

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan



Gambar 2. 1 Teori Kebutuhan Manusia menurut Abraham Maslow

Teori “Maslow’s Hierarchy of Needs” dikeluarkan oleh Abraham Maslow di tahun 1954 menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdapat beberapa tingkatan berbentuk piramida dari yang terendah sampai tertinggi. Manusia memiliki banyak kebutuhan, akan tetapi ada kebutuhan yang wajib dan ada yang tidak wajib. Kebutuhan yang wajib itu kebutuhan yang sudah dasarnya kebutuhan seseorang yang harus dimiliki oleh manusia. Sedangkan ada kebutuhan yang tidak wajib dimiliki seseorang seperti rumah mewah, perhiasan emas, dan kepuasan duniawi lainnya. Untuk mencapai kebutuhan duniawi, maka ia harus bisa memenuhi kebutuhan yang paling dasar terlebih dahulu karena kebutuhan tersebut

harus didapatkan secara bertahap dari yang pertama, kedua dan seterusnya. Ia tidak bisa mendapat kebutuhan duniawi tersebut tanpa memiliki kebutuhan dasar.

Teori Maslow telah menyebutkan bahwa kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi 5 tingkatan diantaranya sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan yang paling dasar atau paling *basic* yang wajib dipenuhi oleh manusia adalah kebutuhan fisiologi. Kebutuhan ini berupa oksigen untuk pernapasan, makanan dan minuman untuk memenuhi biologis tubuh. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer manusia, ketika kebutuhan ini sudah terpenuhi maka akan dilanjut ke kebutuhan selanjutnya.

2. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan tingkat kedua adalah kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan sehingga manusia merasa aman, tidak merasa cemas dan ketakutan akan keselamatan diri sendiri.

3. Kebutuhan Percaya dan Cinta Kasih (*Belongingness & Love Needs*).

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan orang lain untuk bertahan hidup karena mereka tidak bisa hidup sendiri. Kebutuhan ini membuktikan bahwa manusia itu perlu mencintai dan dicintai. Mencintai akan menumbuhkan rasa cinta kasih atau kasih sayang dan dicintai juga bisa membuat mereka merasakan hal sama. Mereka yang dicintai cenderung bisa meningkatkan rasa percaya baik terhadap orang lain maupun diri sendiri yang sering kita sebut sebagai percaya diri.

4. Kebutuhan untuk Dihargai (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini merupakan rasa ingin diakui, dihargai yang timbul dari keinginan untuk berprestasi. Seseorang yang berprestasi akan memiliki keinginan untuk menunjukkan hasil yang telah dicapai oleh individu tersebut untuk mendapat apresiasi, pujian dari orang lain. Apresiasi dan pujian yang dikeluarkan oleh orang lain akan membuat mereka merasa prestasi yang dicapai tidak sia-sia, kerja keras yang dilakukan oleh individu tersebut untuk meraih prestasi juga dihargai.

5. Kebutuhan Akutualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan ini adalah tingkat terakhir dari kebutuhan dasar menurut Maslow. Di tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk mencari jati diri mereka atau mengembangkan diri mereka sesuai dengan potensi ataupun minat yang mereka miliki. Sebagai contoh, misalnya individu memiliki keunggulan disuaranya yang merdu, ia bisa berlatih dan berupaya untuk menjadi seorang penyanyi. Jika individu tersebut memiliki bakat dalam mendesain rumah, ia bisa saja menjadi seorang arsitektur dan mewujudkan cita-citanya yaitu merancang berbagai macam ruangan atau bangunan yang ada didalam pikirannya.

Lima kebutuhan Maslow dibagi lagi menjadi 2 yaitu kebutuhan lebih rendah yang dipuaskan melalui eksternal, sedangkan kebutuhan lebih tinggi dipuaskan secara internal yaitu dalam diri individu itu tersendiri.

2.1.2 Teori Harapan / Teori Ekspektansi

Penemu teori ini Victor H. Vroom menyampaikan bahwa giat atau tidaknya seseorang bekerja ditentukan oleh hasil yang ingin dicapai atau sesuatu yang diperoleh oleh si pekerja melalui pekerjaan ini, artinya jika pekerjaan yang dilakukan bisa memberikan atau memenuhi keinginan si pekerja maka pekerja ini akan termotivasi dan melakukan yang terbaik untuk pekerjaan ini. Sebagai contohnya, perusahaan A menetapkan peraturan baru bahwa *sales* yang bisa mencapai target akan mendapatkan bonus sebanyak Rp5.000.000. Para *sales* akan termotivasi untuk mencapai targetnya karena ada bonus tersebut.

