian Maryana *et al.* (2020) bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai seorang akuntan. Demikian juga, menurut Ginanjar (2020) penghargaan finansial pada persepsi mahasiswa akuntansi berdasarkan hasil responden berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

3. Hubungan Pelatihan Profesional (X_3) pada pemilihan Karir Mahasiswa

Akuntansi terhadap Profesi Akuntan

Pelatihan profesional merupakan hal yang berkaitan dengan peningkatan keahlian khusus dari seorang akuntan. Terdapat indikator pengukuran pada variabel pelatihan profesional yaitu pengembangan wawasan dan keahlian, pengakuan berprestasi, peningkatan kualitas diri, dan kesempatan promosi kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Sari dan Tipa (2020) secara parsial faktor pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai tenaga akuntan. Hal ini dikarenakan pelatihan profesional merupakan suatu pembekalan dan peningkatan keahlian yang diberikan oleh suatu organisasi baik bagi calon karyawan ataupun karyawan tetap. Demikian, menurut Riswandari (2017) terdapat pengaruh dan padangan yang positif pada faktor pelatihan profesional bagi mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan perusahaan. Hal ini berarti faktor-faktor tersebut menjadi pertimbangan dan memotivasi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan perusahaan.

Hal yang sama dijelaskan oleh Yusran (2017) berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara simultan bahwa faktor pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan/non akuntan. Tetapi terdapat hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Sahla *et al.* (2019) menyimpulkan secara statistik, bahwa pelatihan profesional tidak terbukti sebagai faktor yang membedakan pemilihan karir mahasiswa Akuntansi.

4. Hubungan Lingkungan Kerja (X_4) pada pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi terhadap Profesi Akuntan

Lingkungan kerja merupakan suasana tempat di mana seseorang melakukan pekerjaan. terdapat indikator pengukuran pada variabel lingkungan pekerjaan yaitu tantangan pekerjaan, peningkatan produktivitas kerja, kompetisi antar karyawan, dan kenyamanan bekerja terhadap profesi akuntan.

Menurut Nainggolan *et al.* (2020) hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat karir mahasiswa akuntansi. Pada penelitian Mara *et al.* (2020) menjelaskan hasil yang sama, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir mahasiswa program studi akuntansi menjadi akuntan publik. Dan hasil penelitian yang sejalan dilakukan juga oleh Fadrul dan Nifia (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan, penelitian tersebut disampaikan dengan metode kuantitatif yang akurat. Demikian juga, menurut Saputra (2018)

menyatakan lingkungan pekerjaan berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap pilihan karir akuntan publik dan non publik.

Menurut Suraida *et al.* (2020) pada faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Minat karir akuntansi terutama menjadi seorang Akuntan Publik pada mahasiswa program studi akuntansi. Berdasarkan aspeknya, Kurniawan *et al.* (2019) menyatakan lingkungan kerja terdapat perbedaan pendapat responden pada pernyataan pekerjaan yang mudah diselesaikan dan pernyataan pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan responden lebih banyak menjawab kurang setuju, pada pernyataan pekerjaan yang atraktif atau banyak tantangan dan tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna responden lebih banyak menjawab setuju.

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sebagai acuan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori. Dengan demikian, hipotesis penelitian merupakan kebenaran yang masih lemah, maka perlu diuji untuk menegaskan apakah hipotesis tadi dapat diterima atau harus diterima atau harus ditolak, berdasarkan fakta atau data empirik yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Dapat ditarik kesimpulan, beberapa hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

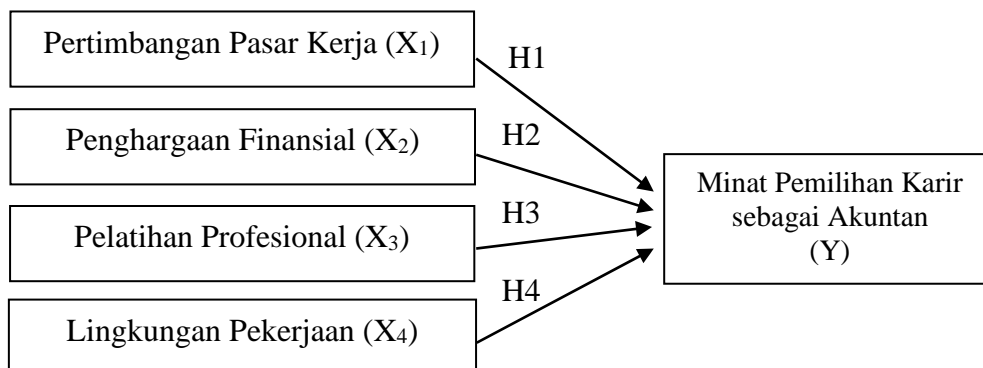
- H₁: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan di tiga perguruan tinggi swasta – Kota Bekasi.
- H₂: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan di tiga perguruan tinggi swasta – Kota Bekasi.
- H₃: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan di tiga perguruan tinggi swasta – Kota Bekasi.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan di tiga perguruan tinggi swasta – Kota Bekasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini akan dijelaskan secara singkat tentang permasalahan yang akan diteliti sehingga menimbulkan beberapa hipotesis (dugaan awal) dan juga menjelaskan mengenai alur pikiran secara logika serta hubungan yang menunjukkan kaitan antara variabel dependen dan independen dalam penelitian. Adapun variabel-variabel independen dalam penelitian ini adalah pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan lingkungan pekerjaan. Sedangkan variabel dependennya adalah minat pemilihan karir sebagai akuntan, karir akuntan yang dimaksud seperti akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Berikut merupakan tabel kerangka konseptual yang mengkaitkan hubungan diantara variabel-variabel dalam penelitian. Berikut adalah gambar yang menunjukkan kerangka konseptual dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah penulis (2021)