BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

a. Teori Pengharapan

Teori dasar dalam konsep pemilihan karir oleh individu ini berhubungan dengan teori motivasi, yaitu teori harapan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya atau yang di harapkannya. Motivasi dapat mendorong seorang individu untuk terus berusaha dengan giat dan dapat menjadi kekuatan agar pantang menyerah.

Penjelasan yang paling diterima secara luas adalah teori harapan dari Victor Vroom menunjukan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2006) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu

itu (Robbins, 2006). Teori harapan berfokus pada tiga hubungan yaitu (Robbins, 2006):

1) Hubungan usaha–kinerja. Probabilitas yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2) Hubungan kinerja–penghargaan. Sampai sejauh mana individu tersebut yakin bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan tercapainya kinerja yang diinginkan.
3) Hubungan imbalan–sasaran pribadi. Tingkat Sampai sejauh mana penghargaan-penghargaan organisasionalmemenuhi tujuan – tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan individuserta potensi daya tarik penghargaan tersebut bagi individu itu.

Pengharapan seseorang atas apa yang diinginkan akan semakin motivasi untuk mendapatkannya. Oleh karena itu, pengharapan akan mempengaruhi sikap seseorang. Menurut Robbins (2006) Sikap seseorang terbentuk dari tiga komponen yaitu *cognitive component, emotional component dan behaviorcomponent.*

1) *Cognitive component* merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang yang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.
2) *Emotional component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki oleh seseorang untuk menyukai sesuatu. Apabila seseorang menyukai sesuatu maka ia akan cenderung untuk berusaha memperolehnya.

3) *Behavior component* merupakan kegiatan untuk bertindak secara lebih khusus dalam merespon kejadian dan informasi dari luar, sehingga seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi.

Pada dasarnya timbulnya motivasi seseorang dipicu oleh pengharapan yang ada dalam diri seseorang dan bagaimana cara untuk mendapatkan harapan yang mereka inginkan., serta kepuasan atas apa yang didapatkan. Demikian pula dalam pemilihan karir seseorang dalam memilih profesi yang diinginkan terdapat pengharapan mengenai apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhannya dan apakah karir tersebut memiliki daya tarik dan untuk mencapainya dibutuhkan motivasi sebagai penunjangnya. Melalui motivasi tersebut seseorang akan berusaha untuk mendapatkan apa yang telah diharapkannya. Secara singkat, kunci dari teori pengharapan ini adalah sasaran pemahaman individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, kinerja dan imbalan.

b. Teori Kebutuhan

Maslow dalam Ramadani (2013) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama yaitu kebutuhan–kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai tertinggi.Kedua yaitu suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki.

1) Kebutuhan Fisik (*Phisiological*)

bAntara lain kebutuhan akan udara, makanan, minuman dan sebagainya yang ditandai oleh kekurangan sesuatu dalam tubuh orang yang bersangkutan. Kebutuhan ini dinamakan juga kebutuhan dasar yang jika tidak dipenuhi dalam keadaan yang sangat estrim misalnya kelaparan bisa manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikerahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar ini relatif sudah tercukupi, muncullah kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2) Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security*)

Antara lain kebutuhan yang berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya.

3) Kebutuhan Sosial (*Social*)

Antara lain kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, kasih sayang, interaksi dengan masyarakat, persahabatan dan cinta.

c. Penghargaan (*Self-esteem*)

Kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi,akan rasa hormat diri atau harga diri.

d. Aktualisasi Diri (*Self-actualization*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan, dengan jalan memaksimalkan potensi, keahlian dan kemampuan yang ada dalam dirinya.

e. Minat Karir Mahasiswa Akuntansi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia arti kata minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, perhatian, kesukaan. Minat adalah suatu proses yang tetap untuk memperhatikan dan menfokuskan diri pada sesuatu yang diminatinya dengan perasaan senang dan rasa puas. Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari suatu campuran dari perasaan, harapan, pendirian, prasangka, rasa takut atau kecenderungan lain yangmengarahkan individu kepada suatu pikiran tertentu. Minat karir adalah suatu pendirian seseorang mengenai pekerjaan yang dijalani kedepannya nanti.

Jurusan akuntansi banyak diminati oleh mahasiswa, baik dari universitas negeri maupun universitas swasta. Hal ini dibuktikan dari banyaknya calon mahasiswa baru yang mendaftar di jurusan akuntansi baik dari SMA maupun SMK.Selain itu, jurusan akuntansi juga masuk dalam sepuluh besar jurusan terfavorit di Indonesia. Meskipun jurusan akuntansi bukan lah jurusan yang mudah. Hal ini dikarenakan tingginya kebutuhan pasar kerja akan tenaga akuntansi yang kompeten. Di jurusan akuntansi tidak hanya mempelajari mengenai jurnal, pembukuan, dan pelaporan keuangan

saja, melainkan juga mempelajari mengenai Auditing, Sistem Perencanaan Akuntansi, dan Akuntansi Perpajakan.

Lulusan dari jurusan akuntansi tidak perlu khawatir untuk mendapatkan pekerjaan, karena sangat banyak lowongan pekerjaan dari jurusan akuntansi yang dibutuhkan dari bank, perusahaan, dan lainnya. Tetapi juga tidak berarti bahwa lulusan dari jurusan akuntansi akan mendapatkan pekerjaan dengan mudah karena mengingat persaingan yang sangat ketat saat ini, dan jurusan akuntansi juga merupakan jurusan terfavorit hingga saat ini.

f. Konsep Karir

Karir berasal dari bahasa Belanda, *carriere* yang artinya adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, jabatan atau pekerjaan seseorang. Perkembangan dan kemajuan dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang berupa gaji atau uang. Ini juga bisa berarti jenjang dari sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Kunartinah (2003), karir dapat dilihat dari berbagai cara, sebagai berikut:

1) Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2) Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.

3) Tingkat kemapanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Kunartinah (2003) menyatakan bahwa karir dipandang sebagai rangkaian promosi untuk memperoleh pekerjaan yang mempunyai beban tanggung jawab lebih tinggi atau penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.Karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

g. Profesi Akuntansi

Akuntan adalah sebutan dan gelar yang diberikan kepada seorang sarjana yang telah menempuh pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada suatu universitas atau perguruan tinggi dan telah lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAK) ketentuan mengenai praktik akuntan di Indonesia diatur dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1945 tentang Pemakain Gelar Akuntan yang mensyaratkan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai mereka yang telah menyelesaikan pendidikanya dari perguruan tinggi.

Profesi akuntan juga dapat diperoleh oleh para lulusan yang dari jurusan non akuntansi. Dalam peraturan pemerintah UU No.5 tahun 2011 menyatakan bahwa profesi tidak hanya di peruntukan bagi lulusan dari

jurusan akuntansi melainkan bagi lulusan dari jurusan non akuntasi memiliki kesempatan asalkan lulus ujian sertifikasi.

h. Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik.

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik (Andersen, 2012).

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik:

1) *Auditor Junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2) *Auditor Senior*, bertugas melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan, mereview pekerjaan auditor junior.

3) *Manajer*, pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit : mereview kertas kerja, laporan audit dan management letter.
4) *Partner*, bertanggung jawab terhadap hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

i. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan atau auditor intern adalah akuntan yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah penyusunan sistem akuntansi, menyusun laporan akuntansi untuk pihak luar perusahaan, menyusun anggaran,manangani masalah pajak. Tugas-tugas yang dikerjakan dapat berupa penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan keuangan akuntansi kepada pihak-pihak di luar perusahaan, penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen, penyusunan anggaran, menangani masalah perusahaan dan melakukan pemeriksaan intern.

Keunggulan akuntan perusahaan dibanding posisi lain di perusahaan adalah peningkatan karir yang cepat dan susah untuk diberhentikan dari perusahaan. Tetapi untuk mendapatkan posisi ini harus melalui serangkaian tes terlebih dahulu, yang tentunya juga tidak mudah, dan persaingan yang cukup ketat.

Jenis pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan.Akuntansi manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna

internal seperti manajer dan karyawan yang berfungsi untuk mengidentifikasikan, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian, dan keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun eksternal,seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah yang terkait dengan penyusunan laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan.

j. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah.

Rahayu (2003) berpendapat mahasiswa akuntansi yang memilih profesi akuntan pemerintah mengharapkan pekerjaan yang bersifat rutin sehingga tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sehari–hari dan mempunyai keamanan kerja yang tinggi.Tetapi Widiatami (2013) berpendapat karir akuntan pemerintah belum begitu dikenal dan hasil kerjanya tidak dirasakan oleh masyarakat secara langsung.Selain itu,

lingkungan kerja akuntan pemerintah cukup rawan konflik karena berhubungan langsung dengan audit pemerintah atau instansi pemerintah.

k. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik merupakan salah satu dari dari jenis profesi akuntan diIndonesia. Akuntan Pendidik adalah profesi akuntansi yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui berbagai lembaga pendidik yang ada agar menghasilkan para akuntan terampil dan professional.

Rahayu (2003) menyatakan bahwa mahasiswa yang mengharapkan bekerja sebagai akuntan pendidik lebih mempunyai jaminan hari tua. Temuan inilah yang menjadi pengharapan mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan pendidik.Seiring dengan perkembangan perekonomian yang pesat, maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak pula. Dalam konteks permasalahan inilah diperlukan pemenuhan kebutuhan akan tenaga akuntan pendidik.

l. Profesi Non Akuntan

Pekerjaan yang tugas dan tuntutannya di luar profesi akuntansi atau tidak berhubungan dengan akuntansi. Pekerjaan ini tidak membutuhkan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, dan akuntan pendidik. Profesi non akuntansi adalah suatu bidang pekerjaan alternatif yang dapat dilakukan oleh mahasiswa yang berhubungan dengan ekonomi akuntansi dan keuangan

seperti berwirausaha atau sebagai wartawan keuangan. Bahkan mungkin sama sekali tidak berhubungan langsung dengan akuntansi, seperti staf pemasaran atau *customer service.*

Tidak menutup kemungkinan banyak lulusan ekonomi, jurusan akuntansi tidak bekerja pada bidang akuntansi. Tetapi yang dimaksud dengan bekerja di luar bidang akuntansi tetap masih ada hubungannya dengan ekonomi dan keuangan. Banyak alasan yang mendasari terjadinya demikian, banyaknya lulusan jurusan akuntansi per tahun, atau mungkin karena alasan yang lain.

Menurut Widiatami (2013) Pada kenyataannya kapasitas pada profesi akuntan, baik akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik maupun akuntan pemerintah tidak dapat menerima semua lulusan sarjana akuntansi yang begitu banyak setiap tahunnya.

m. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan (Rahayu, 2003).

Gaji atau penghargaan finanasial merupakan *reward* yang diberikan dalm bentuk mata uang yang biasanya diberikan sebagai bentuk imbal balik atas balas jasa, tenaga, usaha yang di berikan untuk pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang, dan diberikan secara periodik. Gaji juga memiliki

fungsi yaitu untuk menarik pekerja yang mempunyai keahlian khusus untuk bergabung dengan organisasi atau perusahaan, untuk memotivasi pekerja agar dapat menunjukkan prestasi yang tinggi, dan untuk memelihara prestasi pekerja yang berada dalam organisasi untuk periode yang telah ditentukan.

n. Pelatihan Profesional

Pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (kemampuan sumber daya manusia yang multitalenta akan menguntungkan perusahaan) (Mathis dan Jackson, 2002). Rahayu (2003) menyatakan bahwa pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian suatu profesi, pelatihan profesional dibutuhkan untuk persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai suatu karir (Trihutama, 2014).

Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan atau calon karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pada bidangnya. Hal ini bertujuan agar pada saat bekerja dapat menyelasaikan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya kendala. Selain itu pelatihan professional juga dapat memotivasi seseorang untuk bisa berkembang karena menambah pengetahuan dan juga dapat mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama yang lebih baik dengan rekan dan pimpinan.

o. Pengakuan Profesionalitas

Pengakuan profesionalitas meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi (Nadlari, 2015). Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi (Rahayu, 2003). Ramdani (2013) pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Widiatami (2013) menambahakan pengakuan profesionalisme merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhdapap prestasi.

Menurut Andersen (2012) dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik.

Pengakuan profesionalitas merupakan pengakuan terhadap prestsai yang telah diraih yang dilihat dari hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas. Pengakuan profesionalitas ini merupakan penghargaan yang tidak berwujud financial, tetapi lebih ke nama baik orang yang menyandang gelar tersebut. Terdapat beberapa aspek untuk memberikan pengakuan profrsionalitas kepada seseorang seperti ; kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, keuletan, kerja sama, dll. Hal ini dapat menambah motivasi dalam bekerja dan pengembangan karir menjadi lebih baik.

p. Nilai Sosial

Nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat

dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya (Rahayu, 2003). Menurut Widyasari (2010), nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya.

Nilai sosial merupakan nilai mengenai apa yang baik dan buruk, serta mengenai pantas atau tidaknya sesuatu yang terdapatpada lingkungan tertentu. Hal ini berhubungan dengan cara pandang masyarakat mengenai pekerjaan, dan kemampuan seeseorang yang berada di lingkungan tertentu.

q. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan (Andersen, 2012)

Lingkungan kerja merupakan bagaimana keadaan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja dalam kondisi yang aman, dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan., karena dapat mendukung pekerja dalam mengerjakan tugasnya dengan kondusif.

r. Pertimbangan pasar kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja dan keamanan kerja (Dessler, 1994). Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka

waktu yang lama. Menurut Rahayu (2003) Karir diharapkan bukan pilihan karir sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai seseorang pensiun.Andersen (2012), dunia kerja pada era ini menuntut nilai lebih dari seseorang untuk dapat menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki nilai jual dipasaran.

Pertimbangan pasar kerja merupakan pertimbangan mengenai kemudahan akses mencari kerja, dan terbukanya lapangan kerja. Selain itu, pertimbangan pasar kerja juga bisa dilihat dari relasi yang dimiliki, peluang yang ada dari pekerjaan, dan kemungkinan masa depan yang bagus dalam berkarir.

s. Personalitas

Wicaksono (2011) mengatakan bahwa personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Menurut Aprilyan (2011), mahasiswa akuntansi yang selalu mengejar kesempurnaan, menuntut loyalitas, mengharapkan pengakuan atas prestasinya, serta menyenangi tantangan dan mau menerima tugas-tugas sulit cenderung memilih karir akuntan publik

Personalitas merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang dilihat dari segi psikologi dan karakteristiknya, bisa juga dikatakan sifat dan sikap seseorang mengenai bagaimana cara untuk mempengaruhi lingkungan sekitarnya. Personalitas lebih kepada sifat dan sikap seseorang dalam berperilaku, serta bagaimana mengendalikan diri dalam bekerja.

t. Kebanggaan

Kebanggaan merupakan hal yang pribadi dalam pengertian seseorang merasa bangga terhadap hal-hal tertentu tetapi orang lain belum tentu (Averus, 2015). Fauzia (2015) mengatakan kebanggan akan sesuatu hal merupakan suatu dorongan diri seseorang untuk menentukan langkah apa yang akan diambil kedepan, karena keputusan seseorang untuk mengambil pilihan berdasarkan kepada keinginan dan rasa bangga terhadap tujuan yang akan dipilih nantinya.

Kebanggaan merupakan rasa kepuasan tersendiri yang hanya dirasakan sendiri. Kebanggaan akan sesuatu yang mungkin orang lain tidak mengetahuinya juga menjadi rasa kepuasan sendiri, seperti berhasil dalam suatu hal yang menurutnya sangat menantang.

u. Peran *Gender*

Berkaitan dengan faktor perbedaan *gender* dalam lingkungan profesi akuntansi (Andersen, 2012). Ramdani (2013) berpendapat bahwa perkembangan moral dan cara-cara pemikiran wanita berbeda secara fundamental terhadap pria, pengaruh *gender* muncul ketika perbedaan antara pria dan wanita terjadi dalam pembuatan keputusan etik.

Gender merupakan ciri khas yang biasanya dikaitkan dengan jenis kelamin. Peran gender merupakan peran-peran dalam masyarakat atau lingkungan tertentu yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan. Perbedaan

gender dalam lingkungan kerja pada dasarnya hanya dipengaruhi oleh cara pemikiran, dan emosi antara laki-laki dan perempuan yang berbeda.

Penurunan Hipotesis

a. Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir

Penghargaan finansial merupakan *reward* 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. Penghargaan finansial menjadi tujuan utama dan menjadi pertimbangan seseorang dalam pemilihan karir.

Sesuai dengan yang dikatakan dalam penelitian dari Widiatami (2013) dan Apriliyan (2011) yang menyebutkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andersen (2012) dan Widyasari (2010). Berdasar uraian di atas, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir.

b. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian suatu profesi. Pelatihan profesional dibutuhkan untuk persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai suatu karir. Adanya pelatihan profesional menandakan bahwa

mahasiswa Akuntansi dalam pemilihan karir tidak hanya mempertimbangkan gaji tetapi juga pelatihan yang akan meningkatkan kemampuannya. Dengan adanya pelatihan professional, kemampuan soft skill yang dimiliki tentunya lebih bagus dan membuat semangat untuk bekerja juga tinggi.

Penelitian yang dilakukan Apriliyan (2011) mengatakan bahwa pelatihan professional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widiatami (2013). Berdasar uraian di atas, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_2: Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

c. Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir

Pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan. Pengakuan profesional merupakan hal–hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memilih profesi tidak hanya mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional tersebut antara lain kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik gaji, dan penghargaan atas keahlian tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Andersen (2012) dan Ramdani (2013) menunjukkan bahwa pengakuan professional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aprilliawati (2014) dan Fauzia (2015). Berdasar uraian di atas, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_3: Pengakuan Profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

d. Pengaruh Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir

Nilai-nilai sosial berhubungan dengan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang-orang dilingkungannya. Nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai sosial yang baik pada tempat kerja seseorang tentu saja akan menjadikan image seseorang tersebut juga baik pada masyarakat, begitu pula sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011) dan Ramdani (2013) menunjukkan bahwa nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widiatami (2013) dan Fauzia (2015). Berdasar uraian di atas, hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_4: Nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir.

e. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karaketeristik dan beban – beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Kondisi atau suasana yang terdapat pada suatu pekerjaan dapat memberikan dampak dalam kinerja dari pekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mendorong seseorang untuk menjadi pribadi yang berbeda dari lingkungan sebelum memperoleh pekerjaan. Seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2003) dan Kunartinah (2003) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Laksono (2011) dan Aprilliawati (2014). Berdasar uraian di atas, hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dan mahasiswi akuntansi dalam pemilihan karir.

f. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir

Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang dilihat dari berbagai aspek atas seberapa baik nilai dan peluang yang ada dari suatu pekerjaan. Dunia kerja pada era ini menuntut nilai lebih dari seseorang untuk dapat menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki nilai jual dipasaran.

Nilai jual maksudnya adalah harga / price dari pekerjaan yang akan dilakukan. Seorang tamatan SMA memiliki nilai jual yang berbeda dengan para sarjana, terkecuali sudah memiliki pengalaman dan prestasi yang sangat baik. Selain itu, kemudahan akses mencari kerja dan terbukanya lapangan kerja menjadikan minat mahasiswa meningkat dalam mencari pekerjaan.

Menurut Laksono (2011) dan Andersen (2012) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Averus (2015). Berdasar uraian di atas, hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_6: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemelihan karir.

g. Pengaruh Personalitas Terhadap Pemilihan Karir

Personalitas merupakan keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Personalitas juga berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana seseorang merespon lingkungannya. Personalitas yang baik, makaakan lebih mudah dalam bekerja sama dan dapat mengontrol kondisi kerja.

Dalam pemilihan karir sebagai akuntan hasil penelitian Jumamik, (2007) menyatakan bahwa variabel personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Hasil penelitian

ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliyan, (2011). Berdasar uraian di atas, hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_7: Personalitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir.

h. Pengaruh Kebanggaan Terhadap Pemilihan Karir

Kebanggaan merupakan hal yang pribadi dalam pengertian seseorang merasa bangga terhadap hal-hal tertentu tetapi orang lain belum tentu. Kesempatan seseorang untuk mengalahkan tantangan, apabila ia berhasil hal ini akan membuat ia merasa puas dan bangga (Averus, 2015). Faktor kebanggaan dapat memacu individu untuk menjadi lebih baik dalam dunia kerja.

Menurut Meliana (2014) dan Ayularastiwi (2016) menyatakan bahwa variabel kebanggaan berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Berdasar uraian di atas, hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

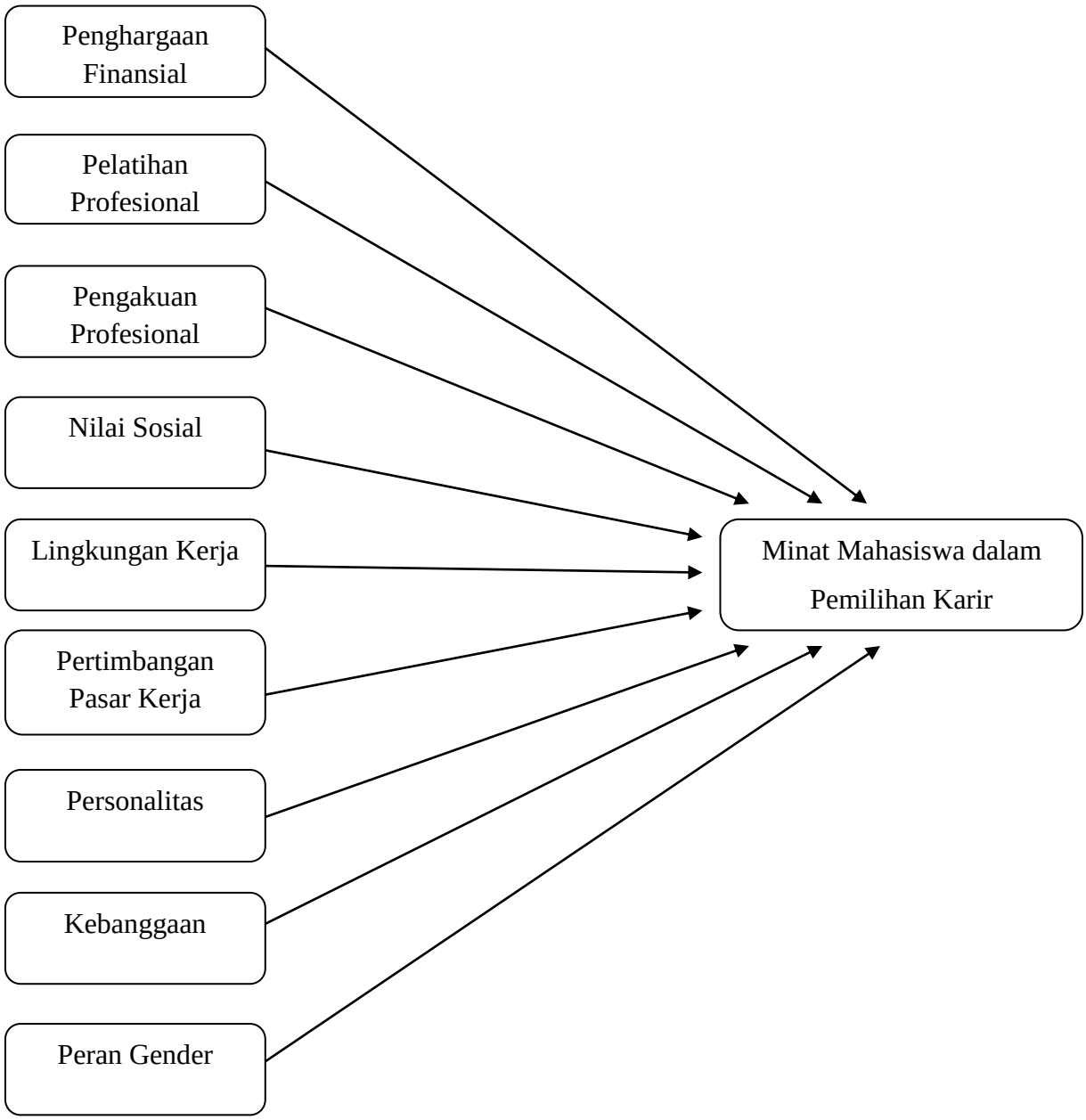
H_8: Kebanggaan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir.

i. Pengaruh Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir

Peran gender diukur dengan tiga indikator yang digunakan Ramdani (2013), terdiri dari hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam dunia

kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender, dan ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara laki-laki dan perempuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa akuntansi mengenai peran gender, maka semakin tinggi pula pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan. Hal ini sesuai dengan Philip (2012), Ramdani (2013), dan Purwati dan Sari (2015) yang menyatakan bahwa peran gender memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir. Berdasar uraian di atas, hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_9: Peran gender berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir

1. Model Penelitian