Vroom juga menyebutkan bahwa teori harapan didasari oleh beberapa tingkah laku sebagai berikut:

1. Harapan (*Expectancy*)

Harapan adalah sesuatu yang terjadi akibat dari suatu tindakan atau perilaku individu. Akibat dari tindakan individu tersebut bisa memperoleh hasil yang positif maupun hasil yang negatif.

2. Nilai (*Valance*)

Valensi itu dapat digambarkan sebagai suatu energi atau dorongan seseorang untuk mencapai keinginan pribadinya. Nilai individu ditentukan oleh orang lain, bukan diri sendiri. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu berpotensi untuk memberikan nilai negatif dan nilai positif.

3. Pertautan (*Instrumentality*)

Pertautan adalah keyakinan individu bahwa ia akan memperoleh imbalan berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.

2.1.3 Definisi Minat & Karir

2.1.3.1 Minat

Minat merupakan suatu perasaan suka dan tertarik akan suatu hal atau kegiatan dari individu itu tersendiri, tanpa ada paksaan ataupun perintah dari orang lain (Slameto, 2015). Minat memiliki peran yang penting dalam melakukan kegiatan. Semakin tinggi minat seseorang terhadap kegiatan yang ia lakukan, maka ia akan menaruh semakin banyak perhatian dan fokus untuk menyelesaikan kegiatan tersebut dengan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, jika seseorang melakukan tugas yang tidak diminati, maka ia hanya ingin segera menyelesaikan tugas tersebut tanpa memikirkan cara untuk meningkatkan hasilnya.

Minat memiliki kaitan yang cukup erat dengan pekerjaan atau profesi yang dijalani. Apabila seseorang bekerja sesuai dengan minatnya, ia bisa menikmati pekerjaan tersebut sehingga banyak usaha yang mau diupayakan oleh pekerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Emda (2017) telah menguraikan beberapa ciri-ciri minat sebagai berikut:

1. Bisa melakukan satu aktivitas dalam durasi waktu yang panjang dan tidak akan berhenti jika aktivitas tersebut belum selesai.
2. Ketika menghadapi masalah, individu tidak putus asa dan akan merasa senang hingga tertantang untuk menyelesaikan masalah tersebut.
3. Individu memiliki banyak ide mengenai aktivitas tersebut.

2.1.3.2 Karir

Karir adalah serangkaian jabatan yang dijabat oleh seseorang dalam dunia kerja selama masa hidupnya (Mathis & Jackson 2006:342). Karir merupakan semua pekerjaan yang telah diselesaikan oleh individu selama bekerja. Dapat disimpulkan bahwa karir merupakan serangkaian kegiatan dan jabatan individu dalam dunia kerja yang menjadi pengalaman individu.

Kunartinah (2003) menjelaskan bahwa karir dapat dilihat beberapa cara yaitu sebagai berikut:

1. Jabatan yang dikuasai oleh seseorang dalam satu periode perusahaan tertentu.
2. Berhubungan dengan tingkat mobilitas sebuah perusahaan atau organisasi
3. Gaya hidup individu dalam tingkatan umur tertentu

Terdapat beberapa tahap yang akan dilewati individu dalam mengembangkan karirnya:

1. Tahap pilihan karir (*career choice*)

Tahap ini merupakan tahap pertama dalam pengembangan karir yang biasanya akan terjadi pada usia antara 15 – 22 tahun. Individu akan mulai mengetahui hobinya, *passion*, cita-cita, dan tujuan hidup individu dan karir yang ditempuh akan disesuaikan.

2. Tahap karir awal (*early career*)

Tahap kedua terjadi pada usia antara 22 sampai dengan 38 tahun dimana individu meninjau kembali karir yang sudah dijalani dari masa lalu sampai sekarang dan menentukan arah masa depannya.

3. Tahap karir pertengah (*middle career*)

Tahap ketiga terjadi pada usia antara 38 sampai dengan 55 tahun yang biasanya individu sudah dianggap stabil dan produktif dengan apa yang mereka lakukan sehingga individu bisa mempertanggung jawabkan rencana berjangka panjang dalam karir.

4. Tahap karir akhir dan pensiun

Tahap terakhir yaitu terjadi pada usia kisaran 55 sampai 67 tahun sebagai penutup karir seseorang. Individu mulai melepaskan dan terbebas dari beban dan kewajiban yang dipikul selama berkarir dan diteruskan ke generasi selanjutnya atau pengganti individu itu tersendiri. Tahap ini terdapat dua fase, yaitu:

- a. Fase *maintanance* di usia 55-62 tahun. Di fase ini individu banyak memperoleh ide baru untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam pikirannya.
- b. Fase *withdrawal* di usia 62-70 tahun. Dalam fase ini, individu akan meneruskan karir yang telah dia peroleh selama masa hidupnya dan mencari orang untuk menggantikan posisinya. Biasanya individu yang sudah memasuki fase ini akan melakukan regenerasi dengan memilih individu yang masih berada di tahap awal maupun pertengahan karir untuk dijadikan sebagai penerusnya.

2.1.3.3 Profesi Akuntan

Seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1945 bahwa seseorang bisa disebut sebagai akuntan jika ia telah berhasil menamatkan pendidikan jurusan akuntansi di perguruan tinggi dan telah dinyatakan lulus dari pendidikan profesi akuntansi (PPAK).

Pada tahun 2011, dikeluarkan peraturan pemerintah UU No.5 tahun 2011 untuk para individu yang tidak menempuh pendidikan jurusan akuntansi namun ingin berprofesi sebagai seorang akuntan, bisa melakukan ujian sertifikasi sebagai syarat menjadi akuntan.

Wany (2011) menyatakan bahwa akuntan bisa disebut sebagai sebuah profesi ketika sudah memenuhi beberapa persyaratan tertentu untuk menimbulkan rasa kepercayaan masyarakat terhadap kebutuhan akuntansi sebagai profesi. Beberapa syarat yang dibutuhkan agar suatu pekerjaan bisa disebut sebagai profesi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki gelar sarjana pendidikan.
2. Memiliki aturan yang berfungsi untuk mengatur profesi tersebut.
3. Memiliki surat izin resmi dari pemerintah.

Secara umum, profesi akuntan dibagi menjadi 4 bidang yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

1. Akuntan Publik

Akuntan publik merupakan individu yang bekerja di Kantor Akuntansi Publik dan sudah terdaftar secara resmi di Menteri Keuangan. Akuntan publik ditugaskan untuk melakukan pengecekan terhadap laporan keuangan suatu

perusahaan dan memberikan opininya sebagai auditor untuk menentukan laporan keuangan perusahaan sudah sesuai standar yang berlaku atau belum.

2. Akuntan Perusahaan

Akuntansi perusahaan bisa juga disebut dengan auditor *intern*. Auditor *intern* bekerja di sebuah perusahaan untuk menyusun laporan keuangan untuk pihak internal ataupun eksternal perusahaan, menyusun anggaran perusahaan, menyelesaikan masalah perusahaan serta melakukan pemeriksaan intern (Soemarso, 2004). Setiap profesi mempunyai kekurangan dan kelebihan masing-masing. Salah satu kekurangan akuntan perusahaan yaitu kurangnya tantangan sehingga akuntan perusahaan berpotensi untuk merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Kelebihan akuntan perusahaan adalah peningkatan karir profesi ini lebih unggul dibandingkan jabatan lain diperusahaan.

3. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah individu yang bertugas untuk memberikan ajaran kepada mahasiswa berdasarkan ilmu yang telah diperoleh sebelumnya. Akuntan pendidik mempunyai tanggung jawab yang cukup penting karena merupakan salah satu penentu SDM di bidang akuntansi.

4. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah individu yang bekerja di instansi pemerintah sebagai seorang akuntan. Tugasnya sama seperti akuntan perusahaan, hanya saja akuntan perusahaan membuat laporan keuangan untuk pihak perusahaan, sedangkan akuntan pemerintah membuat laporan keuangan untuk pemerintah. Beberapa lembaga pemerintah yang akuntannya disebut sebagai akuntan

pemerintah adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Direktorat Jendral Pajak dan Departemen Keuangan lainnya.

2.1.3.4 Profesi Akuntan Publik

Akuntan publik biasanya bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik bahwa individu bisa dikatakan sebagai seorang akuntan publik jika ia telah mendapatkan izin dari pemerintah untuk melakukan jasa akuntan publik terhadap masyarakat yang membutuhkan. Izin yang diberikan dari pemerintah untuk akuntan publik hanya memiliki masa berlaku selama 5 tahun. Jika masa berlakunya sudah habis, individu harus melakukan perpanjangan izin untuk terus berprofesi sebagai seorang akuntan publik.

Seorang akuntan publik hanya diperbolehkan untuk melakukan audit terhadap perusahaan yang sama selama 3 tahun berturut-turut. Untuk KAP diperbolehkan maksimal 6 tahun berturut-turut bekerja sama dengan perusahaan yang sama. Ketika sudah mencapai 6 tahun, perusahaan diharuskan untuk mengaganti KAP yang disebut dengan *mandatory auditor switching*. Ada juga *voluntary auditor switching* yaitu pergantian auditor ataupun KAP karena kedua belah pihak sudah tidak melanjutkan kerja samanya lagi, bukan karena peraturan yang ada.

Berdasarkan kewajibannya, seorang akuntan publik dikategorikan menjadi 3 bidang, yaitu:

1. Auditing,

Auditing merupakan serangkaian prosedur yang dilakukan oleh seorang akuntan publik untuk melakukan pemeriksaan dan menganalisis kewajaran keuangan perusahaan berdasarkan opini akuntan publik dan menghasilkan laporan audit. Akuntan publik yang melakukan audit biasanya disebut sebagai auditor.

2. Perpajakan,

Akuntan publik bertugas untuk membuat perencanaan dan melakukan konsultasi terhadap pelanggannya dalam hal perpajakan yang harus ditaati sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akuntan publik dalam bidang ini disebut dengan ahli pajak.

3. Konsultasi manajemen

Terdiri dari beberapa jasa manajemen, salah satunya adalah menerapkan sistem akuntansi yang sudah terkomputerisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam bekerja.

Mulyadi (2002) telah menjelaskan 4 jenjang karir dalam akuntan publik yang terdiri dari:

1. *Auditor junior*, merupakan awal mula sebagai akuntan publik. Auditor junior melakukan audit sesuai dengan prosedur, membuat kerjtas kerja, mendokumentasikan laporan audit dan akan diawasi dan direview oleh auditor sneior
2. *Auditor senior*, auditor senior memiliki tugas yang sama dengan auditor junior dan sebagai tambahannya auditor senior akan bertugas untuk mengawasi auditor junior untuk memastikan bahwa proses audit yang dilakukan oleh

auditor junior telah benar. Untuk menjadi seorang auditor senior biasanya akan memakan waktu dua sampai empat tahun dari posisi auditor junior.

3. *Manajer*, bertugas untuk mengawasi hasil audit auditor junior dan membantu dalam hal merencanakan audit. Untuk mencapai posisi ini rata-rata dibutuhkan waktu enam sampai delapan tahun dari posisi auditor senior.
4. *Partner*, bertugas untuk berinteraksi dengan kliennya secara langsung dan bertanggung jawab atas seluruh hasil audit yang telah dilakukan. Untuk mencapai puncak karir ini dibutuhkan waktu minimal 10 tahun terhitung dari posisi manajer audit.

Ada beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh seorang akuntan publik dalam melaksanakan tugasnya antara lain:

1. Hanya diperbolehkan untuk memiliki 1 KAP atau menjadi rekan 1 KAP.
2. Tidak boleh merangkap sebagai pejabat negara kecuali ditunjuk oleh negara untuk kepentingan tertentu.
3. Tidak boleh memberikan jasa melalui KAP yang diberikan sanksi pembekuan izin.
4. Tidak boleh menerima komisi dari klien ataupun memberi komisi untuk kepentingan pribadi yang berkaitan dengan profesi ini.
5. Data yang diaudit harus sesuai dengan fakta.

Beberapa prinsip yang dikeluarkan oleh IAI sebagai kode etik profesi akuntan publik meliputi:

1. Prinsip integritas
2. Prinsip objektivitas

3. Prinsip kompetensi dan kehati-hatian profesional
4. Prinsip kerahasiaan
5. Prinsip perilaku profesional

Variabel minat mahasiswa dapat diukur dengan indikator yang sebagai berikut (Ariyani & Jaeni, 2022):

1. Akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.
2. Akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi.
3. Akuntan publik dapat menjanjikan profesionalitas di bidang akuntansi.
4. Akuntan publik mudah untuk mendapatkan promosi jabatan.
5. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.
6. Kepuasan kepribadian dapat dicapai melalui tahapan karir.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Berpotensi untuk Mempengaruhi Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik

2.1.4.1 Penghargaan Finansial

Penghargaan bisa diartikan sebagai imbalan yang diperoleh oleh seorang pekerja setelah si pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Penghargaan finansial merupakan salah satu penghargaan yang sangat dibutuhkan oleh pekerja. Rahmadiany & Ratnawati (2021) menyebutkan jika penghargaan finansial menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan mahasiswa saat menentukan karirnya, penghargaan finansial bisa menjadi faktor mahasiswa berprofesi menjadi seorang akuntan publik atau profesi lain karena dianggap sebagai alat ukur untuk memulai pertimbangan jasa yang akan diberikan kepada perusahaan.

Variabel penghargaan finansial ini menggunakan landasan teori hierarki kebutuhan Maslow yang telah dikatakan bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis terdiri dari sandang, pangan, papan, dan kebutuhan material lainnya yang dapat dipenuhi dengan adanya kondisi finansial yang mendukung. Dalam melakukan pekerjaannya, seseorang akan mendapatkan imbalan berupa gaji atau penghargaan finansial sehingga ia bisa memenuhi kebutuhan fisiologis tersebut.

Akuntan publik dalam melakukan pekerjaannya tidak hanya melakukan audit terhadap satu perusahaan saja, seorang akuntan publik bisa melakukan audit terhadap dua atau tiga perusahaan dalam satu periode tertentu. Semakin besar perusahaan yang diaudit, gaji yang diberikan tentu akan lebih tinggi dibandingkan perusahaan kecil sehingga penghargaan finansial yang didapatkan akan lebih besar. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arista Dewayani et al. (2017) dan Febriyanti (2019) menyebutkan bahwa penghargaan finansial bisa mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik

Variabel penghargaan finansial dapat diukur dengan indikator yang sebagai berikut (Ariyani & Jaeni, 2022):

1. Gaji awal yang tinggi.
2. Kesempatan untuk naik gaji dalam jangka waktu yang pendek
3. Adanya dana pensiun
4. Memperoleh uang lembur dan bonus akhir tahun

2.1.4.2 Pelatihan Profesional

Individu diharapkan untuk mendapatkan pelatihan profesional saat karirnya. Pelatihan profesional adalah serangkaian kegiatan yang disusun dan direncanakan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam suatu profesi. Pelatihan profesional ini bisa dilakukan sebelum dan sesudah bekerja. Pelatihan profesional dilakukan sebelum mulai bekerja agar para pekerja baru mendapatkan simulasi atau gambaran mengenai pekerjaan yang harus dilakukan saat mereka bekerja. Saat sudah menjalani pekerjaannya, pelatihan profesional dilakukan untuk meningkatkan keahlian mereka sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan profesional juga dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk penghargaan non-finansial. Pelatihan profesional ini dapat memenuhi kepuasan karyawan yang ingin terus mengalami perkembangan dan prestasi dalam melakukan pekerjaannya. Putri Irman (2020) telah menjelaskan bahwa saat mahasiswa akuntansi memikirkan profesinya sebagai akuntan publik, pelatihan profesional menjadi salah satu faktor pertimbangannya.

Variabel pelatihan profesional berkaitan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyebutkan bahwa salah satu jenis kebutuhan manusia adalah aktualisasi diri yang dimana mereka memerlukan suatu pencapaian dalam diri mereka sendiri. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Suyono (2014) & Iswahyuni (2018) menyatakan bahwa pelatihan profesional bisa mempengaruhi minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

Variabel pelatihan profesional dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Ariyani & Jaeni, 2022):

1. Diberikan pelatihan kerja sebelum mulai berkerja.
2. Diberikan pelatihan kerja diluar instansi untuk meningkatkan keahliannya.
3. Tersedia pelatihan rutin di dalam instansi.
4. Mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi.

2.1.4.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari situasi dan kondisi yang akan dihadapi individu dalam dunia kerja. Suasana saat bekerja bisa memberikan dampak terhadap hasil dan kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Iswahyuni (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor bagi mahasiswa dalam menentukan karir sebagai akuntan publik. Seorang akuntan publik bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan oleh pekerjaan tersebut. Agar seseorang bisa lebih mudah beradaptasi maka diperlukan lingkungan kerja yang membuat ia merasa nyaman.

Variabel lingkungan kerja berkaitan dengan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang telah menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi niat adalah sikap terhadap perilaku. Seseorang akan mempertimbangkan keuntungan yang ia dapatkan dalam melakukan suatu tindakan.

Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian (Ariyani & Jaeni, 2022) sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan lebih tinggi sehingga lebih atraktif.

2. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Jiwa kompetisi antar karyawan tinggi.
5. Tingginya tekanan kerja untuk mendapatkan hasil yang sempurna.

2.1.4.4 Nilai-Nilai Sosial

Janiman & Basuki (2020) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial bisa mempengaruhi keputusan mahasiswa dalam menentukan karirnya sebagai seorang akuntan publik. Nilai-nilai sosial berasal dari masyarakat sekitar sehingga berhubungan dengan interaksi antar masyarakat. Mulai dari cara seseorang berkomunikasi dengan orang lain sampai dengan menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mendapatkan dukungan ataupun pandangan yang positif dari masyarakat terhadap karir seseorang.

Variabel nilai-nilai sosial berkaitan dengan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang telah menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi niat adalah sikap terhadap perilaku. Dalam hal ini seseorang dalam melakukan suatu tindakan akan menilai terlebih dahulu terkait menguntungkan atau tidaknya suatu tindakan tersebut. Agus Suyono (2014) & Iswahyuni (2018) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial bisa mempengaruhi minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

Variabel nilai-nilai sosial diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian (Ariyani & Jaeni, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Diberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.

2. Diberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.
3. Merupakan pekerjaan yang bergengsi dibandingkan dengan profesi yang lain.
4. Lebih memperhatikan perilaku individu.
5. Memiliki kesempatan untuk bekerja sama dengan ahli profesi diberbagai bidang

2.2 Penelitian Terdahulu

Ketika melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik di Kota Batam, peneliti melakukan studi pustaka terhadap beberapa penelitian yang berkaitan untuk dijadikan referensi dan perbandingan sebagai berikut:

1. Yetti Iswahyuni (2018) dengan judul penelitian “Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang”. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah Penghargaan finansial & persaingan pasar tidak mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik. Pelatihan profesional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial bisa mempengaruhi mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.
2. Fenti Febriyanti (2019) dengan judul penelitian “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga, personalitas, pengakuan

profesional, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik.

3. Wahyu Fitriyana dan Lydia Sumiyati (2021) dengan judul penelitian “Analisis Yang Mempengaruhi Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik Di Bandar Lampung”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar tenaga kerja, dan personalitas tidak mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Pelatihan profesional, lingkungan kerja dan gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
4. Yulin Shafira Oktaviani, Fathoni Zoebaedi, Salis Musta Ani (2020) dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila)”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional dan penilaian pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir. Nilai intrinsik pekerjaan dan kepribadian tidak mempengaruhi minat karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.
5. Rita Andini, Dheasey Amboningtyas (2020) dengan judul penelitian “Analisis Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik: Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pandanaran”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghasilan memiliki

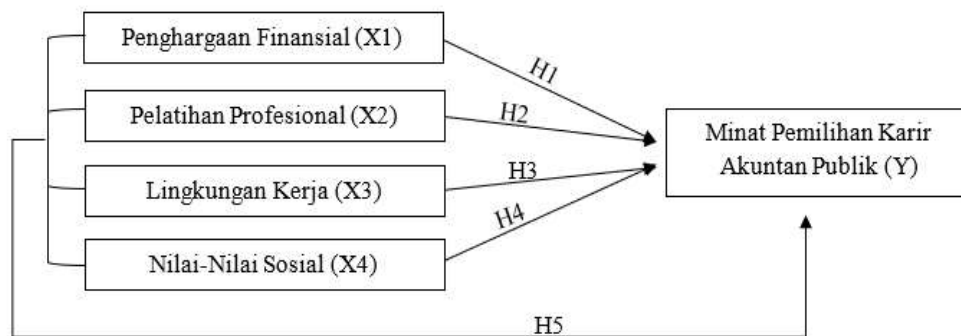
pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik. Nilai intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

6. Fira Anjaly Tara Dippa, Ni Putu Yuria Mendra, Desak Ayu Sriary Bhegawati (2020) dengan judul penelitian “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akutansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Mahasaraswati Denpasar)”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Flesibilitas kerja, imbalan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiwa untuk berkarir sebagai akuntan publik.
7. Warna Dwi Safitri dan Ceacilia Srimindarti (2022) dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akutansi terhadap Profesi Akuntan Publik”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik, sedangkan gender tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.
8. Christiawati dan Dr. Hasim As’ari, SE.,M.M. (2022) dengan judul penelitian “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akutansi terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial, lingkungan kerja, penghargaan profesional,

pelatihan profesional, nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian masalah sebelumnya, kerangka pemikiran faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam sebuah penelitian yang dibuat untuk dijadikan sebagai tujuan dari penelitian. Dari uraian masalah yang terjadi, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

H2: Pelatihan professional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

H4: Nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

H5: Penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh secara bersamaan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.