

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar Penelitian

2.1.1 Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) merupakan sistem yang digunakan secara luas untuk memahami dan mengantisipasi perilaku seseorang dalam lingkungan yang berbeda, salah satunya pilihan karir. Teori tersebut menyatakan bahwa tujuan seseorang untuk melakukan suatu perilaku dipengaruhi oleh tiga komponen mendasar, yaitu kondisi pikiran terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Dalam konteks memilih karir sebagai auditor, Teori Perilaku Terencana dapat memberikan penjelasan terhadap variabel-variabel yang memengaruhi minat mahasiswa dalam mengambil keputusan tersebut sebagai jalur karir mereka. (Wirama, 2019).

Sikap terhadap suatu perilaku mengacu pada tingkat dimana seorang individu mencakup penilaian positif dan negative terhadap perilaku tersebut. Sikap mahasiswa dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang profesi auditor, seperti penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai social, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan kemudahan mengakses lowongan kerja (Mustika & Suherman, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai auditor. Misalnya, penelitian yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir

sebagai auditor (Luthfitasari & Setyowati, 2021). Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja tidak mempengaruhi minat mahasiswa untuk memilih karir sebagai auditor (Anggraini, 2020).

Norma subjektif mengacu pada tekanan social yang dirasakan individu dalam mengambil keputusan, baik dari keluarga, teman, dosen, maupun lingkungan sekitar. Apabila mahasiswa merasa bahwa orang-orang di sekitarnya mendukung pilihannya untuk menjadi auditor, maka mereka akan cenderung mempertimbangkan profesi tersebut sebagai pilihan karir. Persepsi kontrol perilaku merujuk pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk melakukan perilaku tertentu, termasuk kemampuan untuk mengatasi hambatan atau tantangan yang mungkin dihadapi.

2.1.2 Teori Pengharapan (*Theory of Expectancy*)

Teori ekspektasi, yang dikembangkan oleh Victor Vroom, adalah gagasan yang mungkin mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan profesi. Menurut (Asyifa et al., 2022), teori pengharapan (*Expectancy Theory*) adalah teori yang dapat mendorong dan memberikan motivasi terhadap seseorang sehingga ia melakukan tindakan dalam melakukan suatu pekerjaan yang bergantung pada hubungan antara keinginan dan kebutuhan dari hasil kerjanya. Berbeda dengan teori motivasi, teori motivasi adalah kekuatan seseorang yang memberikan dorongan kuat untuk memenuhi dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi

mencoba untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpin agar orang tersebut akan melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Pengakuan dan penghargaan dari atasan terhadap upaya dan kerja keras karyawan memberikan motivasi dan keyakinan kepada karyawan dalam melakukan tugas yang telah diberikan. Keyakinan ini didasarkan pada hipotesis ekspektasi. Pada dasarnya, antisipasi bahwa seseorang akan mencapai tujuan yang diinginkan adalah sumber dorongan intrinsik. Untuk mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dapat digunakan dengan pendekatan teori pengharapan yang akan didasarkan dari kondisi personal mereka untuk menentukan minat mereka (Azzah & Maryono, 2022). Menurut gagasan ini, jika Anda ingin menjadi seorang auditor, anda harus mampu menangani persaingan yang ketat secara profesional dan menikmati suasana kerja yang nyaman dan sulit.

2.2 Teori Variabel Y dan X

2.2.1 Minat

Minat seseorang termanifestasi dalam keinginan, fokus, dan kecenderungan untuk bertindak atau mengambil keputusan. Banyak variabel internal dan eksternal yang dapat memengaruhi minat. Dalam konteks pemilihan karir sebagai auditor, minat mahasiswa akuntansi ditentukan oleh persepsi mereka terhadap profesi auditor serta faktor-faktor yang memengaruhi keputusan tersebut. Minat menjadi pendorong utama dalam menentukan pilihan karir seseorang. Dalam hal ini, mahasiswa akuntansi yang memiliki minat tinggi terhadap profesi auditor cenderung melihat karir ini sebagai peluang untuk mengembangkan kompetensi mereka.

