

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Teori Dasar Penelitian

##### 2.1.1 *Theory of Planned Behaviour*

*Theory of Planned Behaviour* (TPB) adalah perluasan dari model TRA. TRA menjelaskan bahwa niat seseorang timbul dari dilakukannya suatu tindakan tertentu. Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) Perilaku ditentukan oleh dua faktor utama yaitu sikap terhadap perilaku dan norma subjektif, di sisi lain menurut Ajzen (1991) dalam TPB terdapat penambahan faktor kontrol perilaku dipersepsikan (Aditya & Hasibuan, 2020). Menurut Ajzen (1991) TPB mempunyai tiga komponen utama, yaitu (Rahma & Murdiansyah, 2023):

a. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*)

Keyakinan seseorang terhadap hasil dari tindakannya membentuk pandangan atau sikap positif atau negatif terhadap objek, orang atau peristiwa dan menentukan kecenderungan perilakunya. Sikap ini nantinya akan membawa seseorang untuk penentuan dalam mengambil keputusan dikemudian hari.

b. Norma subyektif (*subjective norms*)

Pandangan seseorang terhadap keyakinan orang lain mempengaruhi niatnya untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu.

c. Kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*)

Persepsi seseorang tentang faktor-faktor yang mendorong atau menghalangi perilaku tertentu. Jika seseorang yakin bahwa perilaku yang mereka lakukan

mempunyai sedikit penghambat dan lebih banyak faktor yang memudahkan, maka akan cenderung melakukan perilaku tersebut.

*Theory of Planned behavior* (TPB) menjelaskan bahwa perilaku seseorang, seperti memilih karir sebagai akuntan publik oleh seorang mahasiswa dipengaruhi oleh niat yang mereka miliki.

### **2.1.2 Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Y)**

Minat berkarir menjadi akuntan publik dapat diartikan sebagai kemauan, kehendak, hasrat atau keinginan mereka untuk memilih karir sebagai akuntan publik (Rerung & Pesudo, 2021). Minat adalah kecenderungan batin yang kuat terhadap sesuatu, dimana seseorang memberikan perhatian dan kesukaan yang besar terhadap hal tersebut (Sarwono, 2022). Minat merupakan sesuatu yang tumbuh dalam diri seseorang, sehingga merupakan suatu hal yang pribadi. Orang lain tidak bisa memaksa untuk menumbuhkan minat selain diri sendiri.

Menurut Komala *et al.*, (2023), Individu dapat dikatakan minat pada suatu objek yang mempunyai ciri-ciri tertentu seperti:

1. Kecenderungan memikirkan objek yang diminati.
2. Keinginan untuk memperhatikan objek yang diminati.
3. Perasaan senang terhadap suatu objek yang diminati.
4. Keinginan untuk mengetahui atau mengikuti suatu objek yang diminati.

Minat merupakan motivasi sebagai kekuatan pembelajaran yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dan kegiatan merupakan proses pengalaman belajar yang

dilakukan dengan kesadaran penuh serta perasaan senang dan gembira (Komala *et al.*, 2023).

Menurut Suratman & Wahdi, (2021) terkait minat, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Minat diduga menjadi mediator faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.
2. Minat menunjukkan seberapa yakin seseorang terhadap suatu hal.
3. Minat menunjukkan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang terhadap sesuatu.

Karir dan pekerjaan adalah sesuatu yang tidak pernah bisa dipisahkan karena setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Amirullah & Martadinata, 2022). Karir juga didefinisikan sebagai serangkaian pengalaman kerja yang memberi seseorang peluang untuk berkembang. Tentu saja, pilihan karir didasarkan pada minat dan rencana karir.

Karir adalah keahlian atau profesionalisme individu dalam suatu bidang pengetahuan, diukur berdasarkan pengalaman kerja yang memberikan kontribusi pada suatu perusahaan. Pilihan karir merupakan serangkaian pengalaman kerja seseorang, karena mencerminkan pengetahuan, karakter dan seluruh kemampuannya. Mencapai karir sangat penting bagi orang-orang yang ingin sukses, sehingga hendaknya merancang karirnya melalui perencanaan yang matang (Komala *et al.*, 2023).

