

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964 merupakan kerangka teoretis dasar dalam memahami aspek motivasi manusia di lingkungan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2024), teori ini menyatakan bahwa motivasi individual merupakan fungsi kompleks dari keyakinan, harapan, dan persepsi pribadi terhadap berbagai potensi tindakan dan hasil. Teori pengharapan menjelaskan bahwa karyawan dengan keinginan dan tujuan yang kuat akan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga memperoleh penilaian kerja yang baik (Husna et al., 2022).

Perkembangan teori pengharapan bermula dari upaya Vroom untuk menjelaskan mengapa individu memilih bertindak dengan cara tertentu di lingkungan kerja. Berbeda dengan teori motivasi sebelumnya yang lebih berfokus pada kebutuhan, Vroom menekankan peran persepsi dan ekspektasi dalam mendorong perilaku. Robbins & Judge (2024) memaparkan bahwa teori ini merupakan salah satu penjelasan motivasi yang paling banyak diterima, dengan prinsip bahwa kekuatan kecenderungan individu untuk bertindak bergantung pada pengharapan mereka akan hasil tertentu dan daya tariknya.

Teori pengharapan dibangun atas tiga komponen utama yang saling berinteraksi: ekspektasi (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan

valensi (*valence*). Ekspektasi adalah komponen penting dalam teori pengharapan yang menggambarkan keyakinan individu tentang hubungan antara upaya dan kinerja. Menurut Robbins & Judge (2024), ekspektasi merupakan persepsi individu tentang kemampuan menghasilkan kinerja tertentu melalui usaha yang dilakukan, yang dipengaruhi oleh keyakinan diri, pengalaman, dan konteks lingkungan.

Instrumentalitas menjelaskan hubungan antara kinerja dan penghargaan. Robbins & Judge (2024) mendefinisikannya sebagai persepsi individu tentang probabilitas bahwa kinerja akan menghasilkan hasil tertentu. Komponen ini menghubungkan upaya, kinerja, dan konsekuensi, dengan mempertimbangkan transparansi sistem *reward*, konsistensi penilaian, dan kredibilitas kompensasi. Valensi merupakan komponen subjektif yang mengukur hubungan antara imbalan dan tujuan pribadi. Robbins & Judge (2024) menjelaskan valensi sebagai tingkat preferensi individu terhadap suatu hasil. Bersifat emosional dan personal, valensi mencerminkan sistem nilai, aspirasi, dan kebutuhan unik individu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Teori pengharapan memberikan kerangka konseptual mendalam untuk memahami pemilihan karier akuntan publik melalui interaksi antara variabel lingkungan kerja, penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja. Menurut teori ini, motivasi mahasiswa dalam memilih karier dipengaruhi oleh keyakinan bahwa mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja akuntan publik yang menantang, serta kepercayaan bahwa kinerja baik dalam profesi ini akan menghasilkan penghargaan finansial yang menarik seperti gaji tinggi dan tunjangan, dan penilaian bahwa peluang yang tersedia di pasar kerja akuntan publik

sesuai dengan tujuan karier mereka. Penelitian Ariyani & Jaeni (2022) mendukung bahwa mahasiswa akuntansi cenderung memilih karier yang menawarkan keseimbangan antara tantangan lingkungan kerja, penghargaan finansial yang memadai, dan prospek pasar kerja yang menjanjikan, sejalan dengan prinsip dalam teori pengharapan yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam proses pengambilan keputusan karier.

2.1.2 Akuntan Publik

2.1.2.1 Pengertian Akuntan Publik

Akuntan publik merupakan profesional yang telah memperoleh izin resmi dari Menteri Keuangan Republik Indonesia untuk memberikan jasa kepada publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, akuntan publik adalah pejabat publik yang ditentukan berdasarkan profesi atau bidang pekerjaannya dan telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat umum (Rahma & Murdiansyah, 2023). Mereka merupakan profesional yang menyediakan jasanya melalui Kantor Akuntan Publik (KAP).

KAP sendiri merupakan badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bergerak di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik (Afdatil et al., 2021). Perlu diketahui bahwa istilah akuntan publik, auditor independen, dan auditor eksternal pada dasarnya merujuk pada profesi yang sama dengan penamaan yang berbeda (Afdatil et al., 2021). Berdasarkan Pasal 3 Ayat (1)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011, akuntan publik menyediakan berbagai jenis jasa asurans sebagai berikut:

1. Jasa audit terkait informasi keuangan historis.
2. Jasa *review* terkait informasi keuangan historis.
3. Jasa asurans lainnya.

Tugas utama seorang akuntan publik adalah melakukan audit terhadap laporan keuangan perusahaan atau entitas lain. Selain audit, akuntan publik juga menyediakan layanan lain seperti manajemen, penyusunan laporan keuangan, dan pemberian nasihat perpajakan (Irawan & Haryono, 2024). Hasil jasa akuntan publik digunakan secara meluas oleh berbagai pihak sebagai bahan pertimbangan penting dalam proses pengambilan keputusan ekonomi.

2.1.2.2 Kualifikasi dan Jenjang Karier Akuntan Publik

Afdatil et al. (2021) menyebutkan bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011, untuk memperoleh izin sebagai akuntan publik, seseorang wajib memenuhi persyaratan kualifikasi berikut ini:

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa asurans yang tercantum dalam pasal 3.
- c. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- e. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin akuntan publik.

- f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana lima tahun atau lebih.
- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

Persyaratan yang ketat ini menunjukkan bahwa profesi akuntan publik menuntut tingkat profesionalisme, integritas, dan kompetensi yang tinggi karena hasil pekerjaan mereka digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh berbagai pihak. Seiring dengan tuntutan tersebut, karier seorang akuntan publik juga memiliki jenjang yang jelas, dimulai dari posisi paling awal hingga posisi tertinggi. Berikut adalah jenjang karier akuntan publik:

1. Auditor Junior

Auditor junior bertanggung jawab atas berlangsungnya prosedur audit yang akurat, termasuk pembuatan dokumen kerja yang mencatat pekerjaan audit yang telah dijalankan. Mereka bertugas untuk melaksanakan prosedur audit rinci dan mendokumentasikan temuan-temuan audit (Rahma & Murdiansyah, 2023).

2. Auditor Senior

Auditor senior menjalankan tugas melakukan audit dan berkomitmen penuh untuk mematuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh klien. Mereka juga melakukan *review* dan menyetujui pekerjaan yang telah diselesaikan oleh auditor junior. Seorang auditor senior memiliki

pengetahuan yang luas tentang kondisi dan keadaan seputar audit (Rahma & Murdiansyah, 2023). Mereka mengawasi pekerjaan auditor junior dan mengelola jadwal audit (Irawan & Haryono, 2024).

3. Manajer Audit

Manajer audit adalah supervisor yang memiliki tanggung jawab untuk membantu auditor senior dengan program dan waktu audit, serta meninjau surat manajemen, laporan audit, dan kertas kerja. Mereka mendukung tim audit dalam mengatur jadwal dan program audit serta meninjau keseluruhan proses dan hasil audit (Irawan & Haryono, 2024).

4. Partner (Rekan)

Partner merupakan pihak yang memegang posisi teratas dalam lingkup audit. Mereka berkomitmen atas hubungannya dengan klien dan bertanggung jawab penuh atas proses audit. Partner juga bertugas menandatangani laporan audit dan surat manajemen, serta bertanggung jawab untuk mengumpulkan biaya audit dari klien (Rahma & Murdiansyah, 2023). Mereka mengelola hubungan dengan klien atau pelanggan secara keseluruhan (Irawan & Haryono, 2024).

Jenjang karier ini menggambarkan struktur organisasi dalam KAP dan jalur pengembangan profesional bagi akuntan publik, di mana setiap tingkatan memiliki tanggung jawab dan wewenang yang semakin meningkat.

2.1.2.3 Peran dan Tanggung Jawab Akuntan Publik

Akuntan publik memiliki peran penting dalam ekosistem ekonomi dan bisnis. Sebagai profesional independen, mereka memberikan keyakinan kepada

pengguna laporan keuangan tentang kewajaran penyajian informasi keuangan suatu entitas. Hasil pekerjaan akuntan publik digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan (Afdatil et al., 2021).

Tanggung jawab utama akuntan publik adalah memastikan bahwa laporan keuangan yang diaudit telah disajikan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Mereka harus menjaga independensi, objektivitas, dan integritas profesional dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, akuntan publik juga bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan melaporkan kesalahan atau kecurangan yang material yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan para pengguna laporan keuangan.

Dalam menjalankan praktiknya, akuntan publik terikat oleh kode etik profesi dan standar profesional yang ketat. Mereka harus terus mengembangkan kompetensi dan pengetahuan mereka untuk mengikuti perkembangan standar akuntansi, peraturan perpajakan, dan praktik bisnis yang terus berubah. Hal ini menjadikan profesi akuntan publik sebagai profesi yang dinamis dan menantang, namun juga menawarkan prospek karier yang menjanjikan bagi individu yang memiliki komitmen terhadap integritas, pembelajaran berkelanjutan, dan pelayanan kepada kepentingan publik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi dan situasi di tempat kerja yang memengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Menurut Azzah & Maryono (2022), lingkungan kerja mencakup kondisi pekerjaan yang meliputi

nilai dan tekanan yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Putri et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi aktivitas dan tugas karyawan, sementara Abbas et al. (2020) mendefinisikannya sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Definisi ini menekankan bahwa pengaruh lingkungan kerja bersifat luas dan tidak hanya terbatas pada aspek-aspek yang langsung terlihat.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi komponen fisik dan non-fisik. Komponen fisik mencakup suasana ruangan kerja (Putri et al., 2023), kenyamanan fasilitas (Muliasari & Andayani, 2023), dan keamanan tempat kerja (Mutiarra & Adi, 2023). Komponen non-fisik meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Abbas et al., 2020), sifat kerja (rutin, atraktif, lembur) (Mutiarra & Adi, 2023), tingkat persaingan antar karyawan (Cahyaningrum et al., 2024), tekanan kerja (Azzah & Maryono, 2022), dan fleksibilitas pekerjaan (Fitriana & Yanti, 2023).

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pemilihan karier. Azzah & Maryono (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang memadai meningkatkan kinerja, sedangkan yang tidak memadai menurunkan kinerja dan motivasi. Abbas et al. (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja seseorang, dengan kriteria yang diharapkan meliputi hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta lingkungan fisik yang nyaman. Dalam pemilihan karier, lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi karyawan. Hal ini diperkuat oleh Muliasari & Andayani

(2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan pertimbangan penting bagi mahasiswa dalam memilih profesi.

Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja juga penting dalam kesuksesan karier. Mutiara & Adi (2023) menyatakan bahwa pekerja dituntut untuk beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja guna mencapai target kerja, dan lingkungan kerja sangat dipertimbangkan karena menyangkut kenyamanan kerja masa depan. Muliasari & Andayani (2023) menambahkan bahwa karyawan bekerja optimal dalam lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman.

Dalam konteks profesi akuntan publik, lingkungan kerja memiliki karakteristik tantangan intensitas tinggi. Fitriana & Yanti (2023) menyatakan bahwa tingginya intensitas ini disebabkan oleh banyaknya jasa yang diberikan kepada klien, yang mengakibatkan tekanan untuk menghasilkan hasil memuaskan. Cahyaningrum et al. (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja akuntan publik mencakup kegiatan harian intens, lembur, persaingan kerja, dan tekanan dari rekan kerja. Karakteristik ini membutuhkan karakter yang kuat dan komitmen dari seorang akuntan publik.

2.1.4 Penghargaan Finansial

Secara konseptual, penghargaan finansial dapat didefinisikan sebagai semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Ariyani & Jaeni, 2022). Penghargaan finansial juga diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh seseorang secara adil dan layak, baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung atas pengorbanan yang diberikannya kepada organisasi (Hadisti & Sari,

2025). Berdasarkan definisi tersebut, penghargaan finansial merupakan bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima oleh seseorang atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung.

Penghargaan finansial terdiri dari beberapa komponen yang dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama. Adiyanti & Nugraha (2023) membagi komponen penghargaan finansial menjadi penghargaan finansial secara langsung dan tidak langsung. Penghargaan finansial secara langsung meliputi gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang, upah yang dihitung berdasarkan jam kerja, serta insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja melebihi standar. Sementara itu, penghargaan finansial tidak langsung mencakup tunjangan kehadiran berdasarkan tingkat kehadiran, program proteksi dalam bentuk jaminan asuransi, kompensasi waktu tidak bekerja seperti hari libur, dan fasilitas berupa sarana prasarana yang diperlukan oleh tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks profesi akuntan publik, besaran penghargaan finansial yang diterima seringkali berkorelasi dengan skala perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik. Azzah & Maryono (2022) menyatakan bahwa semakin besar perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik, maka pendapatan yang diterima oleh akuntan publik juga akan semakin tinggi. Dengan gaji dan upah yang memadai, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya untuk mendapatkan kepuasan kerja dari posisinya. Hal ini menjadi salah satu faktor pendorong minat mahasiswa akuntansi untuk memilih karier sebagai akuntan publik.

Abbas et al. (2020) mengemukakan bahwa pendapatan atau penghargaan finansial selalu menjadi salah satu hal yang menjadi pertimbangan pemilihan profesi menjadi akuntan. Mahasiswa akuntansi yang memilih karier menjadi akuntan publik lebih mengharapkan penghargaan finansial/gaji awal yang lebih tinggi, kenaikan gaji yang cepat, serta jaminan masa depan. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan kepuasan bagi mereka atas kinerja yang sudah diberikannya kepada lembaga atau organisasi.

Hadisti & Sari (2025) menyatakan bahwa semakin tinggi penghargaan finansial yang diterima oleh akuntan publik, semakin tinggi minat mahasiswa untuk berkarier di bidang tersebut. Hal ini disebabkan oleh harapan mahasiswa untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Penghargaan finansial berupa bonus, gaji, dan promosi menjadi pendorong minat mahasiswa dalam mencapai karier sebagai akuntan publik. Dengan demikian, setiap peningkatan penghargaan finansial akan meningkatkan minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di bidang akuntan publik.

2.1.5 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja merupakan faktor penting dalam pemilihan pekerjaan karena setiap profesi memiliki peluang dan kesempatan berbeda (Afdatil et al., 2021). Konsep ini mencakup keamanan kerja dan ketersediaan lapangan kerja (Azzah & Maryono, 2022), di mana pekerjaan dengan pasar kerja yang leluasa lebih diminati dibanding yang peluangnya terbatas (Ariyani & Jaeni, 2022). Pasar kerja sendiri didefinisikan sebagai keseluruhan permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam masyarakat (Afdatil et al., 2021). Wheeler mengatakan bahwa pertimbangan

pasar kerja mengacu pada penilaian individu terhadap beberapa aspek penting dalam dunia kerja, meliputi ketersediaan posisi atau lapangan pekerjaan, tingkat keamanan kerja, fleksibilitas karier, serta peluang untuk mendapatkan promosi jabatan (Syarief et al., 2024). Dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja adalah faktor pemilihan karier berdasarkan ketersediaan lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karier, dan kesempatan promosi yang berkaitan dengan jaminan masa depan.

Pertimbangan pasar kerja (*labor market consideration*) meliputi empat aspek utama menurut Afdatil et al. (2021). Pertama, tersedianya lapangan pekerjaan, di mana bidang akuntansi dipandang memiliki suplai kerja yang lebih baik. Kedua, keamanan kerja, yaitu faktor yang memungkinkan karier bertahan jangka panjang dan terhindar dari PHK (Azzah & Maryono, 2022). Ketiga, fleksibilitas karier, yang membantu karyawan menghindari stagnasi dan mendorong pengembangan pengetahuan berkelanjutan. Keempat, kesempatan promosi, berupa peningkatan jenjang karier vertikal yang disertai kenaikan tanggung jawab dan imbalan.

Pertimbangan pasar kerja menjadi faktor yang selalu dipertimbangkan mahasiswa dalam pemilihan karier, terutama di tengah kompetisi yang semakin ketat dan sulitnya mencari kerja (Azzah & Maryono, 2022). Mahasiswa cenderung memperhatikan aspek ketersediaan lapangan kerja dan keamanan kerja sebelum memutuskan pilihan karier. Pertimbangan pasar kerja bagi mahasiswa dapat terbentuk melalui kemudahan informasi atas ketersediaan lapangan kerja dan jaminan masa depan yang ditawarkan oleh profesi tersebut (Hadisti & Sari, 2025).

Dalam konteks pemilihan karier akuntan publik, pertimbangan pasar kerja menjadi faktor signifikan karena jumlah akuntan publik yang masih terbatas memberikan peluang besar ketersediaan lapangan kerja (Hadisti & Sari, 2025). Profesi ini menawarkan keunggulan berupa lapangan kerja yang luas, keamanan kerja dengan regulasi jelas (Azzah & Maryono, 2022), fleksibilitas untuk bekerja di KAP atau membuka praktik mandiri, serta struktur karier dengan kesempatan promosi yang terstruktur (Afdatil et al., 2021). Dengan demikian, pertimbangan pasar kerja memengaruhi keputusan mahasiswa untuk memilih karier sebagai akuntan publik.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karier akuntan publik telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh lingkungan kerja, penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karier akuntan publik. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran mengenai temuan-temuan sebelumnya serta menjadi dasar pengembangan hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Maulida Ariyani dan Jaeni (2022)	Independen: 1. Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif

	“Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik”	2. Penghargaan Finansial 3. Nilai-Nilai Sosial 4. Pertimbangan Pasar Kerja 5. Pelatihan Profesional Dependen: Minat Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik	terhadap minat pemilihan karir menjadi akuntan publik. 2. Penghargaan finansial berpengaruh positif signifikan terhadap minat pemilihan karir menjadi akuntan publik. 3. Nilai-nilai sosial berpengaruh positif signifikan terhadap minat pemilihan karir menjadi akuntan publik. 4. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat pemilihan karir menjadi akuntan publik. 5. Pelatihan profesional berpengaruh positif signifikan terhadap minat pemilihan karir menjadi akuntan publik.
2	Afdatil, Teguh Erawati, dan Dewi	Independen:	1. Penghargaan finansial berpengaruh negatif

	Kusuma Wardani (2021) “Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Pengetahuan Akuntansi terhadap Pemilihan Profesi Akuntan Publik, pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta”	1. Penghargaan Finansial 2. Nilai-Nilai Sosial 3. Pertimbangan Pasar Kerja 4. Pengetahuan Akuntansi Dependen: Pemilihan Profesi Akuntan Publik	terhadap pemilihan profesi akuntan publik. 2. Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan profesi akuntan publik. 3. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan profesi akuntan publik. 4. Pengetahuan akuntansi tidak berpengaruh terhadap pemilihan profesi akuntan publik.
3	Denty Putri Wulan Suci dan Paskah Ika Nugroho (2024) “Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Berkarir menjadi Akuntan Publik”	Independen: 1. Penghargaan Finansial 2. Pertimbangan Pasar Kerja 3. Nilai-Nilai Sosial Dependen: Minat Berkarir menjadi Akuntan Publik	1. Penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik. 2. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik. 3. Nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap

			minat berkarir menjadi akuntan publik.
4	Wida Alimah Azzah dan Maryono (2022) “Faktor-Faktor yang Berpengaruh Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Stikubank Semarang”	Independen: 1. Penghargaan Finansial 2. Pertimbangan Pasar Kerja 3. Nilai-Nilai Sosial 4. Personalitas 5. Lingkungan Kerja Dependen: Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik	1. Penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 2. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 3. Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 4. Personalitas berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. 5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

5	Divina Fitriana dan Harti Budi Yanti (2023) “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir menjadi Seorang Akuntan Publik”	Independen: 1. Penghargaan Finansial 2. Lingkungan Kerja 3. Pertimbangan Pasar Kerja 4. Nilai-Nilai Sosial Dependen: Pemilihan Karir menjadi Seorang Akuntan Publik	1. Penghargaan finansial berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir menjadi seorang akuntan publik. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir menjadi seorang akuntan publik. 3. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir menjadi seorang akuntan publik. 4. Nilai-nilai sosial berpengaruh negatif terhadap terhadap pemilihan karir menjadi seorang akuntan publik.
6	Oki Irawan dan Haryono (2024) “Pengaruh Pelatihan Profesional, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar	Independen: 1. Pelatihan Profesional 2. Penghargaan Finansial 3. Pertimbangan Pasar Kerja	1. Pelatihan profesional berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

	Kerja terhadap Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik”	Dependen: Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik	2. Penghargaan finansial berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik. 3. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.
7	Ayu Cahyaningrum, Hadi Samanto, dan Suhesti Ningsih (2024) “Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Penghargaan Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karir menjadi Seorang Akuntan Publik”	Independen: 1. Pengetahuan Akuntansi 2. Penghargaan Finansial 3. Lingkungan Kerja Dependen: Minat Mahasiswa menjadi Akuntan Publik	1. Pengetahuan akuntansi berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik. 2. Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik.
8	Hanni Annisa Syarief, Soelistijono	Independen:	1. Penghargaan finansial berpengaruh

	Boedi, Saifhul A. Syahdan, dan Gemi Ruwanti (2024) “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik”	1. Penghargaan Finansial 2. Lingkungan Kerja 3. Pertimbangan Pasar Kerja 4. Pengakuan Profesional 5. Lingkungan Keluarga Dependen: Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir Akuntan Publik	signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik. 3. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir akuntan publik. 4. Pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir menjadi akuntan publik. 5. Lingkungan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi
--	---	---	---

			dalam memilih karir akuntan publik.
9	Stella Mutiara E. Z. dan Suyatmin Waskito Adi (2023) “Pengaruh Persepsi, Gender dan Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik”	Independen: 1. Persepsi 2. Gender 3. Lingkungan Kerja Dependen: Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik	1. Persepsi berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. 2. Gender berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
10	I Gede Suniantara dan Luh Gede Krisna Dewi (2021) “Motivasi Memoderasi Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Personalitas terhadap Minat Mahasiswa	Independen: 1. Pertimbangan Pasar Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Personalitas Moderasi: 1. Motivasi Dependen: Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik	1. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik

	Menjadi Akuntan Publik”		3. Personalitas berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. 4. Motivasi berhasil memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan personalitas pada minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik kecuali variabel pertimbangan pasar kerja
--	-------------------------	--	---

2.2 Kerangka Pemikiran

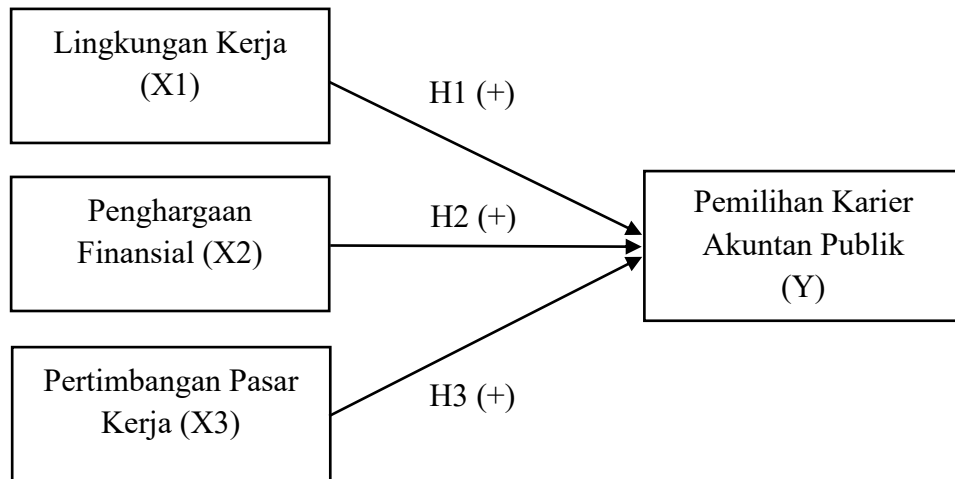
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karier sebagai akuntan publik. Berdasarkan kajian literatur dan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengidentifikasi tiga variabel utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan mahasiswa untuk memilih profesi akuntan publik. Ketiga variabel tersebut adalah lingkungan kerja, penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan utama dalam memilih karier karena berkaitan dengan kondisi fisik, sosial, dan budaya organisasi tempat seseorang akan bekerja (Putri et al., 2023). Sementara itu, penghargaan finansial

merupakan motivator penting yang mencerminkan nilai ekonomi dari suatu profesi, serta dapat memengaruhi persepsi terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja (Azzah & Maryono, 2022). Pertimbangan pasar kerja juga berperan besar, karena calon tenaga kerja cenderung memilih profesi yang menjanjikan peluang kerja yang lebih tinggi, stabilitas, dan prospek jenjang karier (Irawan & Haryono, 2024).

Model penelitian ini dibangun berlandaskan pada teori pengharapan yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2024). Teori ini menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan individu untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil yang diinginkan dan pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Dalam konteks pemilihan karier, mahasiswa akan mempertimbangkan profesi yang diyakini mampu memberikan hasil yang bernilai, seperti lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan finansial yang layak, serta prospek kerja yang menjanjikan. Teori ini telah diaplikasikan secara luas dalam konteks pemilihan karier akuntan publik oleh beberapa peneliti seperti Ariyani & Jaeni (2022), Azzah & Maryono, (2022), dan Syarief et al. (2024).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja, penghargaan finansial, dan pertimbangan pasar kerja) dengan variabel dependen (pemilihan karier sebagai akuntan publik), yang selanjutnya diformulasikan ke dalam tiga hipotesis penelitian untuk diuji secara empiris.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Perumusan Hipotesis

Sugiyono (2023) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian, hipotesis menjadi landasan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau dugaan.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karier Akuntan Publik

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karier karena berkaitan dengan harapan tentang kondisi dan kenyamanan kerja yang akan dihadapi. Lingkungan kerja akuntan publik mencakup aspek fisik seperti fasilitas kerja dan aspek non-fisik seperti hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, tekanan, serta budaya organisasi (Putri et al., 2023). Teori pengharapan menyatakan bahwa individu akan memilih suatu tindakan berdasarkan harapan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Individu

cenderung memilih karier yang menawarkan lingkungan kerja sesuai dengan preferensi mereka, dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Profesi akuntan publik dengan lingkungan kerja yang dinamis dan menantang dapat menjadi daya tarik tersendiri bagi mahasiswa yang menginginkan pengalaman kerja yang bervariasi dan tidak monoton.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Suniantara & Dewi (2021), Ariyani & Jaeni (2022), dan Fitriana & Yanti (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarier di bidang akuntan publik. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Syarief et al. (2024) dan Cahyaningrum et al. (2024) yang menegaskan bahwa semakin baik persepsi mahasiswa terhadap lingkungan kerja akuntan publik, semakin tinggi pula minat mereka untuk memilih profesi tersebut. Berdasarkan kajian teoritis dan bukti empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karier akuntan publik.

2.3.2 Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Pemilihan Karier Akuntan Publik

Penghargaan finansial menjadi faktor penting yang dipertimbangkan dalam pemilihan karier karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan material. Profesi akuntan publik dikenal memiliki jenjang karier yang jelas dari junior auditor hingga partner dengan peningkatan kompensasi yang signifikan pada setiap

jenjangnya. Teori pengharapan menjelaskan bahwa individu akan memilih karier tertentu dengan harapan mendapatkan imbalan yang sepadan dengan usaha yang dikeluarkan. Meskipun pada level awal gaji akuntan publik relatif tidak berbeda dengan profesi akuntansi lainnya, namun potensi pendapatan jangka panjang yang lebih besar menjadi daya tarik tersendiri bagi calon akuntan yang berorientasi pada pengembangan karier dan peningkatan kesejahteraan finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyani & Jaeni (2022), Fitriana & Yanti (2023), serta Irawan & Haryono (2024) menemukan bukti bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Hasil penelitian tersebut didukung oleh temuan Cahyaningrum et al. (2024) dan Syarief et al. (2024) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial menjadi pertimbangan utama bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Mayoritas responden dalam penelitian tersebut beranggapan bahwa profesi akuntan publik akan memberikan jaminan finansial yang lebih baik dalam jangka panjang dibandingkan profesi akuntansi lainnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diuji adalah:

H2: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karier akuntan publik.

2.3.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Pemilihan Karier Akuntan Publik

Pertimbangan pasar kerja mencakup ketersediaan lapangan kerja, keamanan kerja, dan fleksibilitas karier di masa depan. Profesi akuntan publik memiliki prospek pasar kerja yang luas karena kebutuhan jasa audit yang terus meningkat

seiring dengan pertumbuhan entitas bisnis dan regulasi yang mewajibkan audit untuk perusahaan tertentu. Teori pengharapan menjelaskan bahwa individu akan mempertimbangkan peluang dan keamanan kerja sebagai ekspektasi dalam pemilihan karier. Meskipun jumlah akuntan publik terus bertambah, namun rasio akuntan publik dibandingkan dengan kebutuhan pasar masih menunjukkan adanya gap yang signifikan, sehingga menciptakan peluang karier yang menjanjikan bagi lulusan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyani & Jaeni (2022), Suniantara & Dewi (2021), dan Irawan & Haryono (2024) menemukan bukti empiris bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Afdatil et al. (2021) yang menyatakan bahwa keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja menjadi faktor penting bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik. Responden penelitian tersebut beranggapan bahwa prospek akuntan publik di masa depan akan semakin cerah seiring dengan peningkatan kesadaran perusahaan akan pentingnya audit yang independen. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diuji adalah:

H3: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karier akuntan publik.