Faktor internal seperti *passion* terhadap bidang akuntansi, rasa percaya diri, dan kemampuan analitis dapat memengaruhi minat tersebut. Di sisi lain, faktor eksternal seperti pandangan masyarakat terhadap profesi auditor, prospek karir, dan kesempatan peningkatan kualitas diri juga menjadi kunci utama dalam membentuk minat mahasiswa. Selain itu, minat juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman belajar dan eksposur mahasiswa terhadap dunia kerja auditor. Pendidikan yang mendukung, seperti mata kuliah yang relevan, program magang, dan pelatihan profesional, dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa terhadap profesi ini. Dengan demikian, kombinasi faktor internal dan eksternal membentuk persepsi yang mendorong minat mahasiswa untuk menjadikan auditor sebagai pilihan karir utama mereka. Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi minat mahasiswa, yaitu:

1. Ketertarikan mendalami profesi auditor

Ketertarikan ini mengacu pada minat atau keinginan mahasiswa untuk mengetahui lebih dalam tentang profesi auditor.

2. Keinginan mengikuti pelatihan relevan untuk auditor

Poin ini berfokus pada keinginan mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan yang berkaitan dengan profesi auditor.

3. Kesiediaan memilih auditor sebagai pilihan karir utama

Ini mencerminkan sejauh mana mahasiswa siap untuk memilih menjadi auditor sebagai jalur karir utama mereka setelah lulus.

4. Motivasi memahami tanggung jawab dan tantangan auditor

Motivasi ini menunjukkan dorongan internal mahasiswa untuk mengetahui dan mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab besar yang ada dalam profesi auditor.

5. Persepsi positif terhadap peluang karir auditor

Persepsi ini berhubungan dengan pandangan mahasiswa terhadap prospek dan peluang yang ada dalam karir auditor.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Rahmadani et al., 2022), suasana kerja adalah sebuah situasi di lokasi kerja yang memiliki sifat dari suatu pekerjaan dengan adanya banyak tekanan saat melakukan tugas kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seorang individu. Sifat lingkungan kerja dapat berupa atas aspek fisik dan psikososial. Aspek fisik berupa keadaan yang dibutuhkan saat bekerja seperti rintangan dari pekerjaan yang diberikan. Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan timbal balik antara sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan dalam suatu. Seorang individu dapat melaksanakan aktivitasnya secara optimal apabila individu tersebut merasa nyaman dan menantang dalam lingkungan kerjanya, sehingga waktu pekerjaannya dapat digunakan secara efektif dan meningkatkan prestasi kerja individu tersebut (Sufiyati, 2019).

Lingkungan kerja dapat menjadi bagian dari perhatian bagi mahasiswa akuntansi yang memilih karirnya menjadi auditor untuk beradaptasi diri dengan kemampuannya karena kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi dari kondisi dan suasana pekerjaan (Azzah & Maryono, 2022). Menurut (Gultom et al., 2024),

kriteria yang berkaitan dengan minat mahasiswa jurusan akuntansi yang memilih audit sebagai profesi, antara lain tugas-tugas yang monoton, pekerjaan yang sederhana dan cepat, banyak rintangan yang menantang, tingginya tingkat kompetisi antara sesama karyawan, maupun tekanan kerja yang dapat mencapai tujuan dengan hasil yang sempurna. Namun menurut (Chen et al., 2020), indikator lingkungan kerja yakni hubungan antara sesama karyawan, suasana kerja, dan fasilitas kerja karyawan. Berikut merupakan indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Budaya kerja yang santai dan kondusif

Agar pekerja menjadi produktif secara fisik dan mental, tempat kerja harus menyenangkan dan mendukung pekerjaan mereka.

2. Korelasi baik dengan partner kerja dan atasan

Ketika karyawan dan manajer akrab, tempat kerja menjadi lebih mudah untuk bekerja.

3. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai

Fasilitas kerja yang memadai mencakup peralatan, teknologi, Kantor dan fasilitas lainnya yang diperlukan untuk menunaikan tanggung jawab dengan efektif dan efisien.

4. Produktivitas yang terus meningkat

Produktivitas yang terus meningkat mencerminkan kemampuan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan seiring waktu.

5. Kompetisi antar karyawan

Mungkin ada persaingan yang sehat di antara para pekerja di tempat kerja jika mereka semua berlomba-lomba untuk mendapatkan hadiah, promosi, atau posisi yang sama.