Pemilihan karir adalah suatu proses yang cukup rumit dan beragam dimana generasi muda bergerak ke tahapan baru sesuai dengan cita-cita hidupnya dengan

memperhatikan latar belakang pribadinya dan bagaimana konsep dirinya hingga memutuskan berkarir (Amalia *et al.*, 2021). Pemilihan karir sebagai profesi akuntan publik merupakan suatu penggerak yang menimbulkan semangat kerja guna mencapai tujuan yang diharapkan dan memperoleh kepuasan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 pasal 1, “Akuntan Publik adalah orang yang berwenang memberikan jasa berdasarkan Undang-Undang ini”. Profesi akuntan merupakan pekerjaan yang memerlukan ilmu akuntansi. Secara umum akuntan publik adalah seseorang yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang akuntansi melalui beberapa pelatihan tertentu.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 pasal 6 ayat (1) yang mengatur tentang profesi akuntan publik di Indonesia, syarat untuk menjadi akuntan publik adalah sebagai berikut (Amirullah & Martadinata, 2022):

1. Harus memiliki sertifikat ujian profesi akuntan publik yang sah.
2. Pengalaman praktik memberikan jasa asuransi.
3. Bertempat tinggal di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Kepemilikan Nomor Pokok Wajib Pajak.
5. Tidak pernah dikenai sanksi administratif seperti pencabutan izin Akuntan Publik.
6. Tidak pernah dipidana secara sah karena melakukan tindakan pidana yang diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau lebih.
7. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang dibentuk oleh Menteri, dan

8. Tidak berada dalam pengampunan.

Akuntan publik memberikan layanan melalui Kantor Akuntan Publik. KAP merupakan Perusahaan yang mendapat izin dari Menteri Keuangan berdasarkan Undang-Undang. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik menyebutkan pada Pasal 3 ayat 1 bahwa jasa asuransi yang diberikan oleh akuntan publik meliputi:

- a. Jasa audit untuk informasi keuangan masa lalu atau historis.
- b. Jasa review untuk informasi keuangan masa lalu atau historis.
- c. Jasa asuransi lainnya (Amirullah & Martadinata, 2022).

Akuntan publik menurut Rahma & Murdiansyah, (2023) mempunyai tingkatan karir diantaranya:

1. Auditor Junior

Audit junior memiliki pertanggung jawaban melaksanakan prosedur dengan akurat, termasuk menyiapkan dokumen-dokumen kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang sudah dilakukan.

2. Auditor Senior

Audit senior bertanggung jawab untuk melaksanakan audit dan berkomitmen untuk memenuhi tenggat waktu yang sudah ditetapkan oleh klien, serta meninjau dan menyetujui pekerjaan yang dilakukan auditor junior. Auditor senior adalah auditor yang memiliki pengetahuan luas tentang keadaan dan kondisi seputar audit.

3. Manajer

Manajer adalah bagian dari supervisor audit yang memiliki tanggung jawab agar mendukung auditor senior dengan jadwal audit dan program, serta meninjau surat manajemen, laporan audit, dan dokumen kerja.

#### 4. Partner (Rekan)

Rekan adalah pihak yang memegang jabatan tertinggi dalam audit, berkomitmen terhadap hubungan klien, dan bertanggung jawab penuh atas audit tersebut. Mitra juga diharuskan menandatangani surat manajemen, dan laporan audit serta bertanggung jawab untuk memungut biaya audit dari klien.

Variabel Minat berkarir menjadi akuntan publik dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Rerung & Pesudo, 2021):

1. Minat menjadi akuntan publik.
2. Minat pada situasi menjadi akuntan publik.
3. Minat terhadap karakteristik psikologis menjadi akuntan publik.

### 2.1.3 Gender

Gender merupakan perbedaan peran, perilaku mental dan karakteristik emosional laki-laki dan perempuan yang terjadi dalam masyarakat (Ledyandini *et al.*, 2020). Pada masa sebelum Kartini, sosial budaya melarang perempuan bekerja. Namun saat ini keadaannya berbeda dari sudut pandang sosial, perempuan diberikan peran dan pekerjaan dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat. Gender diklasifikasikan menjadi empat kategori, yaitu: maskulin, feminim, androgini dan tidak terklasifikasi (Safitri & Srimindarti, 2022).

Gender dapat dikatakan sebagai perbedaan sebuah peran, fungsi, status, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan hal ini merupakan hasil dari

konstruksi sosiokultural yang sudah membudaya dalam masyarakat melalui proses sosialisasi. Dapat dikatakan, gender merupakan konsep yang tidak ditentukan secara kodrati melainkan dipengaruhi oleh kesepakatan manusia, yang dapat bervariasi berdasarkan nilai-nilai dan situasi sosial budaya dalam masyarakat (Handayani, 2021). Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, dan etnis, serta merupakan faktor penting yang menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara laki-laki dan perempuan (Aditya & Hasibuan, 2020).

Gender merupakan karakteristik yang membedakan laki-laki dengan perempuan dalam hal jabatan, pembagian tugas, termasuk dalam pemilihan karir, seperti memilih untuk menjadi akuntan publik (Safitri & Srimindarti, 2022). Mahasiswa akuntansi yang tertarik bekerja memiliki minat untuk berprofesi sebagai akuntan publik tidak dilihat dari jenis kelamin laki-laki atau perempuan, jika mahasiswa mampu dan sesuai dengan kepribadiannya bisa mendukung menjadi akuntan publik.

Menurut Rahmayanti *et al.*, (2022) Gender adalah hasil dari proses sosialisasi yang mengatur interaksi antara perempuan dan laki-laki dalam masyarakat sebagai konstruksi sosial. Dapat dijelaskan sebagai hasil dari sosial budaya dalam masyarakat yang membedakan peran, status, dan pertanggung jawaban antara laki-laki dengan perempuan dengan melewati proses sosialisasi. Gender adalah konstruksi sosial yang bukan berasal dari kodrat manusia, melainkan dipengaruhi oleh nilai-nilai dan kondisi sosial-budaya suatu masyarakat, sehingga bisa berubah-ubah dari waktu ke waktu.

Variabel gender dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Handayani, 2021):

1. Peran
2. Kedudukan
3. Sifat

#### **2.1.4 Penghargaan Finansial**

Penghargaan finansial merupakan dorongan bagi seseorang untuk mencari penghasilan yang lebih baik dalam karir atau profesinya. Menurut Amalia *et al.*, (2021) gaji adalah suatu bentuk uang yang diterima seorang karyawan berdasarkan jabatan karyawan tersebut yang memberikan kontribusi terhadap penyelesaian tugas guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Penghargaan finansial atau gaji menjadi pertimbangan ketika memilih karir, karena tujuan utama seseorang pekerja adalah menerima imbalan berupa uang dan gaji (Norlaela & Muslimin, 2023). Penghargaan finansial yang lebih baik mendorong pemilihan karir menjadi akuntan publik. Penghargaan finansial adalah insentif bagi para pekerja, yang merupakan kebutuhan esensial bagi siapa pun yang bekerja. Akuntan publik adalah profesional akuntansi independen yang menyediakan layanan mereka dengan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan peluang karir yang semakin besar di bidang ini, akan semakin memenuhi kebutuhan finansial mereka (Effendi & Rahayu, 2020).

Penghargaan finansial atau gaji dipandang sebagai kriteria ketika mengevaluasi imbalan kinerja seorang karyawan. Penghargaan finansial dianggap sebagai faktor utama dan salah satu motivasi bagi orang untuk bekerja (Rahayu *et*

*al.*, 2023). Penghargaan finansial merujuk pada pendapatan yang diterima seorang karyawan dalam bentuk uang, barang, atau imbalan tidak langsung sebagai hasil dari jasanya bagi perusahaan (Ariyani & Jaeni, 2022).

Penghargaan finansial memiliki komponen-komponen sebagai berikut (Suraida *et al.*, 2020):

1. Gaji

Gaji adalah suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda statusnya dalam mencapai tujuan perusahaan, atau suatu pembayaran tetap yang diterima seseorang karena menjadi anggota suatu perusahaan.

2. Insentif

Insentif adalah salah satu penyemangat untuk para karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu guna meningkatkan produktivitas kerja.

3. Upah

Upah merupakan suatu bentuk balas jasa yang dibayarkan berdasarkan kesepakatan yang telah disepakati dan kebijakan perusahaan. Upah di sini dibayar berdasarkan tolak ukur tenaga kerja, layanan dan inventaris. Jika pekerjaan melebihi target, maka upah yang dibayarkan akan relatif tinggi. Sebaliknya, jika jumlah pekerjaan berada di bawah target, maka upah yang dibayarkan juga relatif rendah.

Menurut Amalia *et al.*, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan finansial antara lain:

- a. Faktor internal organisasi yang terdiri atas sumber daya organisasi dan sumber daya serikat pekerja.
- b. Faktor pribadi karyawan seperti produktivitas kerja, jabatan atau posisi karyawan, pelatihan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan.
- c. Faktor eksternal seperti penawaran dan permintaan tenaga kerja, biaya hidup, kebijakan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional.

Pemberian penghargaan finansial mempunyai tujuan yaitu sebagai berikut (Suraida *et al.*, 2020):

1. Memperkuat kolaborasi antara pemilik perusahaan dan karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan meningkat karena terpenuhi kebutuhan fisik dan status sosial karyawan.
3. Memfasilitasi perekrutan pekerja yang memenuhi syarat untuk perusahaan.
4. Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
5. Stabilitas karyawan semakin terjamin.
6. Menciptakan tenaga kerja yang berdisiplin.
7. Karyawan lebih fokus pada pekerjaannya dan kecil kemungkinan untuk pindah ke perusahaan lain jika mendapat imbalan yang lebih baik.
8. Undang-Undang yang menghindari intervensi pemerintah karena memiliki ketentuan kompensasi finansial yang berlaku.

Variabel penghargaan finansial dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Handayani, 2021):

1. Pendapatan jangka panjang yang baik
2. Gaji awal yang tinggi

3. Kesempatan untuk memperoleh standar hidup yang lebih tinggi
4. Bonus atau insentif lainnya
5. Ada dana pensiun.

### **2.1.5 Pertimbangan Pasar Kerja (X3)**

Pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang menjadi pertimbangan mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik (Ariyani & Jaeni, 2022). Pertimbangan pasar kerja juga menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan sebelum memilih karir, karena faktor ini memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Memilih karir dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pertimbangan pasar kerja. Pertimbangan pasar kerja untuk akuntan publik saat ini semakin dinamis dalam konteks bisnis dan pasar modal di Indonesia di karenakan hubungan tersebut mempengaruhi penggunaan jasa audit oleh semakin banyak perusahaan dan startup (Effendi & Rahayu, 2020).

Pekerjaan dengan pasar yang luas pun semakin besar peminatnya. Meningkatnya pertimbangan pasar tenaga kerja dalam bidang audit juga akan meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik. Menurut Elviadmi *et al.*, (2022) Pertimbangan pasar kerja adalah segala kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja yang harus diperhatikan dalam memasuki dunia kerja, Hal-hal tersebut meliputi:

1. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah faktor yang memastikan bahwa karir yang dipilih dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Karenanya, disarankan untuk memilih

pekerjaan yang bukan hanya bersifat sementara dan dapat berlanjut hingga masa pensiun.

2. Seberapa besar lowongan pekerjaan,

Menurut beberapa pengamatan, lowongan pekerjaan akuntansi mengungguli industri lain karena faktor jangka pendek.

3. Fleksibilitas suatu pekerjaan yang terkait pola kerja

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang fleksibel dengan meningkatkan keterampilan melalui pengetahuan dan pelatihan yang terus diperbarui.

4. Kesempatan mendapatkan promosi pekerjaan.

Promosi adalah proses naik ke tingkat karir yang lebih tinggi secara vertikal dengan tanggung jawab dan imbalan yang lebih besar. Setiap orang yang bekerja menginginkan promosi yang sepadan dengan kinerjanya.

Pertimbangan pasar kerja adakah saat memilih jalur karir, penting untuk mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja karena setiap bidang memiliki peluang dan kelebihan yang berbeda-beda (Juliana & Janros1, 2023). Menurut Amalia *et al.*, (2021) kemampuan Perusahaan untuk menarik karyawan yang dibutuhkannya terutama dipengaruhi empat faktor, yaitu:

1. Reputasi perusahaan sebagai pemberi kerja merupakan hal yang penting dari kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.
2. Tingkat pengangguran di suatu daerah, atau ketersediaan pekerja yang berkualitas dan berpengalaman dan bervariasi tergantung pada tahap pertumbuhan masyarakat.

3. Mempertahankan pekerja dengan kualifikasi yang diperlukan, keterampilan kerja individu sangat terspesialisasi sehingga relokasi diperlukan untuk mempertahankan kompensasi dan pekerjaan yang diperlukan untuk keterampilan ini.
4. Hubungan perusahaan dengan serikat kerja, dengan adanya serikat kerja mewakili para tenaga kerja dalam melakukan proses perundingan bersama, dengan pemberi kerja melalui proses negosiasi secara bersama.

Variabel pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Norlaela & Muslimin, 2023):

1. Ketersediaan pekerjaan
2. Keamanan pekerjaan
3. Fleksibel dalam pilihan karir
4. Peluang untuk promosi

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dalam penulisan penelitian ini yang terdiri dari:

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rerung & Pesudo (2021) Sinta 2	The Influence of the Work Environment, Financial Rewards, and Type a Personality on the Choice of a Public Accountant Career	Independen: X1: The Influence of the work environment X2: Financial Rewards X3: Type a Personality  Dependen: Y: Public Accountant Career	1. Penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik.
2.	Norlaela & Muslimin (2023)	Pengaruh Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarir Akuntan Publik	Independen: X1: Pelatihan Profesional X2: Penghargaan Finansial X3: Pertimbangan Pasar Kerja  Dependen: Y: Terhadap Minat Berkarir Akuntan Publik	1. Penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat untuk berkarir menjadi akuntan publik. 2. Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat untuk berkarir menjadi akuntan publik.
3.	Handayani (2021)	Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarir menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Sekolah Tinggi	Independen: X1: Gender X2: Penghargaan Finansial X3: Pertimbangan Pasar Kerja  Dependen: Y: Terhadap Minat Berkarir	1. Gender tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa Prodi Akuntansi dalam berkarir menjadi akuntan publik. 2. Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir

		Ilmu Ekonomi Balikpapan	menjadi Akuntan Publik	sebagai akuntan publik. 3. Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
4.	Effendi & Rahayu, (2020)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi kasus pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, Kabupaten Bandung Tahun 2020)	Independen: X1: Pertimbangan Pasar Kerja X2: Penghargaan Finansial X3: Nilai Intrinsik Pekerjaan  Dependen: Y: Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik	1. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap karir menjadi akuntan publik. 2. Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap karir menjadi akuntan publik.
5.	Primaswara & Handayani (2023)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik	Independen: X1: Penghargaan Finansial X2: Pelatihan Profesional X3: Pertimbangan Pasar Kerja X4: Lingkungan Kerja X5: Nilai-Nilai Sosial  Dependen: Y: Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik	1. Penghargaan finansial berpengaruh kepada mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik. 2. Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh kepada mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik.

6.	Rahmayanti <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Gender, Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik Dengan Niat Sebagai Variabel Intervening	Independen: X1 : Gender X2 : Pertimbangan Pasar Kerja  Dependen: Y : Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik Dengan Niat Sebagai Variabel Intervening	1. Gender berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik. 2. Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan Publik.
7.	Rahayu <i>et al.</i> , (2023)	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	Independen: X1: Penghargaan Finansial X2: Pelatihan Profesional X3: Nilai-Nilai Sosial X4: lingkungan Kerja X5: Pertimbangan Pasar Kerja  Dependen: Y : Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	1. Penghargaan Finansial tidak berdampak pada pemilihan karir sebagai akuntan publik. 2. Pertimbangan pasar kerja tidak memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
8.	Safitri & Srimindarti, (2022)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan Publik	Independen: X1: Gender X2: Penghargaan Finansial X3: Pertimbangan Pasar Kerja  Dependen: Y: Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan Publik	1. Gender tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi sebagai profesi akuntan publik. 2. Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa sebagai profesi akuntan publik.

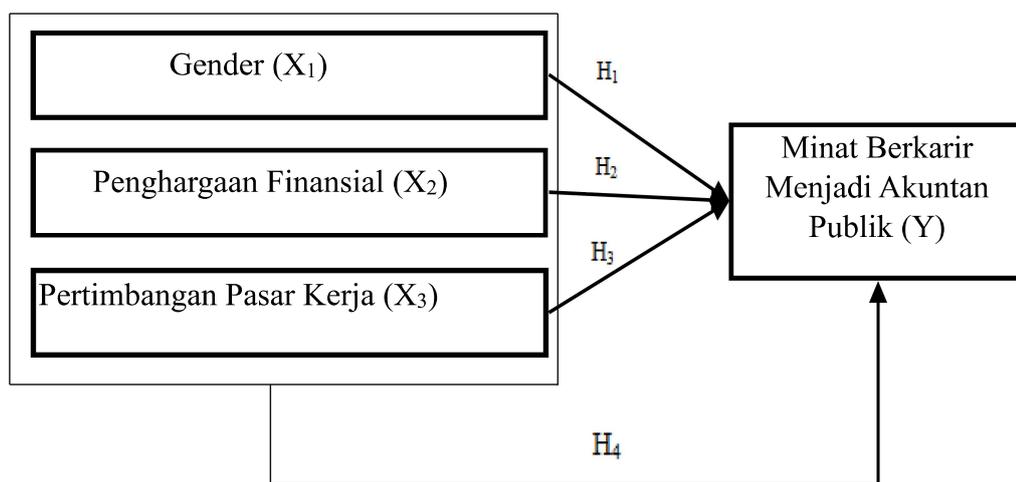
				3. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa sebagai profesi akuntan publik.
9.	Wuryandini & Pakaya (2023)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karir Sebagai Akuntan Publik	Independen: X1: Gender X2: Penghargaan Financial X3: Pelatihan Profesional X4: Pengakuan Profesional X5: Nilai-Nilai Sosial X6: Lingkungan Kerja X7: Pertimbangan Pasar Kerja X8: Personalitas Dependen: Y: Karir Sebagai Akuntan Publik	1. Gender berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 2. Penghargaan finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 3. Pertimbangan pasar berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
10.	Aditya & Hasibuan (2020)	Pengaruh Persepsi, Gender dan Tipe Kepribadian Mahasiswa Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi)	Independen: X1: Persepsi X2: Gender X3: Tipe Kepribadian  Dependen: Y: Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik	1. Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

		Universitas Darma Persada)		
11.	Sarwono (2022) Sinta 2	Determinan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan dan analisis perbedaan pemilihan minat profesi akuntan ditinjau dari akreditasi program studi	<p>Independen: X1: Penghargaan Finansial X2: Pengakuan Profesional X3: Nilai Sosial X4: Lingkungan Kerja X5: Pertimbangan Pasar Kerja X6: Personalitas</p> <p>Dependen: Y: Minat Mahasiswa</p>	<p>1. Penghargaan finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan. 2. Pengakuan profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan. 3. Pengakuan profesional berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan. 4. Lingkungan kerjajtidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa</p>

				<p>akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan.</p> <p>5. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan.</p> <p>6. Personalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan.</p>
--	--	--	--	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam bentuk gambar/ skema:



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran Penelitian

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

### **2.4.1 Pengaruh Gender Terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik**

Gender adalah sesuatu yang digunakan untuk membedakan antara perempuan dengan laki-laki, artinya laki-laki dan perempuan mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda dalam dunia kerja serta perilaku pengambil keputusan yang berbeda. Saat memutuskan karir apa yang ingin dijalani oleh seorang mahasiswa ada beberapa faktor yang turut berperan, antara lain faktor gender. Adanya persepsi masyarakat bahwa kepribadian laki-laki kurang teliti dan kurang gigih dibandingkan kegigihan dan ketekunan perempuan dalam mengerjakan pekerjaan (Amrain *et al.*, 2021).

Profesi akuntan publik dianggap sebagai pekerjaan yang memakan waktu bagi perempuan, perbedaan peran gender dapat bervariasi tergantung pada faktor sosial. Mahasiswa akuntansi baik laki-laki maupun perempuan yang memiliki minat untuk berkarir sebagai akuntan publik tidak dilihat dari jenis kelamin, jika mahasiswa tersebut berkemampuan dan mempunyai tipe keperibadiannya yang sesuai, maka dapat mendukung menjadi seorang akuntan publik (Safitri & Srimindarti, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian (Aditya & Hasibuan, (2020), Rahmayanti *et al.*, (2022) Wuryandini & Pakaya, (2023) menyimpulkan bahwa gender memiliki pengaruh terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis sebagai berikut:

H1: Gender berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik.

#### **2.4.2 Pengaruh Perhargaan Finansial Terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik**

Penghargaan finansial adalah imbalan biasanya dalam bentuk nilai mata moneter, yang dinilai oleh seseorang dalam suatu hubungan kerja atas penyediaan jasa, tenaga kerja, usaha dan keuntungan. Banyak mahasiswa yang tertarik dengan pekerjaan akuntansi karena semakin besar ukuran perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntansi maka semakin tinggi pula pendapatannya sehingga pendapatannya pun bervariasi dan tinggi (Faisal *et al.*, 2021).

Mahasiswa jurusan akuntansi yang mempertimbangkan karir sebagai akuntan publik mengharapkan bahwa karir tersebut akan memenuhi kebutuhan mereka berupa penghargaan finansial. Dalam praktiknya, akuntan publik sering melakukan audit untuk dua atau lebih perusahaan secara bersamaan. Oleh karena itu, dalam memilih karir, mahasiswa menginginkan gaji dan penghasilan yang wajar, adil dan sesuai dengan yang diharapkan (Norlaela & Muslimin, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian Effendi & Rahayu, (2020), Handayani, (2021), Primaswara & Handayani, (2023), Safitri & Srimindarti, (2022), Wuryandini & Pakaya, (2023) menunjukkan penghargaan finansial memiliki pengaruh terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis sebagai berikut:

H2: Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik.

### **2.4.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir Menjadi Akuntan Publik**

Pertimbangan tentang kondisi pasar kerja adalah salah satu aspek yang dipertimbangkan dalam memilih karir untuk menilai peluang karir yang diinginkan. Ketika dunia menjadi lebih kompetitif, mahasiswa harus mempertimbangkan apakah pasar kerja untuk profesi ini beragam dan mengawasi pasar kerja dalam jangka panjang maupun pendek. Semakin besar pasar kerja akuntan publik, maka semakin banyak pula mahasiswa yang akan memilih karir sebagai akuntan publik (Norlaela & Muslimin, 2023). Kebutuhan akan akuntan publik semakin meningkat karena banyak start-up yang membutuhkan akuntan publik untuk mengambil keputusan keuangan, dan akuntan publik memiliki jaringan yang luas dipasar kerja (Primaswara & Handayani, 2023). Oleh karena itu, pertimbangan mahasiswa terhadap pasar kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap minat mahasiswa dalam mengejar karir menjadi akuntan publik.

Berdasarkan hasil penelitian Effendi & Rahayu, (2020), Handayani, (2021), Norlaela & Muslimin, (2023), Primaswara & Handayani, (2023), Safitri & Srimindarti, (2022), Wuryandini & Pakaya, (2023) pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis sebagai berikut:

H3: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik.

### **2.4.4 Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan Publik**

Ketika seseorang memilih karir yang akan dijalannya di masa depan, hal

tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gender, penghargaan finansial yang akan diterimanya dimasa depan dan jumlah pekerjaan yang akan dimilikinya di masa depan, hal ini akan mempengaruhi keputusan untuk menjadi seorang akuntan publik. Penelitian yang dilakukan (Rahmayanti *et al.*, 2022) mengungkapkan bahwa gender berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian (Handayani, 2021) mengungkapkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hasil penelitian (Norlaela & Muslimin, 2023) mengungkapkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat untuk berkarir menjadi akuntan publik. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H4: Gender, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja secara simultan berpengaruh terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik.