

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Kajian teori ini merupakan kumpulan teori-teori yang relevan dan dapat menjelaskan tentang variabel-variabel penelitian serta dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab sementara terhadap rumusan masalah dan dapat membantu dalam penyusunan instrument masalah.

2.1.1. Teori Motivasi dan Teori Harapan

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang iinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Motivasi merupakan pendorong sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan (Jaffar, 2017). Penentuan karir yang telah ditetapkan oleh mahasiswa adalah hasil pengaruh dari dalam individu itu sendiri maupun dari luar individu tersebut.

Teori pengharapan mengatakan bahwa kecenderungan seseorang dalam melakukan tindakan dengan suatu cara tertentu bergantung pada keinginan yang kuat atau pengharapan bahwa tindakan tersebut akan didasarkan terhadap hasil yang diberikan dan ketertarikan bagi setiap individu. Artinya, seseorang akan berupaya mendapatkan apa yang diinginkannya apabila seseorang sangat menginginkan hal itu maka jalan yang dilalui tampak terbuka untuk dapat memperolehnya (Jaffar, 2017). Dengan kata lain menurut teori harapan seseorang harus menentukan perilaku yang akan dilakukan dan nilai yang diperoleh dari perilaku tersebut. Teori ini mendukung apakah seseorang percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan dapat mencapai tujuan mereka. Menurut teori ini, motivasi

akan meningkat jika seiring dengan besarnya harapan untuk keberhasilan dari tindakan yang telah mereka lakukan (Wibowo & Trisnawati, 2021).

2.1.2. Minat Berkarir

2.1.2.1. Pengertian minat

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, perhatian, kesukaan. Minat adalah suatu proses yang tetap untuk memperhatikan dan memfokuskan diri pada sesuatu yang diminatinya dengan perasaan senang dan rasa puas. Winkel dalam (Hapsoro dan Tresnadya, 2018) mengungkapkan bahwa minat adalah kecenderungan untuk merasa tertarik pada bidang-bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang tersebut. Sedangkan menurut (Achru, 2019) yaitu menjelaskan bahwa minat dapat diartikan sebagai kecenderungan dalam hati yang tinggi terhadap sesuatu atau juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Penjelasan dari Andy Achru ini memiliki persamaan dengan penjelasan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, gairah, keinginan. Minat juga merupakan suatu pemusatan perhatian dan pemikiran terhadap sesuatu, dan dengan adanya kemauan dari dalam diri untuk aktif dalam suatu objek, selain kemauan diimbangi juga dengan adanya upaya yang dilakukan untuk merealisasikan keinginan terhadap suatu hal tertentu.

Berdasarkan pendapat yang diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa minat adalah suatu perasaan manusia yang tertarik terhadap suatu objek atau kegiatan tertentu yang disertai perasaan senang, adanya perhatian dan merasakan kepuasan setelah melaksanakan hal yang diminatinya. Maka ketika minat itu muncul, seseorang tersebut akan berusaha untuk mendapatkan keinginannya.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat

Minat sejatinya bersifat dinamis yang berarti minat seseorang bisa saja berubah sewaktu-waktu. Sesuatu yang saat ini belum diminati, bisa saja suatu saat

menjadi sesuatu hal yang paling diminati dan diinginkan. Perubahan ini dapat terjadi karena faktor dan dorongan dari orang lain ataupun dorongan dari diri sendiri. Menurut Kusumaningtyas dalam Essera dan Djefris, (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi minat adalah:

1. Faktor Internal

Faktor dorongan dari diri sendiri memberikan pengaruh paling besar terhadap munculnya minat. Apa yang diinginkan individu sesungguhnya hanya diketahui oleh individu itu sendiri. Ketika seorang memiliki keinginan yang besar akan suatu hal, maka ia akan melakukan usaha yang besar juga untuk mendapatkan dan mewujudkannya. Dengan catatan, bahwa usaha apapun yang dilakukan haruslah bersifat positif. Keinginan dari diri sendiri muncul secara alamiah karena rasa senang, hobi, kebutuhan ataupun sekedar kepuasan semata. Faktor dorongan dari dalam diri sendiri dianggap sebagai faktor utama dalam munculnya minat seseorang.

2. Faktor motif sosial

Motif dalam fenomena sosial yang terjadi mempengaruhi minat seseorang karena dianggap sebagai upaya melakukan aktivitas untuk dapat mengembangkan diri baik dalam hal pendidikan, karir, prestasi, ataupun hal lain yang berkaitan dengan tuntutan lingkungan sekitar. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan pengakuan atas apa yang telah ia kerjakan. Jadi, seseorang melakukan sesuatu bukan hanya karena keinginannya sendiri tetapi juga karena tuntutan dari lingkungan.

3. Faktor Emosional

Minat seseorang dipengaruhi karena faktor emosi dan perasaan. Perasaan puas, senang, gagal, kecewa akan mempengaruhi minat. Ketika seseorang merasa puas dan mendapatkan penghargaan atas apa yang ia kerjakan, maka ada dorongan untuk melakukan yang lebih daripada yang telah dilakukan. Namun sebaliknya, jika seseorang merasa gagal dan kecewa atas hasil yang telah dicapai akan berpengaruh terhadap hilangnya minat seseorang terhadap suatu hal.

2.1.2.3. Pengertian Karir

Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, jabatan atau pekerjaan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang. Karier adalah sebuah kata dari bahasa Belanda, *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut (Arismutia, 2017) karir yaitu pilihan yang dibuat oleh seseorang dari hati, yang dapat menunjukkan kepribadian anda, motivasi dan semua keterampilan Anda.

2.1.2.4. Konsep karir

Menurut Iswahyuni (2018) menyatakan karir dapat dilihat dari berbagai cara, sebagai berikut:

1. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.
3. Tingkat keamanan kehidupan seseorang setelah mencapai pada tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan serta dari gaya hidup seseorang.

2.1.2.5. Tahapan-tahapan karir

Dalam pengembangan suatu karir, terdapat tahap-tahap yang dilalui oleh seseorang Menurut Iswahyuni (2018):

1. Tahap pilihan karir (*career choice*)

Tahap pilihan karir secara umum terjadi antara masa remaja dari umur 15 sampai 22 tahun, ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang.

2. Tahap karir awal (*early career*)

Tahap karir awal terjadi umur 22-38 tahun. Seseorang juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang.

3. Tahap karir pertengahan (*middle career*)

Tahap karir pertengahan terjadi umur 38-55 tahun, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi di mana mereka dianggap produktif, menjadi semakin memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih jangka panjang.

4. Tahap karir akhir dan pensiun

Tahap karir akhir dan pensiun terjadi umur 55-67 tahun, merupakan tahap terakhir dalam tahapan karir. Seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap pensiun. Tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan baru atau junior. Tahap ini memiliki 2 fase, yaitu:

- a. Fase *maintenance* pada umur 55-62 tahun, mengalami gairah kerja yang semakin bertambah pada fase ini. Kreatifitas muncul, ide-ide baru untuk memperbaiki organisasi melintas dalam pikiran. Vitalitas orang semakin bertambah dalam pekerjaan fase ini. Self actualization semakin matang dan mulai mempersiapkan diri untuk memasuki fase terakhir.
- b. Fase *withdrawal* yang terjadi pada umur 62-70 tahun. Pada fase ini orang mulai memikirkan bagaimana meneruskan karir yang sudah dibangun atau perusahaan yang sudah dirintis dan berjalan. Seseorang mulai memikirkan siapa yang akan menggantikannya di kemudian hari. Melakukan regenerasi kepemimpinan kepada junior-juniornya untuk meneruskan pekerjaan yang sebelumnya. Pada fase ini seseorang mulai memikirkan bagaimana agar yang sudah dimulai dan berjalan bisa diteruskan dalam jalan yang benar oleh penerusnya.

2.1.2.6. Mahasiswa Akuntansi

Pengertian mahasiswa dalam peraturan pemerintah RI No. 60 Tahun 1999 adalah peserta didik yang telah terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Definisi akuntansi yang dikemukakan oleh *American Institute of Certified Accounts* (AICPA) yaitu “Akuntansi adalah suatu pengikhtisaran menurut cara-cara yang berarti dan dinyatakan dalam nilai mata uang, segala transaksi dan kejadian yang sedikitnya bersifat keuangan dan kemudian menafsirkan artinya”. Mahasiswa akuntansi adalah peserta didik yang menuntut ilmu di perguruan tinggi dengan mengambil jurusan akuntansi.

2.1.2.7. Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia

Profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak dan konsultan manajemen (Anisa *et.al.*, 2021). Berikut penjelasan masing-masing profesi akuntan:

1. Akuntan Publik

Akuntan publik merupakan seorang akuntan yang bertugas untuk melayani masyarakat dalam lingkup publik dan sedang memerlukan jasa akuntan. Beberapa pekerjaan yang harus dilakukan oleh akuntan publik antara lain adalah memeriksa laporan keuangan, menyusun sistem akuntansi dan jasa lainnya secara independen.

2. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja pada perusahaan. Biasanya seorang akuntan perusahaan tidak membutuhkan sertifikasi profesi untuk profesinya tersebut.

3. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk oleh unit-unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk kepada pemerintah.

4. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik merupakan profesi akuntansi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntansi lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah maupun akuntan pendidik sendiri. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan professional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

2.1.2.8. Akuntan Publik

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2011 Tentang Profesi Akuntan Publik menyatakan bahwa: Akuntan publik adalah salah satu jenis profesi di bidang akuntansi yang menawarkan jasa profesional terkait bidang akuntansi yang sesuai dengan standar berlaku dan telah mendapatkan izin dari negara. Profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang jasa utamanya adalah jasa asuransi dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, profesi akuntan publik memiliki peranan yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan. Menurut Viriany & Wirianata (2022) Akuntan publik adalah suatu profesi yang memberikan jasa sebagai profesional yang telah memiliki izin negara untuk melakukan praktik sebagai akuntan swasta yang bekerja secara independen.

Tugas akuntan publik meliputi analisis laporan keuangan, audit laporan keuangan, audit pajak, dan sebagainya. Harnovinsah (2017) dalam penelitiannya menemukan pemilihan karir atau profesi sebagai akuntan publik setelah mahasiswa lulus ditentukan oleh ekspektasi atau harapan dan kesempatan yang

mereka dapatkan dalam memilih karir atau profesi. Pada kelompok responden pertama, penelitian Harnovinsah (2017) menemukan bahwa mahasiswa berkeinginan untuk bekerja sebagai akuntan publik karena melihat profesi ini memberikan kesempatan kerja yang lebih baik dan sesuai dengan apa yang selama ini dijalankan dan dipelajari di perkuliahan.

Untuk mendapatkan izin menjadi Akuntan Publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Akuntan Publik Pasal 5 ayat 1, seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Berdomisili di wilayah Indonesia.
2. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
3. Menjadi anggota Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
4. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit.

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik:

1. Auditor junior, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. Auditor senior, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
3. Manajer, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit (mereview kertas kerja, laporan audit dan management letter).
4. Partner, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

2.1.2.9. Jasa Profesi Akuntan Publik

Profesi akuntan publik secara berkesinambungan terus mengembangkan jasa - jasa baru yaitu:

1. Jasa akuntansi dan pembukuan.

Kebanyakan klien kecil dengan staf akuntansi yang terbatas menyandarkan diri pada kantor akuntan publik untuk mempersiapkan laporan keuangan mereka. Beberapa klien kecil kekurangan personil atau keahlian untuk mempersiapkan bahan jurnal dan buku besar mereka sendiri.

2. Jasa perpajakan.

Kantor akuntan publik mempersiapkan pula perhitungan pajak penghasilan bagi perusahaan dan perseorangan baik bagi klien jasa audit maupun klien non jasa audit. Sebagai tambahan, pajak bumi dan bangunan, pajak hadiah, perencanaan perpajakan, serta aspek lainnya dari jasa perpajakan disediakan pula oleh sebagian besar kantor akuntan publik.

3. Jasa konsultasi manajemen.

Mayoritas kantor akuntan publik menyediakan beberapa jasa tertentu yang membuat kliennya mampu mengelola bisnis secara lebih efektif. Jasa-jasa ini dikenal dengan sebutan konsultasi manajemen atau jasa penasihat manajemen.

Kantor Akuntan Publik (*member of member's firm*) meliputi semua dari berikut ini :

1. Semua orang (dari setiap tingkatan) yang berpartisipasi dalam perikatan, kecuali mereka yang hanya melaksanakan fungsi rutin, seperti juru ketik atau operator foto kopi.
2. Semua orang yang memiliki posisi manajerial dan berlokasi dalam kantor yang berpartisipasi signifikan dalam perikatan (misalnya direktur sumberdaya manusia).
3. Semua pemilik, partner, atau pemegang saham dari kantor akuntan publik.
4. Sebuah entitas (misalnya kemitraan, korporasi, perwalian, atau kerjasama) yang kebijakan usaha, keuangan, atau akuntansinya dapat dikendalikan oleh

seseorang atau lebih dari orang-orang yang telah disebutkan di atas atau oleh dua orang atau lebih yang dipilih dan ditunjuk untuk bertindak bersama-sama.

2.1.3. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah salah satu upaya seseorang untuk pengembangan diri, memajukan keahlian, sarana untuk berprestasi. Berdasarkan teori pengharapan pelatihan profesional juga dianggap sebagai pemicu dalam pemilihan karir sebagai Akuntan Publik, karena pelatihan profesional dapat meningkatkan seseorang yang berkarir sebagai akutan publik mejadi lebih profesional pada bidang pekerjaannya. (Ariyani, 2022). Pendidikan formal saja tidak cukup untuk bekerja di Kantor Akuntan Publik, namun juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai. Pelatihan profesional sangat dibutuhkan untuk menunjang karir sebagai akuntan publik (Iswahyuni, 2018). Tujuan dari pelatihan profesi ini bagi seseorang diantaranya:

1. Membantu sesorang untuk mencapai dan mengembangkan diri dan rasa percaya diri.
2. Membantu seseorang mengenai setres, tekanan, frustasi, dan konflik yang ada dalam lingkungan pekerjaannya.
3. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
4. Membantu pengembangan keterampilan yang dimiliki.
5. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2.1.4. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan Pasar Kerja merupakan tersedianya lapangan kerja dan keamanan kerja merupakan salah satu hal yang menjadi bahan pertimbangan seseorang ketika memilih dan menentukan sebuah pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki sebuah peluang serta kesempatan yang berbeda-beda pula (Arismutia, 2017). Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses informasi mengenai lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor di mana karir yang dipilih

dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama, termasuk sebagai akuntan publik (Viriany & Wirianata, 2022).

2.1.5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memotivasi seseorang untuk menjadi pribadi yang berbeda dari lingkungan sebelum mereka memperoleh pekerjaan. Segala hal yang akan terjadi di lingkungan kerja merupakan sebuah pengorbanan yang harus dihadapi dan di percaya bahwa penghargaan yang diterima akan lebih besar dari apa yang telah mereka korbankan (Ariyani, 2022). Berdasarkan Teori Pengharapan, Lingkungan Kerja dapat dianggap membantu untuk dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik. Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Berdasarkan pengertian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut penelitian (Jaffar, 2017) menggolongkan beberapa yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik. Kondisi lingkungan yang menyangkut fisik seperti keadaan tempat kerja gedung yang memberikan keselamatan dalam bekerja, ruangan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan, fasilitas-fasilitas penunjang yang diberikan oleh perusahaan seperti peralatan yang menunjang pekerjaan, tersedianya alat transportasi antar jemput untuk bekerja.
2. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis yaitu meliputi antara lain:
 - a. Adanya perasaan aman yang diberikan di lingkungan kerja seperti rasa aman dalam menjalankan tugas, merasa aman dari PHK yang sepihak, dan aman dari ancaman tuduhan dan sifat saling curiga antar teman kerja.
 - b. Adanya loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas dengan atasan yang meliputi keterlibatan dalam membantu pemecahan masalah yang sedang

dihadapi, membela bawahan, dan melindungi bawahan. Loyalitas yang bersifat horisontal yaitu loyalitas antar sesama pimpinan dengan pimpinan atau jabatan yang setingkat.

3. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas akan terwujud apabila pegawai merasa apa yang dibutuhkan semuanya terpenuhi.

Lingkungan kerja dapat diukur melalui keadaan tempat gedung kerja yang memberikan keselamatan dalam bekerja, ruangan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan, tersedianya alat transportasi antar jemput untuk bekerja, tersedianya fasilitas-fasilitas yang lengkap yang diberikan perusahaan seperti peralatan yang menunjang pekerjaan, adanya rasa aman dari PHK yang sepihak dan adanya rasa aman dari ancaman tuduhan dan sifat saling curiga antar sesama karyawan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Untuk dapat membandingkan keakuratan, kebenaran dan kejelasan suatu penelitian, diperlukan suatu alat pembanding untuk penulis mencantumkan hasil penelitian yang akan dijadikan acuan untuk dipelajari dan dipahami lebih lanjut. Penelitian yang akan dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung yang memiliki kesamaan tema maupun cara penelitian, sehingga skripsi ini akan menjadi lebih sempurna. Berikut ini adalah uraian dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini:

Menurut penelitian Arismutia (2017), tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Penelitian ini menggunakan metode stratified random sampling. Dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 mahasiswa STIE INABA Bandung. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan satu kesatuan yang dapat berpengaruh terhadap minat mahasiswa

akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di STIE INABA Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa didapatkan adanya pengaruh besar dari variabel-variabel lain terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di STIE INABA Bandung. Variabel-variabel lain dapat berupa faktor internal dan external seperti pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas.

Penelitian yang di lakukan oleh Ari *et.al.*, (2017) bertujuan membuktikan secara empiris pengaruh gender, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja, penghargaan finansial, dan pelatihan professional terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Populasi penelitian adalah mahasiswa semester VII Jurusan Akuntansi Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja sebanyak 225 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 69 orang. Metode pemilihan sampel menggunakan *incidental sampling*, yaitu siapa yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti digunakan sebagai sampel serta cocok sebagai sumber data. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 17.0 *for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *gender*, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja, penghargaan finansial, dan pelatihan professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik.

Penelitian Wibowo (2020) memiliki tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karir akuntan publik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dalam penelitian ini adalah penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan pelatihan profesional. Jumlah mahasiswa program studi akuntansi angkatan tahun 2017-2019 dijadikan sebagai populasi, dengan menggunakan metode random sampling dalam pemilihan sampel didapat 100 responden. Metode regresi linier berganda menjadi metode analisis yang digunakan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel penelitian penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan

pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir akuntan publik. Secara simultan hasil penelitian menunjukkan hal yang sama bahwa secara bersama-sama penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan pelatihan profesional memiliki pengaruh yang signifikan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fitriyana & Sumiyati (2021) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik di Universitas Bandar Lampung. Alasan utamanya adalah jumlah CPA di Indonesia semakin berkurang setiap tahunnya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi dari berbagai perguruan tinggi di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana data yang digunakan adalah data mentah dan metode pengumpulan datanya adalah angket. Teori yang digunakan adalah teori motivasi, minat, pekerjaan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar tenaga kerja, kepribadian dan gender. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk melakukan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja dan *Gender* berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik. Sedangkan Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, Pertimbangan pasar kerja dan Personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik dan non akuntan publik.

Penelitian selanjutnya oleh Ariyani (2022) ujian dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor yang mempengaruhi minat memilih karir menjadi akuntan publik. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode purposive sampling. Tujuan menggunakan purposive sampling adalah untuk menentukan sampel penelitian yang memerlukan kriteria tertentu agar sampel yang diambil sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah mahasiswa akuntansi dari beberapa universitas di Indonesia kota Semarang khususnya UNISBANK, UNISSULA, UDINUS, POLINES, mahasiswa Akuntansi yang telah atau sedang mengambil mata kuliah di bidang akuntansi seperti: Akuntansi Keuangan, Akuntansi Manajemen, Auditing, Praktikum Audit dengan

menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Peneliti mengambil sampel sebanyak 100 responden yang terdiri dari 12 laki-laki dan 88 perempuan. Mendapatkan nilai yang mendukung tujuan penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan linier berganda metode analisis dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, penghargaan finansial, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar tenaga kerja, dan pelatihan profesional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap minat terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik.

Penelitian Ningrum dan Karsiati (2022) bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, kepribadian, nilai-nilai sosial, dan pelatihan profesional terhadap pilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi semester 8 Universitas 17 Agustus 1945 Semarang (UNTAG), Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS), dan Universitas Diponegoro (UNDIP). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 188 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa financial rewards dan social values berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir sebagai akuntan publik. Selanjutnya, pertimbangan pasar tenaga kerja, kepribadian, dan pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai akuntan publik.

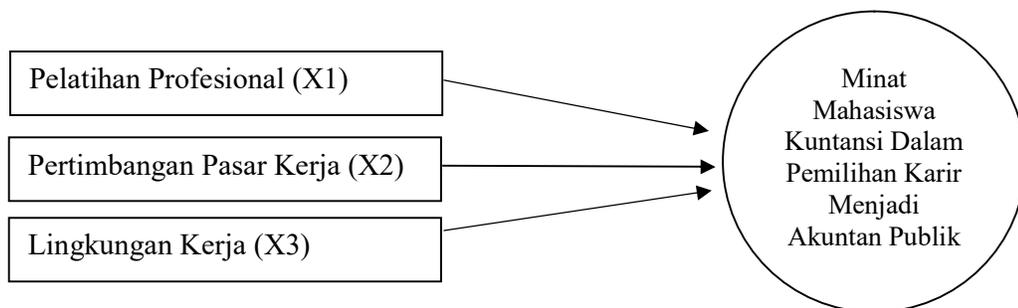
Selanjutnya penelitian Rahmat dan Martadinata (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *gender*, persepsi pendapatan, faktor pasar kerja, sifat pekerjaan profesional, dan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sumber dan jenis data primer, serta metode pengumpulan data yang meliputi kuesioner yang dibagikan kepada mahasiswa akuntansi Universitas Teknologi Sumbawa. *Purposive sampling* digunakan untuk mengumpulkan data hingga 73 responden. Regresi linier berganda digunakan untuk mengolah data. Hasil uji-t

menunjukkan bahwa jenis kelamin, persepsi pendapatan, dan sifat pekerjaan professional memiliki pengaruh yang tidak berarti terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

2.3. Kerangka konseptual Penelitian

2.3.1. Kerangka Fikir

Kerangka konseptual atau kerangka berpikir merupakan unsur-unsur pokok dalam penelitian di mana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian variabel yang akan diteliti. Menurut buku (Sugiyono, 2018) menyatakan “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.2. Hipotesis

2.3.2.1. Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Menurut Ari *et.al.*, (2017) kualitas atau kompetensi seseorang dapat di tentukan dengan 3 faktor yaitu pendidikan formal tingkat universitas, pelatihan teknis dan pengalaman dibidang uditing dan pendidikan professional yang berkelanjutan selama menjalani karir sebagai akuntan. Oleh karena itu, motivasi untuk meningkatkan kualitas diri dapat meningkatkan minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik dan semakin banyak peluang untuk meniti karir di

bidang akuntan publik. Pelatihan profesional adalah salah satu dari banyaknya fasilitas untuk dapat meningkatkan keterampilan, mengembangkan diri, dan menjadi sarana prestasi (Yopeng dan Hapsari, 2020). Hasil penelitian dari Yopeng dan Hapsari (2020) sejalan dengan penelitian Fitriyana & Sumiyati (2021) Pelatihan Profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Akan tetapi, hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Luthfitasari and Setyowati, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap Minat Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik.

H1 : Pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat Mahasiswa Akuntansi untuk berkarir sebagai Akuntan Publik

2.3.2.2. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Pertumbuhan ekonomi yang berdampak pada banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan menjadi peluang bagi akuntan publik untuk memperoleh pekerjaan audit, selain itu juga jumlah akuntan publik yang belum terlalu banyak sekarang ini dapat menurangi tingkat persaingan kerja (Wibowo, 2020). Hasil penelitian (Wibowo, 2020) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik. Sedangkan hasil penelitian (Fitriyana & Sumiyati, 2021) menunjukkan bahwa Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik.

H2: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat Mahasiswa Akuntansi untuk berkarir sebagai Akuntan Publik.

2.3.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja seseorang dalam melakukan aktivitasnya baik dalam bentuk fisik maupun non

fisik (Amalia *et al.*, 2021). Jika lingkungan kerja semakin baik maka minat dalam bekerja pun semakin tinggi. Dalam menghadapi ketatnya persaingan, banyaknya tekanan serta waktu yang lebih banyak dibutuhkan seorang akuntan tentunya membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerjanya, hal tersebut juga akan meningkatkan motivasi dalam dirinya untuk memilih karir sebagai akuntan publik. Menurut Amalia *et.al.*, (2021) dan Ari *et.al.*, (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik. Sedangkan hasil penelitian (Ningrum dan Karsiati, 2022), Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam karir akuntan publik. Maka peneliti mengajukan hipotesis berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat Mahasiswa Akuntansi untuk berkarir sebagai Akuntan Publik.