

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Minat

Minat adalah rasa ingin seseorang atas sesuatu. Seseorang akan memberikan waktu dan perhatian yang besar atas minatnya terhadap suatu objek. Minat tidak akan muncul secara tiba-tiba pada seseorang. Ketertarikan atas minat dapat berkembang dari perhatian lingkungan sekitar. Semakin kuat dan dekat perhatian tersebut, maka akan semakin besar minatnya (Hapsoro & Hendrik, 2018).

Seseorang yang berminat pada suatu kegiatan akan memperhatikannya secara konsisten, karena itu datang dari dalam diri sendiri berdasarkan rasa senang bukan paksaan dari luar (Puspitasari *et al.*, 2020). Pengukuran minat menjadi akuntan publik tidak dapat dilakukan secara langsung, harus diukur melalui faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik (Dippa *et al.*, 2020). Minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik bisa diartikan dengan rasa ingin dan mau, serta dorongan dan harapan dalam berkarir sebagai seorang akuntan publik (Elfiswandi *et al.*, 2019).

Minat dapat digambarkan dengan rasa senang akan suatu hal yang dikerjakan secara serius seperti minat dalam belajar, minat dalam mengembangkan potensi diri, dan minat dalam berkarir. Dapat ditarik kesimpulan

minat dalam berkarir adalah kehendak seseorang yang disertai dengan rasa semangat dalam melakukan pekerjaan didasarkan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

2.1.2 Konsep Karir

Karir adalah suatu bentuk pendidikan, pekerjaan dan pengembangan serta kemajuan status berdasarkan bakat dan kepribadian seseorang (Manggu & Tamsil, 2018). Karir penting bagi seseorang dalam kehidupan, terkait dengan pekerjaan tertentu, sehingga perlu direncanakan dengan baik agar dapat dikembangkan dari bakat, keterampilan, dan kemampuan yang akan memungkinkan dalam pencapaian karir itu nantinya (Elfiswandi *et al.*, 2019). Beberapa orang mengatakan karir yang sukses adalah hasil sebenarnya dari perencanaan yang matang, sementara yang lain mengatakan itu hanya keberuntungan (Hapsoro & Hendrik, 2018). Jadi, dapat dikatakan bahwa karir adalah proses kehidupan seseorang dinilai dari bidang pekerjaan yang dicapai selama masa hidupnya.

2.1.2.1 Tahapan Karir

Menurut Cen (2022) dalam mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang, begitu pula dengan pengembangan karir. Adapun tahapan-tahapan karir yang harus dilalui agar tujuan tersebut tercapai, antara lain:

1. Tahap pertumbuhan

Dalam tahap ini sudah berjalan dari sejak lahir sampai usia 14 tahun. Selama tahap ini setiap individu akan mengembangkan

pemahamannya sendiri melalui interaksi dengan orang-orang sekitarnya, termasuk keluarga, teman, dan lingkungan.

2. Tahap eksplorasi

Tahap ini terjadi di usia 15-24 tahun, selama tahap ini setiap individu secara serius mempertimbangkan pilihan yang berbeda dan mencoba untuk memutuskan dan menyesuaikannya dengan minat dan kemampuan mereka.

3. Tahap penetapan

Tahap ini terjadi di usia 24-30 tahun dimana dalam kehidupan kerja merupakan masa kejayaan. Ada beberapa golongan dari tahap penetapan ini, yaitu :

a. Tahap percobaan

Tahap ini berjalan di usia 25-30 tahun, dimana setiap individu akan memilih bidang yang tepat dengan kemampuan dan minatnya.

b. Tahap pematapan

Tahap ini berjalan di usia 30-40 tahun, selama tahap ini mulai terlihat perencanaan karir yang lebih matang untuk menyusun rangkaian agar tujuan tercapai.

c. Tahap pertengahan akhir

Tahap ini berjalan di usia 40-an, selama tahap ini setiap individu membuat penilaian berdasarkan semua hasil dan perkembangan yang dirasakan terkait dengan target awal karir mereka.

