

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar Penelitian**

##### **2.1.1 Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)**

Dalam penelitian ini, digunakan *Expectancy Theory* yang merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini awalnya dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Menurut Endah Prawesti Ningrum *et al.* (2021), *expectancy theory* merupakan kekuatan atau dorongan yang terdapat pada diri seseorang untuk berkinerja lebih baik untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan keinginannya. Pada teori ini seorang karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh penilaian dan pengaruh yang positif terhadap kariernya yang biasanya akan diwujudkan dalam bentuk bonus, peningkatan gaji dan promosi jabatan (Oktaviani *et al.*, 2020). Teori pengharapan menyatakan bahwa tingkat motivasi seseorang untuk bekerja dengan tekun bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan oleh individu dan kebutuhan yang dapat dipenuhi melalui hasil pekerjaannya. Dengan kata lain, motivasi untuk berkinerja tinggi akan dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil output yang akan dicapai melalui pekerjaannya.

Menurut Danang Sunyoto *et al.* (2023) dalam teori pengharapan ini memiliki tiga hubungan yang memusatkan perhatian:

1. Hubungan upaya - kinerja, pemahaman individu terhadap probabilitas yang menghasilkan upaya tertentu yang akan mempengaruhi kinerja individu.

2. Hubungan kinerja - imbalan, situasi dimana individu akan melakukan kinerja pada tingkatan tertentu untuk mendapatkan keinginan yang diharapkan.
3. Hubungan imbalan - tujuan pribadi, sejauh mana imbalan tersebut dapat mencukupi kebutuhan individu, serta minat terhadap imbalan yang berpotensi bagi individu.

Teori pengharapan terdapat tiga komponen yang mempengaruhi sikap seseorang (Wulandari & Prasetya, 2020) :

1. *Cognitive component*, informasi yang dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam menjalankan profesinya.
2. *Emotional component*, perasaan yang terdapat dalam diri seseorang terhadap suatu hal yang disukai.
3. *Behavior component*, tindakan untuk merespons peristiwa dan informasi *eksternal* secara lebih spesifik, sehingga individu termotivasi untuk meningkatkan tingkat usahanya jika percaya bahwa usaha tersebut akan membawanya ke hasil yang lebih baik.

Menurut *Expectancy Theory*, pertimbangan pasar kerja memiliki keterkaitan dengan *cognitive component* karena informasi lowongan kerja dan ketersediaan lapangan kerja auditor dapat mempengaruhi seseorang dalam pemilihan karir sebagai auditor.

Nilai sosial ialah salah satu faktor yang memiliki hubungan dalam pemilihan karier sebagai auditor. Profesi auditor membutuhkan kepribadian yang harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, interaksi dan pengamat yang bagus serta memiliki jiwa sosial terhadap rekan kerja dan masyarakat. Oleh karena itu,

nilai sosial memiliki keterkaitan dengan *behavior component*, dimana untuk seorang auditor harus memiliki sifat-sifat tersebut dalam menjalani profesinya.

### 2.1.2 Teori Hirarki Kebutuhan (*Maslow Need's Hierarchy Theory*)



**Gambar 2.1** Teori Kebutuhan Manusia menurut Abraham Maslow

Penelitian ini mengadopsi *Maslow Need's Hierarchy Theory* yang ditemukan oleh seorang psikolog Abraham Harold Maslow pada tahun 1943. Pada teori ini, kebutuhan manusia memiliki lima tingkatan yakni:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*), kebutuhan dasar yang dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan hidup secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa sandang, pangan dan papan.
2. Keselamatan dan keamanan (*Safety and Security*), melibatkan kebutuhan terhadap perlindungan fisik dan emosional
3. Kebutuhan Sosial (*Social*), kebutuhan yang mencakup rasa cinta, kasih sayang, saling percaya dan hak kepemilikan terhadap sesuatu
4. Penghargaan (*Self-esteem*), kebutuhan yang meliputi rasa hormat pada diri sendiri, harga diri, pencapaian, mandiri, pengakuan, perhatian, prestasi dan status

5. Aktualisasi Diri (*Self-actualization*), dorongan pada diri seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat didalam dirinya untuk mencapai keinginannya.

Menurut *Maslow Need's Hierarchy Theory* penghargaan finansial dapat mempengaruhi seseorang dalam pemilihan karir. Hal ini karena berkaitan dengan *Physiological*, diman individu harus bekerja atau berkarir untuk mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari (Suharti & Irman, 2020).

Pertimbangan pasar kerja juga memiliki kaitan dengan *safety and security* karena seorang individu memerlukan kemandirian dalam bekerja, terdapat lowongan pekerjaan dan mudah mengakses lowongan pekerjaan. Keamanan kerja ini memiliki arti tidak mudah di PHK karena ketatnya persaingan pasar kerja (Suharti & Irman, 2020).

Kebutuhan sosial (*social*) adalah kebutuhan yang di perlukan setiap individu untuk mendapatkan bantuan dari orang lain, dicintai dan diterima dalam kehidupan sosial. Profesi auditor juga memiliki hubungan dengan individu lain dalam melayani dan menanggapi pelanggan. Hal ini menyebabkan adanya keterkaitan dengan nilai sosial yang ada di masyarakat (Suharti & Irman, 2020).

## **2.2 Teori Variabel Y dan X**

### **2.2.1 Minat (Y)**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), minat dijelaskan sebagai keinginan yang kuat terhadap suatu hal. Minat merupakan bentuk ketertarikan terhadap suatu kegiatan yang muncul secara sukarela tanpa adanya paksaan dan

cenderung menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap kegiatan tersebut (Fikrianoor *et al.*, 2021). Minat akan mendorong seseorang untuk mengambil sebuah keputusan atau tindakan yang sesuai dengan kata hatinya (Betavia *et al.*, 2021).

Dalam penelitian (Achru, 2019), menjelaskan bahwa minat dibagi menjadi dua aspek, yakni :

1. Aspek kognitif, yang meliputi pengetahuan, pemahaman dan konsep yang diperoleh dan berkembang melalui pengalaman atau interaksi dengan lingkungan
2. Aspek afektif, menggambarkan tingkat emosional yang muncul selama proses penilaian terhadap kegiatan yang disukai.

Dalam penelitian Rahayu (2020), ada dua faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi minat individu, yakni:

1. Faktor *intern* mencakup elemen-elemen yang dari diri sendiri tanpa paksaan, yang meliputi persepsi, motivasi, bakat, faktor emosional dan pemahaman dalam bidang ilmu pengetahuan.
2. Faktor *ekstern* mencakup elemen-elemen yang berpengaruh terhadap minat individu karena dipengaruhi oleh faktor lingkungan keluarga dan lingkungan sosial.

Peneliti Ilyasari & Hariyanto (2021), menjelaskan terdapat indikator-indikator minat pemilihan karier sebagai auditor, yakni :

1. Kognisi, mengacu pada proses berpikir yang melibatkan persepsi, pengetahuan, kemampuan intelektual dan pemahaman. Proses ini sangat mempengaruhi seseorang untuk mengambil keputusan dalam pemilihan karier.
2. Konasi, mengacu pada komponen psikologis yang berkaitan dengan motivasi, kemauan dan minat yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan dalam pemilihan karier.
3. Emosi, mencakup perasaan, situasi sosial dan respon perilaku manusia dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial.

## **2.2.2 Nilai Sosial**

### **2.2.2.1 Pengertian Nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial adalah prinsip-prinsip yang diikuti oleh suatu masyarakat terkait dengan penilaian atas apa yang dianggap baik dan buruk. Dalam pandangan Anthony Giddens, nilai sosial sebagai konsep yang dimiliki oleh individu atau kelompok mengenai apa yang diinginkan, serta menentukan norma-norma yang harus diikuti.

Faktor nilai sosial memiliki pengaruh terhadap keputusan mahasiswa ketika memilih karier sebagai auditor (Ilyasari & Hariyanto, 2021). Nilai sosial memiliki pengertian dimana individu akan berinteraksi dengan banyak pihak atau individu lain. Dalam interaksi ini akan memberi banyak ilmu dan mempererat hubungan kepada orang lain (Jovanka & Djashan, 2023). Nilai sosial adalah penilaian kemampuan individu dalam lingkungan Masyarakat yang dipersepsikan oleh orang lain yang berada dalam lingkungan sekitarnya (Dippa *et al.*, 2020).

### **2.2.2.2 Ciri – ciri nilai sosial**

Nilai sosial mencakup beberapa ciri-ciri , yakni:

1. Hasil dari proses interaksi sosial

Nilai sosial dapat di bentuk secara alami atau sengaja oleh seseorang dengan melakukan komunikasi dengan orang lain.

2. Terbentuk dari hasil proses pembelajaran

Nilai sosial dapat dipelajari, memungkinkan seseorang untuk memahami batas tindakan dan ucapan saat berinteraksi secara langsung.

3. Memiliki keberagaman nilai sosial

Nilai sosial dibentuk dan dianut oleh suatu kelompok, maka dari itu terdapat beragam nilai sosial.

4. Diperoleh dari warisan turun menurun

Nilai sosial ini dapat diwariskan secara alami serta turun menurun dari nenek moyang. Individu akan mematuhi nilai sosial yang telah ada sejak generasi sebelumnya.

5. Tidak selalu statis

Nilai sosial memiliki sifat yang dinamis, yang artinya akan terus berkembang seiring waktu.

6. Bersifat mengikat individu atau sekelompok

Nilai sosial memiliki sifat mengikat baik pada individu atau kelompok masyarakat, dimana terdapat tanggung jawab untuk dipatuhi dan juga diterapkan. Proses ini terjadi secara alami atau tanpa disadari, meskipun tidak diungkapkan secara tertulis.

### **2.2.2.3 Macam – Macam Nilai Sosial**

Nilai sosial dibagi menjadi tiga kelompok besar, yakni :

1. Nilai Material, merupakan usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan fisiknya.
2. Nilai Vital, merujuk pada segala aspek yang memberikan manfaat bagi kehidupan manusia dalam menjalani aktivitas atau kegiatan.
3. Nilai Kerohanian, mencakup segala hal yang terkait dengan kebutuhan rohani manusia. Nilai kerohanian ini terbagi menjadi empat bagian, yakni :
  - a. Nilai kebenaran, yang berasal dari pemikiran manusia.
  - b. Nilai keindahan, yang berasal dari perasaan.
  - c. Nilai moral, yang berasal dari unsur kehendak.
  - d. Nilai keagamaan, yang bersumber dari ketuhanan.

### **2.2.2.4 Indikator Nilai Sosial**

Secara umum, individu cenderung lebih tertarik untuk mengembangkan karier di pekerjaan yang dianggap bergengsi dalam masyarakat. Karier yang memberikan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan sosial dianggap memberikan nilai positif, baik bagi pekerja maupun perusahaan (Jovanka & Djashan, 2023). Nilai sosial bisa membuat pekerjaan auditor menjadi lebih dihargai dalam lingkungan sosial perusahaan. Seseorang yang merasa nyaman dengan nilai-nilai sosial yang diperoleh dari pekerjaannya, maka semakin besar juga minat seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Suasana pekerjaan dan kondisi sosial dapat mempengaruhi keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut hasil penelitian Ramdani *et al* (2019), mengemukakan bahwa nilai sosial dapat diukur dengan empat indikator, yakni :



### 1. Kegiatan sosial

Kegiatan sosial merupakan agenda yang dilakukan secara bersama-sama oleh Masyarakat, terutama yang berada di lingkungan sekitarnya. Kegiatan tersebut dijalankan untuk mencapai tujuan bersama, sehingga melibatkan partisipasi dari masyarakat. Kegiatan sosial ini dianggap sebagai modal penting bagi masyarakat dalam menjalani kehidupan di lingkungan sosialnya.

### 2. Interaksi

Jenis kegiatan yang melibatkan dua atau sekelompok orang yang menimbulkan adanya reaksi timbal balik melalui kontak langsung ataupun tidak langsung. Interaksi ini dapat terbentuk karena adanya imitasi, sugesti, simpati, identifikasi dan empati.

### 3. Gengsi

Gengsi merupakan suatu kondisi di mana seseorang merasa memiliki kebanggaan tersendiri, pada saat mengonsumsi barang dan jasa tertentu. Setiap individu yang normal membutuhkan penghargaan terhadap dirinya sendiri dan penghargaan dari lingkungannya. Kepemilikan gengsi dapat terwujud melalui pencapaian, keahlian, karakteristik, dan perilaku yang mengagumkan.

## **2.2.3 Penghargaan Finansial**

### **2.2.3.1 Pengertian Penghargaan Finansial**

Penghargaan finansial merupakan sebuah imbalan yang diperoleh pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ilyasari & Hariyanto, 2021). Penghargaan finansial adalah suatu strategi pengendalian manajemen yang

bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat mengalokasikan usaha individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen memberikan imbalan yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja karyawan, dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Untuk meningkatkan minat mahasiswa dalam berkarier sebagai auditor, maka pihak manajemen harus memperhatikan penghargaan finansial yang diberikan, karena penghargaan finansial yang ditawarkan jika memiliki nilai yang tinggi maka semakin tinggi juga minat mahasiswa dalam berkarier sebagai auditor. Gaji yang tinggi menimbulkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan dan juga sebaliknya jika gaji yang rendah memiliki tanggung jawab yang tidak begitu besar (Kurniawati, 2022).

### **2.2.3.2 Tujuan Penghargaan Finansial**

Dalam penelitian Afdatil *et al.* (2021), menyebutkan tujuan dari pemberian penghargaan finansial diuraikan dibawah ini:

1. Membangun kerjasama antara pemberi kerja dan karyawan.
2. Memastikan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan memenuhi kebutuhan fisik dan status sosial.
3. Untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.
4. Meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
5. Mencengah terjadinya pergantian karyawan secara terus menerus untuk menjamin stabilitas karyawan.
6. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

### **2.2.3.3 Faktor yang mempengaruhi penghargaan finansial**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses pemberian penghargaan finansial, yakni :

1. Faktor internal mencakup elemen-elemen seperti serikat pekerja dan dana organisasi
2. Faktor pribadi karyawan mencakup posisi dan jabatan, pengalaman, tingkat pendidikan, produktivitas kerja, jenis dan sifat pekerjaan.
3. Faktor eksternal melibatkan aspek-aspek seperti biaya hidup, kondisi perekonomian, ketersediaan dan permintaan tenaga kerja, serta biaya hidup.

### **2.2.3.4 Jenis Penghargaan Finansial**

Penghargaan finansial di bagi menjadi dua, yakni:

1. Penghargaan finansial yang dibagi dalam bentuk nominal uang, yang berupa gaji, dana pensiun, tunjangan tetap, uang lembur, asuransi, jaminan hari tua, dan hadiah.
2. Penghargaan non finansial mencakup penjaminan atau tunjangan kesehatan, promosi jabatan dan pemberian penghargaan khusus.

### **2.2.3.5 Indikator Penghargaan Finansial**

Penghargaan finansial menjadi pertimbangan utama dalam proses pemilihan karier sebagai auditor, karena profesi auditor sangat berharap untuk mendapatkan gaji awal yang tinggi, bonus serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk masa depan karena hal ini dapat memuaskan diri mahasiswa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan (Eksandy & Hakim, 2020).

Dalam penelitian Ilyasari & Hariyanto (2021), disebutkan bahwa indikator dari penghargaan finansial meliputi:

#### 1. Gaji

Imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial sebagai pengakuan terhadap kontribusi tenaga serta pemikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, gaji dianggap bentuk imbalan yang diberikan secara berkala kepada karyawan.

#### 2. Bonus

Imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan disebut dengan bonus. Bonus diberikan karena pengakuan terhadap pencapaian tujuan khusus yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bonus yang diberikan dapat berupa bonus tahunan, gaji ke-13, bonus liburan.

#### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu bagian dari kompensasi kerja yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok. Tunjangan merupakan bentuk pengakuan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Perusahaan biasa memberikan berbagai jenis tunjangan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, jabatan, hari raya, transportasi, serta makan siang.

#### 4. Dana pensiun

Uang atau fasilitas yang dimiliki seseorang untuk memenuhi kebutuhan dimasa tua atau sudah tidak aktif bekerja lagi karena usia, kecelakaan dan mengalami kecacatan. Dana pensiun juga dapat dijelaskan sebagai kumpulan dana

yang terkumpul dari iuran tetap setiap karyawan, ditambah dengan alokasi penghasilan yang disisihkan oleh perusahaan dan karyawan. Setelah pensiun, karyawan memiliki hak untuk menerima bagian dari keuntungan tersebut.

## **2.2.4 Pertimbangan Pasar Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja**

Pasar kerja berfungsi sebagai perantara yang mempertemukan antara individual yang sedang mencari kerja dengan instansi yang sedang mencari tenaga kerja (Amalia *et al.*, 2021). Menurut Suharti & Irman (2020) Pertimbangan pasar kerja adalah sebuah pandangan seseorang terhadap aspek yang tersedia atau peluang kerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja juga menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan sebelum mengambil keputusan dalam pemilihan karier.

Pertimbangan pasar kerja termasuk sebuah faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier sebagai auditor. Hal ini terkait dengan ketersediaan lowongan pekerjaan yang akan di masa mendatang (Ilyasari & Hariyanto, 2021). Pekerjaan yang memiliki tingkat permintaan tinggi di pasar tenaga kerja umumnya lebih menarik banyak minat dibandingkan dengan pekerjaan yang ketersediaan lowongannya terbatas (Irman, 2020). Pasar kerja yang luas memberikan peluang untuk pertumbuhan karier, imbalan serta promosi jabatan.

### **2.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi pertimbangan pasar kerja**

Peneliti Amalia *et al* (2021), menyebutkan bahwa pasar tenaga kerja terbagi menjadi dua sektor, yakni:

1. Sektor primer, merupakan pasar kerja yang menawarkan gaji tinggi, kemanaan kerja serta tersedia banyak lapangan pekerjaan.
2. Sektor sekunder, merupakan pasar kerja yang memiliki tingkat upah rendah, kurangnya keamanan kerja, dan hanya sedikit lapangan pekerjaan yang tersedia.

#### **2.2.4.3 Indikator – indikator pertimbangan pasar kerja**

Menurut penelitian Endah Prawesti Ningrum *et al.* (2021), pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan empat indikator, yakni :

1. Tersedianya lapangan kerja

Kesempatan kerja adalah kondisi yang mencerminkan ketersediaan lapangan kerja yang dapat diisi oleh individu yang sedang menncari kerja. Lapangan kerja terbentuk apabila memiliki permintaan tenaga kerja di pasar kerja. Memiliki ketersediaan lapangan kerja memiliki fungsi untuk meningkatkan angkatan kerja yang baru sehingga dapat mengurangi pengangguran yang ada. Jika angka penduduk usia kerja tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja dapat menimbulkan pengangguran.

2. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah faktor pendukung yang dapat menjamin kondisi yang aman dan baik, baik dari segi materil maupun non materil. Seorang individu akan memilih karier yang stabil jika terjadi krisis ekonomi. Individu akan memilih pekerjaan yang dapat berlangsung lama hingga pensiun, yang bukan hanya berlangsung sementara.

Keamanan kerja penting bagi karyawan untuk memiliki rasa kepuasan kerja, dan kestabilan mental yang tepat untuk mempertahankan pekerjaannya. Jika

pekerja efektif dan stabil secara mental untuk melakukan pekerjaannya, manajer dapat yakin akan kualitas pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat. Karyawan dapat meningkatkan keamanan kerjanya dengan memberikan kontribusi ide, meningkatkan dan memperbarui pengetahuan dan keterampilan, menjadi karyawan yang dapat diandalkan.

### 3. Fleksibilitas karier

Fleksibilitas karier merupakan situasi dimana seorang pekerja dalam sebuah perusahaan memiliki kebebasan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya. Untuk meningkatkan fleksibilitas dalam berkarier, seorang individu harus lebih percaya diri, terbuka terhadap perubahan yang terjadi, berlatih untuk mengatasi tantangan, dan belajar dari pengalaman. Fleksibilitas karier memiliki beberapa manfaat seperti, meningkatkan kepuasan kerja, mengembangkan keterampilan, meningkatkan motivasi, memudahkan adaptasi kerja. Fleksibilitas karier menuntut adanya pembaruan pengetahuan dan pelatihan yang berkelanjutan. Fleksibilitas karier dapat mencegah stagnasi di tempat kerja.

### 4. Kesempatan promosi

Promosi adalah langkah perpindahan jabatan ke posisi yang lebih tinggi, yang disertai dengan peningkatan tanggung jawab serta mendapatkan imbalan lebih besar. Kesempatan ini biasanya muncul dari penilaian kinerja, pencapaian, dan pengembangan keterampilan individu. Faktor yang menyebabkan munculnya kesempatan promosi adalah adanya performa, memiliki kontribusi terhadap sebuah perusahaan, memiliki kemampuan kerja sama dengan tim, memiliki kualifikasi yang baik, memiliki kinerja yang unggul.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah tabel penelitian sebelumnya yang telah dikutip dan dimanfaatkan kembali dalam penelitian ini :

**Tabel 2.1** Tabel Peneliti Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Endah Prawesti Ningrum, Lanita Br Hasibuan, Nita Komala Dewi (2021)	Pengaruh Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Personalitas Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor	Independen : X1 : Pelatihan Profesional X2 : Pertimbangan Pasar Kerja X3 : Penghargaan Finansial X4 : Personalitas  Dependen : Y: Pemilihan Karier Sebagai Auditor.	1. Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap Pemilihan Karier Sebagai Auditor 2. Penghargaan Finansial tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karier Sebagai Auditor
2	Leny Ilyasari dan Wiwit Hariyanto (2021)	Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Sebagai Auditor Keuangan Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2020 Saat Covid-19.	Independen : X1 : <i>Framing</i> X2 : <i>Groupthink</i> X3 : Penghargaan Finansial X4 : Nilai-Nilai Sosial X5 : Pertimbangan Pasar Kerja  Dependen : Y : Minat Pemilihan Karir Sebagai Auditor Keuangan Pada Masa	1. Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap minat minat pemilihan karir sebagai auditor keuangan pada masa pandemi covid-19. 2. Nilai-Nilai Sosial berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai auditor pada masa pandemi covid-19.



			Pandemi Covid-19	3. Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai auditor keuangan pada masa pandemi covid-19.
3	Giacinta Tiara Elfranti Bolly, Cris Kuntadi, Rachmat Pramukty (2023)	Determinan Kompetensi, Pelatihan Professional, Penghargaan Finansial Dan Personalitas Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor	Independen : X1 : Kompetensi X2 : Penghargaan Finansial X3 : Pelatihan Professional X4 : Personalitas Audit  Dependen : Y : Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor	1. Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai auditor
4	Andi Rezky Nur Rahmadani, Mursalim Laekkang, Muhammad Nur (2022)	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Dan Pendapatan Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor	Independen : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Pendapatan Auditor  Dependen : Y : Pilihan Karirnya Sebagai Auditor	1. Pendapatan auditor berpengaruh positif dan signifikan Terhadap pilihan Karirnya Sebagai Auditor
5	Mimelientesa Irman, Silvi (2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier	Independen : X1 : Penghargaan Finansial	1. Penghargaan Finansial tidak berpengaruh terhadap

		Mahasiswa Akuntansi Sebagai Auditor	X2 : Pelatihan Profesional X3 : Lingkungan Kerja X4 : Pertimbangan Pasar Kerja X5 : Nilai Sosial  Dependen : Y : Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karier Sebagai Seorang Auditor	pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai seorang auditor 2. Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai seorang auditor 3. Nilai Sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai seorang auditor.
--	--	-------------------------------------	---	---

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menjabarkan pengaruh nilai sosial, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerjaa terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karier sebagai auditor.

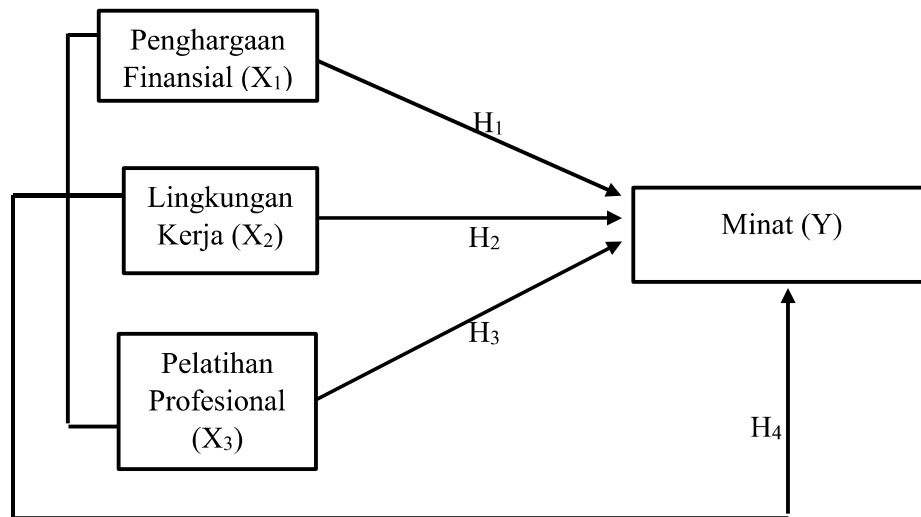
Nilai sosial termasuk faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karier sebagai auditor. Ketika memilih karier, individu cenderung lebih memilih karier yang memiliki kualitas dan kedudukan yang lebih tinggi di bandingkan karier yang lain.

Penghargaan finansial juga termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karier sebagai auditor. Sebelum memilih karier, individu tentunya memilki keinginan untuk memperoleh gaji yang

dapat memenuhi kebutuhannya, tidak hanya itu seseorang juga mengharapkan insentif, bonus, THR, dan tunjangan lainnya.

Pertimbangan pasar juga dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karier sebagai auditor. Dalam proses pemilihan karier, individu lebih memilih profesi yang menjanjikan keberlangsungan dengan jangka waktu yang lama bukan hanya bersifat musiman. Selain itu, dalam pemilihan karier, individu umumnya lebih condong ke profesi yang memiliki lapangan kerja yang mudah diakses dan luas.

Berikut merupakan gambar dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan:



**Gambar 2.2** Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu :

### **2.5.1 Pengaruh Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor**

Nilai sosial merupakan aspek yang diperoleh seseorang melalui perspektif orang lain. Nilai sosial memiliki kaitan dengan lingkungan, dimana individu berhubungan dengan individu lain untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki.

Hasil dari penelitian Ilyasari & Hariyanto (2021) dan Mustaqmah *et al.* (2021) menyatakan bahwa nilai sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai auditor. sedangkan hasil penelitian Irman (2020) Ramdani *et al.* (2019) dan (Pandilon & Cheisvyanny (2019) menyatakan bahwa nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai auditor.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyusun hipotesis pertama yang berbunyi :

H1 : Nilai Sosial berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor.

### **2.5.2 Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor**

Penghargaan finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan sebagai hasil dari pencapaian dalam pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut *Maslow Need's Hierarchy Theory* penghargaan finansial dapat mempengaruhi seseorang dalam pemilihan karir. Hal ini karena berkaitan dengan *Physiological*, dimana individu harus bekerja atau berkarir untuk mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari (Suharti & Irman, 2020).

Penelitian Asyifa *et al.* (2022), Ramdani *et al.* (2019) dan Pandilon & Cheisvyanny (2019) menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai auditor. Tetapi penelitian Endah Prawesti Ningrum *et al.* (2021) dan Irman (2020) mengatakan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai auditor.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengajukan hipotesis pertama yang berbunyi :

H2 : Penghargaan Finansial berpegaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor.

### **2.5.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor**

Ketersediaan dalam mengakses lowongan pekerjaan di masa mendatang memiliki kaitan yang erat dengan pertimbangan pasar kerja (Ilyasari & Hariyanto, 2021). Mahasiswa cenderung memilih pekerjaan yang mempunyai pasar kerja yang luas, jika dibandingkan dengan pekerjaan yang memiliki keterbatasan dalam pasar kerja. Hal ini terjadi karena seorang individu memerlukan kemandirian dalam bekerja, terdapat lowongan pekerjaan dan mudah mengakses lowongan pekerjaan. Keamanan kerja ini memiliki arti tidak mudah di PHK karena ketatnya persaingan pasar kerja

Penelitian Endah Prawesti Ningrum *et al.* (2021), Ilyasari & Hariyanto (2021), dan Ramdani *et al.* (2019) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai auditor. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Irman (2020) dan Asyifa *et al.* (2022) yang

menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier sebagai auditor.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyusun hipotesis ketiga yang berbunyi:

H3 : Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor.

#### **2.5.4 Pengaruh Nilai Sosial, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor**

Mahasiswa akuntansi telah menyadari pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja dalam pemilihan karier sebagai auditor. Berkarir sebagai auditor memiliki tekanan kerja yang kuat dikarenakan karyawan harus fokus dan teliti dalam mengaudit laporan keuangan kliennya.

Penelitian Ilyasari & Hariyanto (2021) menyatakan bahwa variabel nilai sosial, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti membuat hipotesis keempat yang berbunyi :

H4 : Nilai Sosial, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor.