

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar Penelitian

2.1.1. Teori *Expectancy Theory Of Motivation*

Teori motivasi harapan mengemukakan bahwa seseorang akan cenderung melakukan sesuatu dengan caranya sendiri berdasarkan apa yang diharapkan untuk mencapai hasil bagi setiap individu. Artinya perilaku seseorang cenderung dipengaruhi oleh harapannya terhadap hasil yang ingin dicapainya. Setiap individu mungkin memiliki pendekatan atau cara masing-masing untuk mencapai tujuannya dan hal ini mungkin berbeda-beda tergantung harapan masing-masing orang. Dengan kata lain, orang akan cenderung mengikuti metode atau strategi yang selaras dengan tujuan dan harapannya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut teori motivasi ekspektasi, para pekerja akan termotivasi dan terdorong dengan mengerahkan upaya yang setinggi-tingginya apabila mereka yakin bahwa upaya yang mereka lakukan akan membawa hasil yang positif terhadap kinerjanya, sehingga para pekerja tersebut akan menghargai usahanya (Putri *et al.*, 2022). Harapan yang diterima dapat berupa promosi jabatan, bonus atau gaji.

Hal ini akan membuat karyawan merasa puas bahwa mereka telah mencapai tujuannya. Secara ringkas, kunci utama teori motivasi harapan adalah hubungan atau hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan (Oktaviani *et al.*, 2020). Hal ini menyebabkan mahasiswa dalam memilih karirnya ditentukan oleh harapannya

terhadap karir yang dituju, apakah karir tersebut dapat menarik minatnya atau tidak. Dengan demikian, teori ekspektasi motivasi dapat memberikan apa yang diinginkan siswa, diikuti oleh faktor pilihan karir berupa pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan lingkungan kerja.

2.2. Teori Variabel Y dan X

2.2.1. Minat Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Y)

Minat adalah perasaan suka dan tertarik seseorang terhadap suatu hal, kegiatan, benda atau benda tertentu. Merupakan suatu bentuk sikap mementingkan diri sendiri yang mendorong seseorang untuk lebih tertarik atau lebih terlibat pada hal-hal yang sesuai dengan minatnya. Preferensi sering kali didasarkan pada pengalaman, keinginan, nilai, atau aktivitas individu. Aini & Goenawan (2022), mengatakan bahwa minat adalah menjadi bentuk perhatian, kecenderungan hati dan juga kesukaan terhadap sesuatu kegiatan karena menyadari kegiatan tersebut penting.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai minat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa minat merupakan dorongan bagi seseorang untuk berbuat sesuatu guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Minat tidak bisa muncul secara tiba-tiba dalam diri seseorang. Minat timbul dalam diri seseorang karena ia telah melalui suatu proses, yaitu perhatian dan interaksi dengan lingkungan, sehingga berkembanglah minat terhadap seseorang. Minat inilah yang menjadi motivasi seseorang untuk mencapai tujuan karirnya.

Gagasan tentang karir merangkum proses berkelanjutan yang melibatkan pembelajaran, bekerja, mengasah keterampilan, dan memajukan kedudukan

profesional seseorang. Perjalanan ini, yang terkait erat dengan bakat dan kepribadian individu, memainkan peran penting dalam kehidupan seseorang. Seperti yang disoroti oleh (Elfiswandi *et al.*, 2019), perencanaan yang baik menjadi penting dalam mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan yang membuka jalan menuju karir yang bermanfaat. Ada yang mengaitkan keberhasilan dengan perencanaan yang baik, ada pula yang mengakui adanya pengaruh kebetulan. Terlepas dari berbagai sudut pandang ini, terbukti bahwa karir adalah proses dinamis dalam kehidupan seseorang, yang dievaluasi melalui pengalaman dan pencapaian kumulatif.

Dalam lanskap kemungkinan profesional yang luas, peran akuntan publik bersertifikat (CPA) menonjol sebagai spesialisasi terkemuka dan diakui secara formal dalam bidang akuntansi. Para profesional ini memiliki kualifikasi dan wewenang khusus untuk menyediakan berbagai jasa akuntansi publik, termasuk mengaudit laporan keuangan, merancang sistem akuntansi, dan menawarkan bimbingan keuangan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011, hanya akuntan yang ditunjuk yang mempunyai kewenangan hukum untuk melakukan jasa tersebut

Minat karir menjadi akuntan publik bersertifikat merupakan minat seseorang terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan audit, analisis keuangan, dan penanganan masalah keuangan klien di luar. Orang dengan minat ini mungkin tertarik pada proses audit laporan keuangan, menyiapkan anggaran, dan memberikan saran untuk perbaikan proses bisnis. Minat berkarir sebagai akuntan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain minat terhadap bidang akuntansi,

keinginan untuk terjun dalam pekerjaan yang menantang, serta minat terhadap aspek profesional dan etika dalam dunia akuntansi. Pelatihan formal di bidang akuntansi, pengalaman kerja atau magang di kantor akuntan, dan kesempatan untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerja keuangan organisasi juga dapat meningkatkan minat ini.

Faktor yang mempengaruhi minat berkarir sebagai akuntan ialah:

1. Pertimbangan Finansial

Gaji yang kompetitif, bonus kinerja, dan tunjangan komprehensif yang diberikan oleh kantor akuntan dapat secara signifikan mempengaruhi individu dalam mempertimbangkan karir di bidang tersebut.

2. Minat Inheren

Bagi mereka yang secara alami cenderung menganalisis data keuangan, menyiapkan laporan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan, akuntansi menghadirkan jalur karier yang memuaskan secara profesional dan bermanfaat secara pribadi.

3. Jalur Karir yang Beragam

Profesi akuntansi menawarkan berbagai spesialisasi, mulai dari pembukuan dan audit hingga pengendalian dan analisis keuangan, memberikan banyak peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan karier.

4. Ketahanan Pasar

Diproyeksikan tumbuh sebesar 4% dari tahun 2022 hingga 2032, bidang akuntansi diperkirakan akan melampaui pertumbuhan rata-rata pekerjaan.

Pandangannya yang stabil menjadi faktor pendorong bagi mereka yang mempertimbangkan untuk memasuki profesi ini.

5. Persyaratan Profesional: Dengan prasyarat seperti gelar sarjana dan sertifikasi seperti lisensi Akuntan Publik Bersertifikat (CPA), akuntansi menerapkan tuntutan pendidikan sambil menawarkan kredensial yang menambah nilai signifikan pada profil profesional seseorang.

2.2.2. Pelatihan Profesional (X₁)

Pelatihan profesional mencakup program terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman individu dalam domain tertentu. Hal ini mencakup perolehan keterampilan teknis yang relevan dengan jalur karir yang dipilih. Bagi mereka yang mengejar karir di bidang akuntansi, pelatihan khusus sangat penting untuk memperoleh pengetahuan komprehensif tentang prinsip-prinsip akuntansi, peraturan perpajakan, dan prosedur audit. (Febriana & Banjarnahor, 2023).

Pelatihan profesional terdiri dari serangkaian program pembelajaran terstruktur yang disampaikan oleh para profesional berpengalaman dalam domainnya masing-masing. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, memungkinkan mereka berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. (Oktaviani *et al.*, 2020)

Pelatihan profesional bertindak sebagai kerangka persiapan, membekali individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memasuki dan menavigasi dunia kerja. Program pengembangan terstruktur ini menargetkan

perolehan kemampuan atau keahlian khusus yang relevan dengan jalur karir yang dipilih. Menanggapi semakin kompleksnya dan dinamisme lingkungan kerja, pelatihan profesional meningkatkan kesiapan dan kompetensi individu, memungkinkan mereka untuk secara efektif menanggapi tuntutan yang terus berkembang (Wibowo, 2020).

Definisi yang telah disebutkan menggarisbawahi pentingnya pelatihan profesional sebagai mekanisme untuk memperoleh dan menyempurnakan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang berkaitan dengan pencapaian kinerja yang sukses dalam profesi atau peran yang dipilih. Akuisisi ini dapat difasilitasi melalui cara-cara yang ditetapkan secara formal, seperti program pelatihan terstruktur yang dilakukan oleh organisasi, atau melalui cara-cara informal, termasuk pengalaman kerja praktek dan upaya pembelajaran mandiri.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan profesional dalam minat berkarir sebagai akuntan publik, yaitu:

1. Peraturan dan kepatuhan pajak

Perubahan dalam peraturan pajak dan hukum perpajakan memerlukan pemahaman yang mendalam dan pelatihan agar akuntan dapat memberikan layanan sesuai dengan aturan dan peraturan yang berlaku.

2. Standar etika profesional

Pemahaman dan kepatuhan terhadap standar etika profesi akuntan memerlukan pelatihan yang terus menerus untuk memastikan bahwa akuntan menjalankan tugas mereka dengan integritas dan profesionalisme.

3. Pemahaman atas industri dan bisnis

Akuntan seringkali perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang industri atau bisnis klien mereka. Pelatihan dapat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman ini, terutama jika terjadi perubahan signifikan dalam industry tersebut.

4. Sertifikasi dan pembaruan kualifikasi Pemeliharaan sertifikasi profesional seperti *Certified Public Accountant* (CPA) memerlukan pembaruan kualifikasi secara berkala, yang mungkin memerlukan pelatihan tambahan.
5. Peningkatan keterampilan teknis

Pelatihan dapat diberikan untuk meningkatkan keterampilan teknis akuntan, seperti analisis keuangan, pemeriksaan laporan keuangan, atau pemahaman tentang instrument keuangan yang kompleks.

2.2.3. Pertimbangan Pasar Kerja (X₂)

Menjelajahi pasar kerja menghadirkan pertimbangan penting bagi individu yang melakukan transisi ke dunia kerja. Jaringan kompleks ini mencakup seluruh aspek ketenagakerjaan, termasuk ketersediaan dan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan, standar gaji yang berlaku, kualifikasi yang dibutuhkan, dan tren yang berkembang dalam domain pekerjaan tertentu. Di antara pertimbangan-pertimbangan ini, fokus utama terletak pada interaksi dinamis antara ketersediaan lapangan kerja dan permintaan dalam bidang atau sektor yang dipilih (Juliana & Janrosl, 2023).

Pertimbangan pasar tenaga kerja mencakup kondisi yang ada yang menentukan aksesibilitas peluang kerja bagi individu yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan. Intinya, individu yang dilengkapi dengan

keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar akan menghadapi lebih sedikit hambatan dalam mengakses lowongan pekerjaan yang sesuai. Penekanan ini muncul dari keterkaitan yang penting antara keahlian individu dan kebutuhan pasar, khususnya selama periode krisis ekonomi, ketika mencocokkan pekerjaan yang tersedia dengan keahlian yang selaras dapat menimbulkan tantangan yang signifikan. (Oktaviani *et al.*, 2020).

Mengevaluasi faktor-faktor dalam pasar tenaga kerja memainkan peran penting dalam menjembatani kesenjangan antara pencari kerja dan calon pemberi kerja. Organisasi secara aktif berusaha untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia, sementara individu berusaha untuk menyelaraskan keahlian mereka dengan peluang yang sesuai. Mengenali dinamika pasar kerja yang ada dan proyeksi jalur karir dalam bidang tertentu akan memberdayakan individu untuk membuat keputusan yang tepat ketika menavigasi lanskap profesional. (Suratman & Wahdi, 2021).

Membangun karir yang berkembang dimulai dengan pemahaman komprehensif tentang konteks perkembangan karir yang selalu berubah, yaitu pasar kerja. Kerangka kerja yang rumit ini mencakup semua faktor yang dihadapi individu ketika menjajaki peluang kerja atau merencanakan jalur karir mereka. Pada dasarnya, pasar kerja berpusat pada interaksi antara penawaran dan permintaan akan keterampilan dan pengalaman tertentu di berbagai industri. Memahami elemen-elemen ini dan dampaknya terhadap keberhasilan individu dalam memperoleh peluang yang diinginkan sangat penting untuk mahir dalam bermanuver di bidang profesional.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pertimbangan pasar kerja dalam minat berkarir sebagai akuntan publik, yaitu:

1. Perkembangan ekonomi

Kondisi ekonomi suatu negara atau wilayah dapat mempengaruhi permintaan akan jasa akuntan. Selama pertumbuhan ekonomi, perusahaan cenderung membutuhkan lebih banyak layanan akuntansi, termasuk audit, perencanaan pajak, konsultasi keuangan.

2. Ketidakpastian ekonomi dan keuangan

Ketidakpastian dalam ekonomi dan keuangan seringkali meningkatkan permintaan akan jasa akuntan, terutama dalam hal manajemen risiko, analisis keuangan, dan perencanaan keuangan yang lebih baik.

3. Kebutuhan perusahaan untuk keberlanjutan

Semakin banyak perusahaan yang mempertimbangkan faktor keberlanjutan dalam operasional mereka. Akuntan dapat berperan dalam pelaporan keberlanjutan dan memberikan saran terkait kebijakan, sosial, dan tata kelola perusahaan (ESG).

4. Pertumbuhan industri dan sektor bisnis

Pertumbuhan atau penurunan dalam industri tertentu dapat mempengaruhi kebutuhan akan akuntan yang memiliki pemahaman khusus tentang industri tersebut.

5. Ketentuan Pendidikan dan kualifikasi profesional

Permintaan pasar kerja terhadap akuntan juga dipengaruhi oleh standar Pendidikan dan kualifikasi profesional yang berlaku. Persyaratan sertifikasi

seperti Certified Public Accountant (CPA) atau Chartered Accountant (CA) dapat berperan penting.

2.2.4. Personalitas (X₃)

Personalitas sering dikaitkan dengan beberapa kata, antara lain watak, perangai, sifat, dan budi pekerti. Namun menurut para psikodolog, dalam penelitian psikologi mereka, kata-kata tersebut memiliki arti yang berbeda. Karakter ini merupakan karakter yang tidak pernah berubah dan sudah ada sejak lama. Temperamen adalah ciri kepribadian yang terkait dengan faktor penentu biologis dan fisiologis. Karakteristik merupakan respon yang ada sebelum adanya rangsangan dan bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Karakter merupakan gambaran perilaku yang menekankan benar atau tidaknya suatu nilai.

Sedangkan personalitas merupakan cerminan dari perilaku dan sikap seseorang terhadap lingkungan yang berada di sekitarnya. Menurut (Febriyanti, 2019) menyimpulkan bahwa personalitas adalah perilaku umum seseorang (pola berpikir, emosi, dan perilaku) yang secara sistematis mempengaruhi seluruh perilakunya. Dalam memilih pekerjaan hendaknya mahasiswa juga memperhatikan faktor kepribadian dalam memilih pekerjaan, karena kepribadian adalah kecenderungan seseorang untuk berperilaku tertentu, baik berpikir, berbicara, atau bertindak. Faktor ini harus diperhitungkan karena kecenderungan ini terbentuk dari lingkungan, bukan sejak lahir (Dananjaya & Rasmini, 2019). Hal ini dapat diartikan bahwa Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi personalitas dalam minat berkarir sebagai akuntan publik, yaitu:

1. Ketelitian dan kewaspadaan

Individu dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi cenderung memiliki sifat teliti, hati-hati dan disiplin. Sifat ini penting dalam melakukan pekerjaan audit dan pemeriksaan laporan keuangan yang memerlukan ketelitian tinggi.

2. Integritas dan etika

Akuntan publik bertanggung jawab untuk menjaga integritas dan etika dalam profesi mereka. Individu dengan tingkat integritas yang tinggi dan nilai etika yang kuat memegang peran ini.

3. Kemampuan komunikasi

Meskipun akuntan sering bekerja dengan angka, kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif sangat penting. Individu yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dapat lebih berhasil dalam berkomunikasi dengan klien, tim, dan pihak berkepentingan lainnya.

4. kesabaran dan ketenangan

Proses audit dan pemeriksaan keuangan kadang-kadang dapat memakan waktu dan memerlukan kesabaran. Individu yang dapat tetap tenang dan sabar dalam mengatasi tantangan mungkin lebih cocok untuk pekerjaan ini.

5. Rasa tanggung jawab

Akuntan publik bertanggung jawab atas keakuratan dan keandalan informasi keuangan klien mereka. Rasa tanggung jawab yang tinggi dapat menjadi faktor motivasi untuk mencari karir sebagai akuntan publik.

2.2.5. Lingkungan Kerja (X₄)

Sifat pekerjaan itu sendiri, beserta karakteristik bawaannya seperti daya tarik, rutinitas, dan intensitas lembur, merupakan aspek mendasar dari lingkungan kerja. Selain itu, faktor-faktor seperti tingkat persaingan di antara karyawan dan tekanan kerja yang dirasakan berkontribusi signifikan terhadap pembentukan lingkungan ini (Oktaviani *et al.*, 2020). Evaluasi berkala terhadap lingkungan kerja oleh manajemen sangatlah penting, karena hal ini berdampak langsung pada karyawan yang terlibat dalam proses produksi. Penelitian Oktaviani *et al.* (2020) lebih lanjut menyoroti korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan akan mendorong peningkatan kinerja dan motivasi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan menyebabkan menurunnya produktivitas dan menurunnya semangat kerja.

Mahasiswa yang memiliki rasa kompetensi yang kuat cenderung memilih lingkungan kerja yang dapat menghadirkan tantangan tersendiri dan mendapatkan kepuasan ketika tantangan tersebut berhasil dipenuhi. Saat memilih karir, siswa akan mempertimbangkan lingkungan kerja yang mereka masuki sebelum mengambil keputusan. Hal ini sesuai dengan teori harapan motivasi mengenai hubungan antara perusahaan dan kinerja jika siswa dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik jika berada dalam lingkungan kerja yang baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja dalam minat berkarir sebagai akuntan publik, yaitu:

1. Pendidikan dan Keterampilan

Kualitas pendidikan dan pelatihan akuntansi dapat memengaruhi minat seseorang untuk menjadi akuntan publik. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan tambahan juga dapat menjadi dorongan.

2. Gaya Manajemen dan Kepemimpinan

Gaya manajemen dan kepemimpinan di lingkungan kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sebuah lingkungan yang memberikan dukungan, bimbingan, dan memberikan tanggung jawab yang sesuai dapat meningkatkan minat seseorang untuk berkarir sebagai akuntan publik.

3. Peluang Karir dan Mobilitas

Peluang untuk berkembang dan naik pangkat dalam karir dapat menjadi faktor penting. Jika ada jenjang karir yang jelas dan kesempatan untuk mobilitas vertikal atau lateral, hal ini dapat meningkatkan minat individu.

4. Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja yang baik dapat memberikan motivasi tambahan. Bonus, penghargaan, atau promosi secara teratur dapat meningkatkan kepuasan kerja dan minat dalam karir sebagai akuntan publik.

5. Keseimbangan Kerja dan Hidup

Faktor keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga bisa berpengaruh. Jika lingkungan kerja memberikan fleksibilitas dan dukungan untuk mencapai keseimbangan ini, dapat meningkatkan minat berkarir.

6. Komunikasi dan hubungan tim

Komunikasi yang baik dan hubungan yang positif di antara tim kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pratama & Rahmaita (2023)	Analisis <i>Self Efficacy</i> , Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Pada Minat Karir Menjadi Akuntan Publik	X ₁ : <i>Self Efficacy</i> X ₂ : Pelatihan Profesional X ₃ : Penghargaan Finansial X ₄ : Pertimbangan pasar kerja Y: Minat Karir Menjadi Akuntan Publik	1. <i>Self Efficacy</i> memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik. 2. Pelatihan Profesional memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik. 3. Penghargaan Finansial memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik. 4. Pertimbangan Pasar Kerja memberi dampak pada minat menjadi akuntan publik.
2	Wibowo (2020)	Analisis Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar	X ₁ : Penghargaan Finansial X ₂ : Pertimbangan Pasar Kerja	1. Penghargaan Finansial memberi dampak pada minat

		Kerja, Dan Pelatihan Profesional Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik	X ₃ :Pelatihan Profesional Y: Minat Karir Menjadi Akuntan Publik	karir menjadi akuntan publik. 2. Pertimbangan Pasar Kerja memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik. 3. Pelatihan Profesional memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik.
3	Viriany & Wirianata (2022)	Faktor-Faktor Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik.	X ₁ :Penghargaan Finansial X ₂ :Pengakuan Profesional X ₃ :Pelatihan Profesional X ₄ :Nilai-Nilai Sosial X ₅ : Lingkungan Kerja X ₆ : Pertimbangan Pasar Y: Minat Karir Menjadi Akuntan Publik	1. Penghargaan Finansial memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik. 2. Pengakuan Profesional memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik. 3. Pelatihan Profesional berpengaruh pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.

				<p>4. Nilai-Nilai Sosial memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>5. Lingkungan Kerja memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>6. Pertimbangan Pasar memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p>
4	Norlaela & Muslimin (2022)	Analisis Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akuntan Publik	<p>X₁:Pelatihan Profesional</p> <p>X₂:Penghargaan Finansial</p> <p>X₃:Pertimbangan Pasar Kerja</p> <p>Y:Minat Karir Menjadi Akuntan Publik</p>	<p>1. Pelatihan Profesional memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik.</p> <p>2. Penghargaan Finansial tidaklah memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik.</p> <p>3. Pertimbangan Pasar Kerja memberi dampak pada minat</p>

				karir menjadi akuntan publik.
5	Ompusunggu <i>et al.</i> , (2022)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Memiliki pekerjaan Menjadi Akuntan Publik	X ₁ :Penghargaan Finansial X ₂ :Pelatihan Profesional X ₃ :Lingkungan Kerja Y: Minat Karir Menjadi kuntan Publik	1. Penghargaan Finansial memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik. 2. Pelatihan Profesional memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik. 3. Lingkungan Kerja memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik.
6	(Kurnia & Hasanah, 2022)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memberi dampak Minat Mahasiswa Dalam Memiliki pekerjaan Menjadi Akuntan Publik	X ₁ :Penghargaan Finansial X ₂ :Pengakuan Profesional X ₃ :Pertimbangan Pasar Kerja X ₄ :Lingungan Kerja Y:Minat Karir Menjadi Akuntan publik	1. Penghargaan Finansial memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik. 2. Pengakuan Profesional memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik.

				<p>3. Pertimbangan Pasar kerja memberi dampak pada minat karir menjadi akuntan publik.</p> <p>4. Lingkungan Kerja tidaklah memberi dampak pada minat mahasiswa menjadi akuntan publik.</p>
7	Oktaviani <i>et al.</i> , (2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memberi dampak Minat Mahasiswa Akuntansi Memiliki pekerjaan Menjadi Akuntan Publik	<p>X₁:Nilai Intrinsik Pekerjaan</p> <p>X₂:Penghargaan Finansial/Gaji</p> <p>X₃:Lingkungan Kerja</p> <p>X₄:Pelatihan Profesional</p> <p>X₅:Pertimbangan Pasar Kerja</p> <p>X₆:Personalitas</p> <p>Y: Minat Karir Menjadi Akuntan Publik</p>	<p>1. Nilai Intrinsik Pekerjaan memberi dampak pada minat mahasiswa akuntansi memiliki pekerjaan menjadi akuntan publik.</p> <p>2. Penghargaan Finansial memberi dampak pada minat mahasiswa akuntansi memiliki pekerjaan menjadi akuntan publik.</p> <p>3. Lingkungan Kerja memberi dampak pada minat mahasiswa akuntansi memiliki pekerjaan menjadi akuntan publik.</p>

				<p>4. Pelatihan Profesional memberi dampak pada minat mahasiswa akuntansi memiliki pekerjaan menjadi akuntan publik.</p> <p>5. Pertimbangan Pasar Kerja memberi dampak pada minat mahasiswa akuntansi memiliki pekerjaan menjadi akuntan publik.</p> <p>6. Personalitas memberi dampak pada minat mahasiswa akuntansi memiliki pekerjaan menjadi akuntan publik.</p>
8	Rahayu <i>et al.</i> , (2023)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memberi dampak Minat Mahasiswa Akuntansi Memiliki pekerjaan Menjadi Akuntan Publik	<p>X₁:Penghargaan Finansial</p> <p>X₂:Pelatihan Profesional</p> <p>X₃:Nilai-Nilai Sosial</p> <p>X₄:Lingkungan Kerja</p>	<p>1. Penghargaan Finansial memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>2. Pelatihan Profesional memberi dampak</p>

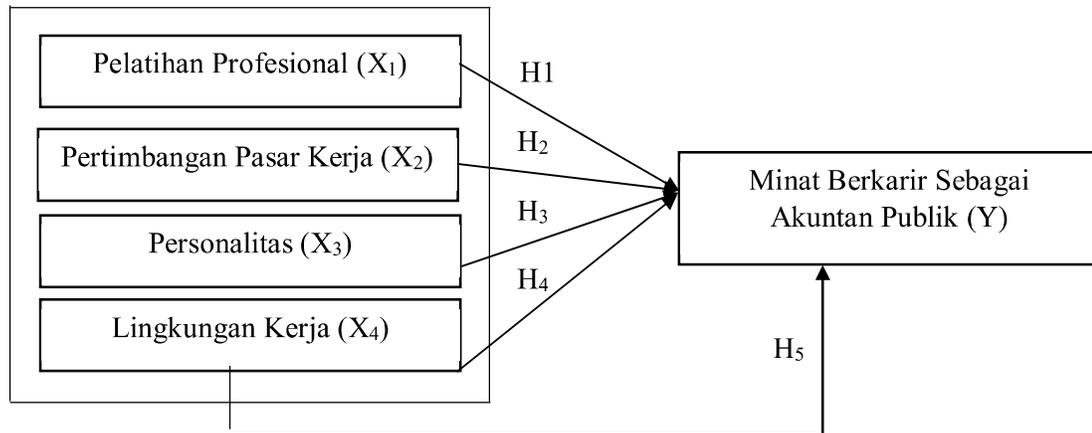
			<p>X₅:Pertimbangan Pasar Kerja</p> <p>Y:Minat Karir Menjadi Akuntan Publik</p>	<p>pada pemilihan karir.</p> <p>3. Nilai-Nilai Sosial memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>4. Lingkungan Kerja memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p> <p>5. Pertimbangan Pasar Kerja memberi dampak pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.</p>
9	(Febriyanti, 2019),	Faktor-Faktor Yang Memberi dampak Minat Mahasiswa Akuntansis Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik.	<p>X₁: Penghargaan Finansial</p> <p>X₂:Pertimbangan Pasar Kerja</p> <p>X₃: Lingkungan Keluarga</p> <p>X₄: Personalitas</p> <p>X₅: Pengakuan Profesional</p> <p>X₆: Lingkungan Kerja</p>	<p>1. Penghargaan Finansial memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.</p> <p>2. Pertimbangan Pasar Kerja memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.</p>

				<p>3. Lingkungan Keluarga memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.</p> <p>4. Personalitas memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.</p> <p>5. Pengakuan Profesional memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.</p> <p>6. Lingkungan Kerja memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.</p>
10	(Sidig & Sinaga, 2020)	<i>What Explains Students' Intentions To Pursue Public Accountants As A Career?</i>	<i>X₁: Social Prestige: Respect from others Elite status</i> <i>X₂: Earnings potential:</i>	1. Prestige Sosial tidaklah memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.

			<p><i>Expected income</i></p> <p><i>Long-term earnings potential</i></p> <p><i>X₃: Job-related Factors: Interest</i></p> <p><i>Time Learning opportunities</i></p> <p><i>Dynamics environment</i></p> <p><i>X₄: Influence</i></p> <p><i>X₅: Difficulties</i></p>	<p>2. Potensi Pendapatan tidaklah memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.</p> <p>3. <i>Job-related</i> memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik.</p> <p>4. <i>Difficulties</i> tidaklah memberi dampak Pada Minat Memiliki pekerjaan Menjadi Akauntan Publik</p>
--	--	--	---	--

2.4. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat variabel berupa pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dengan variabel dependen adalah minat karir. Oleh karena itu, peneliti menguraikan kerangka berbasis penelitian yang akan dikembangkan, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019), Hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut ini:

2.5.1. Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Pelatihan profesional bukan hanya peningkatan keterampilan, pelatihan adalah perjalanan yang disengaja untuk menjadi seorang akuntan ahli. Jalur terstruktur ini memberikan dasar yang kuat dalam prinsip-prinsip akuntansi, membekali dengan keahlian teknis penting seperti analisis data dan audit. Pelatihan khusus kemudian mengangkat ke tingkat profesional, mempertajam keterampilan dan membekali untuk menavigasi kompleksitas keuangan dengan percaya diri. dalam dunia bisnis yang dinamis saat ini, akuntan yang kompeten tidak hanya

sekedar menghitung angka, akuntan adalah penasihat terpercaya dengan landasan etika dan kemahiran teknis untuk memberikan kontribusi yang berarti dan unggul dalam berbagai peran. Berinvestasi dalam pelatihan profesional, membuka pintu menuju karir yang memuaskan dan pertumbuhan berkelanjutan sebagai profesional keuangan. (Febriana & Banjarnahor, 2023).

Pelatihan profesional mencakup program pendidikan terstruktur, yang disampaikan oleh para profesional berpengalaman, dengan tujuan eksplisit untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Peningkatan kinerja ini secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan hasil yang diinginkan. Intinya, organisasi berinvestasi dalam pelatihan untuk mengoptimalkan efektivitas karyawan dan mendorong kesuksesan secara keseluruhan. (Oktaviani *et al.*, 2020)

Pelatihan profesional berfungsi sebagai proses persiapan yang membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menavigasi dunia kerja dengan percaya diri. Melalui pelatihan, individu menyempurnakan kemampuan yang mereka miliki atau memperoleh keahlian baru yang relevan dengan bidang pilihan mereka. Peningkatan kompetensi ini memberdayakan mereka untuk secara efektif mengatasi meningkatnya kompleksitas dan dinamisme tuntutan pekerjaan modern. Pada dasarnya, individu berinvestasi dalam pelatihan untuk membangun ketahanan karir dan berkembang dalam pasar kerja yang kompetitif (Wibowo, 2020)

Penelitian sebelumnya yang menyatakan Pelatihan Profesional berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik diantaranya adalah

Wibowo (2020), Viriany & Wirianata (2022), Norlaela & Muslimin (2022), Ompusunggu & Permata Husda (2022), Oktaviani *et al.*, (2020), Rahayu *et al.*, (2023) Sementara yang menyatakan Pelatihan Profesional tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik adalah Murdiawati (2020).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pelatihan Profesional berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

2.5.2. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Menavigasi pasar kerja memerlukan pertimbangan baik terhadap dinamika yang ada. Mencakup seluruh aspek ketenagakerjaan, seperti ketersediaan lapangan kerja, persaingan, persyaratan keterampilan, dan tren yang terus berkembang, sistem yang kompleks ini memerlukan perhatian khusus dari individu yang ingin bertransisi ke dunia kerja. Fokus utama dalam sistem ini terletak pada interaksi dinamis antara kesempatan kerja yang tersedia dan permintaan dalam bidang atau sektor tertentu. Memahami interaksi ini menjadi penting bagi individu untuk memposisikan diri mereka secara strategis demi kesuksesan dalam jalur karir yang mereka pilih. (Juliana & Janrosl, 2023).

Menguraikan pasar kerja memerlukan perhatian terhadap kondisinya, karena kondisi ini menentukan akses terhadap peluang bagi individu dengan keterampilan yang tepat. Menyelaraskan keahlian dengan permintaan pasar menjadi hal yang

sangat penting, terutama pada saat krisis ketika ketidaksesuaian antara pekerjaan yang tersedia dan keterampilan yang dibutuhkan semakin melebar. Dengan memposisikan diri secara strategis melalui analisis yang baik terhadap dinamika pasar tenaga kerja, Maka mahasiswa dapat mengoptimalkan lintasan karir dan menavigasi lanskap profesional yang terus berkembang dengan baik (Oktaviani *et al.*, 2020).

Pasar kerja untuk karir akuntansi cenderung menarik mahasiswa yang tertarik berkarir di bidang ini, termasuk stabilitas dan keterlibatan dalam bisnis. Stabilitas dapat mengacu pada kebutuhan berkelanjutan akan jasa akuntansi, sedangkan keterlibatan bisnis mengacu pada sejauh mana akuntan terlibat dalam proses bisnis klien. Kantor akuntan yang stabil dapat memiliki jumlah klien yang stabil, sedangkan hubungan bisnis yang baik dapat menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan antara akuntan dan klien. Kombinasi stabilitas dan keterlibatan bisnis dapat menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan memuaskan bagi akuntan.

Penelitian sebelumnya yang menyatakan Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik diantaranya adalah Wibowo (2020), Viriany & Wirianata (2022), Norlaela & Muslimin (2022), Ompusunggu & Permata Husda (2022), Kurnia & Hasanah (2022), Oktaviani *et al.*, (2020), Rahayu *et al.*, (2023).

Sementara yang menyatakan Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik diantaranya adalah Andini & Amboningtyas (2020), Murdiawati (2020).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

2.5.3. Pengaruh Personalitas terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Personalitas sering dikaitkan dengan beberapa kata, antara lain watak, perangai, sifat, dan budi pekerti. Namun menurut para psikodolog, dalam penelitian psikologi mereka, kata-kata tersebut memiliki arti yang berbeda. Karakter ini merupakan karakter yang tidak pernah berubah dan sudah ada sejak lama. Temperamen adalah ciri kepribadian yang terkait dengan faktor penentu biologis dan fisiologis. Karakteristik merupakan respon yang ada sebelum adanya rangsangan dan bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Karakter merupakan gambaran perilaku yang menekankan benar atau tidaknya suatu nilai.

Sedangkan personalitas merupakan cerminan dari perilaku dan sikap seseorang terhadap lingkungan yang berada di sekitarnya. Menurut (Febriyanti, 2019) menyimpulkan bahwa personalitas adalah perilaku umum seseorang (pola berpikir, emosi, dan perilaku) yang secara sistematis mempengaruhi seluruh perilakunya. Dalam memilih pekerjaan hendaknya mahasiswa juga memperhatikan faktor kepribadian dalam memilih pekerjaan, karena kepribadian adalah kecenderungan seseorang untuk berperilaku tertentu, baik berpikir, berbicara, atau bertindak. Faktor ini harus diperhitungkan karena kecenderungan ini terbentuk dari lingkungan, bukan sejak lahir (Dananjaya & Rasmini, 2019). Hal ini dapat diartikan

bahwa Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya yang menyatakan Personalitas berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik diantaranya adalah Febriyanti (2019), Oktaviani *et al.*, (2020). Sementara yang menyatakan Personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik adalah Murdiawati (2020).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Personalitas berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

2.5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Komposisi lingkungan kerja: sifat pekerjaan (daya tarik, rutinitas, intensitas lembur), daya saing antar karyawan, dan tekanan kerja yang dirasakan, berperan besar dalam membentuk sikap dan kinerja karyawan (Oktaviani *et al.*, 2020). Oleh karena itu, penilaian rutin dan perbaikan lingkungan ini oleh manajemen menjadi sangat penting. Penelitian Oktaviani *et al.*, (2020) menyoroti korelasi langsung antara kepuasan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan yang positif dan menstimulasi akan mendorong peningkatan produktivitas dan motivasi, sedangkan lingkungan yang tidak memuaskan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan penurunan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan teori ekspektasi motivasi, yang menyatakan bahwa individu akan berkinerja lebih baik bila dimotivasi oleh lingkungannya. Hubungan ini meluas ke pilihan karir. Siswa

dengan rasa kompetensi yang kuat sering kali mencari lingkungan kerja yang menstimulasi yang menawarkan tantangan dan potensi pertumbuhan. Berhasil mengatasi tantangan-tantangan tersebut menjadi sumber kepuasan bagi mereka. Akibatnya, mengevaluasi potensi lingkungan kerja menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan karir.

Penelitian sebelumnya yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik diantaranya adalah Viriany & Wirianata (2022), Oktaviani *et al.*, (2020), Rahayu *et al.*, (2023), Amelia & Banjarnahor (2023). Sementara yang menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik diantaranya adalah Kurnia & Hasanah (2022), Andini & Amboningtyas (2020), Murdiawati (2020).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

2.5.5. Pengaruh Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Calon individu yang ingin menjadi akuntan publik memerlukan pelatihan komprehensif untuk mengembangkan kemahiran di bidang akuntansi, perpajakan, dan audit – yang merupakan komponen penting dari profesi ini. Keputusan karir yang terinformasi melibatkan analisis kondisi pasar kerja dan pertimbangan prospek jangka panjang di lapangan. Selain itu, penting untuk menyelaraskan faktor

kepribadian seseorang, yang mempengaruhi pola berpikir, gaya komunikasi, dan tindakan, dengan tuntutan pekerjaan yang dipilih. Khususnya bagi mahasiswa, evaluasi menyeluruh diperlukan untuk memastikan bahwa disposisi bawaan mereka selaras dengan realitas karir di bidang akuntan publik. Selain kesesuaian pribadi, teori motivasi harapan menyoroti bahwa individu bekerja secara optimal ketika lingkungan kerja mereka mendorong kesuksesan. Oleh karena itu, siswa mendapat manfaat dari menilai pengaturan kantor dan struktur organisasi yang lazim di kantor akuntan publik ketika mempertimbangkan karir sebagai akuntan. Secara keseluruhan, penggabungan keterampilan khusus, pengetahuan, analisis pasar tenaga kerja, kecenderungan kepribadian, dan kondisi kerja membentuk kerangka kerja yang holistik. Kerangka kerja ini membantu individu dalam menentukan apakah karir di akuntan publik sesuai dengan kemampuan, minat, dan nilai-nilai mereka. Evaluasi yang cermat terhadap unsur-unsur ini membantu siswa dalam mengukur apakah mengejar jalur profesional seperti itu kemungkinan besar akan mengarah pada kepuasan pribadi dan pencapaian profesional.

Dengan demikian diperkirakan Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₅: Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam Berkarir Menjadi Akuntan Publik.