2.2.3 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah sebuah proses di mana memungkinkan individu untuk memperoleh dan mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengetahuan yang sudah ada agar dapat maju secara memuaskan dalam karier pilihan mereka (Bolly, 2023). Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang disimpulkan oleh (Bhayangkara & Raya, 2021), pengalaman dan keterampilan kerja dapat ditingkatkan dengan mengambil karir sebagai auditor, dengan alasan bahwa mahasiswa akuntansi yang ingin menjadi auditor mendapatkan manfaat dari pelatihan profesional.

Pelatihan profesional merupakan salah satu bahas terpenting dalam pembentukan modal manusia. Modal manusia dan modal fisik dapat berubah, dan produktivitas serta kapasitasnya meningkat melalui investasi. Secara khusus, Produktivitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan formal dan program sertifikasi, sedangkan produktivitas sumber daya fisik dapat ditingkatkan melalui pembangunan fasilitas yang lebih besar dan akuisisi mesin yang lebih canggih (Chen et al., 2020). Menurut perspektif dari berbasis sumber daya perusahaan, Keunggulan kompetitif suatu organisasi dapat dibangun berdasarkan sumber daya yang bernilai, berbeda, dan menantang untuk ditiru.

Menurut survei mengenai pendidikan berkelanjutan profesional perusahaan audit, tingkat pelatihan profesional sangatlah rendah dikaitkan dengan praktik yang tidak mencukupi dan kinerja profesional yang terkait dengan rendahnya standar kualifikasi. Pelatihan profesional tingkat tinggi dikaitkan dengan peningkatan pengetahuan, komponen permintaan kompetensi yang diperlukan dan peningkatan kualitas layanan (Chen et al., 2020). Berikut merupakan indikator-indikator dari pelatihan profesional yaitu:

1. Pengembangan wawasan dan keterampilan

Pengembangan wawasan dan keahlian merujuk pada proses pembelajaran dan peningkatan kemampuan yang dilakukan secara terus-menerus oleh individu dalam profesinya.

2. Apresiasi atau keberhasilan

Karyawan yang telah bekerja dengan baik dan melampaui batas dalam pekerjaan mereka harus diakui dan diberi kompensasi atas upaya mereka.

3. Peningkatan kapasitas diri

Peningkatan kualitas diri mengacu pada upaya yang dilakukan individu untuk terus memperbaiki keterampilan, perilaku, dan karakter pribadi mereka dalam menjalani pekerjaan.

4. Peluang kenaikan jabatan

Kesempatan bagi pekerja untuk meningkatkan posisi kedudukan yang tinggi atau mengemban tanggung jawab yang lebih besar dikenal sebagai peluang promosi.

5. Kemampuan mengikuti pelatihan efektif

Kemampuan mengikuti pelatihan efektif mencakup kemampuan individu untuk menyerap materi pelatihan dengan baik dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan.

2.2.4 Personalitas

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merespon dalam berbagai situasi adalah kepribadian mereka. Mahasiswa akuntansi yang memiliki kepribadian kokoh akan berusaha sebaik mungkin untuk meraih kesuksesan dan memperoleh pengakuan atas prestasi mereka, serta mempunyai kepribadian yang selalu siap melaksanakan tugas yang diberikan (Azzah & Maryono, 2022). Personalitas dapat diukur dari kecepatan dalam mengerjakan suatu tugas, keterlibatan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diberikan, dan dorongan yang kuat dalam bersaing (Fatmawati & Wibisono, 2024). Personalitas dapat didasarkan dari perilaku berpikir, bertindak, ataupun berbicara yang cenderung terbentuk dari lingkungan sekitar individu.

Manajemen harus mempelajari apa yang akan dilakukan orang dalam situasi tertentu jika mereka ingin menarik minat mahasiswa akuntansi dalam audit sebagai sebuah profesi. Jika seseorang disukai oleh rekan-rekan mereka, mereka akan lebih cenderung memiliki pandangan profesional yang positif tentang minat mahasiswa akuntansi yang mengejar karir sebagai auditor. Aspek ini, pada gilirannya, mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk memilih profesi ini (Bolly, 2023).

Seorang karyawan cenderung melakukan tugasnya dengan baik apabila mereka yakin bahwa tugas tersebut dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan imbalan atau apresiasi, seperti kenaikan upah, bonus, atau promosi. Hal ini sesuai dengan teori ekspektansi yang menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh keyakinan mereka terhadap hasil yang akan diperoleh. Berdasarkan teori ini, mahasiswa akuntansi mungkin memilih karir sebagai auditor dengan harapan bahwa profesi tersebut akan memenuhi kebutuhan mereka (Andika & L. Tobing, 2023).

Baik dari segi pengembangan karir maupun imbalan yang diterima. Keputusan untuk memilih karir tersebut dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap peningkatan kinerja dan potensi penghargaan yang akan diperoleh. Dengan adanya keyakinan bahwa menjadi auditor dapat memberikan kepuasan pribadi dan profesional, mahasiswa akan lebih termotivasi untuk mengejar karir tersebut. Selain itu, keputusan ini juga dipengaruhi oleh pandangan mereka mengenai peluang penghasilan yang lebih tinggi dan posisi yang lebih baik di masa depan. Pencapaian tujuan karir, seperti mendapatkan gaji yang lebih tinggi atau promosi, menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam memilih profesi ini. Oleh karena itu, pemahaman mengenai imbalan dan apresiasi yang dapat diperoleh sangat mempengaruhi keputusan karir mahasiswa akuntansi. Di bawah ini merupakan indikator dari personalitas, yaitu:

1. Keahlian dan akurasi dalam pekerjaan

Kapasitas untuk melaksanakan tugas dengan kompetensi tinggi dan sedikit ruang untuk kesalahan adalah sesuatu yang kami maksudkan ketika kami berbicara tentang keahlian dan ketepatan di tempat kerja.

2. Kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan

Kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan adalah keyakinan seseorang dalam membuat pilihan atau keputusan, terutama ketika dihadapkan pada situasi yang kompleks atau penuh tekanan.

3. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi mengacu pada kemampuan untuk menyampaikan ide, informasi, dan hasil pekerjaan secara jelas dan efektif kepada pihak lain, baik secara verbal maupun tertulis.

4. Tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan

Tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan adalah sikap yang menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan tugas serta kesediaan untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan.

5. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan

Kapasitas untuk beradaptasi dengan keadaan baru, pergeseran peraturan, atau kemajuan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang merupakan hal yang kami maksud ketika membicarakan tentang kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

2.3 Peneliti Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang tercantum dalam penulisan karya ini dijadikan sebagai rujukan oleh penulis, di antaranya:

Tabel 2. 1 Peneliti Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	(Zen Amalia, Achmad Fauzi, 2021) Sinta 4	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi di Jakarta	Independen: X1: Penghargaan Finansial X2: Pertimbangan Pasar Kerja X3: Lingkungan Kerja Dependen: Y: Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi di Jakarta	1. Penghargaan Finansial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan 2. Pertimbangan Pasar Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan 3. Lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan.
2.	(Sufiyati, 2019)	<i>Factors Affecting the Selection Of Student Career As</i>	Independen: X1: <i>Financial Rewards</i>	1. <i>Financial Rewards does not affect the selection</i>

	Sinta 2	<i>A Public Accountant</i>	<p>X2: <i>Professional Training</i> X3: <i>Professional Recognition</i> X4: <i>Social Values</i> X5: <i>Work Environment</i> X6: <i>Labor Market Considerations</i> X7: <i>Personality</i> X8: <i>Self-Motivation</i></p> <p>Dependen: Y: <i>Student career selection as a public accountant</i></p>	<p><i>of the student career as public accountant.</i></p> <p>2. <i>Professional training does not affect the selection of the student career as public accountant.</i></p> <p>3. <i>Profesional Recognition does not affect the selection of the student career as public accountant.</i></p> <p>4. <i>Social Values does not affect the selection of the student career as public accountant.</i></p> <p>5. <i>Works Environment does not affect the selection of the student career as public accountant.</i></p> <p>6. <i>Labor Market does not affect the selection of the student career as public accountant</i></p> <p>7. <i>Personality does not affect the selection of the student career as public accountant.</i></p>
3	(Wirama, 2019) Sinta 3	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, Dan	<p>Independen: X1: Pertimbangan Pasar Kerja X2: Pelatihan Profesional</p>	<p>1. Pelatihan profesional memberikan dampak positif terhadap minat mahasiswa</p>

		Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Pada Pemilihan Karir	X3: Personalitas Dependen: Y: Minat Mahasiswa Akuntansi Pada Pemilihan Karir	akuntansi pada pemilihan karir. 2. Personalitas memberikan dampak positif terhadap minat mahasiswa akuntansi pada pemilihan karir.
4	(Azzah & Maryono, 2022) Sinta 5	Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Stikubank Semarang	Independen: X1: Penghargaan Finansial X2: Pertimbangan Pasar Kerja X3: Nilai – Nilai Sosial X4: Personalitas X5: Lingkungan Kerja Dependen: Y: Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Stikubank	1. Personalitas memberikan dampak positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.
5	(Ningrum et al., 2021) Sinta 4	Pengaruh Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Penghargaan Finansial, Personalitas Terhadap	Independen: X1: Pelatihan Profesional X2: Pertimbangan Pasar Kerja X3: Penghargaan Finansial X4: Personalitas	1. Pelatihan profesional memberikan dampak positif terhadap pemilihan karier sebagai auditor. 2. Personalitas memberikan

		Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor	Dependen: Y: Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Auditor	dampak positif terhadap pemilihan karier sebagai auditor.
6	(Asyrafil et al., 2021)	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi di Stie Haji Agus Salim Bukit Tinggi Untuk Menjadi Auditor	Independen: X1: Penghargaan Finansial X2: Pelatihan Profesional X3: Nilai-Nilai Sosial X4: Personalitas X5: Lingkungan Kerja Dependen: Y:Minat Mahasiswa Akuntansi	1. Penghargaan Finansial memberikan dampak positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor. 2. Pelatihan profesional memberikan dampak positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor. 3. Nilai-Nilai Sosial memberikan dampak positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor. 4. Personalitas memberikan dampak positif terhadap pilihan karir. 5. Lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor.

7	(Gultom et al., 2024) Sinta 6	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado	Independen: X1: Pertimbangan Pasar Kerja X2: Penghargaan Finansial X3: Lingkungan Kerja X4: Personalitas Dependen: Y: Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado	1. Pertimbangan Pasar Kerja (X1) secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Pemilihan Karir. 2. Penghargaan Finansial (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir 3. Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir. 4. Personalitas (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
8	(Susanto et al., 2021) Sinta 4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa S1 Akuntansi Sebagai Akuntan Publik	Independen: X1: Kompensasi X2: Keberagaman Pengalaman Kerja X3: <i>Marketability</i> X4: <i>Turnover</i> yang Tinggi X5: Lingkungan Kerja X6: <i>Subjective Norms</i> X7: Kesulitan Memperoleh	1. Kompensasi (X1) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik. 2. Keberagaman Pengalaman kerja (X2) memberikan dampak positif dan signifikan

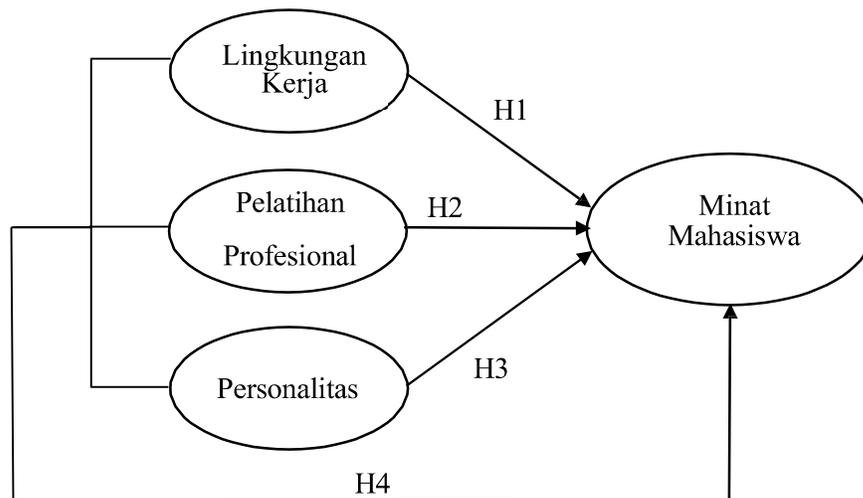
			<p>Sertifikasi CPA X8: Rencana Mengambil Sertifikasi CPA X9: <i>Travel</i> Berlebihan X10: Pengalaman Magang</p> <p>Dependen: Y: Pemilihan Karir Mahasiswa S1 Akuntansi Sebagai Akuntan Publik</p>	<p>terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik</p> <p>3. <i>Marketability</i> (X3) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>4. <i>Turnover</i> yang Tinggi (X4) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>5. Lingkungan kerja (X5) tidak memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>6. <i>Subjective Norms</i> (X6) tidak memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa</p>
--	--	--	---	---

				<p>akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>7. Kesulitan Memperoleh Sertifikat CPA (X7) pengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>8. Rencana Mengambil Sertifikasi CPA (X8) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>9. <i>Travel</i> Berlebihan (X9) tidak memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik.</p> <p>10. Pengalaman Magang (X10) tidak memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam</p>
--	--	--	--	---

				berkarir sebagai akuntan publik.
9.	Chen <i>et al.</i> (2020)	<i>Higher Academic Qualifications, Professional Training and Operating Performance of Audit Firms</i>	<p>Independen: X1: <i>Academic Qualifications</i> X2: <i>Professional Training</i> X3: <i>Work Experience</i></p> <p>Depeden: Y: <i>Audit Firms</i></p>	<p>1. <i>Academic Qualifications positively associated with operating performance of local audit firms</i></p> <p>2. <i>Professional training positively associated with operating performance of local audit firms.</i></p> <p>3. <i>Work Experience training positively associated with operating performance of local audit firms.</i></p>
10.	(Rahmadani <i>et al.</i> , 2022) Sinta 5	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Dan Pendapatan Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor	<p>Independen: X1: Lingkungan Kerja X2: Pendapatan</p> <p>Depeden: Y: Pilihan Karirnya Sebagai Auditor</p>	<p>1. Lingkungan Kerja (X1) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor (Y).</p> <p>2. Pendapatan (X2) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor.</p>

2.4 Kerangka Pemikiran

Variabel terikat studi ini adalah minat mahasiswa akuntansi, dan tiga faktor bebasnya adalah lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan kepribadian. Maka peneliti menggambarkan kerangka penelitian berdasarkan penelitian yang akan dikembangkan, antara lain:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah hasil atau spekulasi yang bersifat temporer terhadap masalah-masalah yang akan diteliti, sampai data yang sudah dikumpul akan terbukti apakah hipotesis itu diterima atau ditolak (Susanto et al., 2021). Hipotesis dianggap hasil yang bersifat sementara dikarenakan tanggapan yang disampaikan peneliti masih berdasarkan teori-teori yang terkait atau tidak nyata.

Ada hipotesis penelitian yang positif dan negatif. Menguji hipotesis kerja umumnya menjadi yang pertama. Dalam investigasi berbasis sampel, hipotesis

statistik diperlukan untuk memverifikasi temuan uji hipotesis yang signifikan. Seperti yang penulis nyatakan, variabel yang dipilih dipengaruhi:

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Di Kota Batam

Suasana kerja adalah suatu keadaan di tempat kerja yang memiliki sifat dari suatu pekerjaan dengan adanya banyak tekanan saat melakukan tugas kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seorang individu. Menurut (Gultom et al., 2024), penanda minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi auditor antara lain pekerjaan yang rutin, pekerjaan yang sederhana dan cepat, banyak hambatan yang sulit, keunggulan daya saing karyawan, dan kondisi kerja yang menekan untuk memenuhi target dengan hasil yang sangat baik. Namun menurut (Swandewi et al., 2022), indikator lingkungan kerja yakni hubungan antara sesama karyawan, suasana kerja, dan fasilitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian dari (Zen Amalia, Achmad Fauzi, 2021), (Asyrafil et al., 2021), (Susanto et al., 2021), dan (Rahmadani et al., 2022) berpendapat bahwa minat mahasiswa dalam bidang auditor dapat dipengaruhi dari lingkungan tempat bekerja. Namun, menurut (Azzah & Maryono, 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam bidang auditor. Maka dapat disimpulkan hipotesis bahwa:

H1: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai auditor pada universitas di Kota Batam.

2.5.2 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Di Kota Batam

Pelatihan profesional adalah langkah di mana orang mengasah keterampilan baru dan memperluas pengetahuan yang sudah ada agar dapat maju secara memuaskan dalam karier pilihan mereka (Bolly, 2023). Menurut survei mengenai pendidikan berkelanjutan profesional perusahaan audit, tingkat pelatihan profesional sangatlah rendah dikaitkan dengan praktik yang tidak mencukupi dan kinerja profesional yang terkait dengan rendahnya standar kualifikasi. Pelatihan profesional tingkat tinggi dikaitkan dengan peningkatan pengetahuan, komponen permintaan kompetensi yang diperlukan dan peningkatan kualitas layanan (Chen et al., 2020).

Berdasarkan penelitian dari (Kurniawan et al., 2021), (Ningrum et al., 2021), (Andika & L. Tobing, 2023), dan (Chen et al., 2020) mengindikasikan bahwa pelatihan profesional dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai auditor. Namun, menurut (Sufiyati, 2019) menyatakan bahwa pelatihan profesional tidak mempengaruhi terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai auditor. Maka dapat disimpulkan hipotesis bahwa:
H2: Pelatihan profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai auditor pada universitas di Kota Batam.

2.5.3 Pengaruh Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Di Kota Batam

Kepribadian adalah penentu perilaku seseorang dalam keadaan atau stabilitas tertentu. Mahasiswa akuntansi yang memiliki kepribadian yang kuat secara konsisten mengantisipasi pengakuan atas prestasi mereka. akan selalu mengejar kesempurnaan, serta mempunyai kepribadian yang selalu siap melaksanakan tugas yang diberikan (Azzah & Maryono, 2022). Personalitas seseorang dapat dinilai dari kecepatan dalam mengerjakan suatu tugas, keterlibatan yang mendalam terhadap pekerjaan yang diberikan, dan dorongan yang kuat dalam bersaing (Yusran, 2017). Personalitas dapat didasarkan dari perilaku berpikir, bertindak, ataupun berbicara yang cenderung terbentuk dari lingkungan sekitar individu.

Seorang karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik apabila karyawan tersebut teryakini bahwa tugas yang diberikan dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang akan memperoleh imbalan atau apresiasi dari suatu organisasi seperti kenaikan gaji, bonus, atau promosi. Berdasarkan teori di atas, mahasiswa akuntansi dapat memilih karir sebagai auditor didasarkan dari ekspektasi yang akan ditempuhnya yang dapat memenuhi kebutuhan mereka (Ningrum et al., 2021).

Berdasarkan penelitian dari Rasmini et al. (2019), (Azzah & Maryono, 2022), (Ningrum et al., 2021), (Susanto et al., 2021) dan (Gultom et al., 2024) mengindikasikan bahwa kepribadian dapat mempengaruhi motivasi mahasiswa akuntansi dalam menekuni profesi sebagai auditor. Menurut (Sufiyati, 2019)

kepribadian tidak mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam menekuni profesi sebagai auditor. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulannya bahwa hipotesis:

H3: Personalitas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai auditor pada universitas di Kota Batam

2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, dan Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Auditor Di Kota Batam

Auditor merupakan karir yang dipilih sebagai penyedia jasa audit yang memeriksa laporan keuangan dalam bidang akuntansi. Setelah menjalankan tugas audit, auditor berhak memberikan Pernyataan yang telah dibuat auditor sebagai review laporan keuangan klien dan memberikan saran atau opini yang sewajarnya dalam penyajian laporan tersebut. Karir dapat dijadikan sebagai sebuah harapan dan impian setiap mahasiswa yang berurutan memberikan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan selama jangka waktu tertentu.

Menurut (Gultom et al., 2024), posisi pekerjaan seseorang dapat ditingkatkan melalui perencanaan karir yang dilakukan selama bekerja. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian yang meneliti minat mahasiswa akuntansi untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk menjadi auditor. Pertanyaannya adalah apakah minat mahasiswa

jurusan akuntansi dalam bidang audit dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan kepribadian.

Berdasarkan penelitian (Zen Amalia, Achmad Fauzi, 2021) variabel Lingkungan Kerja, tertarik atau tidaknya mahasiswa jurusan akuntansi untuk menjadi auditor sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk pelatihan profesional dan kepribadian. Oleh karena itu, kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

H4: Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, dan Personalitas secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilik Karir Sebagai Auditor pada universitas di Kota Batam.