

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Pengharapan

Pemilihan karir atau profesi yang dilakukan mahasiswa memiliki hubungan dengan teori motivasi, berupa teori pengharapan (*expectancy theory*) (Aditya & Hasibuan, 2020). Teori ini menjelaskan mengenai motivasi. Menurut Uno (2021), motivasi adalah kekuatan individu yang berasal dari dalam maupun luar yang memberikan dorongan kepada seseorang agar dapat mengapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Murdiawati (2020) dalam penelitiannya Putri *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa teori pengharapan ialah motivasi yang dimiliki oleh seseorang dalam pengambilan tindakan dalam mencapai sesuatu yang mereka inginkan. Teori pengharapan memiliki 3 fokus hubungan, yaitu (Sudjatmoko, 2017):

1. Hubungan usaha-kinerja. Merupakan adanya kesempatan seseorang untuk mencurahkan segenap usaha yang memberi hasil kinerja yang baik.
2. Hubungan kinerja-penghargaan. Ialah seseorang yang memiliki keyakinan bahwa jika bekerja hingga mencapai batas tertentu akan mendapatkan pencapaian yang mereka harapkan.
3. Hubungan penghargaan-tujuan – tujuan pribadi, berupa tingkat yang penghargaan memberikan rasa puas terhadap tujuan pribadi atau kebutuhan pada seseorang terpenuhi dan seseorang bisa merasakan penghargaan yang berpotensi bagi mereka.

Menurut teori pengharapan ini, motivasi dan dorongan akan didapatkan oleh pekerja untuk memberikan usaha yang setinggi-tingginya saat mereka yakin akan

usaha yang dilakukan akan memberikan hasil yang memuaskan atas kinerja mereka, sehingga pekerja ini akan menerima penghargaan atas usahanya (Putri et al., 2022). Penghargaan yang diterima dapat berupa promosi jabatan, bonus maupun gaji/penghargaan finansial. Hal ini akan memberikan kepuasan sendiri atas tercapainya sasaran dari pekerja.

Kunci utama dari teori pengharapan secara singkat adalah keterkaitan atau hubungan antara upaya dengan kinerja dan imbalan (Oktaviani et al., 2020). Hal ini menyebabkan mahasiswa dalam pemilihan karir ditentukan oleh pengharapan mengenai karir yang dituju, apabila karir tersebut dapat memberikan daya tarik kepada mereka. sehingga teori pengharapan dapat memberikan hal yang diinginkan mahasiswa ini diikuti dengan faktor-faktor pemilihan karir berupa pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan penghargaan finansial.

Wibowo & Trisnawati (2021) memberikan pendapat bahwa mahasiswa akuntansi tertarik untuk mengejar suatu karir disebabkan oleh karir tersebut memiliki kepuasan tersendiri saat dilaksanakan. Saat memilih karir, mahasiswa akuntansi membangun tingkah laku dan usaha yang maksimal dalam meraih hasil yang mereka inginkan. Karir yang dijalani seseorang saat pemilihan profesi yang tepat, ada harapan yang terselip dan demi mencapai hal tersebut, motivasi dibutuhkan untuk melengkapinya.

Pengharapan menimbulkan motivasi dalam diri seseorang dalam mendapatkan harapan akan keinginan mereka (Azzah, 2022). Hal ini juga berlaku dalam

perjalanan karir mahasiswa yang mereka inginkan terselip harapan dan demi meraih harapan tersebut, dibutuhkan pelengkap berupa motivasi.

2.2 Teori X dan Y

2.2.1 Minat

Minat ialah timbulnya keinginan kuat individu sebab terdapat suatu hal yang menarik kesukaan diri dalam meraih tujuan tertentu (Kusumatuti dan Waluyo (2013) dalam R. Saputra & Kustina (2019)). Menurut KBBI, minat didefinisikan sebagai kecenderungan, keinginan dan gairah hati seseorang yang sangat tinggi kepada sesuatu. Minat biasanya tumbuh di mana saja, baik dari diri sendiri maupun pengaruh lingkungan. Slisyanti (2012) pada (Dippa et al., 2020) menyatakan bahwa terdapat tiga hal yang harus disorot pada minat, yakni:

1. Minat menunjukkan betapa kerasnya individu dalam melakukan suatu hal.
2. Minat dikatakan jadi penghubung faktor motivasional yang memiliki dampak pada perilaku tertentu.
3. Minat menunjukkan betapa banyaknya upaya yang dilakukan seorang individu dalam melakukan suatu hal.

Minat biasanya penerimaan atas suatu hubungan antara individu dan suatu hal di luar individu tersebut. Ketertarikan yang timbul dari minat bisa juga sebagai ketertarikan pada suatu jenis pekerjaan. Hal ini akan menimbulkan keinginan untuk semakin mengembangkan skill yang dimiliki agar dapat menempati jabatan yang diinginkan oleh seseorang (Istiqomah et al., 2018).

2.2.2 Pemilihan Karir

Karir adalah suatu tingkatan yang akan dilewati oleh individu manapun, baik karyawan maupun mahasiswa yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Widiatami dan Cahyonowati (2013) dalam (Nainggolan et al., 2020) memberikan pendapat bahwa karir ialah susunan aktivitas yang berhubungan pada pekerjaan serta perilaku, nilai, serta suara seseorang dalam perjalanan hidup seseorang itu. Karir juga dapat artinya jenjang yang terdapat pada suatu pekerjaan.

Kurtinah (2003) dalam Fredy *et al.* (2020) menjelaskan bahwa karir dianggap sebagai serangkaian promosi dalam meraih pekerjaan yang memiliki beban dan tanggung jawab yang lebih tinggi, ataupun ditempatinya posisi yang baik pada tingkatan dunia pekerjaan seseorang selama kehidupan pekerjaannya. Pemilihan karir yang baik ialah pemilihan karir yang senada dan cocok antara yang diinginkan seseorang, senada dengan kemampuan yang dimiliki dan peluang pasar yang ada. Puspitaningsih (2017) dalam Fredy *et al.*, (2020) menyatakan hasil dari pemilihan kerja yang baik dapat memberikan dampak berupa peluang seseorang menjadi pekerja yang baik dan senantiasa mempertahankan kewajiban kepada karir yang dijalannya.

Agoes dan Ardana dalam penelitiannya Hutagalung & Setiana (2021) menyatakan pemilihan karir dalam prosesnya merangkup beberapa tahapan berupa:

1. Tahap Fantasi

Tahap ini merupakan tahap dimana seseorang memilih karirnya dengan secara serampangan dan tidak berdasarkan kemampuannya. Pada tahap ini

pemilihan karir yang dilakukan berdasarkan rasa kagum dan terkesan akan profesi yang diinginkan.

2. Tahap tentatif

Tahap ini merupakan tahap dimana seseorang dalam memilih karir lebih berkembang. Jika pada awalnya pemilihan karir dilakukan dengan didasari rasa kagum, maka pada tahap ini seseorang akan mempertimbangkan hal-hal yang berpengaruh. Seseorang tersebut juga mulai menyadari perubahan minat dan mulai memikirkan karir yang cocok dengan kemampuan dan minatnya.

3. Tahap realistik

Tahap ini merupakan tahap dimana seseorang memberikan penilaian kepada karir yang akan dipilih. Penilaian tersebut didasari dari pengalaman dan pengetahuan mengenai pemilihan karirnya, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam memasuki dunia pekerjaan maupun untuk menentukan jurusan yang dipilih pada perguruan tinggi.

4. Tahap eksplorasi

Tahap ini merupakan tahap dimana seseorang sudah melakukan kegiatan yang sejalan dengan pemilihan karirnya akan meraih kesuksesan atau juga dapat mengalami kegagalan. Berhasil atau tidaknya pilihan karir yang dialami akan membangun *mindset* seseorang mengenai pertimbangan kembali karir yang dipilih.

2.2.3 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja dapat diartikan sebagai rekan kerja, lingkungan kerja serta keamanan kerja yang sesuai serta terdapatnya kesempatan untuk promosi

jabatan (Putro (2012) dalam (Dewi, 2020). Profesi dengan pasar kerja yang luas akan banyak diincar dibanding pasar kerja yang sempit. Hal ini menyebabkan semakin luasnya pasar kerja akan memberikan peluang pekerjaan untuk semakin berkembang, dengan *reward* yang diperoleh menjadi lebih banyak.

Menurut Amalia et al. (2021) terdapat empat aspek yang menjadi pertimbangan pasar kerja, yakni:

1. Lapangan Pekerjaan yang tersedia

Wheeler menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologi serta pendidikan jika faktor jangka pendek laaknya suplai kerja pada bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dnegan bidang lain.

2. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan sebuah faktor yang mana pemilihan profesi dapat bertahan dalam kurun waktu yang lama. Pemilihan profesi ini juga bukan menjadi pilihan yang sementara, melainkan diharapkan dapat terus berlanjut hingga waktu pensiun.

3. Kesempatan promosi

Promosi ialah sebuah proses berpindahnya jenjang karir ke jenjang yang lebih tinggi beserta terdapatnya kenaikan tanggung jawab dan imbalan yang diterima. Seseorang dalam bekerja pasti mengharapkan meningkatnya posisi sesuai dengan prestasi yang telah dilkeluarkan. Kesempatan ini memberikan

dorongan agar dapat meningkatkan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem penyeleksian dan mengurangi turnover.

4. Fleksibilitas karir

Tersedianya pemilihan karir yang fleksibel akan membantu seseorang tidak berada disituasi yang terhenti atau tidak berjalan. Dengan karir yang fleksibel juga membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang akan terus diupgrade.

Profesi pada bidang akuntan menjadi suatu profesi yang berikan kesempatan lebih besar pada dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh semakin berkembangnya perekonomian, pasar modal dan usaha bisnis di Indonesia. Sebelum memutuskan untuk bekerja pada bidang tertentu, mahasiswa akan memiliki pertimbangan sebelumnya mengenai pemilihan karirnya. Termasuk pertimbangan mengenai profesi akuntan dapat berikan pasar kerja yang luas maupun tidak. Maka, pertimbangan pasar kerja bisa jadi faktor yang menjadi acuan mahasiswa pada pilih karirnya (Elfiswandi et al., 2019).

2.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan kerja dengan sifat kerja yang berupa atraktif, rutin dan intensitas jam lembur, dengan tingkat persaingan diantara karyawan serta tekanan kerja sebagai salah satu faktor dari lingkungan pekerjaan (Oktaviani et al., 2020). Lingkungan kerja pada perusahaan wajib untuk ditinjau oleh manajemen, sebab lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh secara langsung kepada karyawan yang mengerjakan proses produksi ini. Oktaviani *et al.*, (2020) juga menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang memuaskan, maka

peningkatan kinerja bisa didapatkan, dan begitupula sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak memuaskan maka kinerja akan menurun seiring dengan menurunnya motivasi kerja oleh karyawan.

Mahasiswa yang mempunyai jiwa kompetensi yang kuat condong akan pilih lingkungan pekerjaan yang mampu berikan tantangan tersendiri kepada mereka untuk mendapatkan kepuasan setelah tantangan tersebut berhasil dilewati dengan baik. Dalam memilih karir, mahasiswa akan meninjau mengenai lingkungan kerja yang dimasuki sebelum keputusan ditetapkan. Hal ini selaras dengan teori pengharapan mengenai hubungan usaha-kinerja jika para mahasiswa bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik apabila berada di lingkungan pekerjaan yang baik. Tekanan yang banyak, tingkat persaingan dan sifat pekerjaan menjadi faktor lingkungan pekerjaan dan jadi faktor pertimbangan mahasiswa pada pemilihan karir (Fadrul & Nifia, 2019).

2.2.5 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial ialah sebuah *reward* yang diberi untuk seseorang, biasa berbentuk uang, sesuai kerja kerasnya serta kontribusinya dalam bantu perusahaan untuk merai tujuan (Hutagalung & Setiana, 2021). Penghargaan finansial didasari oleh asas adil, layak serta wajar dengan langsung maupun tidak langsung atas komitmen yang diberi pada mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dengan ini, perusahaan harus menyediakan kompensasi yang layak.

Penghargaan finansial memiliki hubungan yang erat dengan pemilihan karir mahasiswa di bidang akuntan (Sapariyah et al., 2020). Penghargaan finansial

berhubungan dengan teori penghargaan sebab pada teori harapan terdapat hubungan kinerja-penghargaan. Sugiarti & Vanda (2018) menyatakan bahwa penghargaan finansial atau gaji berkarir sebagai akuntan cenderung lebih besar dan bervariasi sehingga bisa menjadi daya tarik. Dengan tersedianya penghargaan finansial yang sesuai akan memperbesar kemungkinan seseorang untuk memilih karir di bidang ini. Hal ini disebabkan oleh penghargaan finansial telah dipertimbangkan sebagai tujuan utama mereka bekerja adalah untuk menerima penghargaan finansial sebagai *reward* atas kerja keras yang telah dilakukan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut disajikan dengan singkat ringkasan penelitian terdahulu melalui tabel sebagai berikut:

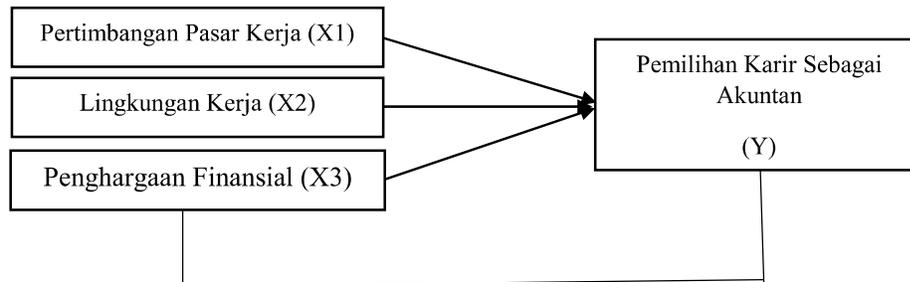
No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Dewi & Pravitasari (2022)	Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Kecerdasan Emosional, Religiusitas, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarir Sebagai Akuntan Publik	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan Akuntansi 2. Kecerdasan Emosional 3. Penghargaan Finansial 4. Pertimbangan Pasar Kerja <p>Dependen:</p> <p>Minat Berkarir Sebagai Akuntan Publik</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja berdampak yang signifikan terhadap Minat Berkarir sebagai Akuntan Publik - Pengetahuan Akuntansi dan Kecerdasan Emosional tidak berdampak signifikan

				terhadap Minat Berkarir Sebagai Akuntan Publik
2	Suryani & Machmuddah (2018)	Aspek-Aspek Pertimbangan dalam Berkarir Sebagai Akuntan Publik	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan Finansial 2. Pertimbangan Pasar Kerja 3. Pelatihan Profesional 4. Lingkungan Kerja 5. Pengakuan Profesional 6. Nilai-Nilai Sosial <p>Dependen: Minat Berkarir Sebagai Akuntan Publik</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Profesioanl, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja dan Nilai-Nilai Intrinsik berdampak signifikan terhadap Minat Berkarir Sebagai Akuntan Publik - Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja tidak berdampak terhadap Minat Berkarir Sebagai Akuntan Publik

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat digambarkan kerangka studi yang akan jadi pedoman di studi ini yakni:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan

Profesi dengan pasar kerja yang luas cenderung bisa memberikan kesempatan pekerja untuk mengakses lowongan kerja. Profesi pada bidang akuntan ialah suatu profesi yang lebih berikan kesempatan pada dunia kerja (Dewi, 2020). Hal ini memberikan kesempatan mahasiswa akuntansi dalam mengambil profesi di bidang akuntan. Pertimbangan pasar kerja jadi hal yang dipertimbangkan mahasiswa guna memilih karir di bidang akuntan.

Elfiswandi *et al.*, (2019), Febriyanti (2019), Afifah & Ratnawati (2022) dan Dewi & Pravitasari (2022) menunjukkan hasil, “pertimbangan pasar kerja berdampak pada pemilihan karir di bidang akuntan”, sedangkan Andini & Amboningtyas (2020), Sulistiyani & Fachriyah (2019), dan Huda (2021) menunjukkan hasil yang sebaliknya, pertimbangan pasar kerja tidak memberikan berdampak pada pemilihan karir jadi akuntan. Sesuai pemaparan diatas bisa dirumuskan hipotesis yakni:

H1: Pertimbangan Pasar Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan (Y).

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir sebagai

Akuntan

Lingkungan kerja ialah suatu hal yang pasti akan dihadapi oleh orang yang bekerja. Lingkungan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan segala hal pada pekerjaan, seperti tekanan, rutinitas dan tantangan pekerjaan. Mahasiswa yang mempunyai jiwa kompetensi yang kuat condong akan pilih lingkungan pekerjaan dengan tantangan tersendiri maka mereka bisa mendapatkan kepuasan setelah tantangan tersebut berhasil dilewati dengan baik (Fadrul & Nifia, 2019).

Febriyanti (2019), Saputra (2018), Amalia *et al.* (2021) menunjukkan hasil lingkungan pekerjaan berdampak pada pemilihan karir di bidang akuntan, sedangkan sebaliknya, Andini & Amboningtyas (2020) Suryani & Machmuddah (2018), dan Huda (2021) memberikan hasil lingkungan pekerjaan tidak berdampak pada pemilihan karir di bidang akuntan. Sesuai pemaparan ini maka dirumuskan hipotesis:

H2: Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan (Y).

2.5.3 Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Pemilihan Karir sebagai

Akuntan

Penghargaan finansial ialah *reward* yang diberikan saat seseorang telah melaksanakan tugasnya. Penghargaan finansial menjadi pesona dari perusahaan

guna berikan kepuasan kepada karyawan (Triwibowo, 2021). Kompensasi finansial yang adil dan sesuai mejadi kebutuhan dasar dalam kepuasan kerja. Dalam mpemilihan karir, mahasiswa cenderung mengkalkulasikan pendapatan yang akan didapat dengan pengeluaran untuk membandingkan dengan gaji yang diterima. Oleh sebab itu, profesi dengan gaji yang tinggi lebih dapat memikat para pencari kerja.

Dewi & Pravitasari (2022), Febriyanti (2019), dan Andini & Amboningtyas (2020) menunjukkan hasil penghargaan finansial berdampak pada minat berkarir di bidang akuntan. Sebaliknya, Huda (2021), Sulistiyani & Fachriyah (2019), dan Nurhalisa & Yuniarta (2020) menunjukkan hasil penghargaan finansial tidak berdampak pada pemilihan karir jadi akuntan. Berdasarkan pemaparan diatas dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H3: Penghargaan Finansial (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan (Y).

2.5.4 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan Finansial terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti (2019) menunjukkan hasil bahwa secara simultan pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda (2021) yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja serta penghasilan finansial tidak memiliki pengaruh terhadap

pemilihan karir sebagai akuntan. Berdasarkan pemaparan diatas dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H4: Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja dan Penghargaan Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan (Y).