4. Tahap pemeliharaan *maintenance*

Tahap ini berjalan di usia 45-65 tahun, selama tahap ini setiap individu akan memastikan posisinya dalam dunia kerja aman.

5. Tahap kemunduran (pensiun)

Pada tahap kemunduran setiap individu harus menghadapi kenyataan dan menerima tingkat kekuasaan dan tanggung jawab yang semakin berkurang.

2.1.2.2 Indikator Penentu Karir

Menurut Cen (2022) ada beberapa indikator penentu karir yang harus dipertimbangkan setelah melakukan tahapan karir, antara lain:

1. Kebijakan perusahaan/organisasi

Kebijakan perusahaan dan organisasi memiliki dampak terbesar terhadap pengembangan karir karyawan perusahaan. Ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan ditentukan oleh kebijakan perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu kriteria dimana perusahaan melakukan pengembangan karir, dimana karyawan yang berkinerja baik di suatu perusahaan biasanya dipromosikan. Sehingga prestasi kerja menjadi salah satu acuan yang penting bagi pengembangan karir karyawan.

3. Latar belakang pendidikan

Selain prestasi kerja yang menjadi acuan, latar belakang pendidikan juga menjadi acuan perusahaan dalam mengembangkan karir karyawannya. Semakin besar harapan kenaikan karir karyawan apabila

semakin tinggi latar belakang pendidikannya, hal yang sama dengan kebalikannya.

4. Pelatihan

Perusahaan mengakomodasi fasilitas berupa pelatihan dalam rangka mengembangkan karir karyawan dari segi pengetahuan, kapabilitas, dan kualitas karyawan.

5. Pengalaman kerja

Semakin banyaknya pengalaman kerja karyawan maka akan semakin besar nilai guna karyawan tersebut dalam perusahaan yang dapat ditempatkan di berbagai posisi.

6. Loyalitas

Kesetiaan setiap karyawan juga merupakan hal penting dalam pengembangan karirnya. Dengan kesetiaan dan loyalitas karyawan dapat memberikan dedikasi kepada perusahaan. Berkurangnya pergantian karyawan dalam perusahaan disebabkan oleh salah satunya loyalitas.

7. Kompetensi dan profesionalisme

Para karyawan yang memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi dapat berguna dan besar pengaruhnya terhadap perusahaan maupun diri sendiri. Bagi perusahaan, kompetensi dan profesionalisme karyawan akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Bagi diri sendiri, kompetensi dan profesionalisme karyawan akan membuka peluang yang besar untuk dipromosikan.

8. Hubungan sosial

Setiap orang akan dihormati dan diakui dengan baik oleh lingkungan internal maupun eksternal apabila memiliki hubungan sosial yang baik terhadap setiap orang.

2.1.2.3 Tujuan Jenjang Karir

Dalam mengembangkan karirnya pekerja menentukan apa saja yang telah dilalui dan harus dicapai dalam karir yang disebut jenjang karir. Jenjang karir merupakan proses yang telah dilalui dan ingin dituju setiap pekerja dalam karirnya. Dalam jenjang karir tersebut terdapat tujuan karir yang ingin didapatkan oleh pekerja. Menurut Cen (2022) tujuan karir adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pekerja dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai jabatan atau posisi dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan ini tidak tercapai secara otomatis dan mungkin mengharuskan pekerja untuk melanjutkan pelatihan dan meningkatkan keterampilan mereka. Pengembangan karir memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Sistem timbal balik yang saling menguntungkan bagi kedua pihak antara perusahaan dan diri sendiri dapat tercipta dari pengembangan karir. Pengembangan karir dapat mendukung pencapaian tujuan baik pribadi maupun perusahaan.

2. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja

Perusahaan dapat membantu karyawan mereka dengan perencanaan karir dan membantu meningkatkan kesejahteraan mereka. Hal

ini menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan meningkatkan loyalitas karyawan itu sendiri.

3. Menyadari kemampuan dan potensi diri

Karyawan akan sadar atas kapabilitas dirinya lewat pengembangan karir. Hal tersebut akan berpengaruh dan berguna agar kapabilitas tersebut terus diasah dan ditingkatkan. Sehingga tujuan karir tersebut dapat terwujud.

4. Mempererat hubungan tenaga kerja dan perusahaan

Semakin bertambah kuatnya sikap dan hubungan antar tenaga kerja dengan perusahaan lewat pengembangan karir.

5. Mempunyai tanggung jawab sosial

Lingkungan kerja yang positif tercipta lewat pengembangan karir. Lingkungan kerja yang positif menghasilkan karyawan dengan pikiran yang sehat dan jiwa sosial yang tinggi.

6. Memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

Masih terdapatnya program-program perusahaan yang belum dijalankan dengan baik. Lewat pengembangan karir karyawan yang dijalankan dengan baik, seiring berjalannya waktu program-program perusahaan tersebut akan berjalan dan terlaksanakan. Hal tersebut dikarenakan pengembangan karir dapat mempercepat dijalkannya program tersebut.

7. Mengurangi *turnover* dan biaya ketenagakerjaan

Biaya yang harus dikeluarkan untuk tenaga kerja akan semakin berkurang, dengan semakin berkurangnya *turnover* pada perusahaan yang disebabkan oleh pengembangan karir.

8. Mengurangi kebosanan profesi dan manajerial

Dengan melakukan pengembangan karir secara rutin dan mengeksplor lebih luas tentang karir tersebut, dapat mengurangi tingkat kebosanan terhadap suatu profesi dan manajerial tersebut.

9. Sinergi ketenagakerjaan

Pengembangan karir bertujuan untuk menyatukan perencanaan kerja dan ketenagakerjaan. Hasil positif diharapkan bagi perusahaan karena sinergi yang baik antara perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir.

10. Orientasi masa depan

Dalam mengembangkan karirnya pasti memerlukan jangka waktu yang panjang, dengan arti dalam suatu perusahaan memerlukan kualifikasi dan syarat yang harus dipenuhi. Pengembangan karir yang baik membuat kerjasama antara karyawan dan perusahaan semakin baik.

2.1.2.4 Manfaat Jenjang Karir

Menurut Cen (2022) selain tujuan karir jenjang karir juga memiliki manfaat baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan antara lain:

1. Peningkatan kualitas dan kemampuan tenaga kerja

Para tenaga kerja yang mengikuti proses pendidikan dan pelatihan di dalam pengembangan karirnya dapat meningkatkan kualitas dan

kemampuan tenaga kerja itu sendiri. Hal tersebut juga dapat meningkatkan pengetahuan dan kapabilitas tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan di dalam perusahaan.

2. Peningkatan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas

Semakin meningkatkannya pengetahuan dan kapabilitas tenaga kerja dalam perusahaan, maka akan semakin mudah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Bagi pihak manajemen perusahaan akan mendapatkan banyak pilihan mengenai pendelegasian tenaga kerja sesuai bidang keahliannya. Dengan setiap bidang yang diisi oleh tenaga kerja yang berkualitas, maka kemajuan perusahaan dan tujuan perusahaan dapat segera terwujud dengan baik.

Dalam pengembangan karir setiap individu akan memilih pilihan karir yang tepat dalam hidupnya, sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya akan karir tersebut. Pada umumnya dalam pemilihan karir lulusan-lulusan sarjana cenderung memilih karir yang sesuai dengan jurusannya, seperti mahasiswa akuntansi yang ingin berkarir sebagai akuntan.

2.1.3 Profesi Akuntan

Akuntan adalah sebutan untuk seseorang yang telah menyelesaikan studinya dalam jurusan akuntansi di suatu perguruan tinggi dan telah lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAK) sesuai ketentuan mengenai praktik akuntan di Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1945 mengenai penggunaan gelar akuntan yang menunjukkan bahwa gelar akuntan hanya dapat

digunakan oleh mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi. Akuntan adalah profesi dunia nyata yang dapat diikuti oleh mahasiswa dengan gelar akuntansi. Profesi akuntan pada umumnya terbagi menjadi 4 (empat) jenis, antara lain: Akuntan Publik, Akuntan Perusahaan, Akuntan Pendidik, dan Akuntan Pemerintah (Husna *et al.*, 2022). Dari beberapa profesi akuntan yang telah disebutkan, masing-masing profesi tersebut memiliki definisi dan pekerjaan yang berbeda antara satu sama lain.

2.1.3.1 Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja untuk perusahaan milik pemerintah. Akuntan pemerintah biasanya bekerja untuk meneliti dan memantau aliran keuangan pemerintah dan merancang sistem akuntansi yang berfokus pada pemerintah.

2.1.3.2 Akuntan Pendidik

Berdasarkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), akuntan pendidik adalah akuntan yang bekerja di bidang pendidikan yang bertugas mengajar, meneliti dan menyebarluaskan pengetahuan terkait akuntansi dan menyiapkan kurikulum untuk pendidikan akuntansi perguruan tinggi.

2.1.3.3 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah seorang akuntan yang berdedikasi atau bekerja untuk organisasi atau bisnis. Beberapa tugas yang harus dilakukan akuntan perusahaan antara lain membuat anggaran perusahaan, membuat laporan akuntansi untuk pihak eksternal, membuat sistem akuntansi, dan menangani masalah pajak.

2.1.3.4 Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang tugasnya melayani publik yang membutuhkan jasa akuntansi. Pekerjaan yang harus dilakukan akuntan publik termasuk mengaudit laporan keuangan, mengembangkan sistem akuntansi, dan layanan lainnya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011, akuntan publik adalah seseorang yang diberi lisensi untuk memberikan pelayanan dalam praktik akuntan publik.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Pasal 3 ayat 1, menyatakan bahwa seorang akuntan publik dapat memberikan jasa *assurance* sebagai berikut: jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa *review* atas informasi keuangan historis, dan jasa *assurance* lainnya. Jasa asuransi sendiri dikenal juga dengan jasa audit. Untuk jasa non *assurance* dapat berupa jasa akuntansi dan pembukuan, jasa perpajakan dan jasa konsultasi manajemen. Menurut Mayangsari & Wandanarum (2013) dalam bukunya profesi akuntan publik menawarkan jasa kepada publik yang dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

1. Jasa *Assurance*

Jasa *assurance* atau yang lebih dikenal dengan jasa penjaminan adalah jasa profesional akuntan publik dalam meningkatkan keandalan dan relevansi informasi bagi pihak pengambilan keputusan. Pengambil keputusan membutuhkan informasi yang andal dan relevan sebagai dasar keputusan mereka.

Informasi yang andal adalah informasi yang dapat dipercaya, yaitu bebas dari maksud yang menyimpang dan dapat dipertanggungjawabkan

kepada penggunaannya. Informasi yang andal harus memiliki arti yang jujur bahwa fakta sesuai dengan informasi yang diberikan. Dengan kata lain, informasi harus disampaikan dengan apa adanya, sehingga penjelasan jumlah yang tertera dalam laporan keuangan mencerminkan kondisi perusahaan yang sebenarnya.

Relevansi informasi berkaitan dengan tujuan penggunaan informasi tersebut. Informasi yang tidak relevan dengan pengambilan keputusan tidak berguna. Informasi dianggap relevan jika membantu menilai peristiwa masa lalu, sekarang dan masa depan dan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

Jasa *assurance* bukanlah jasa yang baru dikenal dikalangan masyarakat. Jasa *assurance* telah lama disediakan akuntan publik untuk memberikan penjaminan terkait laporan keuangan berkala perusahaan kepada masyarakat. Salah satu jenis jasa *assurance* yang ditawarkan akuntan publik adalah jasa atestasi.

a. Jasa Atestasi

Jasa atestasi adalah jenis jasa *assurance* yang dilakukan oleh akuntan publik dengan menerbitkan suatu laporan tertulis yang menyatakan kesimpulan tentang keandalan pernyataan tertulis yang dibuat pihak ketiga. Jasa atestasi juga merupakan suatu pernyataan akuntan publik apakah suatu asersi dalam perusahaan sesuai. Asersi adalah pernyataan yang dibuat seseorang secara tersirat yang disampaikan ke pihak lain atau pihak ketiga. Menurut Lubis & Dewi

(2020) dalam bukunya, jasa atestasi dibagi menjadi 4 (empat) jenis, yaitu:

1) Jasa audit

Jasa audit memeriksa dan mengevaluasi bukti yang mendukung laporan keuangan yang disiapkan oleh pihak manajemen. Seorang akuntan publik yang melaksanakan jasa audit disebut dengan auditor. Dengan melakukan jasa audit terhadap laporan keuangan tersebut, seorang auditor dapat menilai apakah laporan keuangan tersebut secara wajar mewakili hal-hal yang terdapat dalam laporan keuangan, baik yang berkenaan dengan kondisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU).

Fokus utama dari jasa audit adalah memberikan laporan keuangan perusahaan yang disertai laporan audit tahunan kepada pihak eksternal seperti investor dan pengguna lain. Dengan jasa audit, pihak eksternal akan mendapatkan rasa percaya dan yakin atas laporan keuangan perusahaan yang berisi asersi manajemen. Atas rasa percaya tersebut, auditor akan menyampaikan dengan yakin bahwa yang terdapat dalam laporan keuangan perusahaan tersebut sudah benar.

2) Jasa pemeriksaan (*examination*)

Kegiatan menafsirkan maksud lain dari suatu pendapat auditor mengenai keselarasan asersi yang dibuat pihak manajemen

dengan standar yang telah ditetapkan disebut jasa pemeriksaan.

Jasa pemeriksaan tersebut mencakup:

- a) Laporan keuangan prospektif.
- b) Pernyataan manajemen mengenai efektivitas struktur pengendalian internal perusahaan.
- c) Ketaatan perusahaan terhadap perundangan dan aturan tertentu.

Contoh dari jasa pemeriksaan diatas yang dilakukan oleh seorang auditor yaitu dengan melakukan pemeriksaan terhadap informasi keuangan dalam laporan keuangan prospektif serta menentukan apakah struktur pengendalian internal perusahaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3) Jasa penelaahan (*review*)

Jasa penelaahan hampir sama dengan jasa audit dan jasa pemeriksaan, yaitu memberikan pendapat dari seorang auditor dan menganalisis perbandingan atas informasi dalam laporan keuangan. Tujuan dari jasa penelaahan yaitu memberikan keyakinan negatif atau jaminan yang moderat atas laporan keuangan. Dalam pengumpulan bukti keuangan, keyakinan negatif skalanya masih tergolong sempit dibandingkan keyakinan positif atau jaminan yang tinggi. Dalam jasa audit dan pemeriksaan terdapat berbagai prosedur seperti inspeksi (*inspection*), observasi (*observation*), konfirmasi (*confirmation*), pemeriksaan keterangan (*information*

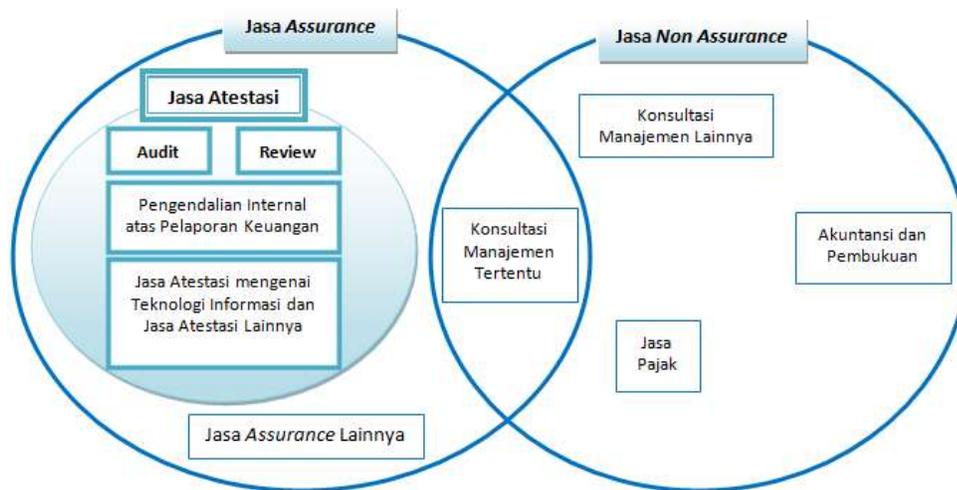
check), pengusutan (*tracing*), pemeriksaan bukti pendukung (*vouching*), pelaksanaan ulang (*reforming*), dan analisis (*analyze*). Dalam jasa penelaahan hanya ada prosedur permintaan keterangan dan prosedur analitik, sehingga laporan yang dibuat auditor lebih rendah dibandingkan dengan yang dibuat dalam jasa audit dan jasa pemeriksaan.

4) Jasa attestasi lainnya

Seorang auditor menyediakan hasil akhir berupa ringkasan temuan dan keyakinan negatif dalam jasa ini. Jasa ini dapat dilakukan auditor dengan persetujuan kedua belah pihak sesuai dengan prosedur yang telah disepakati mengenai komponen tertentu dalam laporan keuangan.

2. Jasa *Non-Assurance*

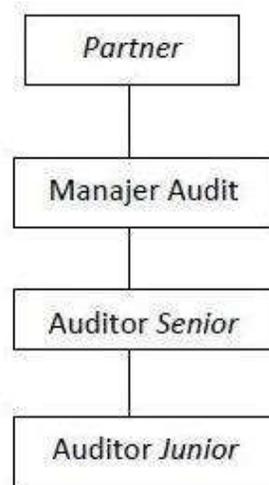
Jasa *non-assurance* merupakan jasa yang diberikan oleh seorang auditor dalam menyediakan laporan audit yang tidak menyertakan pendapat dari auditor tersebut, jaminan yang moderat atau keyakinan negatif, dan ringkasan temuan. Terdapat 3 (tiga) jenis jasa *non-assurance* ini yang diberikan oleh seorang auditor antara lain, jasa akuntansi, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi manajemen.



Gambar 2.1 Hubungan *Jasa Assurance*, *Atestasi* dan *Jasa Nonassurance*

Menurut Rahmatika & Yunita (2022) dalam bukunya menjelaskan gambaran tentang hirarki profesi akuntan publik adalah sebagai berikut :

1. Auditor Junior, bertanggung jawab untuk melakukan prosedur audit terperinci dan menyiapkan kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang dilakukan.
2. Auditor Senior, bertanggung jawab untuk mengelola audit, menjadwalkan biaya waktu audit, serta mengawasi dan meninjau pekerjaan auditor junior.
3. Manager, seorang atasan audit yang berperan untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program waktu audit guna meninjau kertas kerja, laporan audit dan dokumen pengendalian.
4. Partner, bertanggung jawab untuk hubungan pelanggan dan memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk audit.



Gambar 2.2 Hirarki Akuntan Publik

2.1.4 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan imbalan dalam bentuk finansial yang diberikan atas imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Rahayu & Putra, 2019). Penghargaan finansial juga merupakan alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bentuk uang, bonus, dan tunjangan guna terus berkontribusi bagi perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Amalia *et al.*, 2021). Penghasilan yang diperoleh sebagai imbalan atas pekerjaan selalu dipandang sebagai faktor utama dalam menciptakan kepuasan karyawan di sebagian besar perusahaan (Widyanti & Saputra, 2018).

Terdapat perbedaan gaji auditor didalam kantor akuntan publik. Kantor akuntan publik menilai gaji auditor dari segi kuantitas seberapa banyak klien yang dikerjakan oleh auditor independen, sehingga dapat berpenghasilan tinggi dan berpenghasilan rendah. Atas dasar pemikiran tersebut banyak lulusan jurusan akuntansi yang lebih berkarir sebagai auditor perusahaan, auditor pendidik, dan auditor pemerintah.

Untuk memenuhi kebutuhan manusia, motivasi kerja harus hadir dan diwujudkan, serta minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Banyak pertimbangan yang dilakukan mahasiswa akuntansi apakah berkarir sebagai akuntan publik dapat memenuhi kebutuhannya (Wibowo, 2020). Dengan kebutuhan hidup pribadi yang semakin meningkat membuat para mahasiswa berpikir untuk memilih karir dengan penghasilan yang tinggi agar kebutuhan kehidupan para mahasiswa dapat terpenuhi (Manggu & Tamsil, 2018).

Salah satu pertimbangan utama dalam karir seseorang adalah dengan memperhatikan faktor keuangan (finansial). Faktor tersebut dapat berupa gaji awal yang diberikan perusahaan, tersedianya jaminan pensiun, atau faktor potensi kenaikan gaji selama menjalankan karir tersebut. Dari faktor-faktor tersebut munculnya pemahaman bahwa penghargaan finansial menjadi aspek penting bagi seseorang sebelum berkarir.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aktivitas pekerjaan yang dilakukan seseorang yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan (Amalia *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, dan karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dapat merasakan peningkatan kinerjanya dengan memanfaatkan jam kerjanya secara efektif (Amalia *et al.*, 2021).

Proses untuk menjadi akuntan publik tidaklah mudah dan lingkungan kerja harus diperhatikan. Hal ini karena lingkungan kerja profesional akuntan publik itu

sendiri lebih sulit dalam memenuhi tantangan dari berbagai layanan yang mereka tawarkan kepada klien mereka, sehingga demi mencapai hasil yang sesuai dengan ekspektasi klien harus menghadapi berbagai tekanan kerja (Lasmana & Rafidah, 2018). Tekanan kerja dapat disebabkan oleh persaingan yang ketat dan keterbatasan waktu, sehingga sering bekerja lembur. Tingkat persaingan yang tinggi antar karyawan karena profesi ini selalu berusaha untuk memenangkan proyek dari banyak klien (Sulistiyani & Fachriyah, 2019).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, namun berhubungan langsung dengan para tenaga kerja yang menjalankan proses produksi tersebut. Kinerja karyawan akan meningkat dengan fasilitas dan lingkungan kerja yang mencukupi bagi perusahaan. Sebaliknya, dengan fasilitas dan lingkungan kerja yang tidak mencukupi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin menurun dan motivasinya dalam berkerja juga semakin menurun (Oktaviani *et al.*, 2020).

Dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja sebelum berkarir, para calon pekerja mendapatkan gambaran mengenai situasi yang kira-kira akan terjadi disekitarnya ketika bekerja. Modal perusahaan seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menantang dan kompetitif, jam kerja yang fleksibel dan bisa diatur, bisa menjadi faktor yang bisa diperhatikan oleh para calon pekerja sebelum berkarir.

2.1.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Amalia *et al.*, (2021), pertimbangan tenaga juga merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan sebelum memilih pekerjaan, karena dapat mengkoordinasikan pertemuan dan negosiasi antara pencari kerja dan pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam pertimbangan pasar kerja terdiri dari keamanan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Karir yang dipilih dapat bertahan lama disebabkan oleh keamanan kerja dalam suatu perusahaan (Iswahyuni, 2018).

Pertimbangan pasar tenaga kerja mencakup semua penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam masyarakat dan mencakup semua mekanisme yang memungkinkan adanya perdagangan produktif antara mereka yang menjual tenaga kerja dan mereka yang membutuhkannya (Oktaviani *et al.*, 2020). Pertimbangan pasar kerja merupakan faktor bagi seseorang dalam penentuan karirnya. Hal tersebut dikarenakan semakin maju dan cepatnya perkembangan perekonomian di Indonesia, sehingga peluang profesi akuntan publik terbuka dalam dunia kerja (Elfiswandi *et al.*, 2019).

Setiap orang ingin mendapatkan jaminan dan rasa aman dalam hidupnya, baik dalam menjalankan aktivitasnya maupun dalam berkarir. Potensi berkarir dalam jangka panjang merupakan salah satu rasa aman tersebut. Jumlah permintaan tenaga kerja serta jumlah tersedianya lapangan pekerjaan juga merupakan salah satu aspek yang penting sebelum berkarir. Akses lapangan pekerjaan yang memadai dapat memudahkan calon pekerja dalam memulai karirnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahayu & Putra (2019)	Pengaruh Motivasi, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Pada Karir Akuntan Publik	Independen (X): Motivasi Karir, Motivasi Ekonomi, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Teman dan Keluarga Dependen (Y): Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	- Motivasi karir, motivasi ekonomi, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, serta lingkungan teman dan keluarga berpengaruh positif pada pemilihan karir sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial.
2.	Andini & Amboningt yas (2020)	Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik: Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Padaranan	Independen (X): Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja Dependen (Y): Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik	- Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. - Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. -Nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara

				bersama-sama terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
3.	Widyanti & Saputra (2018)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Ekasakti)	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Keluarga Dependen (Y): Minat Menjadi Akuntan Publik	- Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan positif terhadap minat menjadi akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. - Penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan keluarga berpengaruh secara bersama-sama terhadap minat menjadi akuntan publik.
4	Lasmana & Rafidah (2018)	Persepsi Mahasiswa Mengenai Pengaruh IPK (Indeks Prestasi Kumulatif), Penghargaan Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Profesi Akuntan Publik	Independen (X): IPK, Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja Dependen (Y): Pemilihan Profesi Akuntan Publik	- IPK, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap pemilihan karir akuntan publik. - IPK, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir akuntan publik apabila diuji secara parsial.
5	Iswahyuni (2018)	Analisis Faktor-Faktor yang	Independen (X): Penghargaan Finansial,	- Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar

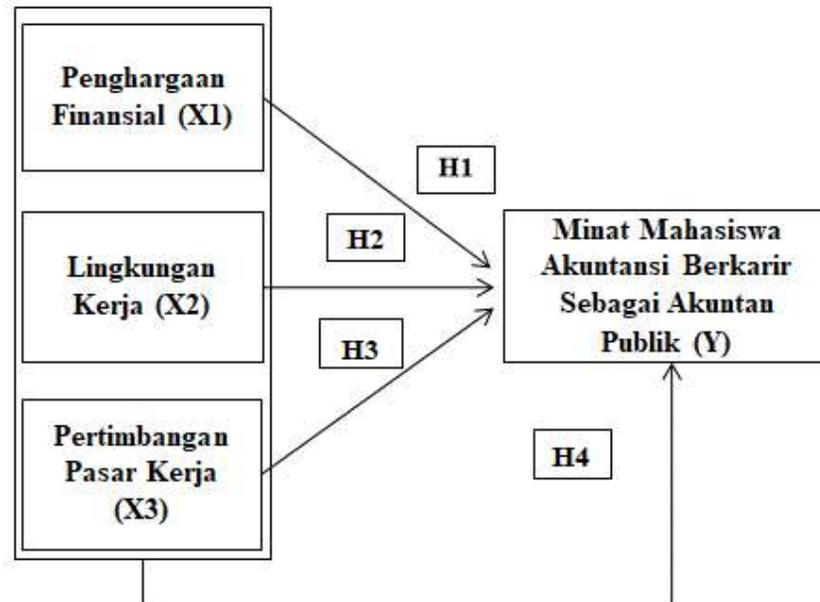
		Mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang	Pelatihan Profesional. Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja Dependen (Y): Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial.
6	Febriyanti (2019)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Keluarga, Personalitas, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja Dependen (Y): Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik	- Penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga, personalitas, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial.
7	Sulistiyani & Fachriyah (2019)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Personalitas terhadap	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas Dependen (Y):	- Lingkungan kerja dan personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Penghargaan finansial, pengakuan profesional, dan pertimbangan pasar

		Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)	Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik	kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial.
8	Wibowo (2020)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Pelatihan Profesional terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional Dependen (Y): Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik	- Penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
9	Husna <i>et al.</i> (2022)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa S1)	Independen (X): Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pengakuan Profesional Dependen (Y): Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik	- Penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Lingkungan kerja dan pengakuan profesional

		Akuntansi Universitas Nusa Putra)		berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.
10	Afriyanti & Purba (2022)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai-Nilai Sosial Dependen (Y): Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik	- Penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran bisa di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka pemikiran diatas berupa:

H₁ : Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

H₃ : Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

H₄ : Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik.