

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Minat

2.1.1 Definisi Minat

Minat sendiri merupakan kecenderungan suatu individu dalam menggambarkan ketertarikan mereka pada hal tertentu yang menjadi daya tarik mereka. Sederhananya minat dapat diartikan sebagai ketertarikan, mendorong untuk berpartisipasi, ataupun keputusan dalam memilih sesuatu. Ini bisa dihasilkan keputusan seperti minat terhadap bidang pekerjaan, hobi, pemikiran tertentu, dan sebagainya. Minat seseorang dapat terpengaruh oleh berbagai faktor seperti lingkungan sosial, kesukaan, pengetahuan, kelebihan, dan nilai-nilai pribadi mereka. Minat sangat menggambarkan suatu rasa seseorang terhadap hal tertentu yang dilakukan dengan kesadaran diri serta memiliki perasaan yang mempengaruhi kesenangan diri sehingga mau memperhatikan dan menjalankannya.

Menurut Sardiman (1990) “Jika mereka dapat menemukan objek yang mereka sukai yang sesuai dengan sasaran yang tepat dan terkait langsung dengan keinginan tersebut, maka ketertarikan akan dirasakan dengan baik. Untuk membantu orang berperilaku tertentu dan mencapai tujuan yang tepat, minat juga harus mempunyai tujuan yang jelas.”

Menurut Susanto (2013:62) minat mempunyai ciri-ciri berikut:

1. Pertumbuhan fisik serta daya mental

Individu seseorang sangat berbeda jika dilihat dari perkembangan fisik dan mental mereka. Hal ini menjadikan perbedaan minat seseorang sangat beragam.

2. Kegiatan belajar mempengaruhi minat.

Seseorang memiliki tingkat ilmu yang berbeda sesuai dengan daya tangkap mereka dan akan berbeda satu dengan yang lain tergantung mereka mendalami ilmu seperti apa. Minat sangat berpengaruh dengan kegiatan belajar seseorang.

3. Minat tergantung pada kesempatan belajar.

Tentunya minat sangat bersinggung terhadap kesempatan belajar. Hal ini membuat beberapa orang mempunyai minat yang berbeda tergantung dengan kesempatan mereka dalam mempelajari ilmu yang ada dan tidak semua orang memiliki kesempatan dalam mempelajari berbagai ilmu.

4. Perkembangan minat mungkin terbatas.

Minat seseorang sangat ditentukan imajinasi mereka dalam menggambarkan suatu ketertarikan terhadap objek tertentu. Minat bisa saja terbatas jika imajinasi seseorang tidak dapat mengembangkan atau bisa dikatakan kurang kreatif.

5. Minat dipengaruhi budaya.

Budaya sangat beraneka macam tergantung wilayah nya. Minat juga bisa dipengaruhi oleh budaya yang bertempat di suatu tempat tertentu.

6. Minat berbobot emosional.

Sebagai gambaran imajinasi minat dapat berawal dari perasaan emosional seseorang terhadap sesuatu hal bahkan rela membela ketertarikan mereka jika dihina oleh seseorang.

7. Minat berbobot egosentris.

Seseorang cenderung merasa senang jika dikagumi dan disanjung. Minat juga dapat berkorelasi terhadap hal ini.

2.1.2 Indikator Minat

Menurut Widyastuti (2004), terdapat beberapa indikator yang terkait dengan minat antara lain:

1. Menunjukkan Perilaku

Dalam hal ini bahwa minat sangat berkorelasi terhadap perilaku seseorang. Orang akan menunjukkan perilaku yang menggambarkan mereka tertarik terhadap suatu hal.

2. Mencoba Sesuatu

Minat dapat membuat seseorang untuk mencoba melakukan sesuatu hal yang terkait dengan ketertarikan mereka,

3. Tingkat Upaya

Dengan seseorang menunjukkan minat mereka terhadap suatu hal, maka membuat mereka akan menunjukkan banyak upaya yang terkait dengan minat mereka.

2.2. Gaji

2.2.1. Definisi Gaji

Gaji adalah faktor penting dalam dunia kerja karena calon karyawan akan mempertimbangkan faktor ini untuk menentukan apakah mereka akan mendaftarkan diri ke dalam suatu perusahaan. Dengan gaji yang sesuai maka akan membuat karyawan betah dan terus menumbuhkan sikap loyalitas mereka terhadap perusahaan tersebut. Ada beberapa pengertian gaji menurut para ahli, antara lain:

Menurut Tulus (2011:140) “Untuk menerima sejumlah uang tertentu sesuai dengan tarif bulanan, staf manajerial dan administrasi harus menerima gaji, yang merupakan bentuk fisik yang diberikan atas kinerjanya dalam memberikan pelayanan.”

Menurut Zainal (2015:556) “Gaji diartikan sebagai sebuah bentuk kompensasi finansial yang diterima seorang karyawan atas statusnya yang turut membantu perusahaan mencapai tujuannya. Alternatifnya, hal ini dapat digambarkan sebagai gaji yang ditetapkan yang diperoleh seorang karyawan sebagai hasil dari posisinya di dalam organisasi.”

Menurut Hasibuan (2017:118) “Gaji merupakan imbalan dengan jaminan tertentu yang dibayarkan kepada pegawai tetap secara berkala. Artinya, meskipun seorang karyawan tidak masuk kerja, gajinya tetap dibayarkan.”

2.2.2. Tujuan Adanya Gaji

Dengan adanya gaji diharapkan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaan. Hal ini bukan tanpa alasan sebab

dengan pemberian gaji kepada karyawan membuat pihak-pihak yang terkait diuntungkan dimulai dari pihak pemberi yang menghargai kinerja karyawan mereka dalam menjalankan tugas sebagai pekerja dan karyawan merasa dihargai kinerja dia dengan adanya pemberian gaji.

Menurut Hanggraeni (2012:140) tujuan yang ingin di capai dalam pemberian gaji adalah:

1. Karyawan yang terbaik dan memiliki ketertarikan bekerja pada perusahaan. Perusahaan memiliki standarisasi mereka sendiri dalam membentuk sistem penggajian yang sesuai dan ini diharapkan membuat para calon karyawan tertarik untuk bekerja di perusahaan.
2. Mempertahankan pekerja.
Salah satu usaha perusahaan dalam mempertahankan karyawan mereka yaitu dengan memberika upah yang sesuai. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa puas sebab merasa dihargai dengan upah yang sesuai bagi mereka yang telah melakukan kinerja yang bagus.
3. Ada jaminan mengenai kesetaraan.
Gaji yang sesuai membuat kesetaraan semakin terjamin dalam karyawan. Hal ini harus dilakukan sebab untuk menjamin keadilan diantara para karyawan sehingga membuat mereka memiliki tanggung jawab sesuai dengan beban kerja. Dan itu merupakan hal yang harus dilakukan dengan beban yang berat akan mendapatkan gaji yang tinggi dan sebaliknya.
4. Sebuah bentuk penghargaan.

Karyawan sangat membutuhkan apresiasi dengan hal yang telah dilakukan terhadap perusahaan, maka dari itu gaji juga dapat berperan sebagai penghargaan mereka yang telah melakukan pekerjaan dengan baik selama periode tertentu.

5. Memenuhi kewajiban hukum.

Pemerintah memiliki tanggung jawab yang penting dalam penentuan gaji karyawan dalam menjamin kehidupan para karyawan. Beberapa negara termasuk Indonesia mempunyai hukum yang jelas tentang penentuan gaji para karyawan yang harus dibayarkan, hal ini dilakukan agar tidak ada perusahaan yang memperlakukan karyawan mereka seandainya dan pemerintah membuat hukum tersebut agar perusahaan dapat memenuhi tuntutan legal sehingga membuat perusahaan terikat dengan hukum yang berlaku.

2.2.3 Indikator Gaji

Menurut Rahayu (2013), terdapat beberapa indikator yang terkait dengan gaji antara lain:

1. Gaji awal yang tinggi

Calon karyawan tentu akan mempertimbangkan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan disaat proses pelamaran kerja.

2. Potensi kenaikan gaji yang lebih cepat

Salah satu faktor yang perlu dimatangkan para calon karyawan apakah perusahaan yang akan dipilih menjadi pilihan atau tidak, sebab dengan adanya potensi kenaikan gaji yang cepat membuat calon karyawan

bersemangat dalam mengupayakan diri mereka secara maksimal terhadap perusahaan.

3. Tersedianya dana pensiun

Tidak menutup kemungkinan bahwasanya calon karyawan akan mempertimbangkan ada tidaknya dana pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan.

2.3 Nilai Sosial

2.3.1 Definisi Nilai Sosial

Pada poin ini mengatur perilaku yang dianggap benar atau salah, baik atau buruk, serta sesuai atau tidak sesuai dalam konteks sosial tertentu. Nilai sosial ini dipelajari dan diterima oleh individu melalui proses sosialisasi, yakni proses pembentukan identitas dan adaptasi terhadap nilai-nilai kemasyarakatan.

Individu tersebut dapat dibimbing serta didorong untuk melakukan perbuatan baik melalui prinsip-prinsip sosial. Manusia dapat mengembangkan harapan yang sehat ketika masyarakat menjunjung tinggi cita-cita luhur. Manusia menjadi beradab seutuhnya hanya karena terdapat perilaku baik kemasyarakatan yang dipegang oleh masyarakat dan menjadikan itu sebagai tumpuan suatu individu dalam berbuat nilai berkepribadian baik dan cinta bangsa. Misalnya saja pentingnya kedisiplinan, keadilan, kejujuran, dan lain sebagainya (Rachim, 2010).

2.3.2 Dasar Nilai Sosial

Menurut Rachman (2013), nilai sosial dapat diurai berdasarkan ciri-ciri berikut ini:

1. Interaksi sosial

Perlu memiliki aspek moral dan kemampuan mental yang baik sehingga dapat melakukan pendekatan ke masyarakat sekitar.

2. Transformasi

Begitu seseorang berada di luar dan berada di dunia nyata, maka ia akan memperoleh nilai sosial. Hal ini menandakan bahwa tidak ada seorang pun yang dilahirkan dengan nilai-nilai sosial.

3. Proses pembelajaran

Untuk memperoleh nilai sosial perlu proses pembelajaran secara bertahap. Hal ini bisa didapatkan dari lingkungan sosial, keluarga, dan sebagainya.

4. Pemenuhan kebutuhan

Sebagai seorang individu dapat menentukan pilihan terkait dengan tingkat kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari.

5. Keragaman

Dengan adanya keragaman, nilai sosial yang dapat terbentuk berbeda dan ini membuat nilai sosial menjadi variatif.

6. Penerimaan

Pandangan dapat berbeda-beda tergantung dengan tingkat penerimaan nilai antar manusia.

7. Keterpengaruh

Kepribadian dapat terbentuk oleh beberapa pengaruh dari luar sehingga membuat seseorang memiliki kepribadian yang berbeda.

8. Asumsi

Adanya nilai sosial tergantung dari variasi yang terdapat pada beberapa asumsi yang terdapat pada objek dalam masyarakat.

2.3.3 Indikator Nilai Sosial

Menurut Abbas & Rifai (2019), indikator yang terkait dengan nilai sosial yaitu:

1. Nilai sosial yang tinggi terhadap pekerjaan
Pekerjaan dianggap sebagai bagian penting dari identitas dan kesejahteraan seseorang, serta diakui sebagai sarana untuk memberikan kontribusi pada masyarakat dan mencakup tujuan hidup yang lebih luas.
2. Interaksi dengan masyarakat
Hal ini mengacu pada hubungan dan komunikasi yang terjadi antara individu atau kelompok dalam suatu masyarakat. Ini merupakan proses sosial untuk berbagi informasi, gagasan, nilai, norma, dan perilaku.
3. Kontrol sosial
Mengacu pada berbagai mekanisme dan proses yang digunakan oleh masyarakat untuk mengatur perilaku individu dan kelompok dalam rangka mempertahankan tatanan sosial, norma, dan nilai-nilai yang diakui dan dihargai dalam suatu masyarakat.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi Pertimbangan Pasar Kerja

Tingkat keamanan kerja, aksesibilitas terhadap tersedianya kesempatan kerja, dan banyaknya prospek kerja merupakan aspek penting pada poin variabel ini (Rahayu, 2011). Karena krisis ekonomi dan sulitnya mencari pekerjaan, mahasiswa selalu mencermati pasar kerja saat memilih profesi. Hal ini karena mereka menyadari dampaknya terhadap pasar kerja. Salah satu aspek yang berkontribusi terhadap kelanggengan profesi yang dipilih adalah stabilitas pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar jalur karir yang dipilih akan bertahan hingga pensiun dan bukan bersifat sementara (Setiyani, 2005).

Menurut Hariandi (2007:312) pada penelitiannya mengatakan bahwa Perusahaan memiliki peran vital dalam memberikan jaminan keselamatan kerja dan didefinisikan berikut:

1. Membuat suasana tempat kerja yang aman dan sehat.
2. Menerapkan semua standar yang sesuai dan beberapa syarat kerja.
3. Mendata peristiwa kecelakaan yang berkaitan dengan keselamatan kerja karyawan.

2.4.2 Indikator Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Iswahudin (2015), ada beberapa indikator yang terkait dengan pertimbangan pasar kerja antara lain:

1. Keamanan kerja

Terkait dengan jenjang kerja yang panjang dapat berpengaruh terhadap minat seorang calon karyawan dalam memasuki suatu perusahaan.

2. Tersedianya lapangan kerja

Calon karyawan akan mempertimbangkan apakah peluang kerja yang ditawarkan oleh perusahaan lebih tinggi dibandingkan yang lain dan tentu saja lapangan kerja yang ditawarkan harus mudah diakses

3. Kemudahan dalam mendapatkan promosi.

Perusahaan harus menjamin kinerja karyawan mereka agar lebih mudah untuk berkembang atau dapat kesempatan menduduki jabatan yang tinggi kedepannya.

4. Fleksibilitas karir

Dapat memberikan kesempatan untuk berkembang dibidang lainnya.

2.5 Maslow' Need Hierarchy

Pada tahun 1943, teori kebutuhan Maslow dipraktikkan dengan memvisualisasikan beberapa konsep teori hierarki kebutuhan dengan menggunakan piramida (Mendari, 2010). Teori ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang terkait terhadap pertumbuhan dan perkembangan manusia. Maslow mengidentifikasi berbagai keinginan, termasuk kebutuhan utama dan sekunder, yang dapat dipenuhi dalam kehidupan seseorang.

2.6 Akuntan Pemerintah

Profesi ini sendiri merupakan seseorang akuntan akuntan yang bekerja di sektor publik, seperti pemerintahan, lembaga publik, atau badan layanan umum.

Peran akuntan pemerintah sangat penting dalam pengelolaan keuangan public dan akuntabilitas penggunaan dana publik. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan integritas, ketepatan, dan transparansi dalam laporan keuangan dan pelaporan keuangan pemerintah.

Menurut Rahayu (2003) mahasiswa jurusan akuntansi berencana mengejar pekerjaan pada bagian pemerintahan yang memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan rutin. Secara umum, masyarakat umum belum familiar dengan bidang pekerjaan ini. Hal ini disebabkan masyarakat belum bisa langsung merasakan hasil jerih payahnya. Karena akuntansi pemerintahan sangat erat kaitannya dengan lembaga pemerintah, maka karier ini rentan terhadap konflik di tempat kerja (Widiatami & Cahyonowati, 2013).

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

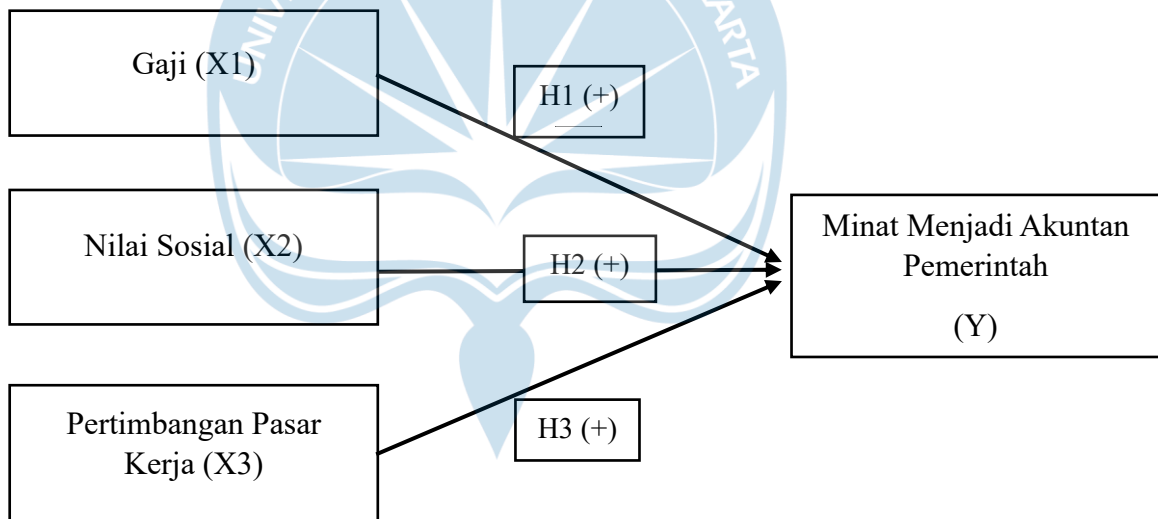
| Peneliti (Tahun) | Variabel | Hasil |
|--------------------|--|--|
| Iswahudin, (2015) | X1 Penghargaan Finansial X2 Pertimbangan Pasar Kerja Y Pemilihan Profesi Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Profesional | Seorang calon karyawan untuk memilih karier sebagai akuntan professional membutuhkan faktor penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja menjadi pilihan karier bagi setiap calon lulusan akuntansi untuk memilih karier mereka sebagai akuntan pemerintah |
| Rachmawati, (2015) | X1 Gaji/Penghargaan Finansial X2 Lingkungan Kerja X3 Nilai Sosial X4 Pertimbangan Pasar Kerja | Akuntan pemerintah dan profesi akuntansi lainnya memiliki pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, dan kisaran gaji. Saat memilih karier, nilai |

| | | |
|---------------------|--|--|
| | <p>X5 Kebanggaan</p> <p>X6 Personalitas</p> <p>Y Akuntan Pemerintah</p> | <p>sosial dan kebanggaan masyarakat bukanlah pertimbangan yang membedakan.</p> |
| Rivando, (2022) | <p>X1 Gaji/Penghargaan Finansial</p> <p>X2 Lingkungan Kerja</p> <p>X3 Nilai Sosial</p> <p>X4 Pertimbangan Pasar Kerja</p> <p>X5 Gender</p> <p>Y Akuntan Pemerintah</p> | <p>Untuk variabel dependen berupa gaji/penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan gender sangat mempengaruhi untuk perencanaan karier sebagai akuntan pemerintah.</p> |
| Mutia & Dwi, (2019) | <p>X1 Gaji</p> <p>X2 Lingkungan Kerja</p> <p>X3 Nilai Sosial</p> <p>X4 Pertimbangan Pasar</p> <p>X5 Gender</p> <p>Y Akuntan Pemerintah</p> | <p>Pandangan jurusan akuntansi dan alumni dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan kekhawatiran pasar kerja, dalam hal keinginan mereka untuk berkarir di bidang akuntansi. Kita</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | dapat menyimpulkan bahwa, secara umum, gender tidak banyak berpengaruh. |
|--|--|---|

2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sendiri merupakan suatu langkah untuk peneliti menganalisis pemahaman terhadap variabel dependen dan variabel independen



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.9 Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Gaji terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan

Pemerintah

Pengaruh gaji sangat signifikan terhadap keputusan karir seseorang dan merupakan komponen kunci dalam menentukan tertarik atau tidaknya seseorang untuk bekerja sebagai akuntan pemerintah. Akuntansi pemerintahan adalah pilihan karir yang populer bagi mahasiswa akuntansi yang ingin bekerja dengan gaji besar, menerima insentif karena melebihi target kinerja, dan memiliki tunjangan jangka panjang yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka (Aprilyan, 2011). Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor gaji dapat mempengaruhi seseorang dalam berkarier sebagai akuntan pemerintah,

H1: Gaji berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan pemerintah

2.9.2 Pengaruh Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan

Pemerintah

Akuntan pemerintah harus memiliki interaksi sosial yang membuat pengaruh cita-cita masyarakat, seperti yang ditunjukkan oleh bidang akuntansi pemerintahan. Ada minat yang besar terhadap akuntansi pemerintahan di kalangan mahasiswa akuntansi karena menjadi akuntan pemerintah dipandang sebagai peran sosial yang positif (Abbas, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai sosial dapat mempengaruhi minat seseorang untuk menjadi akuntan pemerintah.

H2: Nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan pemerintah

2.9.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Pemerintah

Poin ini mencakup faktor-faktor seperti aksesibilitas untuk mencari lowongan pekerjaan dan ketersediaan kesempatan kerja. Menurut Iswahudin (2015) menyatakan hal yang membuat pengaruh minat mahasiswa dalam memilih jalur karier terkait akuntansi adalah pasar tenaga kerja. Sehingga kesimpulannya bahwa pertimbangan pasar kerja dapat mempengaruhi minat seseorang dalam menjadi akuntan pemerintah.

H3: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan pemerintah.