

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Minat Berkarir

1. Pengertian Minat

Setiap orang adanya minat unik terhadap sesuatu, bergantung pada fokus, rasa ingin tahu, dorongan, dan kebutuhannya. Minat secara sederhana dapat diartikan sebagai gairah atau ketertarikan terhadap sesuatu hal. Minat menurut Muhibin Syah (2010) ialah kecenderungan yang kuat terhadap sesuatu yang disertai dengan minat yang besar. Minat ialah rasa suka dan tertarik yang dirasakan secara tiba-tiba terhadap sesuatu atau suatu aktivitas.

Menurut Santoso (2016), ketika seseorang sadar dan yakin suatu benda, orang, keadaan, atau skenario adanya kaitan dengan dirinya dan apa yang dilaksanakannya, sehingga timbullah minat. Minat ialah reaksi berbasis kesadaran; jika tidak, sehingga tidak ada nilainya sama sekali. Tanda psikologis lain yang menyebabkan perhatian tertuju pada sesuatu yang khusus sebab membuat orang tersebut merasa senang ialah minat. Sebaliknya Slameto (2010) dalam Santoso (2016) menjelaskan minat ialah suatu ketertarikan terhadap sesuatu atau suatu kegiatan yang diungkapkan secara mandiri tanpa adanya perintah atau arahan.

Achru (2019) menjelaskan minat dapat diartikan sebagai adanya keinginan tulus yang kuat terhadap sesuatu atau adanya keinginan untuk terlibat dalam suatu aktivitas tertentu. Selain keinginan batin untuk menyibukkan diri pada suatu benda, minat juga yakni pemusatan perhatian dan pemikiran terhadap suatu hal. Hal itu diimbangi dengan upaya yang dilaksanakan untuk memuaskan keinginan internal terhadap suatu hal. Winkel menyatakan minat ialah kecenderungan untuk merasa tertarik pada disiplin ilmu tertentu dan gembira terlibat dalam kegiatan tersebut (Hapsoro dan Tresnadya, 2018).

1. Faktor Yang Mempengaruhi Minat

Menurut Kusumaningtyas dalam Essera dan Djefris, (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi minat ialah:

1) Faktor Internal

Penentu utama munculnya minat ialah unsur dorongan diri. Satu-satunya orang yang benar-benar mengetahui apa yang diinginkan seseorang ialah orang itu. Ketika seseorang benar-benar menginginkan sesuatu, dia akan berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkannya dan mewujudkannya. Ingatlah upaya apa pun yang Anda lakukan harus produktif. Keinginan diri secara alami muncul sebagai akibat dari kesenangan, minat, kebutuhan, atau pemenuhan sederhana. Diyakini pendorong utama minat seseorang ialah motivasi internalnya sendiri.

2) Faktor motif sosial

Minat seseorang dipengaruhi oleh alasan-alasan yang melatarbelakangi fenomena sosial sebab dipandang sebagai upaya melaksanakan kegiatan untuk mengembangkan diri baik dari segi pendidikan, karir, prestasi, atau hal-hal lain yang berkaitan dengan tuntutan lingkungan sekitarnya. Hal itu bertujuan untuk mendapatkan apresiasi atas apa yang telah dicapainya. Akibatnya, tindakan diambil oleh masyarakat sebagai respons terhadap tuntutan internal dan eksternal.

3) Faktor Emosional

Unsur emosi dan perasaan mempengaruhi minat seseorang. Minat akan dipengaruhi oleh perasaan puas, gembira, sukses, dan kecewa. Dorongan untuk melampaui apa yang telah dilaksanakan muncul ketika seseorang merasa puas dan merasa dihargai atas apa yang dicapainya. Di sisi lain, jika seseorang merasa gagal dan tidak puas dengan hasil yang didapatnya, ia akan kehilangan minat pada apa pun yang ia minati.

2. Pengertian Berkarir

Pekerjaan seseorang sangat menentukan kehidupan pribadi dan sosialnya, klaim Risnawati (2010). Karir seseorang niscaya akan maju seiring dengan bakat dan keinginan yang sudah ada dalam dirinya. Agustini (2020) yang memahami karir ialah suatu rencana untuk maju dalam bidang yang dipilih, mengatakan . Saat qmaju, status dan kekuatan akan meningkat dan berhak mendapatkan penghasilan yang lebih besar. meskipun biasanya hanya untuk pekerjaan yang bergaji tinggi. Karir mengacu pada riwayat pekerjaan seseorang, pola pekerjaan dan penempatan kerjanya, serta kemajuan dalam kehidupan profesional atau pribadinya.

Kecenderungan seseorang terhadap profesi tertentu atau terhadap karir yang sesuai dengan orientasi pribadinya, khususnya pada remaja, juga dapat dibaca sebagai minat karir. Ketertarikan seseorang terhadap suatu bidang pekerjaan sebab dianggap menawarkan pengembangan karir masa depan yang baik dikatakan adanya “*career interest*”.

3. Tahapan Karir

Kunartinah (2003) menyelesaikan tingkat karir yang mencakup tahap keputusan karir (*Career Choice*):

- 1) Tahap karir awal (*Early Career*),

Tahap utama tahap pilihan profesional dimulai antara usia 15 dan 22 tahun atau selama masa pubertas. Fase ini disebut sebagai fase eksplorasi, ketika masyarakat mengembangkan nilai-nilai dan visinya untuk masa depan atau cara hidup tertentu sesuai dengan pilihan yang diambil oleh program studi dan pelatihan yang diberikannya. Seseorang biasanya memilih Program Tinjauan pada saat ini yang mereka sukai dan yakini bagus. Satu diantara faktornya ialah jika seseorang memutuskan Program Pelaporan tertentu sebagai hasil dari tinjauan Program Tinjauan. Selain itu, ia dapat memilih program pelaporan dengan mempertimbangkan situasi keuangan atau posisi yang terbuka, nasihat orang tuanya, dan faktor lainnya. Orang dapat memilih Proyek Tinjauan tertentu di suatu lingkungan atau di sekolah sebab sejumlah alasan.

2) Tahap karir pertengahan (*Middle Career*),

Tahap kedua, tahap awal profesi (*starting Vocation*), berlangsung antara usia 22 hingga 38 tahun, menurut Kunartinah (2003). Pada titik ini, seseorang juga mengevaluasi berbagai kejadian yang muncul ketika melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan untuk perusahaan dan mencoba memprediksi apa yang akan terjadi di masa depan. Fase uji coba, yang berlangsung dari usia 22 hingga 30 tahun, yakni satu diantara dua tahap yang membentuk tahap ini. Selama periode ini, orang memilih karier mereka menurut program akademik yang mereka ikuti di sekolahnya. Dia mulai mengejar apa yang dia putuskan sebab dia tertarik dengan pekerjaan barunya. Adanya kecintaan terhadap pekerjaan, apalagi jika organisasi tempat ia bekerja adanya lingkungan yang mendukung dan jalur pengembangan yang jelas.

Fase stabilitas dimulai antara usia 30 hingga 38 tahun. Pada fase kedua, kinerja seseorang akan meningkat jika fokus pada pekerjaannya. Kinerja biasanya lebih baik

dari rata-rata. Gairah terkait pekerjaan semakin meningkat. Pada tahap ini, dia mungkin naik ke posisi manajerial. Ia mampu melaju ke jabatan Wakil Presiden seiring dengan semakin mantapnya kariernya. Hal itu tergantung pada budaya perusahaan dan tingkat kinerja perusahaan.

3) Tahap karir akhir dan pensiun.

Menurut Kunartinah (2003), antara usia 38 dan 55 tahun yakni saat berlangsungnya tahap ketiga dari tahap profesional pusat (Center Vocation). Orang-orang mengalami periode penyesuaian selama tahap pertengahan karir ini ketika mereka dipandang berguna, memikul tanggung jawab yang semakin besar, dan secara serius melaksanakan rencana kelahiran jangka panjang.

4. Akuntan Publik

Menurut Warren, Reveal, dan Duhaic (2016), pemegang buku publik ialah pemegang buku yang memberikan semacam layanan kepada organisasi dengan imbalan pembayaran atau biaya. Di Indonesia, akuntan umum yang telah mendapat persetujuan Menteri Keuangan untuk melaksanakan revidu administrasi umum dan pemeriksaan laporan anggaran, revidu pelaksanaan, dan revidu luar biasa disebut pemeriksa ahli dan diberi gelar ahli. Tinjauan verifikasi dan administrasi serupa dengan yang ada di bidang pembukuan dan keuangan, seperti administrasi konseling dan penagihan (Senjari, 2016). Pemegang buku publik dapat bekerja secara mandiri atau sebagai karyawan perusahaan pembukuan publik dengan cara ini. Pembukuan publik semakin diperlukan seiring dengan berkembangnya perusahaan-perusahaan yang adanya komponen hukum, namun jika negara masih dalam skala kecil, hal tersebut tidak akan terjadi.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik, ketentuan terkait akuntan publik diatur. Kualifikasi berikut diperlukan untuk menjadi akuntan publik: (KepPres RI, 2011):

- a) Adanya sertifikat otorisasi akuntan publik yang masih berlaku.
- b) Pengalaman pemberian layanan yang luas.
- c) Tempat tinggal di Republik Indonesia.
- d) Adanya Nomor Pokok Wajib Pajak.
- e) Tidak Adanya Persetujuan Sanksi Administratif Berupa Pencabutan Izin Akuntan Publik.
- f) Tidak pernah dihukum sebab melaksanakan tindak pidana yang diancam dengan pidana seumur hidup setelah melaksanakan tindak pidana atau tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat lima tahun untuk suatu tindak pidana.
- g) Bergabung dengan Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang akan ditunjuk oleh Menteri, dan
- h) menghindari penundaan.

Jika seseorang memutuskan untuk berkarir sebagai akuntan publik di Kantor Akuntan Publik (KAP), sehingga ia akan adanya peluang kerja yang sangat baik. Berikut kemungkinan jalur karir di bidang akuntan publik menurut Duchac dalam Yurmaini (2019):

- a) Auditor junior, bertugas menyelesaikan teknik review secara menyeluruh dan menyiapkan kertas kerja untuk merangkum pekerjaan review yang telah diselesaikan.
- b) Auditor senior, bertugas menyelesaikan tinjauan, menentukan perkiraan biaya dan waktu peninjauan, mengoordinasikan, dan menilai hasilpemeriksa junior (biasanya diperlukan waktu dua hingga empat tahun untuk mencapai tingkat ini).
- c) Seorang manajer atau manajer peninjauan, yang tanggung jawabnya membantu pemeriksa senior mengelola proyek dan waktu peninjauan dengan, misalnya, menilai kertas kerja, laporan peninjauan, dan surat dewan (posisi ini biasanya memerlukan

enam hingga delapan tahun administrasi dan datang setelah melewati evaluator tingkat senior).

- d) Rekanan, yang ditunjuk untuk mengawasi hubungan klien dan secara umum mengawasi penilaian (setelah sepuluh tahun administrasi dan setelah menjalani evaluasi tingkat pengawasan).

5. Indikator-indikator Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir menjadi Akuntan Publik

Menurut Fajar (2014), tiga penanda minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik yakni:

1. Minat pribadi untuk menjadi akuntan public

Minat pribadi digambarkan sebagai komponen kepribadian seseorang yang cenderung bertahan (Renninger, 1996). Biasanya kepentingan pribadi seseorang akan mengarahkannya pada suatu topik atau aktivitas tertentu. Ketika seseorang memilih suatu kegiatan atau topik sebab umumnya mereka menyukainya, hal itu memperlihatkan minatnya sendiri. Oleh sebab itu, Masyarakat akan lebih tertarik untuk menjadi akuntan publik apabila mereka menikmati pekerjaan yang digelutinya. Namun, jika seseorang tidak menikmati pekerjaan yang dilaksanakan oleh akuntan publik, sehingga motivasinya untuk berkarir di bidang tersebut akan berkurang.

2. Minat situasi untuk menjadi akuntan public

Minat situasional mengacu pada rasa ingin tahu yang terutama dipicu oleh faktor eksternal (Renninger, 1996). Oleh sebab itu, minat menjadi akuntan publik akan meningkat jika faktor lingkungan menyebabkan banyak orang menekuni profesi di bidang tersebut. Sebaliknya, jika iklim tidak mendukung dan sedikit orang yang ingin menjadi akuntan publik, sehingga minat untuk menjadi akuntan publik akan

menurun.

3. Minat dalam ciri psikologis untuk menjadi akuntan publik

Ketertarikan pada ciri-ciri psikologis yakni hasil dari bagaimana kepentingan pribadi individu terhubung dengan faktor kepentingan lingkungan (Renninger, 1996). Sebab pengetahuan mereka yang lebih besar terhadap aktivitas, minat dalam hal itu memperlihatkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan rasa suka yang sederhana. Jadi, dapat meningkatkan minat mereka untuk menjalankannya jika mereka tertarik dengan akuntan publik, seperti pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan publik, dan menganggap menjadi akuntan publik adanya banyak potensi. Sebaliknya jika seseorang tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan publik dan tidak teryakinkan oleh bukti-bukti dari lingkungan sekitarnya, sehingga minatnya untuk menjadi akuntan publik akan menurun. Minat pribadi, minat situasional, dan minat karakteristik psikologis diartikan variabel-variabel yang dapat digunakan dalam pembelajaran tertulis sehingga dapat disimpulkan hal tersebut ada hubungannya dengan kesediaan mahasiswa untuk menekuni profesi sebagai akuntan publik.

6. Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 179/U/2001, Setelah menyelesaikan program sarjana ekonomi, mahasiswa yang ingin berkarir di bidang akuntansi harus menyelesaikan pendidikan tambahan yang lebih tinggi. Gelar master di bidang akuntansi dan kemampuan bekerja sebagai akuntan diartikan tujuan pendidikan akuntansi profesional. Gelar akuntan profesional dapat digunakan oleh lulusan pendidikan profesi akuntansi. (Benny, 2006). Setelah itu, mereka harus mendaftar ke bagian keuangan untuk mendapatkan nomor registrasi.

Menurut Surat Keputusan (SK) Menteri Pendidikan Nasional Nomor 179/U/2001, Perguruan tinggi pasca sekolah menengah yang ditunjuk oleh Direktorat

Jenderal Pendidikan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan Profesi Akuntansi diartikan pilihan bagi mahasiswa yang telah berhasil menyelesaikan Program Studi Sarjana Akuntansi. Selain adanya pilihan untuk memperoleh gelar akuntan profesional (Ak), individu yang telah menyelesaikan pendidikan profesional akuntansi lebih berpeluang untuk berkarir sebagai auditor pemerintah, auditor internal, akuntan sektor publik, akuntan manajemen, akuntan pendidikan, akuntan pajak, keuangan, akuntan, dan akuntan sistem informasi.

Lulusan Pendidikan Profesi Akuntansi akan menjadi akuntan yang memenuhi syarat yang dapat mendaftar ke Daftar Negara dan mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). Izin praktek akuntan publik harus adanya USAP yang yakni kriteria krusial.

7. Profesi Akuntan di Indonesia

Menurut Senjari (2016), profesi akuntansi pada umumnya ialah karir di bidang akuntansi yang memerlukan pendidikan formal. Domain profesi akuntansi di Indonesia diantaranya:

- a) Akuntan Publik, yakni akuntan yang menawarkan jasa untuk memberi manfaat bagi bisnis yang memerlukannya sebagai imbalan atas pembayaran.
- b) Akuntan Internal, yakni akuntan yang dipekerjakan oleh suatu firma atau perusahaan dan bertugas mengelola operasional akuntansinya.
- c) Akuntan Pemerintah, yakni akuntan yang bekerja pada lembaga pemerintah dan dipercaya untuk memantau dan meneliti penggunaan uang atau kekayaan negara serta melaporkan hasil pemeriksaannya.
- d) Akuntan yang berprofesi sebagai pendidik, atau yang tanggung jawab utamanya ialah pengajaran dan pemajuan ilmu akuntansi, seperti dosen atau profesor yang menjalankannya.

Menurut Pasal 3 Keputusan Kepala Sekolah Sekolah Negeri Republik Indonesia Nomor 179/U/2001, lulusan pelatihan ahli pembukuan berhak mendapat tugas pembukuan yang disebut Ak. Sesuai penjelasan Peraturan Nomor 5 Tahun 2011 tentang Pembukuan Umum, bagi yang telah berhasil menyelesaikan pendidikan dasar pada jenjang Lone Wolf (S-1), Konfirmasi IV (D-IV) berhak mengikuti pelatihan kemahiran pembukuan terbuka atau serupa.

Tujuan dari pengangkatan seorang pemegang buku ialah untuk melaksanakan tugasnya dengan fokus pada kepentingan umum atau lokal dan persyaratan keterampilan yang sangat tinggi, sehingga mencapai tingkat kinerja yang maksimal (Fachmi dan Utami, 2017). Asosiasi tersebut, khususnya Ikatan Pembukuan Indonesia (IAI), adanya kekhususan dalam menghimbau pembukuan. Seorang individu mengutasehingga sejumlah persyaratan agar dapat dipersepsikan adanya panggilan sehingga individu tersebut yakin dengan hasil yang ditampilkannya. Menurut Harahap dalam Fachmi dan Utami (2017), suatu profesi harus adanya ciri-ciri yakni:

- a) Adanya kode etik yang menjadi standar bagaimana para anggotanya harus berperilaku di bidang pekerjaannya.
- b) Adanya spesialisasi yang mereka sukai, seperti peraturan dalam menjalankan profesinya.
- c) Pengetahuan mereka sangat dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga mereka harus: bergabung dengan organisasi yang adanya reputasi baik dan dihormati oleh masyarakat dan pemerintah; serta bekerja tanpa memperhatikan keuntungan pribadi; menurut peran organisasi sebagai kepercayaan publik.

8. Pelatihan Profesional

Pelatihan pengembangan profesional yakni satu diantara upaya seseorang menuju peningkatan diri, peningkatan keterampilan, dan prestasi. Menurut teori

ekspektasi, pelatihan profesional juga dipandang sebagai satu diantara faktor dalam memutuskan untuk meniti karir sebagai akuntan publik sebab dapat membantu akuntan publik menjadi profesional yang lebih berkualitas di bidang pekerjaannya. Ariyani (2002). Bagi seseorang untuk bekerja di kantor akuntan publik, pendidikan formal saja tidak cukup; mereka juga membutuhkan pengalaman kerja yang relevan dan jam kerja yang cukup. Karir sebagai akuntan publik sebenarnya memerlukan pelatihan profesional (Iswahyuni, 2018). Tujuan pelatihan profesional ini ialah untuk membantu seseorang menjadi:

- a) Membantu seseorang mencapai tujuannya dan menumbuhkan rasa percaya diri.
- b) Membantu seseorang mengatasi tekanan, konflik, dan stres yang dialaminya di tempat kerja.
- c) Meningkatkan pengakuan dan kebahagiaan karyawan.
- d) Membantu pertumbuhan keterampilan.
- e) Membantu menghilangkan kecemasan terkait pelaksanaan pekerjaan baru.

9. Pertimbangan Pasar

Keputusan seseorang terhadap suatu pekerjaan dipengaruhi oleh pasar, sebab setiap profesi adanya pintu terbuka yang unik dan potensi terbukanya pintu baru (Ferina, 2014). Stabilitas profesional, aksesibilitas kerja (atau kemudahan mencari pekerjaan), kemampuan beradaptasi dalam pekerjaan, dan prospek kemajuan yang baik umumnya yakni elemen yang sering dipertimbangkan dalam pertimbangan pasar. Harapan suatu profesi yang terbuka atau aksesibel pada akhirnya akan dilibatkan dan dilaksanakan sesuai dengan apa yang sudah ada yakni satu diantara dampak dari aksesibilitas profesi tersebut di pasar tenaga kerja (Lukman dan Djuniati, 2015).

Dari sudut pandang pasar tenaga kerja, memilih posisi sebagai pemegang buku umum menawarkan jaminan adanya pemberi kerja yang stabil dan tidak terlalu rentan

terhadap PHK (Saputra, 2013). Perluasan pasar modal dan sektor perusahaan di Indonesia telah menciptakan peluang luar biasa bagi profesi pembukuan secara umum. Pembukuan umum yakni karir yang dapat membuka pintu di dunia kerja.

10. Profesionalitas

Profesionalisme diartikan sebagai ciri-ciri suatu profesi atau seseorang yang adanya otoritas dalam bidangnya, atau profesional, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 897). Seiring dengan pengalaman, akuntan publik perlu adanya skeptisisme profesional yang cukup. Auditor profesional perlu adanya pola pikir tertentu, yakni skeptisisme profesional. Kode etik profesi akuntan publik melarang perilaku tertentu, diantaranya:

- a) Tidak terikat. Bahkan klien yang membayarnya, seorang akuntan publik tidak mudah terpengaruh dan tidak memihak.
- b) Integritas dan ketidakberpihakan. Seorang akuntan publik wajib bebas dari benturan kepentingan, tidak membiarkan adanya faktor salah saji substansial yang diketahuinya, atau menundukkan (mengalihkan) perhatiannya kepada pihak lain.
- c) Jujur terhadap setiap hasil audit; jika ada hasil yang menyimpang dari prinsip akuntansi yang berlaku umum, hasil tersebut harus diungkapkan.
- d) Jaga kerahasiaan informasi klien, namun jika ditemukan kelainan, akuntan akan menghubungi pelanggan terlebih dahulu untuk mengetahui apakah mereka setuju dan mengetahui hasilnya. Selama klien memberikan persetujuannya, seorang akuntan diperbolehkan untuk berbagi informasi rahasia dengan klien.

11. Lingkungan Kerja

Seseorang mungkin terinspirasi oleh tempat kerjanya untuk mengubah dirinya sebelum mulai bekerja di sana. Segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja memerlukan pengorbanan, namun karyawan harus adanya keyakinan usahanya akan dihargai dengan manfaat yang melebihi biayanya (Ariyani, 2022).

Lingkungan kerja mungkin dianggap penting ketika memutuskan apakah akan menjadi akuntan publik. Lingkungan kerja sangat penting untuk menyelesaikan tugas sehari-hari; lingkungan kerja yang positif memberikan karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melaksanakan yang terbaik.

Menurut penelitian (Jaffar, 2017), sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi bagaimana perilaku berkembang sebagai respons terhadap unsur lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi tiga kategori, yakni:

- a) Keadaan lingkungan kerja fisik. Faktor lingkungan fisik meliputi keadaan tempat kerja, keamanan bangunan bagi pekerja, kenyamanan ruang kerja, fasilitas yang disediakan perusahaan seperti peralatan penunjang kerja, dan aksesibilitas transportasi antar jemput.
- b) Situasi tempat kerja yang menantang secara psikologis. Berikut ini ialah contoh kondisi lingkungan kerja yang relevan secara psikologis:
 1. Tempat kerja menumbuhkan rasa aman, diantaranya rasa aman dalam melaksanakan tanggung jawab, rasa aman dari pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, dan rasa aman dari rasa takut akan tuduhan dan rasa saling tidak percaya antar rekan kerja.
 2. Adanya loyalitas vertikal, atau kesetiaan kepada atasan. Jenis loyalitas ini melibatkan bantuan dalam pemecahan masalah, membela bawahan, dan menafkahi bawahan. Loyalitas antar

pemimpin yang setingkat atau antar sesamanya dikenal dengan istilah loyalitas horizontal.

3. Personil puas dengan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika yakin kebutuhannya telah terpenuhi sepenuhnya.

Kondisi tempat kerja yang memberikan keselamatan dalam bekerja, ruang kerja yang nyaman, tersedianya transportasi antar jemput kerja, tersedianya fasilitas perusahaan yang lengkap seperti peralatan penunjang kerja, rasa aman dari unilateral. PHK, dan rasa aman dari ancaman tuduhan dan saling curiga antar rekan kerja, dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Sejumlah ringkasan hasil penelitian terdahulu terkait dengan “Analisis Pengaruh Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pertimbangan Pasar, Profesionalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Berkarir Menjadi Akuntan Publik” Hal tersebut dapat dijadikan model, tolok ukur, atau landasan pemikiran bagi peneliti ini untuk mengembangkan kerangka berpikir yang koheren.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Fenti Febriyanti (2019)	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”	Variabel Independen terdiri dari: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Penghargaan finansial ✓ Pertimbangan Pasar ✓ Lingkungan keluarga ✓ Personalitas ✓ Pengakuan profesional ✓ Lingkungan 	“Hasil penelitian didapat Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pertimbangan Pasar, Lingkungan Keluarga, Personalitas, Pengakuan Profesional dan Lingkungan Kerja

			kerja Variabel Dependen ✓ Minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik	adanya pengaruh signifikan terhadap Minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.”
2	Ida Ayu Try Surya Warsitasari (2017)	“Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar, dan Pengakuan Profesi pada Pemilihan Karir Akuntan Publik”	Variabel Independen terdiri dari: ✓ Motivasi ✓ Persepsi ✓ Pertimbangan Pasar ✓ Pengakuan profesional Variabel Dependen ✓ Pemilihan karir akuntan publik,	“Dari penelitian tersebut memperoleh hasil yang adanya pengaruh secara positif variabel motivasi, persepsi, dan Pertimbangan Pasar terhadap pemilihan karir akuntan publik, sedangkan variabel penghargaan finansial dan pengakuan profesional tidak adanya pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.”
3	Arif Dwi Santoso (2017)	“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta)”	Variabel Independen terdiri dari: ✓ Pengakuan profesional ✓ Nilai-nilai sosial ✓ Lingkungan kerasan personalitas ✓ penghargaan finansial ✓ pertimbangan pasar Variabel Dependen ✓ Minat Mahasiswa	“Hasil penelitian tertulis membuktikan variabel pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerasan personalitas adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa, sedangkan variabel penghargaan finansial dan Pertimbangan

			Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik	Pasar tidak adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.”
4	Deni Wijaya (2018)	“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi di Universitas Islam Indonesia dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik”	<p>Variabel Independen terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Penghargaan finansial ✓ Lingkungan kerja ✓ Pengakuan profesional ✓ Pelatihan profesional ✓ Nilai-nilai sosial <p>Variabel Dependen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Minat mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia dalam pemilihan karir sebagai akuntan public 	“Hasil penelitian memperlihatkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pengakuan profesional adanya pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik sedangkan pelatihan profesional dan nilai-nilai sosial tidak adanya pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.”
5	Nur Widyka Sari (2019)	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas	<p>Variabel Independen terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pelatihan profesional ✓ Pengakuan profesional ✓ Nilai-nilai sosial ✓ Lingkungan kerja ✓ Pertimbangan 	“Hasil penelitian memperlihatkan pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan Pertimbangan Pasar, dan personalitas

		Muhammadiyah Sumatera Utara)”)	Pasar ✓ Personalitas Variabel Dependen ✓ Minat mahasiswa menjadi akuntan public	adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik dilihat dari nilai R-square sejumlah 26,4% sedangkan sisanya sejumlah 73,6% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian tertulis.”
--	--	--------------------------------	--	--

Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

Penelitian tertulis mengacu pada penelitian sebelumnya, sebagai sumber referensi dalam penulisan ini, yakni:

Yang pertama ialah Fenti Febriyanti (2019) dengan judul “Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Pendapatan Mahasiswa Pembukuan Dalam Memilih Profesi Sebagai Pemegang Buku Umum.” Dalam studi ini, enam faktor kompensasi finansial, faktor pasar, dinamika keluarga, karakter, pengakuan profesional, dan tempat kerja diperhitungkan, sementara para ilmuwan hanya mempertimbangkan empat dari empat faktor bebas pencipta, persiapan keterampilan, faktor pasar, norma keterampilan eksternal, dan tempat kerja. . Seiring dengan variasi dalam elemen yang berkontribusi, terdapat pula variasi dalam prosedur yang digunakan. Misalnya (Fenti Febrianti, 2019) menggunakan metode penilaian kekambuhan yang berbeda, sedangkan penulis menggunakan teknik pemeriksaan langsung yang berbeda.

Hanya satu variabel lingkungan dan satu variabel otonom yang digunakan dalam uji relaps diferensial, sedangkan banyak relaps langsung menggunakan lebih dari satu variabel independen. Hasil penelitian tertulis memperlihatkan meskipun keunggulan akademik dan kualitas sosial adanya dampak signifikan terhadap keberhasilan mahasiswa akuntansi di Universitas Islam, penghargaan dalam bentuk uang, kesempatan kerja, dan pengakuan keterampilan sangat menentukan apakah mereka memilih karir sebagai akuntan publik atau tidak. Profesi pembukuan publik menjadi satu diantara pilihan masyarakat Indonesia pemegang buku resmi.

Yang kedua, Nur Widyka Sari (2019) dengan judul “Unsur-Unsur yang Mempengaruhi Pendapatan Mahasiswa Pembukuan dalam Memilih Profesi Sebagai Pemegang Buku Umum (Konsentrasi Eksperimental Mahasiswa Pembukuan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara).” Kriteria independen yang digunakan dalam ujian ini ialah karakter, kualitas sosial, tempat kerja, dan kepedulian pasar. Itu juga mencakup persiapan dan pengakuan yang baik. Pendapatan mahasiswa dari praktik akuntan publik menjadi variabel terikat dalam pengujian ini. Hasil penelitian memperlihatkan meskipun lebihnya sejumlah 73,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan tinjauan ini, nilai R-square sejumlah 26,4% memperlihatkan pelatihan profesional, pengakuan profesional, kualitas sosial, tempat kerja, pertimbangan pasar, dan karakter mempengaruhi mahasiswa dalam pendapatan untuk menjadi pemegang buku publik.

2.3 Hipotesis dan Model Analisis

2.3.1 Hipotesis

Langkah ketiga dalam penelitian, setelah pemaparan landasan teori dan kerangka konseptual, ialah perumusan hipotesis penelitian, klaim Sugiyono (2017). Harap diingat , tidak semua penelitian memerlukan pembuatan hipotesis. Mengembangkan hipotesis tidak

selalu diperlukan untuk penelitian eksploratif dan deskriptif. Agar orang lain dapat memahami suatu hipotesis, hipotesis tersebut harus dirumuskan dengan baik. Ringkasan hipotesis penelitian diberikan di bawah ini.

Pelatihan pengembangan profesional yakni satu diantara upaya seseorang menuju peningkatan diri, peningkatan keterampilan, dan prestasi. Karir sebagai akuntan publik dapat ditingkatkan dengan pelatihan profesional agar lebih profesional dalam bidang pekerjaannya (Ariyani, 2022). Antusiasme mahasiswa untuk menjadi akuntan publik dan kesesuaian kerja semakin meningkat seiring dengan banyaknya pelatihan profesi yang didapatnya. Hal itu terbukti dari penelitian Widyka Sari (2019) sebelumnya yang menemukan pelatihan profesional adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa terhadap pekerjaan sebagai akuntan publik.

H₁: Pelatihan profesional adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dalam berkarir menjadi akuntan Publik.

Keputusan seseorang terhadap suatu pekerjaan dipengaruhi oleh pasar, sebab setiap profesi adanya pintu terbuka yang unik dan potensi terbukanya pintu baru (Ferina, 2014). Para mahasiswa berpikir akan ada banyak peluang di masa depan untuk pembukuan publik. Faktor pasar mungkin berdampak pada pendapatan mahasiswa profesi pembukuan publik sebab adanya prospek perusahaan dan peluang kerja yang luas. Hal itu terlihat jelas dari penelitian Ida Ayu (2017) dan diperkuat oleh penelitian Fenti (2019) faktor pasar mempengaruhi pendapatan mahasiswa bidang pembukuan umum.

H₂: Pertimbangan Pasar adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dalam berkarir menjadi akuntan publik

Untuk menghasilkan produk audit yang dapat dipercaya sebagai respons terhadap meningkatnya permintaan jasa profesional industri akuntan publik, sehingga profesi akuntan publik harus berkinerja lebih baik (Herawaty dan Susanto, 2008). Profesi akuntan

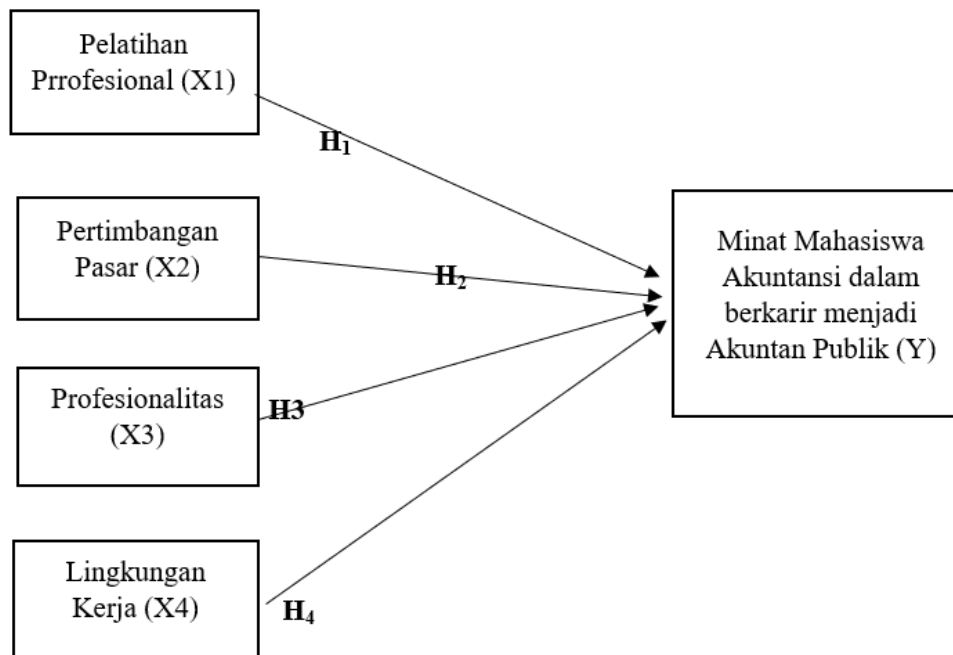
publik dapat menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat memberikan jenis dan kualitas jasa yang menyeimbangkan kebutuhan kinerja masyarakat. Dedikasi, tanggung jawab sosial, kebutuhan akan otonomi individu, pengendalian diri, dan afiliasi komunitas yakni ciri-ciri profesionalisme. Dalam studinya, Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan instrumen yang dibuat oleh Hall (1968) untuk mengukur profesionalisme.

H3: Profesionalitas adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dalam berkarir menjadi akuntan publik.

Seseorang mungkin terinspirasi oleh tempat kerjanya untuk mengubah dirinya sebelum mulai bekerja di sana. Segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja memerlukan pengorbanan, namun karyawan harus adanya keyakinan usahanya akan dihargai dengan manfaat yang melebihi biayanya (Ariyani, 2022). Menurut penelitian Deni Wijaya (2018), tempat kerja berdampak terhadap semangat mahasiswa akuntansi dalam menekuni profesi sebagai akuntan publik.

H4: Lingkungan kerja adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dalam berkarir menjadi akuntan publik.

2.3.2 Model Analisis



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian