

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori dan Grand Theory

1. Minat Berkarir

a. Pengertian Minat

Minat merupakan sifat dasar terhadap pemilihan suatu kegiatan yang akan dilakukan. Setiap orang memiliki minat yang berbeda-beda terhadap suatu hal tergantung pada perhatian, keingintahuan, motivasi dan kebutuhan mereka. Minat dapat diartikan secara sederhana yaitu suatu ketertarikan atau kegairahan terhadap sesuatu. Minat sendiri memiliki beberapa pendapat dari beberapa ahli, pendapat tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

Menurut Alisuf Sabri menjelaskan minat (*interest*) merupakan kecenderungan untuk selalu memperhatikan dan mengingat sesuatu secara terus menerus. Minat erat kaitannya dengan perasaan, terutama perasaan senang karena dapat dikatakan minat itu dapat terjadi karena adanya sikap senang kepada sesuatu. Orang yang berminat kepada sesuatu berarti sikapnya senang kepada sesuatu itu.⁶

Penjelasan yang sedikit berbeda dari Alisuf Sabri dengan penjelasan pengertian minat dari Andi Achru yaitu menjelaskan bahwa minat dapat diartikan sebagai kecenderungan dalam hati yang tinggi

⁶ Alisuf Sabri, Psikologi Pendidikan, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2007), 84

terhadap sesuatu atau juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.⁷ Penjelasan dari Andy Achru ini memiliki persamaan dengan penjelasan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, gairah, keinginan. Minat juga merupakan suatu pemusatan perhatian dan pemikiran terhadap sesuatu, dan dengan adanya kemauan dari dalam diri untuk aktif dalam suatu objek, selain kemauan diimbangi juga dengan adanya upaya yang dilakukan untuk merealisasikan keinginan terhadap suatu hal tertentu.

Dari pemaparan penjelasan minat menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa minat merupakan perasaan ketertarikan terhadap sesuatu yang berasal dari keinginan pribadi. Dan jika dapat melakukan kegiatan tersebut secara berulang-ulang tentunya akan menimbulkan rasa senang dan kepuasan tersendiri. Maka ketika minat itu muncul, seseorang tersebut akan berusaha untuk mendapatkan keinginannya.

Untuk dapat menambah jumlah mahasiswa yang memiliki minat berkarir sebagai akuntan publik, mencari tahu hal-hal yang dapat mempengaruhi minat merupakan tindakan yang harus dilakukan, karena cara ini merupakan cara yang efektif agar mahasiswa dapat memahami penuh bagaimana perencanaan karir setelah pendidikan dan dapat mengambil keputusan yang baik untuk masa depan para mahasiswa. Jadi dengan mengetahui hal-hal tersebut mahasiswa mendapat kemudahan

⁷ Andi Achru, "*Pengembangan Minat Belajar Dalam Pembelajaran*", (Jurnal Idaarah, Vol. Iii, No. 2, Desember 2019), hlm. 205

untuk berkarir sesuai dengan apa yang sudah dipelajari selama ini, dan dapat menerapkan dengan baik dan secara profesional. Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi minat untuk berkarir sebagai akuntan publik seperti pertimbangan pasar kerja, pengakuan profesional, penghargaan finansial, nilai sosial dan pengembangan karir.

Pertimbangan pasar kerja seperti keamanan kerja, lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung serta peluang promosi jabatan yang terbuka. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil.⁸ Berdasarkan penelitian yang dilakukan Shavira menunjukkan hasil bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.⁹ Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan Astri (2017) menunjukkan hasil bahwa pertimbangan pasar kerja tidak memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.¹⁰

Pengakuan Profesional berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi seseorang yang sudah dicapai. Bukan hanya untuk mencari penghasilan (gaji) saja tetapi menunjukkan prestasi dan *skill* yang baik.¹¹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fira (2020) menunjukkan hasil tidak

⁸ I Gusti Ayu Agung Omika Dewi, *Motivasi, Gender, Self Efficacy Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Ujian Cpa Test Center Di Undiknas Denpasar*, (Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis Vol:5, No:1 Tahun 2020), hlm. 105

⁹ Shavira Nurhalisa, *Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik*, (JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha Vol : 11 No : 2 Tahun 2020), hlm. 271

¹⁰ Astri Wulan Dary, *Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik*, (Jurnal Akuntansi Vol.7 No.1 Tahun 2017), hlm. 58

¹¹ Margareta Yopeng, *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Faktor-Faktor Yang Mendorong Pemilihan Profesi Akuntan Publik*, (Akuntabel Vol.17 No.2 Tahun 2020)

berpengaruh terhadap minat berkarir sebagai akuntan publik.¹² Sedangkan menurut penelitian dari Dirvi (2020) menunjukkan hasil bahwa pengakuan profesional memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.¹³

Penghargaan Finansial merupakan *reward* dalam bentuk nilai mata uang yang diberikan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan.¹⁴ Hasil penelitian yang dilakukan Yogi (2020) menunjukkan hasil bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.¹⁵ Hasil penelitian yang sama juga didapatkan oleh Rina (2018) bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.¹⁶

Dari pemaparan hasil dari beberapa penelitian diatas menunjukkan hasil yang berbeda-beda, ada yang mendapatkan hasil variabel-variabel tersebut berpengaruh dan ada juga yang tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Oleh sebab itu dalam penelitian ini mengacu pada

¹² Fira Anjaly Tara Dippta, *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik*, (Jurnal Kharisma Vol. 2 No. 1 Tahun 2020), hlm. 122

¹³ Dirvi Surya Abbas, *Pemilihan Profesi Akuntan: Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial Dan Lingkungan Kerja*, (Competitive Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 4 No.1 Tahun 2020)

¹⁴ Edi Tri Wibowo, *Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik*, (Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa Vol.5 No. 2 Tahun 2020).

¹⁵ Yogi Ginanjar, *Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Perspektif Penghargaan Finansial Dan Personalitas*, (Jurnal Akuntansi Keuangan dan Sistem Informasi Vol. 1 No. 02 Tahun 2020), hlm. 77

¹⁶ Rina Widyanti, *Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik*, (Jurnal Menara Ekonomi Vol. 4 No. Tahun 2018)

variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya masih terdapat kontradiksi dari penelitian lain. Perbedaan sekaligus orisinalitas dalam penelitian ini yaitu dimana variabel-variabel merupakan penggabungan dari variabel penelitian sebelumnya dan ditambah dengan dua variabel lain yaitu nilai sosial dan pengembangan karir.

b. Pengertian Berkarir

Berkarir artinya melakukan kegiatan berupa mempelajari semua seluk beluk suatu profesi dan berusaha melampaui standarnya. Menciptakan target sendiri yang lebih tinggi lalu menentukan perencanaan untuk memenuhi target tersebut. Berkarir juga dapat diartikan ketika melakukan pekerjaan dengan yang lama (*long-term goal*), dan percaya akan tujuan jangka panjang tersebut akan mencapai yang sudah ditargetkan. Terdapat penjelasan dari beberapa ahli mengenai pengertian dari berkarir sebagai berikut :

Menurut Naniek Risnawati berkarir merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan pribadi atau kehidupan sosial seseorang. Dengan adanya kemampuan dan kemauan yang ada pada diri sendiri karir seseorang tentunya akan berkembang.¹⁷ Sedangkan menurut karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan pola dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan, serta kemajuan alam pekerjaan atau dalam kehidupan.¹⁸ Pendapat ini sedikit berbeda dengan Siti Nurhalima yang mnejelaskan bahwa

¹⁷ Naniek Risnawati, "*Percaya Diri Sebagai Modal untuk Berkarir*", (Garina Vol.2, No.3, Juli 2010), hlm.114

¹⁸ Abror dan Abdul Rahman, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1993) hlm.122

menjelaskan bahwa karir merupakan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas berarti berhak atas pendapatan yang lebih besar, serta mendapatkan status dan kuasa yang lebih besar. Meskipun biasa dibatasi pada garis pekerjaan yang menghasilkan uang.¹⁹.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat kita simpulkan intinya dari berkarir yaitu berkarir merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan sendiri dan memiliki tujuan mendapatkan pendapatan juga untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam bidang tersebut.

c. Pengertian Minat Berkarir

Minat berkarir juga dapat diartikan sebagai kecenderungan seseorang khususnya remaja terhadap suatu pekerjaan tertentu dan kecenderungan individu menuju karir yang searah dengan orientasi pribadinya.²⁰ Minat berkarir merupakan ketertarikan seseorang pada suatu bidang pekerjaan karena dianggap pekerjaan tersebut menjanjikan pengembangan karir yang bagus dimasa depan.

2. Pengertian Akuntan Publik

Profesi seorang akuntan memang memiliki peran yang fundamental karena profesi seorang akuntan berguna agar dapat meningkatkan

¹⁹ Siti Nurhalima dan Fitri Agustini, “*Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan Akuntansi Syariah, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Bosowa Berkarir Di Lembaga Keuangan Syariah*”, (Economics Bosowa Journal, Vol 6, No. 002 2020), hlm. 40

²⁰ Mudhar, “*Perubahan Minat Karir Siswa Pada Saat Kelas VII dan Kelas VIII Di Mts Negeri III Surabaya*”, (Helper, Vol.34 No.2 2017), hlm.2

transparansi dan kualitas informasi tentang keuangan. Transparansi kualitas informasi keuangan harus selalu ditingkatkan demi mewujudkan perekonomian nasional yang sehat dan efisien. Dalam menjalankan perannya, akuntan publik dituntut untuk menjunjung tinggi profesionalisme yang diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya, sesuai Kode Etik Akuntan Publik. Akuntan Publik termasuk melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang telah diterbitkan oleh entitas (perusahaan atau yang lainnya).²¹

Persyaratan tentang profesi akuntan publik sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia pada N0.5 Tahun 2011 yang didalamnya menjelaskan bahwa akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia dan untuk yang dapat menetapkan adalah institut akuntan publik Indonesia selaku asosiasi profesi akuntan publik Indonesia dan asosiasi profesi yang sudah diakui pemerintah.²²

Kode etik merupakan produk kesepakatan yang mengatur tingkah laku moral suatu kelompok tertentu dalam masyarakat untuk diberlakukan dalam suatu masa tertentu, dengan ketentuan - ketentuan tertulis yang diharapkan akan dipegang teguh oleh seluruh anggota kelompok itu. Perangkat yang harus dipatuhi auditor independen adalah Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), Kode Etik Akuntan Publik, dan *Quality Control*.

²¹ Levina Augustina Dewi dan Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi, "Minat Menjadi Akuntan Publik Ditinjau Dari Motivasi Dan Persepsi Mengenai Pasar Kerja Profesi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Stie Triatma Mulya", (Journal Research Accounting, Vol.1, No.2, Juni 2020), hlm.122

²² https://id.wikipedia.org/wiki/Akuntan_publik

Jadi dapat disimpulkan bahwa akuntan publik merupakan pekerjaan yang memiliki peran penting karena dimana akuntan publik ini menyediakan jasa untuk mengaudit sutau laporan keuangan dan pajak perusahaan, menganalisis laporan keungan perusahaan. Semua kegiatan ini harus memiliki transparansi agar dapat menunjukkan kualitas laporan keuangan perusahaan tersebut. Dalam menjalankannya juga terdapat kode etik yang harus dilakukan dan seseorang bisa dikatakan sebagai akuntan publik apabila sudah memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh asosiasi akuntan publik Indonesia.

3. Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja

Pengertian dari pertimbangan pasar kerja adalah suatu kondisi yang dipertimbangkan karena pasar kerja adalah sarana yang digunakan untuk mengkoordinasi pertemuan antara pencari kerja dan penyedia pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja juga dapat diartikan sebagai pertimbangan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil. Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik.

Menurut jurnal yang diteliti oleh Ni Luh Cahyani Primashanti menjelaskan bahwa pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja

karena dengan kemudahan yang didapat akan menjadi alasan bagi mahasiswa untuk mempertimbangkannya. Dengan pertimbangan tersebut tentunya menandakan bahwa pertimbangan pasar kerja ini dapat meningkatkan minat para mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.²³

Pendapat yang sama juga dipaparkan oleh Muhamad Iswahudin bahwa Pertimbangan pasar kerja akan selalu menjadi hal yang dipertimbangkan mahasiswa dalam pemilihan profesi, karena terpuruknya keadaan perekonomian mempengaruhi sulitnya mencari kerja, mengakibatkan mahasiswa memperhatikan pasar kerja, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.²⁴

Dari pemaparan dari beberapa pendapat dapat ditarik kesimpulan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan kondisi yang sangat dipertimbangkan tentunya tidak hanya oleh mahasiswa tetapi juga oleh para pencari kerja. Karena dengan pertimbangan kerja dapat memperoleh informasi secara detail mengenai perusahaan yang akan dipilih dan ini dapat meminimalisir potensi pengunduran diri (*resign*) dari pekerjaan. Dan pertimbangan pasar kerja juga dapat diartikan sebagai pasar dimana bertemunya antara penjual dan pembeli tenaga kerja. Pertimbangan pasar kerja meliputi perihal seperti berikut ini :

1. Tersedianya lapangan kerja

²³ Ni Luh Cahyani Primashanti, “Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Referents, Dan Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Sebagai Akuntan”, (e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 Vol.8 No.2 Tahun 2017)

²⁴ Muhamad Iswahudin, Skripsi: “Pengaruh Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Profesional” (Yogyakarta: UNY, 2015), hlm.29

Menurut beberapa pengamatan, mahasiswa yang menempuh pendidikan prodi bisnis, psikolog, dan pendidikan. Dengan faktor berjangka pendek sesuai tersedianya pekerjaan dibidang akuntansi lebih baik daripada dengan bisnis lain.

2. Keamanan kerja

Keamanan kerja menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan karena keamanan kerja merupakan hal yang penting dimanapun tempat kerjanya. Dengan terjaminnya keamanan kerja pasti akan membuat proses bekerjanya lancar dan bisa mencapai target perusahaan.

3. Kesempatan promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jabatan seorang pekerja ke posisi yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Setiap pekerja tentunya akan sangat mengharapkan adanya promosi ini, kesempatan ini dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat mewakili aspek penting dari sistem seleksi.

4. **Pengertian Pengakuan Profesional**

Menurut Putu Purnama Dewia dan Ni Putu Ayu Dea Novi Yanti Pengakuan profesional meliputi suatu hal yang berkaitan dengan adanya penghargaan prestasi dan keberhasilan dalam pekerjaan. Dengan adanya penghargaan terhadap prestasi kerja tentunya dapat digunakan untuk

meningkatkan pekerjaan menjadi lebih baik yang dapat dihasilkan dan akan dapat menambah dorongan untuk mencapai karir yang lebih tinggi.²⁵

Pendapat dari Putu Purnama Dewia dan Ni Putu Ayu Dea Novi Yanti tersebut memiliki kesamaan dengan pendapat dari yang menjelaskan bahwa pengakuan profesional dapat berbentuk penilaian terhadap kinerja seseorang dan penghargaan atas pencapaiannya, juga dapat berbentuk pujian yang akan menjadi kepuasan tersendiri oleh penerima pujian tersebut. Penghargaan finansial juga dapat dalam bentuk nilai mata uang yang biasanya diberikan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan.²⁶

Pada umumnya seseorang yang sudah berkerja dan berdedikasi lebih ke suatu lembaga akan membutuhkan penghargaan (*reward*). Yang dimaksudkan *reward* disini bukan hanya berbentuk nominal ataupun berbentuk barang tetapi berupa pengakuan dari lembaga tempatnya bekerja, dari pengakuan tersebut menimbulkan perasaan bahagia dan kepuasan tersendiri seseorang terhadap pencapaiannya sehingga dapat membuat menambah semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

5. Pengertian Penghargaan Finansial

Menurut Nanang dalam penelitian Shavira Nurhalisa dan Gede Adi Yuniarta yang didalamnya menjelaskan bahwa penghargaan finansial dimana

²⁵ Putu Purnama Dewia dan Ni Putu Ayu Dea Novi Yanti, “*Moderasi Pengakuan Profesional Pada Hubungan Pemahaman Kode Etik Profesi Dan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan*”, (Jurnal Ilmiah Akuntansi Vol. 3 No. 2 Tahun 2018), Hlm. 83-99

²⁶ Ida Ayu Try Surya Warsitasari dan Ida Bagus Putra Astika, “*Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Pasar Kerja dan Pengakuan Profesional Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik*”, (E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21 No.3 Desember 2017), hlm.2222-2252

pada umumnya disebut dengan upah merupakan tolak ukuran seseorang untuk melihat bagaimana suatu karir memiliki nilai yang bagus dalam kehidupan berkarir. Hal ini menjadi imbalan yang diberikan kepada karyawan.²⁷

Pendapat yang sama juga dijelaskan dalam jurnal penelitian dari Mega Sulistiyani dan Nurul Fachriyah bahwa Menurut Suyono penghargaan finansial dipandang sebagai alat untuk mengukur nilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan atas apa yang sudah didapatkannya. Kompensasi juga berbanding lurus dengan motivasi. Kompensasi erat kaitannya dengan motivasi.²⁸

Penghargaan finansial juga dapat berupa jaminan tunjangan, contohnya saja tunjangan hari tua yang biasanya akan didapat saat masih aktif bekerja dan saat sudah masa akhir kerja (pensiun), tunjangan untuk keluarga dan tunjangan lainnya. Sama seperti pendapat yang dipaparkan oleh Manulang yang menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan yang bertujuan untuk membentuk, memelihara semangat karyawan dengan berupa sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan

²⁷ Shavira Nurhalisa dan Gede Adi Yuniarta, “*Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik*”, (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.11 No.2 Tahun 2020), hlm.265

²⁸Saifuddin Bachrun, “*Menyusun Struktur Skala Gaji*”, (Jakarta:PPM, 2018), hlm. 75

produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.²⁹

Untuk lebih menambah apresiasi kepada para pekerja salah satunya dengan meningkatkan fasilitas kerja, fasilitas yang dapat digunakan bermacam-macam bentuk dan manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas kerja dapat berupa penyediaan perlengkapan kerja, peralatan kerja yang fungsinya memadai dan tersedianya kebutuhan para pekerja terpenuhi saat bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial merupakan balas jasa dapat berbentuk upah ataupun insentif merupakan perihal yang dapat jadi pertimbangan seseorang menentukan sebuah pilihan kerja , terutama profesi akuntan dan dapat berupa non finansial berupa tunjangan dan meningkatkan fasilitas dalam bekerja. Penghargaan finansial yang diperoleh sebuah pekerja akan digunakan sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dipercaya menjadi alasan utama untuk memberikan kepuasan kepada para pekerja.

Pengertian penghargaan finansial profesi akuntan ditetapkan oleh Ikatan Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) dalam surat putusan No.KEP.024/IAPI/VII/2008 yang digunakan sebagai acuan ketentuan untuk kebijakan *fee audit*. Berdasarkan surat keputusan ketua umum Institut Akuntan Publik Indonesia No:Kep.024/IAPI/VII/2008 bahwa dalam menetapkan imbal jasa akuntan publik harus mempertimbangkan hal-hal seperti: Kebutuhan klien, Tugas dan tanggung jawab menurut hukum,

²⁹ Agustina Indriyani, “Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia”, (Jurnal Paradigma Vol. 12 No. 01 Februari 2014)

Independensi, Tingkat keahlian dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan; yang dilakukan, serta tingkat kompleksitas pekerjaan, Banyaknya waktu yang diperlukan secara efektif digunakan oleh akuntan publik dan stafnya untuk menyelesaikan pekerjaan.³⁰

Untuk besarnya imbalan yang harus ditagihkan atas jasa, audit yang telah dilakukan oleh akuntan publik belum terdapat aturan yang jelas. Dengan hal ini tentunya akan memberikan indikasi bahwa penentuan audit *fee* dilakukan secara subyektif atas dasar tawar menawar antara auditor dan klien. Maka dari itu besaran penghargaan terhadap karyawan disetiap perusahaan tidak selalu sama. Untuk mengetahui berapa besar penghargaan finansial dapat dilihat dari target yang sudah didapatkan dan juga tergantung terhadap kebijakan dari perusahaan tersebut. Ada beberapa perusahaan yang memang sudah menentukan besaran penghargaan finansial dari awal, hal ini bertujuan untuk menambah motivasi kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin, ada juga perusahaan yang memberi penghargaan finansial sesuai dari besaran target yang sudah didapatkan.

6. Pengertian Nilai Sosial

Nilai merupakan hal yang baik yang selalu diinginkan dan dianggap penting oleh seluruh manusia sebagai anggota masyarakat, karena itu sesuatu dikatakan memiliki nilai apabila berguna dan berharga. Nilai juga dapat diartikan sebagai ukuran sikap dan perasaan seseorang atau kelompok yang berhubungan dengan keadaan baik, buruk, benar salah atau suka tidak suka

³⁰ Fisca Adhitya dan Wahyu Pramesti, “*Pengaruh Firm Size, Subsidiaries, dan Auditor Size terhadap Audit Fee*”, (Journal of Islamic Finance and Accounting Vol.1 No.1 2018), hlm.18

terhadap suatu objek, baik material maupun non material. Sedangkan untuk pengertian sosial merupakan sesuatu yang berhubungan dengan orang banyak. Selain itu, sosial juga dapat dimaknai sebagai masyarakat, lembaga, perkumpulan ataupun segala bentuk pranata yang mempertemukan banyak individu yang saling berinteraksi dan melakukan kegiatan.³¹

Nilai juga dapat diartikan dengan kepercayaan yang berada pada dalam lingkup sistem kepercayaan, dimana seseorang bertindak untuk melakukan ataupun menghindari suatu tindakan, atau menentukan pantas atau tidaknya suatu tindakan untuk dikerjakan. Untuk menilai sebuah kebenaran dibutuhkan pembuktian yang empiris, tetapi untuk lebih terkait dengan penghayatan dan apa yang tidak diinginkan ataupun yang diinginkan, disukai atau tidak disukai oleh seseorang. Ketika dihadapkan pada situasi bersama dalam suatu tatanan masyarakat diperlukan sebuah nilai yang dapat menjadi pedoman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama di suatu lingkup masyarakat yang dapat disebut dengan nilai sosial.³²

Nilai sosial ditujukan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang dari sudut pandang orang lain terhadap lingkungannya. Para akuntan publik membutuhkan kondisi lingkungan yang baik. Dengan nilai sosial dapat mendorong pekerjaan akuntan publik lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat. Dengan mendapat kepedulian dan perhatian dari lingkungan sekitar, seorang akuntan akan meningkatkan

³¹ e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1.Vol. 8 , No. 2, 2017

³² Itsna Oktaviyanti, Joko Sutarto, Hamdan Tri Atmaja, “Implementasi Nilai-Nilai Sosial Dalam Membentuk Perilaku Sosial Siswa SD”, (Journal of Primary Education Vol.5 No.2 Tahun 2016), hlm.114

nilai instrinsik dan nilai jual akuntan. Nilai sosial didefinisikan sebagai nilai seseorang dilihat dari sudut pandang orang lain yang berada disekitarnya.³³

Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai sosial merupakan standar yang memuat seperangkat perilaku dan berfungsi sebagai pedoman individu dalam hidup bermasyarakat. Nilai sosial mencakup hal-hal yang yang dianggap baik dan penting dalam mendorong tercapainya tujuan dari suatu masyarakat. Nilai sosial sebagai pedoman kehidupan bermasyarakat berperan dalam mempertegas batasan mengenai baik dan buruknya suatu perilaku serta hal yang dianggap pantas dan tidak pantas.

Nilai sosial antara masyarakat satu dengan yang lainnya dapat berbeda-beda. Setiap masyarakat memiliki ciri khas nilai sosialnya tersendiri yang kemudian membentuk suatu identitas masyarakat yang khas. Contohnya, sebagai bangsa Indonesia kita berpegang teguh pada nilai-nilai luhur bangsa yang berupa sikap gotong royong dan keramah tamahan. Kedua nilai tersebut melekat kuat pada identitas Indonesia dan menjadi ciri khas masyarakat Indonesia dimata negara-negara lain di dunia.

Nilai sosial dapat dibagi menjadi beberapa jenis, menurut Notonagoro (2001:63), nilai dapat dibagi atas tiga jenis sebagai berikut:

- a. Nilai material merupakan segala benda yang berguna bagi manusia.
- b. Nilai vital merupakan segala sesuatu yang berguna bagi manusia untuk dapat hidup dan mengadakan kegiatan.

³³ Richa Senjari, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik”, (JOM FEKON VOL. 3 No. 1 Februari 2016), hlm.141

- c. Nilai spiritual merupakan segala sesuatu yang berguna bagi rohani manusia.

7. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan suatu perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi. Karir juga menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (*workforce requirements*) dalam suatu organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya dalam hal ini membutuhkan pengembangan dan aktualisasi diri, pegawai juga memiliki keinginan untuk meningkatkan potensi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam organisasi.³⁴

Pendapat yang sama juga dipaparkan oleh Tan dalam jurnal penelitian dari Farisditia. R Papatungan bahwa Tan istilah karir (*career*) didefinisikan sebagai suatu proses perkembangan seorang individu dalam menjalani pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi. Tan juga menyatakan bahwa pengembangan karir (*Careeer Development*) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (*workforce requirements*) dalam suatu organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya dalam hal ini kebutuhan akan pengembangan dan aktualisasi diri, pegawai juga memiliki

³⁴ Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan”, (E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019), hlm.468

keinginan untuk meningkatkan potensi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam organisasi.³⁵

Menurut Hanum Hotma Uli Sinaga dan Caecilia Tri Wahyanti dalam jurnalnya juga menjelaskan bahwa pengembangan karir bertujuan untuk membantu pencapaian perusahaan, membantu menyadari kemampuan potensi karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengembangan karir apabila diikuti dengan timbal balik perusahaan secara jelas maka dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Program pengembangan karir dijalankan dengan baik maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Pengembangan karir dapat menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.³⁶

Dengan pemaparan beberapa pendapat mengenai arti dari pengembangan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu perkembangan seseorang dalam suatu pekerjaan, dan salah satu cara untuk menghargai kinerja karyawan atas potensi dan dedikasi dalam pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan karir ini diharapkan dapat memberi dampak positif pada kinerja karyawan yang tentunya untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja. Karena dengan adanya peningkatan dalam kualitas kerja akan membuat kualitas suatu perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

³⁵ Faradistia R. Paputungan, "*Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca*", (Jurnal EMBA 679 Vol.1 No.4 Desember 2013), hlm.681

³⁶ Hanum Hotma Uli Sinaga dan Caecilia Tri Wahyanti, "*Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta*", (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Vol.8 No.2 Tahun 2019), hlm.185

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti metode dan sampel	Hasil penelitian	Perbedaan penelitian dari penelitian terdahulu
1	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik (Studi kasus terhadap mahasiswa Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta)	Dody Hapsoro (2018) metode survey, sampel diambil dari 120 mahasiswa akuntansi STIE YKPN Yogyakarta	Faktor gender tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di bidang akuntan publik, sedangkan kemampuan akademik, penghargaan finansial, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, persyaratan menjadi akuntan berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik	Terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu menambahkan variabel baru tentang pengaruh pengembangan karir dan nilai sosial terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di bidang akuntan public
2	Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik (Studi pada	Fenti Febriyanti (2019), metode survey, sampel diambil dari 129 mahasiswa akuntansi Universitas Serang Raya	Pengaruh penghargaan finansial, perkembangan pasar kerja, lingkungan keluarga, personalitas, pengakuan profesional. berpengaruh	Terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu menambahkan variabel baru tentang pengaruh pengembangan karir dan nilai sosial terhadap minat mahasiswa

	Universitas Serang Raya)		terhadap minat berkarir sebagai akuntan publik	untuk berkarir di bidang akuntan public
3	Pengaruh motivasi, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, lingkungan pada karir akuntan publik (Study Kasus Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana)	Putu Nanda Rahayu (2019), metode survey, sampel 142 mahasiswa program study ekonomi dan bisnis Universitas Udayana	Faktor Motivasi, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik	Terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu menambahkan variabel baru tentang pengaruh pengakuan profesional, pengembangan karir dan nilai sosial terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di bidang akuntan publik
4	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq Wonosobo)	Nanang Agus Suyono (2019), metode penelitian studi pada mahasiswa akuntansi Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ Wonosobo)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa imbalance keuangan faktor simultan, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan kepribadian pasar tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan	Terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu menambahkan variabel baru tentang pengaruh pengakuan profesional, pengembangan karir terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di bidang akuntan publik

			terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik	
5	Analisis faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila)	Yulin Shafira Oktavian (2018), metode survey, sampel 117 mahasiswa akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pancasila	Hasil penelitian ini adalah nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarier sebagai akuntan publik, sedangkan lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, pelatihan profesional, personalitas. berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik	Terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu menambahkan variabel baru tentang pengaruh pengakuan profesional, pengembangan karir dan nilai sosial terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di bidang akuntan public

C. Kerangka Konseptual

Tujuan dari adanya penelitian ini bertujuan mengkaji permasalahan tentang minat mahasiswa akuntansi syariah untuk bekerja sebagai seorang akuntan publik. Mempunyai beberapa faktor pendorong yang dapat berpengaruh terhadap

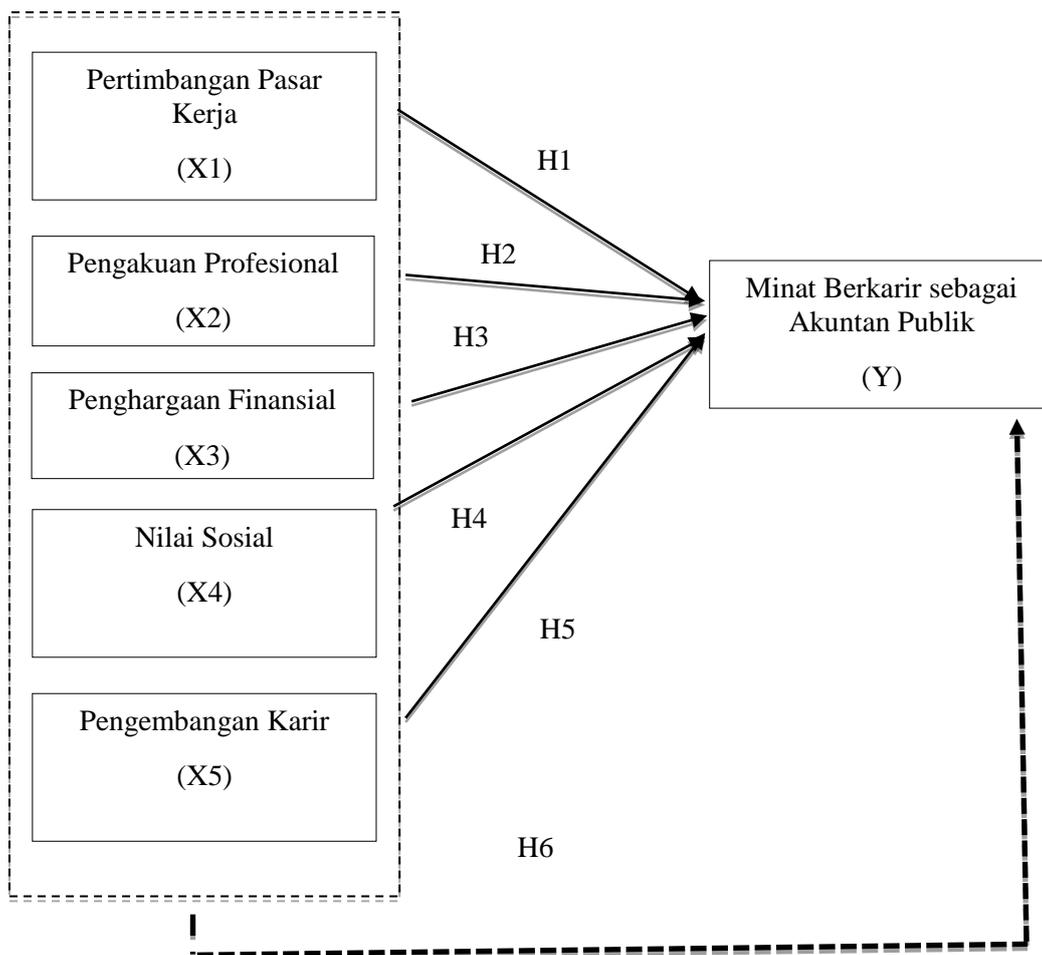
mahasiswa dalam meningkatkan minat berkarir sebagai akuntan publik antara lain:

1. Pertimbangan Pasar Kerja
2. Pengakuan Profesional
3. Penghargaan Finansial
4. Nilai Sosial
5. Pengembangan Karir

Kerangka konseptual dituangkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



D. Hipotesis penelitian

1. H1 = Pertimbangan pasar kerja (X1) berpengaruh terhadap minat mahasiswa sebagai akuntan public didukung oleh teori Ni Luh Cahyani bahwa pertimbangan pasar kerja adalah suatu kondisi yang dipertimbangkan karena pasar kerja adalah sarana yang digunakan untuk mengkoordinasi pertemuan antara pencari kerja dan penyedia pekerjaan.³⁷
2. H2 = Pengakuan Profesional (X2) berpengaruh terhadap minat mahasiswa sebagai akuntan public didukung oleh teori Ida Ayu bahwa pengakuan profesional meliputi suatu hal yang berkaitan dengan adanya penghargaan prestasi dan keberhasilan dalam pekerjaan.³⁸
3. H3 = Penghargaan finansial (X3) berpengaruh terhadap minat mahasiswa sebagai akuntan public didukung oleh teori Shavira Nurhaliza bahwa penghargaan finansial dipandang sebagai alat untuk mengukur nilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan atas apa yang sudah didapatkannya.³⁹
4. H4 = Nilai sosial (X4) berpengaruh terhadap minat mahasiswa sebagai akuntan public didukung oleh teori Itsna Oktaviyanti bahwa nilai sosial

³⁷ Ni Luh Cahyani Primashanti, “Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Referents, Dan Nilai Intrinsik Pekerjaan Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Sebagai Akuntan”, (e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 Vol.8 No.2 Tahun 2017)

³⁸ Ida Ayu Try Surya Warsitasari dan Ida Bagus Putra Astika, “Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Pasar Kerja dan Pengakuan Profesional Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik”, (E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21 No.3 Desember 2017), hlm.2222-2252

³⁹ Shavira Nurhalisa dan Gede Adi Yuniarta, “Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik”, (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.11 No.2 Tahun 2020), hlm.265

didefinisikan sebagai nilai seseorang dilihat dari sudut pandang orang lain yang berada disekitarnya.⁴⁰

5. H5 = Pengembangan karir (X5) berpengaruh terhadap minat mahasiswa sebagai akuntan public didukung oleh teori Amar Balbed bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses perkembangan seorang individu dalam menjalani pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi.⁴¹
6. H6 = Pertimbangan pasar kerja (X1), Pengakuan profesional (X2), Penghargaan finansial (X3), Nilai sosial (X4), Pengembangan karir (X5) berpengaruh terhadap minat mahasiswa sebagai akuntan publik didukung oleh teori Hanum Okta bahwa minat berkarir merupakan merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan sendiri dan memiliki tujuan mendapatkan pendapatan juga untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam bidang tersebut.⁴²

⁴⁰ Itsna Oktaviyanti, Joko Sutarto, Hamdan Tri Atmaja, "Implementasi Nilai-Nilai Sosial Dalam Membentuk Perilaku Sosial Siswa SD", (Journal of Primary Education Vol.5 No.2 Tahun 2016), hlm.114

⁴¹ Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan", (E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019), hlm.468

⁴² Hanum Hotma Uli Sinaga dan Caecilia Tri Wahyanti, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta", (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Vol.8 No.2 Tahun 2019), hlm.185