

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. TINJAUAN TEORI

2.1.1. Karir

Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Kumartinah (2003) dalam (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 kemampunan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Dalam pengembangan suatu karir, terdapat tahap-tahap yang dilalui seseorang Kumartinah (2003) dalam (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 di 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 *maintance* 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 memperisapkan diri untuk memasuki fase terakhir.
- b. Fase *withdrawl* 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 apa yang sudah dimulai dan berjalan bisa diteruskan dalam jalan yang benar oleh penerusnya.

Menurut pendapat dari Rivai dan Sagala (2009:264) dalam (Febriyanti, 2019) karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat

juga dikatakan bahwa pengertian karir adalah seluruh jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya. Mondy (2010:121) karir adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, suatu karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku. Berdasarkan dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karir merupakan serangkaian aktifitas yang berhubungan dengan kehidupan seseorang dalam dunia kerja.

2.1.2. Pemilihan Karir

Karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan harapan untuk maju sehingga menciptakan sikap dan perilaku (Asmoro, Widi, & Suhendro, 2016) dalam (Yulin Oktaviani Shafira, Zoebadi Fathoni, 2020). Menurut Alhadar (2013) dalam (Siskayani & Saitri, 2017) karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dengan kata lain bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Akuntan merupakan gelar yang didapat seseorang lulusan sarjana akuntansi yang telah lulus Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). Ada 4 macam profesi akuntan, yaitu akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan akuntan perusahaan.

1. Akuntan Publik

Menurut (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2015), akuntan publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Jasa tersebut:

- a. Jasa audit atas informasi keuangan historis;
- b. Jasa revidi atas informasi keuangan historis; dan
- c. Jasa asuransi lainnya.

Pengertian akuntan publik menurut Alvin dan James (2002) dalam adalah auditor yang berdiri sendiri yang melaksanakan proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti-bukti dari keterangan terukur dari suatu kesatuan ekonomi dengan tujuan untuk mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dari keterangan yang terukur tersebut dengan keteranfan yang telah ditetapkan terhadap laporan keuangan perusahaan-perusahaan yang *go public* maupun perusahaan besar lainnya. Gambaran tentang karir akuntan publik menurut Mulyadi (2002) dalam (Yulin Oktaviani Shafira, Zoebadi Fathoni, 2020) adalah sebagai berikut :

- a. Auditor junior, bertugas untuk melaksanakan prosedur audit secara rinci dan membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
- b. Auditor senior, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, serta mengarahkan pekerjaan audit junior.
- c. Manajer, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit dalam mengevaluasi kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.
- d. Partner, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

2. Akuntan Pemerintahan

Menurut Abdul Halim (2012) akuntansi pemerintahan merupakan proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan). Akuntansi pemerintahan menurut Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 yaitu serangkaian prosuder mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikthisaran, dan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pemerintah daerah. Pelaporan keuangan pemerintah dalam Peraturan Pemerintah No.58 Tahun 2005 menyajikan

informasi yang bermanfaat bagi para pengguna laporan dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan ekonomi, sosial maupun politik dengan:

- a. Menyediakan informasi mengenai apakah penerimaan periode berjalan cukup membiayai seluruh pengeluaran.
- b. Menyediakan informasi mengenai apakah cara memperoleh sumber daya ekonomi dan alokasinya telah sesuai dengan anggaran yang diterapkan dan peraturan perundang-undangan.
- c. Menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan pemerintahan daerah serta hasil-hasil yang telah dicapai.
- d. Menyediakan informasi mengenai bagaimana Pemerintahan Daerah mendanai seluruh kegiatannya dan mencukupi kebutuh kasnya.
- e. Menyediakan informasi mengenai posisi keuangan dan kondisi pemerintah daerah berkaitan dengan sumber-sumber penerimaannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang, termasuk yang berasal dari pungutan pajak dan pinjaman.
- f. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi keuangan pemerintah daerah, apakah mengalami kenaikan atau penurunan, sebagai akibat kegiatan yang dilakukan selama periode pelaporan.

3. Akuntan Pendidik

Pengertian akuntan pendidik menurut Soemarso (2004) dalam (Siskayani & Saitri, 2017) adalah akuntan yang bertugas didalam dunia pendidikan akuntansi seperti mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian pada bidang akuntansi. Profesi ini memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui berbagai lembaga pendidikan yang ada, yang bertujuan untuk melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan profesional.

4. Akuntan Perusahaan

Menurut Soemarso dalam Widyasari (2010) dalam (Siskayani & Saitri, 2017) tugas-tugas yang dikerjakan dapat berupa penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen, penyusunan anggaran, penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen, penyusunan anggaran, mengenai masalah perusahaan dan melakukan pemeriksaan intern. Akuntan intern perusahaan merupakan karyawan suatu perusahaan tempat mereka melakukan audit. Auditor internal terutama berhubungan dengan audit operasional dan audit kepatuhan (Abdul Halim dalam Oktavia 2005). Akuntansi perusahaan dibagi menjadi dua bagian yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan.

2.1.3. Teori Harapan

Memilih karir pada dasarnya didapatkan pada kebutuhan individu, kebutuhan setiap individu berbeda-beda sehingga pemilihan karir individu juga akan berbeda-beda. Pemilihan karir berhubungan dengan teori motivasi, yaitu teori pengharapan (*expectancy theory*). Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins (2006) dalam (Hapsoro & Hendrik, 2018)).Sedangkan menurut Gibson (1997) dalam (Timporok et al., 2019) motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu. Defini dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu (Robbins, 2006 dalam (Dewayani & Chasanah, 2017)).

Ada beberapa peneliti terdahulu menggunakan teori harapan dari Victor H. Vroom, teori Victor H. Vroom (1964) dalam (Murdiawati, 2020) menurut teori ini motivasi merupakan akibat dari suatu hal yang ingin dicapai oleh seseorang

dari perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mempengaruhi pada hasil yang akan diinginkan, artinya setiap tindakan-tindakan yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam pekerjaannya akan mempengaruhi hasil yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Jadi, bila seseorang menginginkan hasil yang baik maka tindakan-tindakannya sebagai karyawan juga harus baik, karena pada dasarnya setiap orang yang menjadi karyawan sebuah perusahaan menginginkan penilaian kinerja yang baik dan hal itu akan mendorong perusahaan untuk memberi imbalan seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Teori harapan ini berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2006 dalam (Dewayani & Chasanah, 2017)):

1. Hubungan upaya-kinerja

Probabilitas dirasakan oleh individu yang mengerahkan sejumlah upaya yang diberikan akan mengarahkan pada kinerja.

2. Hubungan kinerja-imbalan

Keadaan yang mana individu menyakini untuk melaksanakan pada suatu tingkat tertentu akan mengarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan.

3. Hubungan imbalan-sasaran pribadi

Keadaan yang mana imbalan organisasional akan memuaskan tujuan pribadi individu atau kebutuhan dan ketertarikan atas imbalan yang potensial tersebut bagi individu.

Hubungan upaya dan kinerja, hubungan kinerja dan imbalan terhadap pemahaman keterkaitan dan pemahaman individu adalah kunci dari teori pengharapan. Dengan teori pengharapan ini, pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka (Widyasari, 2010 dalam (Primashanti et al., 2017)). Dengan kata lain mahasiswa mempunyai

pengharapan terhadap karir sebagai akuntan publik ditinjau dari faktor-faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas.

2.1.4. Teori Persepsi

Secara etimologis, persepsi atau dalam bahasa latin *perceptio*, dari *percipere*, yang artinya menerima atau mengambil. Persepsi adalah salah satu aspek kognitif manusia yang sangat penting, hal ini membuat seseorang untuk memahami dan mengetahui dunia di sekelilingnya. Sejak awal kehidupan manusia tidak lepas dari namanya interaksi. Dalam interaksi ini, seseorang akan menerima stimulus dari luar dirinya. Stimulus ini dikenal dengan istilah persepsi. Menurut Thoha (2012) dalam (Siskayani & Saitri, 2017), persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, persaan, dan penciuman. Persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang ditentukan oleh faktor personal dan faktor situasional (Andersen, 2012 dalam (Timporok et al., 2019)). Menurut Walgito dalam (Andersen & Chariri, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

1. Faktor internal

Aspek yang terkait dalam faktor internal yaitu fisiologis dan psikologis. Fisiologis merupakan proses penginderaan, yang terdiri dari reseptor yang merupakan alat untuk menerima stimulus, syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf (otak) dan syaraf motoris sebagai alat untuk mengadakan respon. Sedangkan psikologis berupa perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, pengalaman dan motivasi.

2. Faktor eksternal

Adanya stimulus dan keadaan yang melatarbelakangi terjadinya persepsi. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga datang dari dalam individu yang bersangkutan.

3. Perhatian

Langkah pertama sebagai suatu perisapan dalam rangka mengadakan persepsi adalah perhatian. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.

Sementara menurut Yudha (2010) dalam (Siskayani & Saitri, 2017), persepsi merupakan proses pengamatan penginderaan terhadap objek tertentu. Objek tersebut dapat berupa orang, situasi, dan kejadian atau peristiwa.

2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemilihan Karir

2.1.5.1. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, dan pelatihan (Hastitue Nur Andriati, 2001:34). Nilai intrinsik pekerjaan dapat dikatakan sebuah kepuasan yang diterima oleh seseorang sesudah atau saat ia melakukan pekerjaan, kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan pekerjaan bisa diperoleh dari hasil kerja, perlakuan, dan keadaan lingkungan kerja. Newstrom dan Devis (1985) dalam (Gultom et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson,

Ivancevich dan Donnely (1997: 25-26) dalam (Timporok et al., 2019) faktor-faktor intrinsik meliputi:

1. Pekerjaan yang menantang secara intelektual. Pencapaian prestasi individu selalu berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang (*challenging works*). Sebagian orang menyukai pekerjaan-pekerjaan yang cukup berat tetapi masih mungkin dilakukan dan dicapai, ada sebagian lagi menyukai pekerjaan yang rendah atau sesuai dengan kemampuannya.
2. Berada dalam lingkungan yang dinamis. Lingkungan yang dinamis mendukung kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan bagi baik. Kesempatan yang diberikan pada karyawan dapat memotivasi dirinya untuk memberikan hasil terbaik dan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri pada masing-masing karyawan.
3. Mendukung kreativitas. Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kreativitas dalam karirnya.
4. Memberikan kebebasan. Kebebasan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam batas-batas tertentu karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil. Dengan demikian mereka merasakan kepuasan secara langsung yang berupa kebebasan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai intrinsik pekerjaan adalah sebuah kepuasan dalam diri individu yang bisa diterima secara langsung ketika ia melakukan tantangan yang diterima dalam pekerjaan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan ekspektasinya. Dari penjelasan diatas penulis beramsusi bahwa nilai intrinsik pekerjaan

mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih karir sebagai akuntansi publik.

2.1.5.2. *Penghargaan Finansial*

Penghargaan finansial merupakan hasil dalam bentuk nilai mata uang yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk hasil timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat dalam suatu ikatan pekerjaan (Warsitasari & Astika, 2017 dalam (Yulin Oktaviani Shafira, Zoebadi Fathoni, 2020)). Penghargaan finansial bisa dikatakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbernya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan yang berupa uang. Menurut Suyono (2014) dalam (Dewayani & Chasanah, 2017) penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai perimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Komponen-komponen penghargaan finansial menurut Veithzal Rivai (2012) dalam (Dewayani & Chasanah, 2017) adalah:

1. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang diberikan
3. Insentif, merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya mampu melebihi target yang telah ditentukan, biasanya menimbulkan penghematan biaya dan peningkatan produktivitas. Insentif merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*), merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contoh dari *fringe benefit* seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penghargaan finansial merupakan adalah *reward* yang diperoleh seorang karyawan dari hasil kerjanya, *reward* ini biasanya berbentuk uang. Dari penjabaran diatas penulis berasumsi bahwa penghargaan finansial mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi akuntan publik.

2.1.5.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam suatu pekerjaan yang harus diperhatikan oleh manajemen dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung kepada para karyawan perusahaan yang sedang melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pengaruh dari lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan membuat karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika lingkungan kerja membuat karyawan merasa senang maka karyawan tersebut akan nyaman ditempat kerjanya dan seefektif mungkin menggunakan waktu kerjanya. Sebaliknya jika lingkungan kerja membuat karyawan merasa tidak senang maka karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman ditempat kerjanya. Menurut Rahayu (2003) dalam (Febriyanti, 2019) sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Widyasari (2010) dalam (Primashanti et al., 2017) lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Alex Sumaji Nitisemito (2000) dalam (Naa, 2017) sebagai berikut:

1. Suasana kerja. Indikator ini merupakan suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Suasana kerja meliputi keadaan yang terjadi langsung dalam tempat kerja dan juga hubungan kerja antar karyawan pada tempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja. Indikator ini berhubungan dengan rekan kerja atau kolega yang sifatnya bisa berubah-ubah. Salah satu hal yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu perusahaan adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Akan tetapi tidak hanya hubungan harmonis yang bisa terjadi antar rekan kerja, hubungan yang kurang baik bisa terjadi antar rekan kerja. Semua tergantung bagaimana menciptakan komunikasi antar rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini yang dimaksudkan adalah peralatan-peralatan yang digunakan karyawan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap dan sesuai dengan karyawan. Bila fasilitas kerja tidak lengkap maka bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meruakan seagala hal yang berada disekitar para karyawan dan menunjang hasil kerja karyawan yang maksimal. Dari penjabaran diatas penulis berasumsi bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi akuntan publik.

2.1.5.4. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Afifah (2015) dalam (Yulin

Oktaviani Shafira, Zoebadi Fathoni, 2020) , pelatihan memiliki fungsi-fungsi yaitu:

1. Fungsi edukatif, yaitu mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, dedikasi, dan loyalitas pada organisasi.
2. Fungsi administratif, yaitu mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administrasi, seperti promosi dan pembinaan karir.
3. Fungsi personal, yaitu menekankan pada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan.

Berdasarkan dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional merupakan sebuah proses pendidikan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keahlian. Dari penjabaran diatas penulis berasumsi bahwa pelatuhan profesional mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi akuntan publik.

2.1.5.5. *Pertimbangan Pasar Kerja*

Pasar kerja ialah sarana pertemuan antara pencari kerja dengan perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja. Sedangkan tempat pertemuan antara penjual dan pembeli tenaga kerja disebut pasar kerja. Pertimbangan pasar kerja merupakan pertimbangan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan, hal ini karena setiap karir mempunyai peluang dan kesempatan berbeda-beda (Ferina, 2014) dalam (Yulin Oktaviani Shafira, Zoebadi Fathoni, 2020). Menurut Wheller K. G. (1983) dalam (Iswahyuni, 2018) pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi empat aspek, yaitu tersedianya lapangan pekerjaan, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi.

Pertimbangan pasar kerja meliputi tersedianya lapangan kerja dan kemudahan mengakses lowongan kerja. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja

yang luas pastinya akan lebih banyak diminati dibandingkan dengan pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Akan tetapi kembali lagi dengan kebutuhan dan sesuai atau tidaknya pekerjaan tersebut dengan bidang yang diminati seseorang terhadap bidang pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan suatu hal yang akan dipertimbangkan ketika seorang individu mulai memasuki fase bekerja dalam hidup. Dari penjabaran diatas penulis berasumsi bahwa pertimbangan pasar kerja mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi akuntan publik.

2.1.5.6. *Personalitas*

Setiap individu memiliki karakter yang berbeda satu dengan yang lain dan hal itu harus menjadi bahan pertimbangan seseorang dalam memilih karir yang sesuai dengan kepribadiannya. Menurut Rahayu, dkk (2003) dalam (Febriyanti, 2019) menyebutkan bahwa personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Personalitas dalam dunia kerja bisa menunjukkan bagaimana seseorang mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Kepribadian adalah total jumlah seseorang individu beraksi dengan orang lain menurut Robbin (2006) dalam (Dewayani & Chasanah, 2017) Kepribadian seseorang dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya, kepribadian juga memiliki hubungan yang erat dengan persepsi, sikap, dan motivasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa personalitas adalah bentuk kepribadian yang dimiliki seseorang dan hal itu berpengaruh dengan pekerjaan seseorang. Dari penjabaran diatas penulis berasumsi bahwa personalitas mempunyai pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi akuntan publik.

2.2. TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti yang dilakukan oleh penulis terdahulu sangat penting untuk dicantumkan, karena penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan dan sumber informasi penulis selama penelitian ini dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
Akhmad Faisal, Moh. Amin, dan Junaidi (2021)	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK (Studi kasus Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dan Universitas Merdeka Malang)	Penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan resiko profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih karir sebagai akuntan publik.
Yulin Shafira Oktaviani, Fathoni Zoebadi, dan Salis Musta Ani (2020)	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIER MENJADI	Penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi

	AKUNTANSI PUBLIK (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila)	berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan nilai intrinsik pekerjaan dan personalitas membuktikan bahwa tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.
Fenti Febriyanti (2019)	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK	Penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga, personalitas, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi akuntan publik.
Alfa Juanda Timporok, Jullie J. Sondakh, Natalia Y. T. Gerungia (2019)	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI MAHASISWA AKUNTANSI	Pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

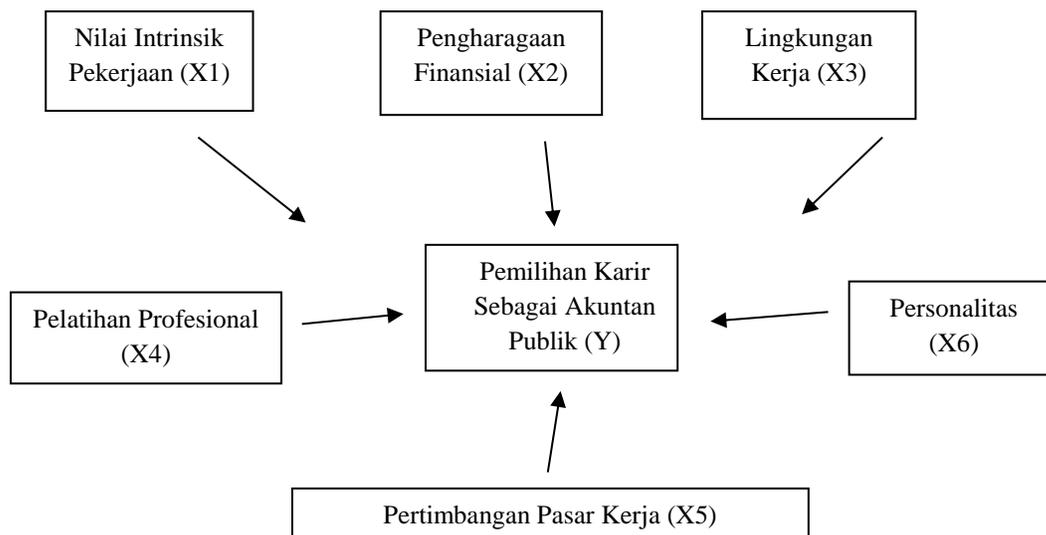
	<p>TERHADAP PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK PADA MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO</p>	<p>terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi sebagai akuntan publik, faktor personalitas berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi sebagai akuntan publik.</p>
<p>Yetti Iswahyunni (2018)</p>	<p>ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK OLEH MAHASISWA PROGRAM STUDI AKUNTANSI STIE AKA SEMARANG</p>	<p>Pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi memilih profesi sebagai akuntan publik, sedangkan penghargaan profesional dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap</p>

		minat mahasiswa akuntansi memilih profesi sebagai akuntan publik.
--	--	-------------------------------------------------------------------

2.3. MODEL KONSEPTUAL

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menggunakan variabel independent dan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sedangkan untuk variabel independen dalam penelitian ini adalah nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Nilai intrinsik pekerjaan sebagai variabel (X1), penghargaan finansial sebagai variabel (X2), lingkungan kerja sebagai variabel (X3), pelatihan profesional sebagai variabel (X4), pertimbangan pasar kerja sebagai variabel (X5), personalitas sebagai variabel (X6) sedangkan untuk pemilihan karir sebagai akuntan publik sebagai variabel (Y). Kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar seperti berikut:

Gambar 2.1 Model Konseptual



2.4. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.4.1. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan (Putro,2012) dalam (Siskayani & Saitri, 2017). Kepuasan pekerjaan bisa diperoleh dari hasil kerja, perlakuan, dan keadaan lingkungan kerja. Newstrom dan Devis (1985) dalam (Alfredo Tutuhaturunewa, Surachman & Santoso, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang akan diterima oleh individu saat atau sesudah melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, dan pelatihan. Nilai intrinsik pekerjaan dapat dikatakan sebuah kepuasan yang diterima oleh seseorang sesudah atau saat ia melakukan pekerjaan, kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Yulin Shafira Oktaviani, Fathoni Zoebadi, dan Salis Muta Ani (2020) menyatakan bahwa nilai intrinsik secara signifikan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.

H1: Nilai intrinsik pekerjaan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.

2.4.2. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial bisa dikatakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbernya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan yang berupa uang. Menurut Suyono (2014) dalam (Febriyanti, 2019) penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai perimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Penghargaan finansial merupakan hasil dalam bentuk

nilai mata uang yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk hasil timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat dalam suatu ikatan pekerjaan (Warsitasari & Astika, 2017 dalam (Yulin Oktaviani Shafira, Zoebadi Fathoni, 2020)). Seseorang yang berkarir di KAP bisa menghasilkan pendapatan yang tinggi atau bervariasi. Dengan adanya pendapatan atau gaji yang layak mahasiswa akuntansi akan lebih termotivasi untuk memilih karir berprofesi menjadi akuntan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Alfa Juanda Timporok, Jullie J. Sondakh, dan Natalia Y. T Gerungia (2019) didukung oleh Yulin Shafira Oktaviani, Fathoni Zoebadi, dan Salis Muta Ani (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berprofesi menjadi akuntan publik.

H2: Penghargaan Finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.

2.4.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Widyasari, 2010 dalam (Dewayani & Chasanah, 2017)). Pengaruh dari lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan membuat karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika lingkungan kerja membuat karyawan merasa senang maka karyawan tersebut akan nyaman ditempat kerjanya dan seefektif mungkin menggunakan waktu kerjanya. Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan, seseorang pekerja akan dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan (Andersen, 2012) dalam (Timporok et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Alfa Juanda Timporok, Jullie J. Sondakh, dan Natalia Y. T Gerungia (2019) didukung oleh Yulin Shafira Oktaviani, Fathoni Zoebadi, dan Salis Muta Ani (2020) yang menyatakan bahwa

penghargaan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berprofesi menjadi akuntan publik.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.

2.4.4. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Afifah, 2015) dalam (Yulin Oktaviani Shafira, Zoebadi Fathoni, 2020). Berdasarkan dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional merupakan sebuah proses pendidikan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keahlian. Mahasiswa akuntansi yang memilih berkarir menjadi akuntan publik harus memerlukan pelatihan profesional. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, akuntan publik harus menjalani pelatihan teknis dan berpengalaman di bidang uditing, antara lain memiliki pengalamana kerja di KAP minimal 3 tahun yang setara dengan 4.000 jam, serta pendidikam profesional yang berkelanjutan selama menjalani karir sebagai akuntan publik (Elyana dan Yuskar, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Alfa Juanda Timporok, Jullie J. Sondakh, dan Natalia Y. T Gerungia (2019) didukung oleh Yulin Shafira Oktaviani, Fathoni Zoebadi, dan Salis Muta Ani (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berprofesi menjadi akuntan publik.

H4: Pelatihan Profesional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.

2.4.5. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja merupakan pertimbangan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan, hal ini karena setiap karir mempunyai peluang dan kesempatan berbeda-beda (Ferina, 2014) dalam (Yulin Oktaviani Shafira, Zoebadi Fathoni, 2020). Menurut Wheller K. G. (1983) dalam (Iswahyuni, 2018) pertimbangan

pasar kerja (*job market consideration*) meliputi empat aspek, yaitu tersedianya lapangan pekerjaan, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi. Pertimbangan pasar kerja selalu menjadi bahan pertimbangan seorang mahasiswa dalam pemilihan karir mereka, karena persaingan yang semakin ketat, sulitnya mencari kerja, dan kurangnya lowongan kerja mengakibatkan mahasiswa lebih memperhatikan lapangan atau pasar kerja baik itu dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik akan mempertimbangkan kesempatan untuk berkembang dengan tersedianya lapangan kerja, pertimbangan pasar kerja dan pekerjaan yang menarik (Kurningsih dan Harto, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Alfa Juanda Timporok, Jullie J. Sondakh, dan Natalia Y. T Gerungia (2019) didukung oleh Yulin Shafira Oktaviani, Fathoni Zoebadi, dan Salis Muta Ani (2020) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berprofesi menjadi akuntan publik.

H4: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.

2.4.6. Personalitas

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu (Rahayu dkk, 2003) dalam (Febriyanti, 2019). Personalitas dalam dunia kerja bisa menunjukkan bagaimana seseorang mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja. Kepribadian seseorang dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya, kepribadian juga memiliki hubungan yang erat dengan persepsi, sikap, dan motivasi. Personalitas seseorang bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan ia kehilangan pekerjaan karena ketidaksesuaian atau kurangnya adaptasi mereka dengan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Akmah Faisal, Moh. Amin, dan Junaidi (2021) didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fenti Febriyanti (2019) menyebutkan bahwa personalitas

berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi berprofesi sebagai akuntan publik.

H4: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.