

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Pengharapan

Menurut Merdekawati dan Sulistyawati (2011) teori pengharapan merupakan keinginan untuk melakukan hal menggunakan sebuah cara berdasarkan dari pengharapan maupun kekuatan bahwa tindakan itu pasti diikuti dari sebuah hal tertentu untuk setiap individu. Teori ini menjelaskan bahwa tidak sedikit orang melihat jauh ke depan untuk menjelaskan apakah orang itu termotivasi atau tidak. Victor H Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi adalah akibat dari sebuah hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dari perkiraan yang bersangkutan bahwa hal yang dilakukan akan berkaitan dengan hasil yang diinginkan, dengan kata lain jika seseorang ingin mendapatkan sesuatu dan sekiranya ada jalan yang terbuka untuk meraihnya, maka orang itu akan berusaha untuk meraihnya.

Teori pengharapan mendeskripsikan bahwa karyawan akan berusaha lebih baik jika karyawan itu meyakini bahwa hal itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik. Penilaian kinerja yang baik berdampak pada imbalan perusahaan seperti kenaikan gaji, bonus, atau sebuah promosi. Teori ini memiliki tiga hubungan (robbins, 2006):

1. Hubungan upaya – kinerja

Probabilitas yang dipersepsikan dari individu yang mengeluarkan sebuah upaya tertentu, dan akan mendorong kinerja.

2. Hubungan kinerja – imbalan

Sampai sejauh apa individu itu menganggap bahwa berkinerja ditingkat tertentu bisa mendorong tergapainya kinerja yang diinginkan.

3. Hubungan imbalan – sasaran pribadi

Sampai sejauh apa imbalan-imbalan perusahaan memenuhi sasaran kebutuhan pribadi serta potensi daya tarik imbalan untuk individu itu.

Menurut Robbins (2011) dalam (Ramdani & Zulaikha, 2013) pengharapan dapat mempengaruhi sikap individu. Sikap individu itu meliputi 3 komponen yaitu:

1. Komponen kognitif, merupakan keyakinan akan informasi yang dimiliki oleh individu yang bisa mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan ia jalani.
2. Komponen emosional, merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki oleh individu untuk menyukai sesuatu.
3. Komponen perilaku, merupakan kegiatan untuk melakukan tindakan secara lebih khusus untuk merespons informasi dan kejadian dari luar, sehingga individu akan memiliki motivasi untuk melakukan tingkat usaha yang lebih tinggi jika individu tersebut meyakini bahwa upaya itu akan menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik.

Teori pengharapan bisa disimpulkan pemahaman sasaran seseorang dengan keinginan terhadap kinerja dan upaya, antara kinerja dan imbalan. Jadi pemilihan karir yang dilakukan mahasiswa akuntansi ditentukan dari pengharapan terhadap

karir yang akan mahasiswa tersebut tentukan. Apakah karir itu memiliki daya tarik yang tinggi untuk mereka dan apakah karir itu dianggap bisa memenuhi kebutuhan individu mereka atau tidak. Contohnya apakah karir itu bisa memberikan imbalan perusahaan yang layak seperti promosi, kenaikan gaji, ataupun bonus. Jadi dapat disimpulkan mahasiswa memiliki pengharapan terhadap karir yang akan dipilih apakah bisa memberikan apa yang mereka inginkan dilihat dari faktor-faktor pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan gaji.

2.2. Minat

Minat merupakan sebuah keadaan mental yang menghasilkan respon terarahkan terhadap objek tertentu atau suatu situasi tertentu yang menyenangkan dan memberi keputusan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa minat berguna untuk memberi daya penggerak yang dapat mengarahkan seseorang saat melakukan kegiatan yang menyenangkan. Minat tidak hanya mempunyai dimensi aspek efektif, namun juga aspek kognitif (Ikbal, 2011).

Minat berhubungan terhadap perasaan senang atau suka dari seseorang yang berhubungan dengan suatu objek. Slameto (2003) menyatakan bahwa minat merupakan sebuah rasa ketertarikan dan rasa lebih suka terhadap suatu aktivitas atau hal tanpa ada yang menyuruh. Minat pada umumnya adalah penerimaan terhadap sebuah hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu diluar diri. Semakin kuat hubungan tersebut maka semakin besar juga minatnya.

Berdasarkan uraian di atas, timbulnya minat seseorang disebabkan karena beberapa faktor penting yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal terdiri dari keluarga, sekolah, dan lingkungan, sedangkan faktor internal terdiri dari perhatian, ketertarikan, dan aktivitas.

2.3. Konsep Karir

Dalam KBBI, karir merupakan kemajuan dan perkembangan disebuah pekerjaan seseorang baik pada pekerjaan, kehidupan, atau jabatan seseorang untuk meraih imbalan dalam bentuk gaji. Karir pada umumnya diartikan menjadi sebuah ide untuk terus berjalan ke atas disebuah garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Berjalan ke atas berarti pantas untuk pendapatan yang lebih tinggi, serta meraih status, prestis, dan kuasa yang lebih tinggi.

Karir merupakan rangkaian perilaku dan sikap yang berkaitan dengan pengalaman seseorang sepanjang masa karirnya (Kunartinah, 2003). Menurut Kunartinah (2003) karir bisa dilihat dari beberapa cara yaitu :

1. Posisi yang sedang dipegang oleh seseorang di sebuah perusahaan dalam suatu waktu tertentu.
2. Berhubungan dengan tingkat mobilitas pada sebuah perusahaan.
3. Tingkat keamanan individu setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang dapat dilihat dengan gaya hidup dan penampilan individu.

Menurut Kunartinah (2003) pada pengembangan sebuah karir, ada tahap-tahap yang dijalani oleh seseorang yaitu :

1. Tahap pilihan karir

Tahap ini umumnya terjadi saat masa remaja yaitu mulai umur 15 hingga 22 tahun, tahapan ini ketika seseorang mulai mengembangkan identitas dan visi mereka yang berkaitan dengan gaya hidup atau masa depan, dan sesuai dengan pilihan pendidikan dan jurusan seseorang.

2. Tahap awal karir

Tahap ini terjadi mulai dari umur 22 hingga 38 tahun. Seseorang juga akan memikirkan kembali pengalaman yang dulu dan sekarang selama bekerja di sebuah perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diinginkan di masa depan.

3. Tahap pertengahan karir

Tahap ini terjadi mulai umur 38 hingga 55 tahun. Seseorang bergerak disuatu periode stabilisasi di mana mereka dianggap produktif, mendapat tanggung jawab yang lebih berat dan membuat sebuah rencana berjangka panjang.

4. Tahap akhir karir dan pensiun

Tahap ini terjadi mulai umur 55 hingga 67 tahun dan merupakan tahap terakhir bagi tahapan karir. Seseorang akan mulai menjauhkan diri dari tugasnya dan bersiap untuk pensiun. Tahap akhir ini berguna untuk

mengurangi beban kerja, melatih penerus dan mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan baru.

2.4. Auditor Eksternal

Auditor eksternal merupakan orang yang bekerja untuk memeriksa laporan keuangan dan memastikan bahwa laporan tersebut benar dan layak. Auditor eksternal ini biasanya bekerja dari luar perusahaan terkait. Auditor eksternal merupakan kontrol sosial yang memberikan jasa untuk memenuhi kebutuhan informasi untuk pihak luar perusahaan yang diaudit. Yang melaksanakan auditing eksternal yaitu pihak luar perusahaan yang independen. Pihak luar perusahaan yang independen ini merupakan akuntan publik yang telah diakui oleh yang berwenang untuk melaksanakan tugas tersebut. Audit ini bertujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran mengenai laporan keuangan. Auditor tersebut pada umumnya dibayar oleh manajemen perusahaan yang diperiksa (Halim, 2003).

Akuntan publik bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) dengan jenis pekerjaan yang bisa dijalankan pada kantor akuntan publik tersebut mulai dari konsultasi di bidang keuangan hingga kegiatan pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Saat melakukan pekerjaannya seorang akuntan publik yang bekerja di KAP pasti berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang memerlukan jasa KAP tersebut (Wijayanti, 2001). Dalam Undang-Undang ketentuan tentang profesi akuntan publik di Indonesia sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 2015 berkaitan dengan praktik akuntan publik. Akuntan Publik merupakan

seseorang yang sudah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik.

Menurut UU No 5 Tahun 2011 tentang akuntan publik pasal 3 ayat 1, akuntan publik bisa memberi jasa asurans yang berkaitan dengan :

- a. Jasa audit terhadap informasi keuangan historis
- b. Jasa review terhadap informasi keuangan historis
- c. Jasa asuransi yang lainnya

Menurut PP no 20 tahun 2015 tentang praktik akuntan publik pasal 10 akuntan publik bisa memberi jasa asurans yang meliputi :

- a. Audit terhadap informasi keuangan historis
- b. Jasa review terhadap informasi keuangan historis
- c. Jasa asuransi yang lainnya

Menurut PP no 20 tahun 2015 mengenai Praktik Akuntan Publik pasal 11, pemberian jasa audit atas informasi keuangan historis terhadap sebuah entitas oleh seorang akuntan publik paling lama batasnya adalah 5 tahun buku berturut-turut. Entitas yang dimaksud yaitu :

- a. Industri di sektor pasar modal
- b. Bank umum
- c. Dana pensiun
- d. Perusahaan asuransi/resuransi

e. Badan usaha milik negara

Akuntan publik nantinya dapat memberikan kembali jasa audit atas informasi keuangan historis setelah 2 tahun buku berturut-turut tidak memberikan jasa tersebut.

Menteri keuangan memberikan izin untuk menjadi akuntan publik. Izinnya berlaku 5 tahun dari tanggal ditetapkannya dan dapat diperpanjang (Dewi, 2012).

Untuk mendapatkan izin ada beberapa syarat yang perlu dipenuhi yaitu :

1. Mempunyai sertifikat lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
2. Memiliki pengalaman praktik melakukan jasa profesional sebagai akuntan publik.
3. Bertempat di wilayah NKRI.
4. Mempunyai NPWP (nomor pokok wajib pajak).
5. Tidak pernah mendapat sanksi administratif berupa pencabutan izin akuntan publik.
6. Tidak pernah dipidana yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.
7. Menjadi anggota asosiasi profesi akuntan publik sesuai yang ditetapkan oleh Menteri.
8. Tidak berada dalam pengampunan.

2.5. Pelatihan Profesional

Ramdani dan Zulaikha (2013) mengatakan bahwa pelatihan profesional adalah pelatihan dan persiapan yang harus dilakukan sebelum memulai karir. Pelatihan berguna untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan suatu pekerjaan. Pelatihan profesional berkaitan terhadap peningkatan keahlian dengan sebuah prestasi. Pelatihan profesional merupakan penghargaan berwujud bukan finansial. Pelatihan profesional diukur mulai dari pelatihan sebelum kerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja yang rutin, dan pengalaman bekerja. Umumnya mahasiswa sangat memerlukan pelatihan profesional saat pertama kali bekerja, karena sebelumnya belum pernah melakukan pekerjaan (Aisyah, 2015).

Pelatihan profesional ini berhubungan terhadap segala tujuan perusahaan, pelatihan ini bisa dipandang dengan luas ataupun sempit. Singkatnya, pelatihan ini digunakan untuk membekali para pegawai agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan.

Mahasiswa yang melakukan pelatihan profesional sebelum bekerja menjadi auditor otomatis akan lebih memiliki pengetahuan yang lebih tentang pekerjaan sebagai auditor, otomatis mahasiswa akan lebih siap saat akan bekerja sebagai auditor.

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan, pelatihan profesional adalah serangkaian aktivitas individu yang dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian serta meningkatkan sikap dari individu.

2.6. Pertimbangan Pasar Kerja

Pasar kerja merupakan semua permintaan dan penawaran yang ada pada masyarakat dengan semua mekanisme yang memungkinkan terjadinya transaksi produktif antara individu menjual tenaga terhadap perusahaan yang memerlukan tenaga itu. Pertimbangan pasar kerja merupakan sebuah hal yang diperhitungkan oleh seseorang saat menentukan dan memilih suatu profesi. Karena semua profesi memiliki kesempatan dan peluang bekerja yang berbeda satu dengan yang lainnya (Suroto, 1990).

Menurut Asmoro dkk (2016) pertimbangan pasar kerja berhubungan terhadap profesi yang memiliki akses baik di masa depan. Pekerjaan yang mempunyai pasar kerja lebih besar otomatis lebih diminati bagi setiap pencari kerja yang ada daripada pekerjaan yang mempunyai pasar kerja yang kecil.

Dalam memilih sebuah pekerjaan hal yang harus dipertimbangkan adalah pasar kerja, karena semua pekerjaan pasti mempunyai pasar kerja yang berbeda-beda. Pekerjaan dengan pasar kerja lebih besar pasti peminatnya lebih banyak ketimbang pekerjaan dengan pasar kerja kecil. Pertimbangan pasar kerja termasuk keamanan kerja dan kemudahan mengakses lowongan pekerjaan.

Keamanan kerja merupakan faktor di mana profesi yang dipilih dapat bertahan untuk jangka waktu lama. Biasanya mahasiswa memilih profesi berdasarkan informasi lowongan yang didapat, jadi profesi-profesi yang mudah diakses bagi mahasiswa lebih diminati (Rusdiyansyah & Ardini, 2017). Pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang diperhitungkan oleh setiap individu

saat hendak menentukan suatu pekerjaan, karena semua profesi memiliki peluang yang berbeda-beda (Ikhwan, 2015).

Saat melakukan pemilihan karir mahasiswa pasti melihat besar kecilnya lapangan kerja yang ada merupakan hal yang sangat utama. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja sempit pastinya peminatnya juga lebih sedikit dibanding dengan pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang luas. Pekerjaan sebagai akuntan publik masih terbuka lebar, dengan besarnya lapangan kerja yang ada akan membuat mahasiswa tertarik pada profesi akuntan publik.

2.7. Personalitas

Personalitas adalah sebuah hal yang berpotensi bagi perilaku individu saat berhadapan dengan sebuah situasi. Ini berarti personalitas memiliki pengaruh dengan perilaku seseorang. Menurut Suyono (2014) adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kepribadian individu merupakan faktor penyebab hilangnya pekerjaan. Personalitas merupakan istilah yang mengacu terhadap gambaran sosial tertentu yang diterima individu dari masyarakat dan diharapkan dapat bertingkah laku sesuai dengan peran yang diterimanya tersebut (Koswara, 2001).

Personalitas biasanya disamakan dengan beberapa kata, seperti temperamen, karakter, atau watak. Tetapi dalam kajian psikologi menurut psikodemia kata-kata tersebut memiliki makna yang berbeda-beda yaitu:

- a. Temperamen, kepribadian yang berhubungan dengan determinan fisiologis dan biologis dan berkaitan dengan hereditas.

- b. Karakter, pendeskripsian tingkah laku dengan cara menonjolkan nilai dengan implisit ataupun eksplisit.
- c. Watak, karakter yang sudah dimiliki sejak lama dan hingga kini belum berubah.
- d. Kepribadian, pendeskripsian tingkah laku secara deskriptif tanpa memberi nilai.
- e. Sifat, respon yang sesuai berhubungan dengan sekelompok stimuli yang sesuai dan berjalan untuk waktu yang cukup lama.

Dalam pemilihan karir, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian sangat diperlukan agar hasil dari pekerjaannya dapat maksimal dan menjalankan pekerjaan dengan senang. Biasanya mahasiswa akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka, karena kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan akan membuat seseorang akan menikmati pekerjaannya dan menghasilkan pekerjaan dengan baik.

2.8. Gaji

Gaji merupakan suatu hasil timbal balik berupa upah dari suatu usaha atau jasa yang telah diberikan oleh seseorang terhadap orang lain atau instansi tertentu. Gaji dapat diartikan pula sebagai manfaat secara finansial yang didapatkan atas suatu usaha yang diberikan atas dasar ikatan kerja. Gaji merupakan tujuan utama seseorang dalam bekerja. Menurut Yendrawati (2007) gaji merupakan daya tarik utama guna memberi kepuasan kepada pelanggan. Hal terkait gaji yang biasanya

diperhitungkan oleh mahasiswa dalam memilih pekerjaan adalah gaji awal, jaminan masa depan atau jaminan pensiun dan kenaikan gaji.

Menurut Rusdiyansyah dan Ardini (2017) gaji merupakan hal yang diterima sebagai kontraprestasi untuk pekerjaan yang sudah dilakukan sebagai daya tarik utama untuk memberi kepuasan bagi karyawannya. Jadi dapat disimpulkan gaji merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan. Gaji merupakan kebutuhan mendasar dari kepuasan kerja. Gaji dipertimbangkan sesuai dengan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja merupakan memperoleh gaji. Mahasiswa saat melakukan pemilihan karir pasti memikirkan terkait dengan gaji, semakin besar gaji yang diterima atau didapatkan maka akan membuat mahasiswa lebih tertarik juga terhadap sebuah pekerjaan. Profesi sebagai auditor memiliki gaji tidak menentu, tetapi jika dibandingkan dengan pekerjaan lain pekerjaan sebagai auditor cenderung besar. Besarnya gaji yang diterima akan membuat mahasiswa tertarik bekerja sebagai auditor.

Berdasarkan uraian diatas gaji adalah hasil yang diterima sebagai kontraprestasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan untuk memberikan kepuasan bagi karyawan. Dalam pemilihan karir umumnya mahasiswa lebih memperhitungkan gaji yang diterima dimulai dari dia bekerja, bonus gaji, kapan kenaikan gaji akan diterima, dan bahkan jaminan masa depan yaitu jaminan dana pensiun.

2.9. Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Mustaqmah, Indriana, dan Febrianti (2021)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi di STIE Haji Agus Salim Bukit Tinggi untuk Menjadi Auditor	Dependen: Pemilihan Karir. Independen: Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Personalitas, dan Lingkungan Kerja	Variabel Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Personalitas berpengaruh positif terhadap Pemilihan Karir sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir.
2.	Saputra (2015)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir	Dependen: Pemilihan Karir.	Variabel Penghargaan Finansial, Pelatihan Kerja Profesional,

		<p>Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik di Perguruan Tinggi Swasta wilayah Semarang</p>	<p>Independen: Penghargaan Finansial, Pelatihan Kerja Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Personalitas</p>	<p>Nilai-Nilai Sosial, dan Personalitas berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir sedangkan variabel Lingkungan Kerja dan Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemilihan Karir</p>
3.	<p>Iswahyuni (2018)</p>	<p>Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang</p>	<p>Dependen: Pemilihan Karir.</p> <p>Independen: Gaji, Pelatihan Profesional, Nilai- Nilai Sosial, Lingkungan Kerja,</p>	<p>Variabel Gaji, dan Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh terhadap Pemilihan Karir sedangkan variabel nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pelatihan profesional</p>

			dan Pertimbangan Pasar Kerja	berpengaruh terhadap Pemilihan Karir.
4.	Widyanti dan Saputra (2018)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat menjadi Akuntan Publik	Dependen: Pemilihan Karir Independen : Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Keluarga	Variabel Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir sedangkan variabel Lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir

2.10. Pengembangan Hipotesis

2.10.1. Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor

Pelatihan profesional diukur mulai dari pelatihan sebelum bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja yang rutin, dan pengalaman bekerja. Umumnya mahasiswa sangat memerlukan pelatihan profesional saat pertama kali bekerja, karena sebelumnya belum pernah melakukan pekerjaan (Aisyah, 2015). Handoko (2001) menjelaskan latihan

merupakan kegiatan yang bermanfaat guna memperbaiki penugasan dari berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu secara rutin namun tidak mengurangi kerincian. Mahasiswa yang melakukan pelatihan profesional sebelum bekerja menjadi akuntan publik akan semakin meningkatkan pengetahuan mahasiswa mengenai pekerjaan menjadi akuntan publik, contohnya mengikuti seminar, pelatihan, *workshop* yang diselenggarakan oleh suatu pihak tertentu dengan tema berkaitan dengan bidang akuntansi atau auditing. Dengan hal ini pelatihan profesional dapat mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa.

Penelitian yang dilakukan Mustaqmah dkk (2021) menunjukkan pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sedangkan Saputra (2015) menunjukkan bahwa pelatihan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iswahyuni (2018) menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir.

H1: Pelatihan Profesional berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor

2.10.2. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor

Menurut (Ikhwan, 2015) saat memilih sebuah pekerjaan, pasar kerja adalah hal yang diperhitungkan bagi seseorang, karena semua pekerjaan

memiliki pasar kerja yang berbeda-beda. Profesi yang mempunyai pasar kerja besar otomatis lebih diminati daripada profesi yang mempunyai pasar kerja kecil.

Pasar kerja berhubungan dengan bagaimana pekerjaan itu dimasa depan. Umumnya profesi yang mempunyai pasar kerja lebih besar pasti lebih banyak peminatnya dibandingkan dengan profesi yang memiliki pasar kerja kecil (Asmoro dkk, 2016). Pasar kerja merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan seseorang saat melakukan pemilihan karir. Profesi akuntan publik sendiri menyajikan peluang kerja yang besar hal ini dibuktikan dengan sedikitnya akuntan publik di Indonesia. Namun pada sisi lain, kebutuhan terhadap akuntan publik juga semakin bertambah. Sehingga pekerjaan menjadi akuntan publik memiliki pasar kerja yang luas.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanti dan Saputra (2018) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iswahyuni (2018) dan Saputra (2015) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir.

H2: Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor

2.10.3. Pengaruh Personalitas terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor

Menurut Suyono (2014) faktor yang menyebabkan seseorang kehilangan pekerjaannya adalah karena adanya perbedaan antara kepribadian mereka dan pekerjaan mereka. Dalam pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian sangat diperlukan agar hasil dari pekerjaannya dapat maksimal dan menjalankan pekerjaan dengan senang.

Personalitas merupakan hal yang terpenting dalam sebuah pekerjaan. Oleh karena itu sebelum memilih karir kita harus mempertimbangkan apakah pekerjaan yang akan kita pilih sesuai dengan personalitas kita atau tidak. Jika kita tetap memaksakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan personalitas kita maka akan berdampak buruk terhadap kinerja kita, karena kita melakukan pekerjaan tersebut dengan terpaksa. Sedangkan jika kita memilih karir sesuai dengan personalitas kita maka hasil dari pekerjaannya dapat maksimal dan dapat menjalankan pekerjaan tanpa merasa tertekan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustaqmah dkk (2021) dan Saputra (2015) menunjukkan bahwa personalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir.

H3: Personalitas berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor

2.10.4. Pengaruh Gaji terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor

Menurut Rusdiyansyah dan Ardini (2017) gaji adalah hasil yang diterima sebagai kontraprestasi untuk pekerjaan yang telah dilakukan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan bagi karyawannya.

Gaji merupakan hasil dari pekerjaan yang kita lakukan. Profesi sebagai akuntan publik memiliki gaji tidak menentu, namun jika dibandingkan dengan profesi lain cenderung lebih besar. Hal ini dikarenakan kecepatan dan kemampuan seseorang saat mengaudit berpengaruh terhadap sedikit atau banyaknya klien yang ditangani. Semakin banyak klien yang ditangani maka akan semakin banyak juga gaji yang diterima. Hal ini dapat meningkatkan minat mahasiswa akuntansi untuk memilih karir sebagai akuntan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustaqmah dkk (2021), Saputra (2015), dan Widyanti dan Saputra (2018) menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iswahyuni (2018) menunjukkan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir.

H4: Gaji berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor