

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar Penelitian

Teori motivasi, lebih spesifiknya gagasan harapan (*expectancy theory*) yang diciptakan oleh Victor Vroom, dapat digunakan untuk penyelidikan ini. Menurut teori ekspektasi, harapan adalah sesuatu yang muncul sebagai konsekuensi dari aktivitas seseorang agar tindakan tersebut menimbulkan konsekuensi. Jika orang tersebut menginginkan sesuatu dan ada peluang bagus bahwa dia akan dapat menerima apa yang diinginkannya, maka individu tersebut akan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mendapatkan apa yang diinginkannya (Elviadmi *et al.*, 2022).

Dalam konteks pemilihan profesi, teori pengharapan dapat dijelaskan sebagai sejauh mana seseorang lebih mungkin untuk memilih suatu bidang pekerjaan tertentu sebanding dengan sejauh mana seseorang mengantisipasi bahwa bidang pekerjaan ini akan dilakukan. Jika individu yakin bahwa profesi yang dipilih akan memberikan hasil yang diinginkan, maka individu tersebut akan cenderung memilih profesi tersebut.

Selain itu, teori pengharapan juga dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan akan mengerahkan upaya terbaik mereka jika mereka mendapat kesan bahwa melakukan hal itu akan mengarah pada evaluasi kinerja mereka yang positif dan, sebagai konsekuensinya, akan memberi mereka imbalan yang sepadan dengan keunggulan pekerjaan mereka. Tinjauan kinerja yang positif akan meningkatkan kemungkinan menerima manfaat

organisasi seperti kenaikan gaji, promosi, dan bonus. Karyawan akan dapat mencapai tujuannya sendiri berkat keuntungannya.

Dalam kesimpulannya, teori pengharapan dapat digunakan untuk menjelaskan dasar penghargaan finansial, pelatihan professional, pertimbangan pasar kerja dan pengakuan profesional. Dengan memahami teori pengharapan, individu dapat memilih profesi yang sesuai dengan keinginan dan harapan mereka, serta memotivasi diri sendiri untuk memberikan usaha terbaik dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2 Teori X Dan Y

2.2.1 Minat Berkarir

2.2.1.1 Pengertian Minat Berkarir

Minat karir merupakan suatu kesadaran yang dimiliki oleh individu tentang dirinya sendiri, yang dipengaruhi oleh kecenderungan, kegemaran, dan ketertarikan pada suatu bidang atau kegiatan tertentu. Hal ini tidak dipengaruhi oleh paksaan atau pengaruh dari luar seperti orang tua, keluarga, atau lingkungan sekitar. Seseorang yang memiliki minat karir yang kuat cenderung memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi untuk mengejar karir yang diinginkannya (Suratman & Wahdi, 2021).

Minat karir adalah suatu keinginan yang didorong oleh pemahaman dan penilaian individu setelah melakukan observasi, analisis, dan perbandingan terhadap berbagai pilihan karir yang tersedia. Hal ini disertai dengan pertimbangan terhadap kebutuhan yang ingin dipenuhi dalam memilih jalur karir yang tepat. Dalam mengembangkan minat karir, individu perlu memperhatikan

faktor-faktor seperti bakat serta tantangan terkait dengan pilihan karir yang dipilih (Elviadmi *et al.*, 2022).

Minat karir merupakan kecenderungan atau keinginan yang kuat untuk tertarik pada bidang tertentu dan merasa senang serta termotivasi untuk terlibat aktif dalam bidang tersebut. Orang yang memiliki minat karier yang kuat cenderung merasa antusias dan bersemangat untuk mengejar karier di bidang yang mereka sukai. Ketika seseorang memiliki minat karier yang kuat, mereka akan lebih mudah terinspirasi dan termotivasi untuk mengejar tujuan (Amirullah & Martadinata, 2022).

Dari definisi yang telah disampaikan sebelumnya dapat menyimpulkan bahwasanya minat berkarir mengacu dalam kecenderungan atau ketertarikan seseorang terhadap jenis pekerjaan atau bidang tertentu yang membuatnya ingin mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam bidang tersebut. Minat berkarir dapat muncul dari berbagai faktor, seperti pengalaman pribadi, ketertarikan terhadap subjek tertentu, keterampilan yang dimiliki, atau pengaruh orang-orang di sekitarnya.

2.2.1.2 Tingkatan Karir Sebagai Akuntan Publik

Seorang akuntan publik menurut Rahma & Murdiansyah (2023) memiliki beberapa tingkatan karir, yaitu:

1. Auditor Junior

Seorang auditor junior merupakan seorang staf awal yang bertanggung jawab dalam menjalankan prosedur audit dengan akurat dan teliti. Tugas utama auditor junior adalah membuat dokumen kerja audit dan memberikan catatan-

catatan mengenai pekerjaan audit yang telah dilakukan. Auditor junior bekerja di bawah pengawasan seorang senior auditor atau manajer audit.

2. Senior Auditor

Seorang senior auditor merupakan seorang auditor yang memiliki pengalaman lebih banyak dibandingkan dengan auditor junior dan memiliki pengetahuan yang lebih luas dengan faktor lingkungan dan pengaturan seputar audit. Tugas utama seorang senior auditor adalah menjalankan audit sesuai dengan jadwal dan jangka waktu yang ditentukan, selain melihat dan memberikan stempel persetujuan mereka untuk pekerjaan yang dilakukan oleh auditor junior.

3. Manajer

Dalam konteks audit, seorang manajer adalah anggota pengawas audit yang bertanggung jawab untuk membantu auditor senior dalam penyusunan program dan jadwal audit. Selain itu, adalah tanggung jawab manajer untuk mengevaluasi kertas kerja audit, surat manajemen, dan laporan audit. Selain itu, seorang manajer juga bertanggung jawab dalam memberikan pelatihan dan pengembangan karir kepada auditor junior dan senior.

4. Partner (Rekan)

Seorang partner atau rekan merupakan posisi teratas dalam lingkup pekerjaan audit. Seorang partner bertanggung jawab penuh untuk mengaudit pelanggan dan membuat komitmen serius untuk membina dan menjaga hubungan positif dengan klien tersebut. Selain itu, tugas mitra untuk menandatangani laporan audit dan surat manajemen, selain menjalankan tugas mengumpulkan biaya

audit dari klien. Partner juga memiliki peran dalam pengembangan bisnis dan pertumbuhan firma audit di mana mereka bekerja.

2.2.1.3 Indikator Minat Berkarir

Dalam penjelasan Ariyani & Jaeni (2022) mengemukakan bahwasanya indikator dalam minat karir dapat mencakupi seperti dibawah ini:

1. Akuntan Publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya

Pernyataan ini mengevaluasi sejauh mana mahasiswa akuntansi termotivasi dalam mengejar karir sebagai akuntan publik karena mereka percaya bahwa hal itu akan memungkinkan mereka untuk membangun diri sebagai konsultan bisnis yang handal. Pernyataan ini mencerminkan aspek minat dalam pengembangan karir yang terkait dengan konsultan bisnis.

2. Akuntan Publik dapat menjadi direktur perusahaan

Pernyataan ini mengevaluasi tingkat minat yang dimiliki mahasiswa akuntansi dalam mengejar jalur karir yang akan membawa mereka menjadi akuntan publik, dengan tujuan akhir untuk mencapai jabatan direktur perusahaan. Pernyataan ini mencerminkan minat dalam mencapai jabatan yang lebih tinggi dan peran yang lebih strategis di dunia bisnis.

3. Bekerja pada akuntan publik mudah untuk mendapat promosi jabatan

Pernyataan ini mengukur sejauh mana mahasiswa akuntansi percaya bahwa bekerja pada akuntan publik akan memudahkan mereka dalam memperoleh promosi jabatan di masa depan. Pernyataan ini mencerminkan persepsi mahasiswa terhadap peluang kemajuan karir yang tersedia di industri akuntansi publik.

4. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan

Pernyataan ini mengukur sejauh mana mahasiswa akuntansi percaya bahwa imbalan yang mereka terima sebagai akuntan publik akan sebanding dengan usaha yang mereka berikan dalam pekerjaan mereka. Pernyataan ini menyoroti komponen kepentingan yang terkait dengan insentif moneter dan pengakuan profesional yang diantisipasi dari karir di akuntan publik.

2.2.2 Penghargaan Finansial

2.2.2.1 Pengertian Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial sebagaimana mengacu pada bentuk kompensasi uang yang diberikan kepada anggota tim sebagai pengakuan atas prestasi dan sumbangsih mereka terhadap perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, atau manfaat lain yang diberikan oleh perusahaan. Secara umum, penghargaan finansial sebagaimana pada bentuk kompensasi untuk dapat digunakan dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan dan mempertahankan keberadaan mereka dalam perusahaan (Febriana & Banjarnahor, 2023).

Penghargaan finansial mengacu dalam bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kinerja mereka yang diakui dan diyakini oleh perusahaan. Pemberian upah dan gaji merupakan bagian penting dari sistem penghargaan finansial yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan efektif. Hal ini dikarenakan upah dan gaji yang diterima karyawan dapat membantu mereka memenuhi kebutuhan fisik dan juga memperoleh status sosial yang diinginkan (Elviadmi *et al.*, 2022).

Penghargaan finansial mengacu dalam semua bentuk kompensasi uang dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kontrak mereka dengan pemberi kerja. Ini bisa meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan lainnya. Tujuan dari penghargaan finansial adalah untuk menghargai dan memotivasi karyawan yang berprestasi serta memberikan pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Amalia *et al.*, 2021).

Mengacu dalam penyampaian yang dikemukakan, dapat menyimpulkan penghargaan finansial mengacu dalam suatu bentuk imbalan atau remunerasi yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atas kontribusi atau kinerja yang luar biasa dalam konteks keuangan. Bentuk penghargaan finansial dapat bervariasi, seperti bonus, tunjangan, atau kenaikan gaji dengan tujuan untuk memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dimasa depan.

2.2.2.2 Faktor Penghargaan Finansial

Dalam penyampaian Amalia *et al.* (2021) menerangkan bahwasanya pada penghargaan finansial memperoleh faktor seperti dibawah ini:

1. Faktor internal

Faktor internal organisasi dapat mencakupi seperti sumber pendanaan organisasi dan serikat pekerja. Dana organisasi adalah sumber daya keuangan yang dimiliki oleh organisasi untuk memberikan kompensasi kepada karyawan. Sementara itu, serikat pekerja adalah organisasi yang mewakili karyawan dalam bernegosiasi dengan manajemen organisasi terkait upah dan kompensasi.

2. Faktor pribadi karyawan

Faktor pribadi karyawan adalah faktor yang berkaitan dengan karakteristik individu karyawan. Produktivitas pekerjaan, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan, dan lama bekerja termasuk dalam kategori ini. Produktivitas di tempat kerja adalah salah satu faktor terpenting yang menentukan jumlah total remunerasi yang diterima karyawan.

3. Faktor eksternal

Faktor eksternal mengacu dalam kuantitas upah yang diperoleh pekerja dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk variabel internal dan eksternal perusahaan. Pasokan dan permintaan tenaga kerja, biaya hidup, tindakan pemerintah, dan keadaan ekonomi nasional adalah contoh pengaruh eksternal. Penawaran dan permintaan kerja mempengaruhi besarnya upah yang ditawarkan oleh organisasi kepada karyawan.

2.2.2.3 Indikator Penghargaan Finansial

Indikator penghargaan finansial menurut Puspitasari *et al.* (2021) dapat terdiri sebagai berikut:

1. Gaji/Upah

Karyawan diberi kompensasi finansial untuk pekerjaan yang mereka lakukan melalui pembayaran gaji atau upah. Gaji atau upah dapat diukur berdasarkan jumlah uang yang diterima setiap bulan atau tahun, dan seringkali juga bergantung pada jenis pekerjaan dan tingkat pengalaman. Pengukuran gaji atau upah dapat dilakukan dengan membandingkan gaji atau upah karyawan

dengan standar industri atau dengan gaji atau upah karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang serupa.

2. Insentif

Selain gaji reguler mereka, pekerja terkadang mendapatkan kompensasi uang tambahan dalam bentuk insentif, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang luar biasa atau mencapai target kinerja tertentu. Insentif dapat berupa bonus, komisi, atau tunjangan lainnya. Pengukuran insentif dapat dilakukan dengan membandingkan insentif yang diberikan dengan target kinerja atau dengan insentif yang diberikan kepada karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang serupa.

3. Tunjangan

Selain gaji reguler mereka, pekerja terkadang berhak atas kompensasi uang tambahan dalam bentuk tunjangan, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tunjangan dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan pendidikan, atau tunjangan lainnya. Pengukuran tunjangan dapat dilakukan dengan membandingkan tunjangan yang diberikan dengan tunjangan yang diberikan kepada karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang serupa atau dengan standar industri.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk fasilitas atau layanan, seperti fasilitas kesehatan, fasilitas transportasi, atau fasilitas rekreasi. Pengukuran fasilitas dapat dilakukan dengan membandingkan fasilitas yang diberikan dengan fasilitas

yang diberikan kepada karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang serupa atau dengan standar industri.

2.2.3 Pelatihan Profesional

2.2.3.1 Pengertian Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam bidang tertentu. Pelatihan ini melibatkan pengembangan kemampuan teknis yang dibutuhkan dalam suatu profesi. Pelatihan profesional sangat penting bagi yang memilih profesi akuntan publik karena mereka akan diharapkan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang akuntansi, pajak, dan audit (Febrihansyah, 2023).

Pelatihan profesional adalah suatu rangkaian program pendidikan yang diadakan secara terstruktur, dengan bimbingan dari para profesional yang memiliki keahlian di bidangnya. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam pekerjaan mereka agar dapat mencapai target dan sasaran yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi (Hutagalung & Setiana, 2021).

Pelatihan profesional adalah proses persiapan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan sebelum memasuki dunia kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan tingkat pengetahuan seseorang dalam pekerjaan atau bidang pekerjaan tertentu. Pelatihan ini biasanya dilakukan untuk membantu individu menjadi lebih siap dan kompeten dalam menghadapi tuntutan karir yang semakin kompleks dan dinamis (Triwibowo, 2020).

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional adalah proses di mana seseorang meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dalam pekerjaan atau karier tertentu. Pelatihan profesional dapat dilakukan secara formal melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi atau lembaga tertentu, atau secara informal melalui pengalaman kerja dan belajar mandiri.

2.2.3.2 Tujuan Pelatihan Profesional

Menurut Norlaela & Muslimin (2022) pelatihan profesional dirancang untuk dapat memberikan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan keterampilan

Keterampilan dapat mencakup berbagai hal seperti kemampuan teknis, analitis, komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan kerja tim. Pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti pelatihan kelas, *workshop*, mentoring, atau pelatihan *online*. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membantu individu menjadi lebih produktif dan efektif dalam pekerjaannya dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan berkembang.

2. Sikap yang positif

Sikap yang positif seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan kolaboratif, dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan produktivitas tim. Pelatihan ini biasanya mencakup pembelajaran tentang bagaimana mengelola stres, mengembangkan kepercayaan diri, dan berkomunikasi dengan efektif dengan rekan kerja dan pelanggan.

3. Pemahaman

Pemahaman ini dapat mencakup perubahan dalam undang-undang atau regulasi, teknologi baru, atau tren industri terbaru. Pelatihan ini dapat membantu individu mempersiapkan diri dan memperbarui pengetahuan mereka dalam pekerjaan atau karier mereka, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan mempertahankan posisi mereka dalam industri yang semakin berubah.

2.2.3.3 Indikator Pelatihan Profesional

Indikator pada pelatihan profesional menurut Wijaya *et al.* (2023) dapat meliputi sebagai berikut:

1. Pelatihan sebelum memulai kerja

Indikator ini mengacu pada frekuensi dan jenis pelatihan yang diperoleh oleh individu sebelum memulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Pelatihan sebelum memulai kerja dapat mencakup pelatihan formal di institusi pendidikan atau pelatihan informal yang diperoleh melalui pengalaman pribadi atau kerja sambilan.

2. Sering mengikuti pelatihan di luar lembaga

Indikator ini mengukur sejauh mana individu berpartisipasi dalam pelatihan di luar lembaga atau organisasi tempat ia bekerja. Pelatihan di luar lembaga dapat mencakup pelatihan formal di institusi pendidikan atau pelatihan informal seperti seminar, workshop, atau pelatihan *online* yang diikuti untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi profesional.

3. Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga

Indikator ini mengacu pada frekuensi dan jenis pelatihan yang diperoleh oleh individu di dalam lembaga atau organisasi tempat ia bekerja. Pelatihan rutin di dalam lembaga dapat mencakup pelatihan formal atau informal yang diadakan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.

4. Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi

Indikator ini mengukur sejauh mana individu telah memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi di berbagai bidang atau proyek dalam lingkungan kerja yang berbeda. Pengalaman kerja yang bervariasi dapat membantu individu untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang berbeda-beda dan mempersiapkan diri untuk tantangan yang lebih besar dalam karirnya.

2.2.4 Pertimbangan Pasar Kerja

2.2.4.1 Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh individu ketika memasuki dunia kerja. Pasar kerja mencakup semua tawaran yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk permintaan dan penawaran pekerjaan, tingkat upah, persyaratan kualifikasi, serta tren dan perkembangan di sektor pekerjaan tertentu. Pertimbangan utama dalam pasar kerja adalah tingkat permintaan dan penawaran pekerjaan di suatu bidang atau sektor tertentu (Juliana & Janrosi, 2023).

Pertimbangan pasar kerja menggambarkan kondisi di mana ada peluang kerja yang tersedia bagi individu yang memiliki keahlian dan keterampilan yang

dibutuhkan oleh pasar. Artinya, orang-orang yang memiliki keterampilan yang cocok untuk pekerjaan tersebut dapat memasuki pasar kerja dengan lebih mudah. Hal ini sangat penting karena pada saat pertimbangan pasar kerja buruk, orang mungkin akan kesulitan menemukan pekerjaan yang cocok dengan keahlian dan keterampilan mereka (Amirullah & Martadinata, 2022).

Pertimbangan pasar kerja mengacu dalam unsur sangat penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek pasar tenaga kerja karena hal itu dapat membantu mempromosikan hubungan antara orang yang mencari pekerjaan dan bisnis yang mencoba mengisi posisi terbuka. Dalam konteks ini, pemahaman tentang kondisi pasar kerja saat ini dan tren karir di bidang tertentu dapat membantu seseorang membuat keputusan yang tepat dalam memilih pekerjaan (Suratman & Wahdi, 2021).

Dari definisi yang telah disampaikan sebelumnya, menyimpulkan dalam pasar kerja mengacu dalam faktor-faktor yang harus dipertimbangkan oleh individu ketika mencari pekerjaan atau mengembangkan karir mereka. Hal ini mencakup berbagai faktor yang memengaruhi peluang seseorang dalam mencari pekerjaan, seperti persaingan di antara pelamar, kebutuhan tenaga kerja di suatu daerah atau industri, tingkat gaji dan tunjangan, dan kemampuan seseorang dalam memenuhi persyaratan pekerjaan.

2.2.4.2 Sektor Pasar Kerja

Dalam penyampaian Amalia *et al.* (2021) telah menjelaskan bahwasanya dalam pertimbangan pasar kerja dapat memperoleh beberapa sektor seperti dalam penjelasan dibawah ini:

1. Sektor primer

Sektor primer adalah sektor yang terkait dengan kegiatan ekonomi yang mendasar, seperti pertanian, pertambangan, dan kehutanan. Pekerjaan di sektor primer cenderung memerlukan keterampilan khusus dan dapat dilakukan oleh orang yang memiliki sedikit atau tanpa pendidikan formal. Pekerja di sektor primer seringkali dibayar rendah dan memiliki kondisi kerja yang tidak stabil. Kondisi ini terkait dengan fluktuasi harga pasar dan ketergantungan pada faktor-faktor lingkungan yang tidak dapat dikendalikan.

2. Sektor sekunder

Sektor sekunder adalah sektor yang terkait dengan kegiatan industri, seperti manufaktur, konstruksi, dan jasa. Pekerjaan di sektor sekunder cenderung memerlukan keterampilan teknis dan pendidikan formal yang lebih tinggi. Pekerja di sektor sekunder biasanya dibayar lebih tinggi dan memiliki kondisi kerja yang lebih stabil. Kondisi ini terkait dengan kemajuan teknologi dan stabilitas ekonomi yang lebih besar.

2.2.4.3 Indikator Pertimbangan Pasar Kerja

Indikator pertimbangan pasar kerja menurut Elviadmi *et al.* (2022) yang dapat terdiri sebagai berikut:

1. Keamanan Kerja

Keamanan kerja mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keamanan pekerjaan seseorang. Hal ini dapat meliputi kebijakan dan praktik yang ada di tempat kerja, termasuk tata cara penempatan pekerjaan, kesempatan pengembangan karir, dan dukungan kesejahteraan karyawan.

2. Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

Ketersediaan lapangan pekerjaan merujuk pada jumlah kesempatan kerja yang tersedia di suatu daerah atau industri. Tingkat ketersediaan lapangan pekerjaan dapat memberikan petunjuk tentang tingkat permintaan pekerjaan dan persaingan di antara para pencari kerja di pasar kerja.

3. Fleksibilitas Pekerjaan

Fleksibilitas pekerjaan merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyesuaikan pola kerja mereka dengan kebutuhan dan keinginan mereka. Hal ini dapat mencakup jam kerja yang fleksibel. Lingkungan kerja yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu dapat membantu meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan membantu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

4. Kesempatan Promosi Pekerjaan

Kesempatan promosi pekerjaan mengacu pada kemampuan seseorang untuk memajukan karir mereka di tempat kerja. Hal ini melibatkan kemampuan untuk memperoleh keterampilan baru, menyelesaikan tugas yang lebih sulit dan mengambil lebih banyak tanggung jawab saat sedang bekerja.

2.2.5 Pengakuan Profesional

2.2.5.1 Pengertian Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional mengacu dalam aspek penting untuk mengenali prestasi atau keterampilan seseorang. Beberapa elemen terdiri dari gagasan pengakuan profesional, termasuk kesempatan untuk bekerja dalam bidang profesional lain, peluang untuk berkembang, dan penghargaan atas pencapaian

yang telah dicapai. Pengakuan profesional mencakup apresiasi terhadap kemampuan individu yang memungkinkan mereka untuk melibatkan diri dalam berbagai profesi atau bidang pekerjaan (Ledyandini *et al.*, 2020).

Pengakuan profesional mengacu sebagai unsur penting dalam mengakui prestasi dan kemenangan seseorang dalam pekerjaan mereka. Hal ini mencakup pengakuan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh individu tersebut. Lebih dari sekadar mencari penghasilan, pengakuan profesional merupakan cara untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang luar biasa. Dalam dunia profesional, pengakuan sering kali diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang luar biasa atau pencapaian yang signifikan (Yopeng *et al.*, 2020).

Pengakuan profesional merupakan bentuk penghargaan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian seseorang. Banyak mahasiswa yang mengharapkan pengakuan atas prestasi mereka. Manfaat yang dimaksud datang tidak hanya dalam bentuk barang moneter, tetapi juga dalam bentuk pengakuan yang diberikan kepada mereka oleh organisasi tempat mereka berkontribusi. Hal ini akan memberikan dorongan dan semangat bagi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka (Chasanah *et al.*, 2021).

Berdasarkan definisi diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa pengakuan profesional adalah pengakuan yang diberikan oleh individu yang memiliki keahlian atau kualifikasi tertentu dalam bidangnya. Pengakuan ini menegaskan bahwa individu tersebut memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan tertentu. Pengakuan profesional penting karena

memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa individu yang bekerja dalam suatu profesi memiliki kompetensi yang diperlukan.

2.2.5.2 Unsur-Unsur Pengakuan Profesional

Menurut Hutagalung & Setiana (2021) pengakuan profesional memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas-tugas kerja. Pelatihan kerja yang baik dapat memberikan manfaat besar bagi karyawan dan perusahaan, karena dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan.

2. Pelatihan profesional

Pelatihan profesional mengacu dalam langkah untuk belajar dengan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bidang profesi tertentu. Pelatihan profesional dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti kursus, seminar, *workshop*, atau sertifikasi. Pelatihan profesional yang baik dapat membantu seseorang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas profesinya.

3. Pengakuan prestasi

Pengakuan prestasi adalah suatu tindakan atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas prestasi yang telah dicapai. Pengakuan prestasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti penghargaan, bonus, promosi, atau

pengakuan verbal. Pengakuan prestasi yang baik dapat memberikan motivasi dan kebanggaan bagi seseorang, serta meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi yang lebih baik di masa depan.

4. Pengalaman kerja yang berbeda

Pengalaman kerja yang berbeda adalah pengalaman yang didapatkan oleh seseorang dari pekerjaan sebelumnya atau pekerjaan di luar bidang yang sama. Pengalaman kerja yang berbeda dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas kerja.

5. Peluang bersaing

Peluang bersaing adalah kemampuan seseorang untuk bersaing dengan orang lain dalam pekerjaan atau bidang profesi tertentu. Peluang bersaing yang baik dapat memberikan kesempatan bagi seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan potensi dirinya, serta meningkatkan peluang untuk mendapatkan pengakuan profesional yang lebih baik.

6. Pengetahuan profesional

Pengetahuan profesional adalah pengetahuan yang berkaitan dengan bidang profesi atau pekerjaan tertentu. Pengetahuan profesional yang baik dapat membantu seseorang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas kerja, serta memberikan pengakuan profesional yang lebih baik.

2.2.5.3 Indikator Pengakuan Profesional

Menurut Ledyandini *et al.* (2020) pengakuan profesional dengan menggunakan beberapa indikator yang meliputi sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk berkembang

Indikator ini mengacu pada sejauh mana individu diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka di tempat kerja. Hal ini dapat meliputi pelatihan, program pengembangan, mentorship, atau partisipasi dalam proyek-proyek yang menantang. Pengakuan profesional dalam hal ini terkait dengan sejauh mana individu diberi kesempatan untuk mengasah keterampilan mereka dan meningkatkan kompetensi mereka.

2. Pengakuan berprestasi

Indikator ini mencerminkan apresiasi terhadap kinerja individu yang mencapai hasil yang luar biasa dalam pekerjaannya. Pengakuan berprestasi dapat berupa penghargaan, penghargaan khusus, pujian, atau apresiasi verbal atau tertulis. Ini menunjukkan bahwa individu diakui atas kontribusi dan pencapaian mereka, memberikan motivasi dan membangun rasa bangga dalam profesi mereka.

3. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat

Indikator ini melibatkan kemajuan dalam hirarki atau level jabatan di tempat kerja. Naik pangkat menunjukkan bahwa individu diakui oleh atasan atau organisasi mereka karena kompetensi, kinerja, dan kontribusi yang mereka berikan. Kriteria naik pangkat biasanya termasuk pencapaian target, tanggung

jawab yang lebih besar, kepemimpinan yang terbukti, dan kualitas kerja yang baik. Naik pangkat menjadi bukti pengakuan profesional yang signifikan.

4. Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses

Indikator ini mengacu pada kebutuhan akan keahlian khusus atau kompetensi yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan di bidang profesional tertentu. Ini mungkin termasuk keahlian teknis, pengetahuan domain khusus, keterampilan kepemimpinan, atau kemampuan mengelola proyek. Pengakuan profesional dalam hal ini terkait dengan pengakuan atas keahlian khusus yang dimiliki individu dan penghargaan terhadap upaya yang mereka lakukan untuk mengembangkan kompetensi mereka.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengacu dalam kajian dengan telah diperlakukan sebelumnya oleh peneliti yang digunakan sebagai referensi. Adapun penelitian terdahulu pada penelitian ini sebagai berikut:

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Febriana & Banjarnahor (2023) yang memiliki judul penelitian tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Dalam Memutuskan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan keluarga serta pada variabel terikat terdiri dari minat mahasiswa akuntansi dalam memutuskan karirnya sebagai akuntan publik. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja serta lingkungan keluarga tidak mempunyai pengaruh

terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memutuskan karirnya sebagai akuntan publik. Sedangkan untuk lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memutuskan karirnya sebagai akuntan publik.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Juliana & Janrosi (2023) yang memiliki judul penelitian tentang “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Akuntansi untuk Berkarir sebagai Konsultan Pajak”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari persepsi, motivasi, *self-efficacy* dan pertimbangan pasar kerja serta pada variabel terikat terdiri dari minat mahasiswa program akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan pajak. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi, motivasi, *self-efficacy* dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa program akuntansi untuk berkarir sebagai konsultan pajak.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Puspitasari *et al.* (2021) yang memiliki judul penelitian tentang “Pengaruh Persepsi, Pengetahuan Akuntansi, dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Untuk Berkarir di Bidang Akuntan Publik”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari persepsi, pengetahuan akuntansi, dan penghargaan finansial serta pada variabel terikat terdiri dari minat mahasiswa program studi akuntansi untuk berkarir di bidang akuntan publik. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi, pengetahuan akuntansi dan penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang akuntan publik.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Elviadmi *et al.* (2022) yang memiliki judul penelitian tentang “Analisis Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Keluarga Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Padang)”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga dan fleksibilitas kerja serta pada variabel terikat terdiri dari minat menjadi akuntan publik. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, lingkungan keluarga dan fleksibilitas kerja bernilai positif dan signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Sedangkan pertimbangan pasar kerja bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya *et al.* (2023) yang memiliki judul penelitian tentang “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Terhadap Minat Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja serta pada variabel terikat terdiri dari minat memilih profesi sebagai akuntan publik. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap minat memilih profesi sebagai akuntan publik.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Febrihansyah (2023) yang memiliki judul penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial serta pada variabel terikat terdiri dari pemilihan karir sebagai akuntan publik. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional dan nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sedangkan pengakuan profesional dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Suratman & Wahdi (2021) yang memiliki judul penelitian tentang “Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari penghargaan finansial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja serta pada variabel terikat terdiri dari minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh negatif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik. Sedangkan lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Amirullah & Martadinata (2022) yang memiliki judul penelitian tentang “Pengaruh Gender, Persepsi Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Sifat Pekerjaan Profesi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Gender, persepsi penghasilan, pertimbangan pasar kerja, sifat pekerjaan profesi dan lingkungan kerja serta pada variabel terikat terdiri dari minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gender, persepsi penghasilan, dan sifat pekerjaan profesi secara parsial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik. Sedangkan pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Ledyandini *et al.* (2020) yang memiliki judul penelitian tentang “Gender, Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Profesi Akuntan Pada Mahasiswa di PT Provinsi Gorontalo”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari gender, penghargaan finansial dan pengakuan profesional serta pada variabel terikat terdiri dari pemilihan karir sebagai profesi akuntan. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gender, penghargaan finansial, dan pengakuan profesional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai profesi akuntan.

Pada suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Yopeng *et al.* (2020) yang memiliki judul penelitian tentang “Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor yang mendorong pemilihan profesi akuntan publik”. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional dan herding serta pada variabel terikat terdiri dari pemilihan profesi akuntan publik. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional dan herding menjadi faktor pendorong dalam memilih profesi akuntan publik.

2.4 Kerangka Pemikiran

2.4.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Ada kemungkinan mahasiswa akuntansi akan lebih tertarik untuk mengejar karir sebagai akuntan publik jika mereka ditawarkan insentif keuangan. Penghargaan finansial salah satu cara untuk mengakui kerja keras dan prestasi yang luar biasa, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi para akuntan publik untuk terus bekerja dengan baik. Mahasiswa akuntansi yang merasa tertarik dengan penghasilan yang tinggi dan keuntungan finansial lainnya, seperti bonus dan tunjangan, mungkin akan lebih mendorong mereka untuk mengejar karir sebagai akuntan publik. Pernyataan ini dipertegas dengan penelitian Puspitasari *et al.* (2021) yang menyatakan bahwasanya pada penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir di bidang akuntan publik.

2.4.2 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Mahasiswa akuntansi yang memperoleh pelatihan profesional yang baik dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjadikan seorang akuntan publik dengan sukses. Pelatihan profesional dapat membantu mahasiswa akuntansi memahami tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan sebagai akuntan publik, serta mempelajari keterampilan teknis dan *soft skills* yang diperlukan untuk berinteraksi dengan klien dan tim kerja. Pelatihan profesional juga dapat memberikan mahasiswa akuntansi pengalaman praktis yang berharga dalam situasi nyata yang mungkin mereka hadapi di lapangan. Pernyataan ini dipertegas dengan penelitian Febrihansyah (2023) yang menyatakan bahwasanya pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

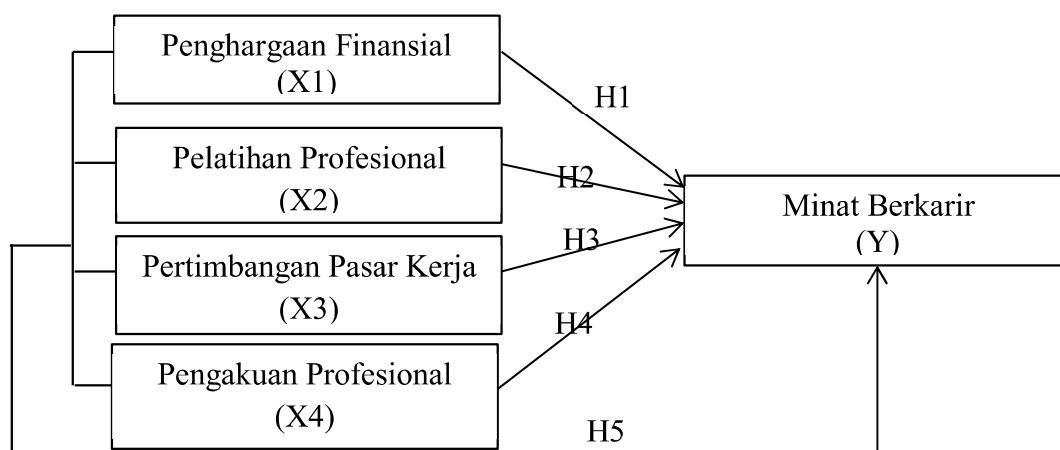
2.4.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Mahasiswa akuntansi cenderung mempertimbangkan peluang kerja dan prospek karir saat memilih jalur karir. Dalam industri akuntansi, permintaan akan akuntan publik terus meningkat dalam pertumbuhan bisnis serta kebijakan regulasi yang semakin kompleks. Oleh karena itu, mahasiswa akuntansi yang mempertimbangkan pasar kerja mungkin tertarik untuk mengejar karir sebagai akuntan publik karena permintaan yang tinggi dan prospek karir yang menjanjikan. Pernyataan ini dipertegas dengan penelitian Amirullah & Martadinata (2022) yang menyatakan bahwasanya pada pertimbangan pasar kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

2.4.4 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Sebagai profesi yang sangat dihormati, pengakuan profesional memainkan peran penting dalam menentukan reputasi dan integritas profesi akuntansi. Ketika mahasiswa akuntansi menyadari pentingnya pengakuan profesional ini, mereka mungkin memiliki kecenderungan lebih besar untuk memilih bidang akuntan publik sebagai pilihan profesional dikarenakan mereka ingin memenuhi standar yang ditetapkan oleh badan pengawas tersebut. Pengakuan profesional juga dapat membantu menarik minat mahasiswa akuntansi dengan menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan publik memiliki standar etika yang tinggi dan melibatkan praktik bisnis yang bertanggung jawab. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Yopeng *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap memilih profesi akuntan publik.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.5 Hipotesis

Hipotesis mengacu dalam suatu dugaan untuk diajukan sebagai jawaban sementara atas suatu permasalahan yang ingin diteliti. Hipotesis pada penelitian ini terdiri dari:

- H1 : Penghargaan finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H2 : Pelatihan profesional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H3 : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H4 : Pengakuan profesional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
- H5 : Penghargaan finansial, pelatihan professional, pertimbangan pasar kerja dan pengakuan profesional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.