

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Karier Kognitif Sosial (*Social Cognitive Career Theory*)**

*Social Cognitive Career Theory* yang dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett pada tahun 1994, berdasar pada Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) dari Albert Bandura, mengemukakan bahwa perilaku yang terkait dengan karier ditentukan oleh tiga variabel kognitif utama: efikasi diri (*self efficacy*), ekspektasi hasil (*outcome expectatios*), dan orientasi tujuan (*goal orientation*) (Schoenfeld dalam Tetteh *et al.*, 2022). Teori ini juga menggabungkan faktor kontekstual, misalnya dukungan keluarga, ketersediaan mata pelajaran, norma budaya, serta mengakui peran hambatan dan peluang dalam membentuk lintasan karier.

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan komponen yang menggambarkan keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan dalam bidang tertentu. Dalam bidang akuntansi, efikasi diri memprediksi niat mahasiswa untuk menekuni profesi tersebut dan ketekunan mereka dalam menghadapi tantangan (Tetteh *et al.*, 2022).

Ekspektasi hasil (*outcome expectations*) menjelaskan hubungan antara harapan terhadap hasil jika memilih karier tertentu. Tetteh *et al.* (2022) mendefinisikannya sebagai konsekuensi yang diantisipasi dari melakukan perilaku tertentu, seperti imbalan finansial, kepuasan kerja, atau prestise sosial. Ekspektasi

ini mendorong niat karier, terutama di bidang-bidang dengan insentif ekstrinsik yang jelas.

Orientasi tujuan (*goal orientation*) adalah niat untuk melakukan tindakan tertentu, misalnya memilih profesi akuntan publik. Tetteh *et al.* (2022) menjelaskan orientasi tujuan sebagai penetapan dan pengejaran tujuan yang berkaitan dengan karier, dipengaruhi oleh efikasi diri dan ekspektasi hasil.

Teori Karier Kognitif Sosial memberikan kerangka konseptual mendalam untuk memahami pemilihan karier akuntan publik melalui interaksi variabel-variabel pada penelitian ini. Pada dasarnya, tekanan kerja bertindak sebagai hambatan kontekstual. Persepsi tekanan kerja yang tinggi mengurangi efikasi diri dan menghalangi siswa untuk mengejar karier yang penuh tekanan seperti audit. Sedangkan penghargaan finansial berfungsi sebagai motivator yang kuat dalam kerangka kerja teori ini, dengan ekspektasi hasil yang secara langsung memengaruhi minat pemilihan karier.

Teori ini menjelaskan, bahwa meskipun imbalan finansial meningkatkan ekspektasi hasil positif, tekanan kerja melemahkan efikasi diri, sehingga menyebabkan berkurangnya niat berkarier, begitu pun sebaliknya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa teori ini membedakan antara efek positif dari penghargaan finansial dan dampak negatif dari tekanan kerja. Mengatasi kesalahpahaman tentang tekanan kerja dan penghargaan finansial dapat mengurangi efek negatifnya.

Kesiapan karier, yang diukur sebagai efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier, merupakan konstruk kognitif utama yang dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam kerangka kerja Teori Karier Kognitif Sosial (Wang *et al.*,

2023). Adanya kesiapan secara akademis, seperti ilmu serta pengalaman yang didapat dan kesiapan psikologis melalui dukungan sosial yang tinggi dapat menjadi intervensi yang meningkatkan niat memilih keputusan berkarier.

## **2.1.2 Akuntan Publik**

### **2.1.2.1 Pengertian Akuntan Publik**

Akuntansi publik didefinisikan sebagai para profesional yang menghasilkan, mengelola, dan memastikan keakuratan informasi keuangan untuk entitas sektor publik, termasuk pemerintah, lembaga, dan organisasi publik. Akuntan publik memainkan peran penting dalam menjunjung tinggi transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan dalam pelaporan keuangan, yang merupakan landasan bagi tata kelola yang efektif dan kepercayaan publik. Mereka merupakan profesional yang menyediakan jasanya melalui Kantor Akuntan Publik (KAP).

KAP sendiri adalah suatu entitas yang berizin atau telah mendapat lisensi dari Menteri Keuangan berdasarkan ketentuan yang berlaku, bertanggung jawab atas penerapan sistem mutu, etika, dan kepatuhan operasional. Akuntan Publik dan KAP diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 dan peraturan pelaksana (POJK), serta diawasi atau dibimbing oleh asosiasi profesi seperti Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

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

1. Audit atas laporan keuangan historis (*opini audit*)
2. *Review* atas informasi keuangan (*review report*).
3. Jasa asuransi lainnya (*assurance engagements* sesuai standar profesional).

4. Jasa konsultasi terbatas terkait akuntansi, pelaporan, dan tata kelola (dengan memperhatikan aturan independensi).

Tugas utama seorang akuntan publik yang telah distandarkan oleh peraturan profesional yang diterbitkan oleh asosiasi (SPAP/Standar Profesional Akuntan Publik) serta diperkuat oleh kode etik profesi, meliputi perencanaan dan pengendalian perikatan audit, termasuk penilaian risiko dan penetapan materialitas; pengumpulan bukti audit yang memadai dan relevan, seperti *substantive test*, konfirmasi, inspeksi dokumen; penilaian kewajaran penyajian laporan keuangan berdasar standar akuntansi yang berlaku; penyusunan laporan audit (opini) dan penjelasan temuan material atau kelemahan pengendalian internal.

#### **2.1.2.2 Kualifikasi dan Jenjang Karier Akuntan Publik**

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2011, untuk memperoleh izin sebagai akuntan publik, seseorang wajib mematuhi persyaratan kualifikasi berikut ini:

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa sebagaimana dimaksud 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 penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

Persyaratan yang ketat ini mencerminkan bahwa profesi akuntan publik memerlukan tingkat profesionalisme, integritas, dan kompetensi yang tinggi, mengingat hasil kerja mereka menjadi landasan dalam 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 atau auditor pemula terlibat dalam berbagai tugas termasuk pengumpulan bukti, berinteraksi dengan klien, dan melakukan prosedur audit dasar. Mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan rencana audit di bawah pengawasan auditor senior dan manajer (Sitanggang *et al.*, 2026).

2. Auditor Senior

Auditor senior memiliki tanggung jawab yang lebih luas dibandingkan auditor junior. Mereka mengawasi pekerjaan auditor junior, memastikan kepatuhan terhadap standar audit, dan berkontribusi pada proses perencanaan audit. Mereka juga terlibat dalam tugas audit yang lebih kompleks dan interaksi dengan klien (Carlisle *et al.*, 2023). Auditor senior memiliki pandangan yang berbeda tentang kualitas audit

dibandingkan dengan auditor junior, menekankan pentingnya keahlian teknis dan kepatuhan terhadap standar.

### 3. Manajer Audit

Manajer audit memainkan peran penting dalam mengoordinasikan penugasan audit, mengawasi tim audit, dan memastikan proses audit selaras dengan persyaratan peraturan. Mereka bertanggung jawab atas manajemen keseluruhan proyek audit, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan (Van, 2025). Manajer audit sering bekerja sama dengan bagian tata kelola Perusahaan, yaitu komite audit dan dewan direksi, untuk meningkatkan efektivitas audit. Mereka bergantung pada informasi tata kelola untuk merencanakan dan melaksanakan penugasan audit.

### 4. Partner (Rekan)

Partner adalah anggota dengan peringkat tertinggi di firma audit dan memiliki tanggung jawab yang signifikan. Mereka menetapkan rencana audit, mengawasi proses audit, meninjau laporan audit, dan memastikan kualitas audit secara keseluruhan. Partner juga memainkan peran penting dalam hubungan klien dan pengambilan keputusan strategis di dalam firma. Menurut Kim (2021) kualitas audit sangat dipengaruhi oleh karakteristik dan upaya para mitra audit. Keahlian dan pengalaman mereka sangat penting dalam meningkatkan kualitas audit, terutama di firma dengan lingkungan pengendalian internal yang kompleks.

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

### **2.1.2.3 Peran dan Tanggung Jawab Akuntan Publik**

Akuntan publik mengemban peran multifaset dalam ekosistem keuangan, menyeimbangkan berbagai tanggung jawab untuk menjaga kenadalan dan memastikan integritas informasi keuangan. Akuntan publik memiliki tanggung jawab dalam penyusunan dan pengauditan laporan keuangan guna memastikan kesesuaian dengan peraturan dan keakuratan. Peran ini sangat penting untuk menjaga kepercayaan investor, kreditor, dan pemangku kepentingan lainnya (Murtezaj *et al.*, 2024).

Akuntan publik diharapkan untuk mematuhi standar etika yang tinggi, termasuk kerahasiaan, objektivitas, dan independensi. Mereka bertindak sebagai pengawas publik, memastikan bahwa informasi keuangan tidak dimanipulasi dan tetap dapat dipercaya (Smoleń-Bojańczyk, 2025). Profesi ini menekankan pentingnya perilaku etis, dan akuntan sering terlibat dalam proses pengambilan keputusan etis untuk menghindari konflik kepentingan dan menjaga kepercayaan publik.

Akuntan publik memberikan layanan konsultasi kepada bisnis, khususnya usaha kecil dan menengah (UKM), membantu mereka dalam manajemen strategis dan keuangan untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan mereka. Selain itu, mereka berperan dalam CSR dengan memastikan bahwa perusahaan mematuhi praktik etis dan melaporkan dampak sosial dan lingkungan mereka, hingga

memastikan kepatuhan terhadap peraturan, sambil tetap menjaga standar etika yang tinggi untuk melindungi kepentingan publik dan berkontribusi pada stabilitas ekonomi.

### **2.1.3 Tekanan Kerja**

Tekanan kerja merupakan variabel sentral dalam memahami bagaimana mahasiswa menavigasi kesiapan karier dan membuat pilihan profesional, khususnya di bidang yang menuntut seperti akuntansi publik. Hal ini dikarenakan, karena mahasiswa memandang akuntansi dan auditing sebagai pekerjaan yang memiliki tekanan tinggi, sehingga menghambat minat pemilihan karier. Menurut Al-Zoubi *et al.* (2024) tekanan kerja didefinisikan sebagai ketegangan atau stres yang dialami ketika tuntutan pekerjaan, misalnya tenggat waktu, ekspektasi kinerja, ambiguitas peran yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang dirasakan individu.

Menurut Xu *et al.* (2021) tekanan kerja memiliki peran ganda, dapat berperan sebagai pemicu stres dengan meningkatnya kecemasan dan kelelahan, sekaligus sebagai pendorong yang menjadikan seseorang lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan. Hal tersebut tergantung pada faktor-faktor individual dan kontekstual yang memengaruhinya.

Tekanan kerja dapat menghambat atau memotivasi kesiapan karier, pengaruhnya dimodifikasi oleh sifat kepribadian (optimisme, efikasi diri), pengetahuan akademis, dan ketahanan. Tekanan kerja yang tinggi, serta kurangnya keseimbangan kehidupan kerja membuat mahasiswa enggan berkarier di bidang akuntansi publik (Hatane *et al.*, 2022). Namun sebaliknya, pengetahuan akademis,

pengalaman praktis, ketahanan, dan keseimbangan kehidupan kerja yang cukup baik dapat mengurangi dampak tersebut.

Cahyaningrum *et al.* (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja akuntan publik mencakup kegiatan harian intens, lembur, persaingan kerja, dan tekanan dari rekan kerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja akuntan publik, memiliki karakteristik tantangan intensitas tinggi. Karakteristik tantangan ini membutuhkan ketahanan, kesiapan, dan komitmen yang kuat dari seorang akuntan publik.

#### **2.1.4 Penghargaan Finansial**

Penghargaan finansial adalah imbalan ekonomis yang diterima individu karena keterlibatan dalam pekerjaan atau profesi, dapat berupa gaji/pendapatan, bonus/insentif, prospek kenaikan penghasilan, maupun aspek keamanan/kemakmuran finansial jangka panjang (Widya Prihatiningtias *et al.*, 2023). Penghargaan finansial dapat disimpulkan sebagai bentuk pengakuan atau apresiasi atas prestasi, usaha, keterampilan, maupun kontribusi dari seseorang.

Ginanjari *et al.* (2024) menyatakan bahwa penghargaan finansial menjadi sebuah faktor atau pertimbangan utama dalam pemilihan profesi atau pekerjaan seseorang. Penghasilan atau kompensasi keuangan yang didapat dari pekerjaan umumnya dipahami oleh mayoritas perusahaan sebagai faktor utama untuk menciptakan kepuasan di kalangan karyawan mereka. Penghargaan finansial erat hubungannya dengan motivasi (Widya Prihatiningtias *et al.*, 2023). Seseorang memilih untuk memulai karier untuk memperoleh lebih banyak uang atau manfaat, dan hal ini menjadi pendorong atau motivasi.

Menurut Widya Prihatiningtias *et al.* (2023) mahasiswa yang memutuskan untuk mengejar karier sebagai akuntan publik tidak terlepas dari harapan memperoleh kompensasi finansial yang lebih tinggi atau prospek pendapatan jangka panjang maupun gaji awal yang lebih kompetitif, dan peningkatan cepat dalam manfaat atau penghasilan tersebut. Pekerjaan di firma akuntansi publik mampu memberikan penghasilan yang signifikan atau lebih besar jika dibandingkan dengan imbalan finansial pekerjaan lain. Dengan demikian, setiap peningkatan penghargaan finansial mendorong minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier di bidang akuntan publik.

### **2.1.5 Kesiapan Karier Mahasiswa**

Kesiapan karier mahasiswa yang diadaptasi dari konsep *career readiness* Sholikhah & Muhyadi (2021) didefinisikan sebagai tingkat kesiapan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia pekerjaan, khususnya dalam profesi akuntan publik, yang mencakup aspek kompetensi teknis, kemampuan analitis, kesiapan psikologis, serta kemampuan adaptif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Cakupan tersebut yang nantinya akan memediasi proses pengambilan keputusan karier dengan menghubungkan ekspektasi dengan hasil karier. Dengan demikian, kesiapan karier yang melibatkan kemampuan akademis dan psikologis, berperan sebagai variabel mediasi dengan menjembatani pengaruh tekanan eksternal seperti tekanan kerja dan imbalan finansial dengan proses pengambilan keputusan karier menuju profesi akuntan publik.

Tekanan kerja seringkali mengurangi kesiapan karier melalui stres, sementara penghargaan finansial meningkatkan ekspektasi hasil. Menurut beberapa

penelitian (Kholifah *et al.*, 2025; Ouyang *et al.*, 2025; Sholikhah & Muhyadi, 2021; Wang *et al.*, 2023) kesiapan dengan cakupan-cakupan yang telah disebutkan, dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk mengubah stres menjadi kekuatan motivasi dengan meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan praktis mereka, sehingga membuat mereka lebih cenderung memilih karier akuntansi meskipun ada tekanan kerja yang dirasakan. Sedangkan imbalan finansial berkontribusi secara tidak langsung dengan membentuk ekspektasi hasil yang positif, yang, jika dikombinasikan dengan peningkatan kesiapan karier, dapat menghasilkan niat karier yang lebih kuat di bidang akuntansi publik.

Berdasarkan pernyataan tersebut, kesiapan karier bertindak sebagai perantara, mengurangi dampak negatif tekanan kerja dan memungkinkan mahasiswa untuk mempertahankan atau memperkuat niat mereka untuk mengejar karier di bidang akuntansi publik. Imbalan finansial memberikan dampak langsung dan tidak langsung. Kesiapan karier sebagai perantara, memediasi hubungan tersebut, dengan efikasi diri dan harapan hasil yang meningkatkan niat karier. Pembelajaran melalui pengalaman dan efikasi diri merupakan mediator penting yang mengubah insentif finansial menjadi niat dan kesiapan karier yang positif.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pemicu keputusan dalam pemilihan karier akuntan publik telah dijalankan oleh berbagai peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian ini menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh tekanan kerja, penghargaan finansial, serta mediasi kesiapan karier mahasiswa dalam minat pemilihan karier akuntan publik. Tabel 2.1 merangkum beberapa temuan terdahulu yang relevan,

untuk memberikan pemahaman tentang temuan-temuan sebelumnya, serta menjadi dasar dalam pengembangan hipotesis penelitian ini.

**Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Saarce Elsy Hatane, Bernard Emerson, Olivia Soesanto, Ruth Arum Gunawan, dan Hatane Samuel (2022) <i>“Accounting Students’ Perceptions of Work–Life Balance, Accounting Career Image and Intention to Pursue Accounting Careers”</i>	Independen: Keseimbangan Kehidupan-Kerja  Mediasi: Citra Karier Akuntansi  Dependen: Niat Mengejar Karier di Bidang Akuntansi	1. Keseimbangan Kehidupan-Kerja memengaruhi Citra Karier Akuntansi secara positif signifikan. 2. Citra Karier Akuntansi memengaruhi Niat Mengejar Karier di Bidang Akuntansi secara positif. 3. Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh positif terhadap Niat Mengejar Karier di Bidang Akuntansi. 4. Citra Karier Akuntansi dapat memediasi hubungan antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Niat Mengejar Karier di Bidang Akuntansi.
2.	Ayu Cahyaningrum, Hadi Samanto, dan Suhesti Ningsih (2024) <i>“Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Penghargaan Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karier</i>	Independen: 1. Pengetahuan Akuntansi 2. Penghargaan Finansial 3. Lingkungan Kerja  Dependen: Minat Mahasiswa menjadi Akuntan Publik	1. Pengetahuan akuntansi memengaruhi minat mahasiswa menjadi akuntan publik. 2. Penghargaan finansial memengaruhi minat mahasiswa menjadi akuntan publik. 3. Lingkungan kerja memengaruhi minat mahasiswa menjadi akuntan publik.

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	menjadi Seorang Akuntan Publik”		
3.	<p>Nur Kholifah, Indra Mutiara, Muhammad Nurtanto, Dedi Setiawan, Farid Mutohhari, Ida Nugroho Saputro, dan Mustofa Abi Hamid (2025)</p> <p><i>“Factors Influencing Student Career Choice in Vocational Education in Indonesia: A Mediating Effect of Self-Efficacy”</i></p>	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi Digital</li> <li>2. Kesejahteraan Psikologis</li> </ol> <p>Mediasi: Efikasi Diri</p> <p>Dependen: Pemilihan Karier</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efikasi Diri memengaruhi Pemilihan Karier secara positif signifikan.</li> <li>2. Kompetensi Digital tidak signifikan memengaruhi Pemilihan Karier.</li> <li>3. Kesejahteraan Psikologis berpengaruh terhadap Pemilihan Karier.</li> <li>4. Kompetensi Digital tidak signifikan memengaruhi Efikasi Diri.</li> <li>5. Kesejahteraan Psikologis signifikan memengaruhi Efikasi Diri.</li> <li>6. Efikasi Diri berperan dan memiliki efek positif rendah hampir sedang sebagai mediator antara Kompetensi Digital dengan Pemilihan Karier.</li> <li>7. Efikasi Diri berperan dan memiliki efek positif rendah hampir sedang sebagai mediator antara Kesejahteraan Psikologis dengan Pemilihan Karier.</li> </ol>
4.	<p>Abdul Nasser Hasibuan, Nik Mohd Azim, Ali Hardana, dan</p>	<p>Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gender</li> <li>2. Imbalan Finansial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gender memengaruhi Minat Berkarier sebagai Akuntan Publik.</li> </ol>

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Ananda Anugrah Nasution (2024) “ <i>Gender and Financial Rewards: Accounting Students’ Interest in a Career as a Public Accountant</i> ”	3. Pertimbangan Pasar Kerja  Dependen: Minat Berkarier sebagai Akuntan Publik	2. Imbalan Finansial tidak tidak memengaruhi Minat Berkarier sebagai Akuntan Publik. 3. Pertimbangan Pasar Kerja tidak memengaruhi Minat Berkarier sebagai Akuntan Publik.
5.	Shelley Meilita dan Hendro Lukman (2024) “ <i>Factors Influencing Student’s Interest in Becoming Public Accountant: Case of Private University Students in Bogor</i> ”	Independen: 1. Lingkungan Sosial 2. Motivasi Karier 3. Motivasi Penghargaan Finansial  Dependen: Niat Memilih Karier sebagai Akuntan Publik	1. Lingkungan Sosial memengaruhi Minat Mahasiswa untuk Berkarier sebagai Akuntan Publik. 2. Motivasi Karier memengaruhi Minat Mahasiswa untuk Berkarier sebagai Akuntan Publik. 3. Motivasi Penghargaan Finansial memengaruhi Minat Mahasiswa untuk Berkarier sebagai Akuntan Publik.
6.	H. Lukman dan S. M. H. Nata (2024) “ <i>Lingkungan Sosial sebagai Pemoderasi Pengaruh Motivasi Karier dan Penghasilan terhadap Niat Mahasiswa Memilih Karier sebagai Akuntan Publik</i> ”	Independen: 1. Motivasi Karier 2. Motivasi Penghasilan  Moderasi: Lingkungan Sosial  Dependen: Niat Mahasiswa Memilih Karier sebagai Akuntan Publik	1. Motivasi Karier memengaruhi Niat Mahasiswa Memilih sebagai Akuntan Publik. 2. Motivasi Penghasilan tidak memengaruhi Niat Mahasiswa Memilih sebagai Akuntan Publik. 3. Lingkungan Sosial memperlemah pengaruh variabel Motivasi Karier dan Motivasi Penghasilan pada Niat Mahasiswa menjadi Akuntan Publik.

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Umi Khulsum, Tulus Suryanto, Juhary Ali, dan Hendrata Yudha Wardana (2025) <i>“Breaking Barriers in Audit Quality: The Dynamic Interactions of Competence, Time Budget Pressure, Complexity, and Motivation in Indonesia Landscape”</i>	Independen: 1. Kompetensi Profesional Auditor 2. Tekanan Waktu 3. Kompleksitas Audit  Moderasi: Motivasi  Dependen: Kualitas Audit	1. Kompetensi Profesional memengaruhi Kualitas Audit secara positif signifikan. 2. Tekanan Waktu signifikan memengaruhi Kualitas Audit. Tekanan Waktu yang tidak dikelola memberikan dampak negatif pada Hasil Audit 3. Kompleksitas Audit memengaruhi Kualitas Audit secara positif signifikan. Kompleksitas Audit mendorong ketelitian auditor yang lebih besar. 4. Motivasi secara signifikan memoderasi hubungan antara Kompetensi dan Kualitas Audit, tetapi tidak secara signifikan memengaruhi hubungan antara Tekanan Waktu atau Kompleksitas dengan Kualitas Audit.
8.	Iryna Alves, Miguel Limai, dan Sofia M. Lourenco (2024) <i>“Work Overload, Work–Life Balance and Auditors’ Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation”</i>	Independen: Beban Kerja  Mediasi: 1. Keseimbangan Kehidupan-Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi	1. Beban Kerja secara positif tetapi tidak langsung memengaruhi Niat untuk Keluar melalui Keseimbangan Kerja–Hidup. 2. Komitmen Organisasi memengaruhi secara langsung Niat untuk Keluar dengan arah negatif.

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Moderasi: Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik  Dependen: Niat Keluar Bekerja ( <i>Turnover Intention</i> )	3. Kepuasan Kerja secara negatif tetapi tidak langsung memengaruhi Niat untuk Keluar. 4. Beban Kerja memengaruhi secara negatif Keseimbangan kehidupan-kerja, yang kemudian memengaruhi secara positif Niat untuk Keluar. 5. Motivasi tidak memoderasi hubungan antara Beban Kerja dan Keseimbangan kehidupan-kerja, tetapi memoderasi secara kuat hubungan Keseimbangan Kerja–Hidup dan Kepuasan Kerja, serta Keseimbangan Kerja–Hidup dan Niat untuk Keluar.
9.	Yogi Ginanjar, Melia Wida Rahmayani, dan Ira Rohiliyah (2024) <i>“The Effect of Financial Rewards and Audit Knowledge on Interest in Becoming an Auditor”</i>	Independen: 1. Penghargaan Finansial 2. Pengetahuan Audit  Dependen: Minat Menjadi Auditor	1. Penghargaan Finansial signifikan memengaruhi Minat Menjadi Auditor. 2. Pengetahuan Audit signifikan memengaruhi Minat Menjadi Auditor.
10.	Mohd Abass Bhat dan Shagufta Tariq Khan (2023) <i>“Determinants of Accounting Students’ Decision to Pursue Career as ACCA-Certified</i>	Independen: 1. Informasi Karier 2. Kompetensi Diri 3. Penghargaan Finansial	1. Penghargaan Finansial, Faktor Pasar, dan Lingkungan Kerja paling berpengaruh pada Jalur Karier sebagai Akuntan Bersertifikat.

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Accountants: a Case Study of Omani Students</i>	4. Lingkungan Kerja 5. Nilai Sosial 6. Peluang Pasar Kerja  Dependens: Jalur Karier sebagai Akuntan Bersertifikat	2. Informasi Karier dan Kompetensi Diri terkait secara tidak signifikan pada Jalur Karier sebagai Akuntan Bersertifikat.  3. Nilai Sosial tidak memiliki hubungan yang signifikan pada Jalur Karier sebagai Akuntan Bersertifikat.

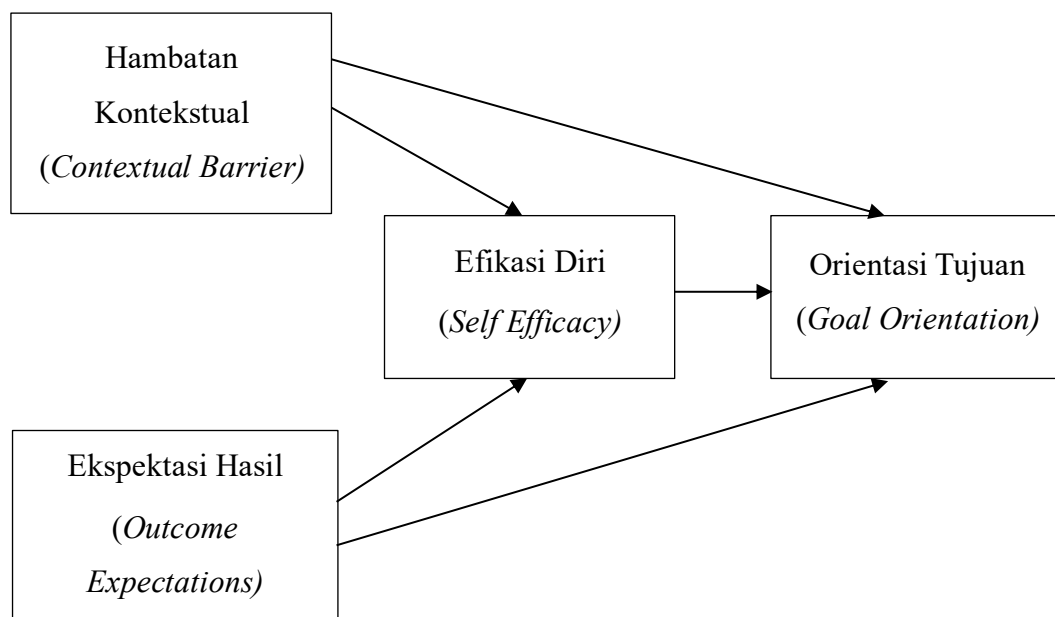
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pemicu yang menentukan minat pemilihan karier sebagai akuntan publik. Berdasarkan kajian literatur dan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengidentifikasi dua variabel utama yang diduga secara signifikan memengaruhi keputusan mahasiswa dalam menaruh pilihan pada profesi akuntan publik, yaitu Tekanan Kerja dan Penghargaan Finansial. Terdapat satu variabel mediasi, yang menjadi asumsi peneliti bahwa adanya potensi Kesiapan Karier Mahasiswa yang berperan dalam memengaruhi hubungan Tekanan Kerja dan Penghargaan Finansial terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.

Tekanan kerja menjadi salah satu pertimbangan utama atau faktor penting dalam memilih karier karena memiliki peran yang krusial sebagai penghambat maupun pendorong seseorang memilih suatu karier (Xu *et al.*, 2021). Pertimbangan penghargaan finansial juga berperan besar, karena penghargaan finansial menjadi daya tarik krusial dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan (Widya Prihatiningtias *et al.*, 2023). Sementara itu, kesiapan karier seringkali menjadi

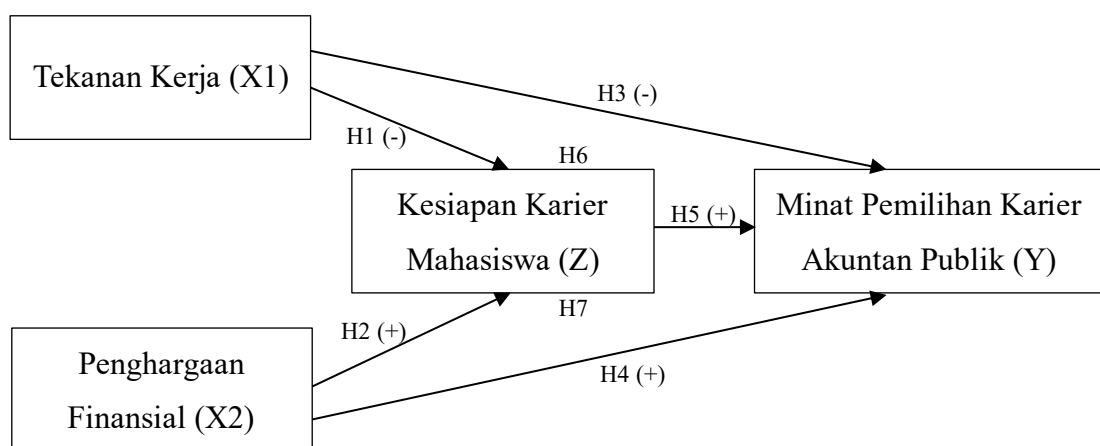
perantara seseorang dalam menentukan karier karena seseorang dengan kesiapan karier yang baik, akan lebih mampu menerjemahkan persepsi tentang tekanan kerja dan penghargaan finansial menjadi komitmen karier (Hatane *et al.*, 2022).

Model penelitian ini dibangun berlandaskan pada Teori SCCT yang dijelaskan oleh Tetteh *et al.* (2022). Teori ini menyatakan bahwa perilaku yang berkaitan dengan karier ditentukan oleh efikasi diri (*self efficacy*), ekspektasi hasil (*outcome expectations*), dan orientasi tujuan (*goal orientation*), serta faktor kontekstual. Tekanan kerja bertindak sebagai hambatan kontekstual. Persepsi tekanan kerja yang tinggi mengurangi efikasi diri yang merupakan komponen dari kesiapan karier mahasiswa. Sedangkan penghargaan finansial berperan sebagai ekspektasi hasil dalam kerangka kerja teori ini, yang secara langsung memengaruhi pemilihan karier atau orientasi tujuan. Model kerangka atau komponen Teori SCCT yang direpresentasikan melalui variabel dalam model penelitian, ditampilkan pada gambar 2.1 di bawah ini



**Gambar 2. 1** Kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT)

Kerangka pemikiran disusun guna menunjukkan hubungan antara variabel independen (tekanan kerja dan penghargaan finansial), yang dihubungkan dengan variabel mediasi (kesiapan karier mahasiswa), terhadap variabel dependen (minat pemilihan karier sebagai akuntan publik). Variabel-variabel tersebut yang kemudian diformulasikan ke dalam tujuh hipotesis penelitian untuk diuji secara empiris.



**Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis dapat dipahami sebagai asumsi sementara terhadap perumusan masalah, yang berfungsi sebagai dasar untuk menguji kebenaran sebuah pernyataan atau asumsi.

### 2.4.1 Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kesiapan Karier Mahasiswa

Tekanan kerja didefinisikan sebagai ketegangan atau stres yang dialami ketika tuntutan pekerjaan, misalnya tenggat waktu, ekspektasi kinerja, ambiguitas peran yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang dirasakan individu (Al-Zoubi *et al.*, 2024). Kesiapan karier mahasiswa, seperti keterampilan akademis,

non- akademis, efikasi diri, kemampuan beradaptasi dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk mengubah stres menjadi kekuatan motivasi dengan meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan praktis mereka (Kholifah *et al.*, 2025). Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT) menekankan peran efikasi diri dan hambatan yang dirasakan dalam pengembangan karier. Tekanan kerja yang tinggi dapat dilihat sebagai hambatan kontekstual yang berdampak negatif pada efikasi diri dan harapan hasil, sehingga mengurangi kesiapan karier dan memengaruhi pilihan karier.

Penelitian Kholifah *et al.* (2025) menyatakan temuan bahwa kesejahteraan psikologis secara signifikan memengaruhi efikasi diri. Hal ini sejalan dengan pengaruh tekanan kerja terhadap kesiapan karier mahasiswa, karena tekanan kerja waktu dan beban kerja merupakan komponen penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Sementara itu, efikasi diri merupakan komponen penting untuk indikator penentuan kesiapan karier mahasiswa. Tekanan kerja yang berkaitan dengan waktu dan kompleksitas pekerjaan dapat memengaruhi efikasi diri mahasiswa, yang selanjutnya berdampak pada kesiapan mereka untuk karier di masa depan. Berdasarkan kajian teoritis dan temuan terdahulu, dirumuskan hipotesis bahwa:

H1: Tekanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kesiapan Karier Mahasiswa.

#### **2.4.2 Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Kesiapan Karier Mahasiswa**

Penghargaan finansial merupakan daya tarik krusial dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, berupa gaji, insentif, prospek kenaikan penghasilan,

maupun aspek kemakmuran finansial jangka Panjang (Widya Prihatiningtias *et al.*, 2023). Kesiapan karier mahasiswa ditandai dengan keterampilan lunak (kompetensi intelektual, pribadi, organisasi, komunikasi, dan etika) dan ketahanan akademik (Weli & Marsudi, 2022). Dalam Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT), penghargaan finansial yang berperan sebagai *outcome expectations* memotivasi minat dan niat, jika mahasiswa mengharapkan penghargaan finansial tinggi dari profesi akuntan publik, mereka lebih termotivasi mengembangkan kompetensi dan kesiapan (akademis dan psikologis).

Penelitian Alves *et al.* (2024) membuktikan terkait pengaruh motivasi memoderasi secara kuat hubungan Keseimbangan Kerja–Hidup dan Kepuasan Kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial yang dinilai sebagai tolak ukur kepuasan kerja seseorang, dapat memengaruhi motivasi seseorang untuk meningkatkan kesiapan karier mereka, yang biasanya dilakukan dengan cara mengikuti sertifikasi, pengalaman praktis/magang, serta memperdalam pengetahuan akademik. Berdasarkan penjelasan teoritis dan temuan terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap Kesiapan Karier Mahasiswa.

#### **2.4.3 Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik**

Tekanan kerja menjadi aspek yang dipertimbangkan dalam pemilihan karier karena berkaitan dengan harapan tentang kondisi dan kenyamanan kerja yang akan dihadapi. Tekanan kerja yang tinggi di bidang akuntansi publik, serta kurangnya

keseimbangan kehidupan kerja membuat mahasiswa enggan berkarier pada profesi akuntan publik (Hatane *et al.*, 2022). Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT) menyatakan bahwa tekanan kerja bertindak sebagai hambatan kontekstual. Persepsi tekanan kerja yang tinggi mengurangi efikasi diri dan *outcome expectation*, yang di mana dapat menghalangi siswa untuk mengejar karier yang penuh tekanan seperti audit.

Beberapa penelitian terdahulu, seperti Bhat & Khan (2023) dan Cahyaningrum *et al.* (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang memuat komponen tekanan kerja signifikan memengaruhi keputusan karier sebagai akuntan publik. Tingkat stres kerja dan tekanan waktu yang tinggi dikaitkan dengan penurunan kualitas audit dan peningkatan stres di kalangan auditor, yang bisa menghambat mahasiswa dalam mengejar karier di sektor akuntansi publik. Selain itu, persepsi tentang beban kerja dan stres yang tinggi di bidang akuntansi publik dapat memengaruhi keputusan karier mahasiswa, sehingga mereka lebih memilih jalur karier lainnya. Berdasarkan penjelasan teoritis dan temuan terdahulu, diajukan hipotesis bahwa:

H3: Tekanan Kerja berpengaruh negatif terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.

#### **2.4.4 Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik**

Penghargaan finansial menjadi sebuah pertimbangan utama seseorang dalam memilih profesi atau pekerjaan mereka (Ginancar *et al.*, 2024). Penghargaan finansial berkontribusi membentuk ekspektasi hasil yang positif, dapat

menghasilkan niat karier yang lebih kuat di bidang akuntansi publik (Kholifah *et al.*, 2025). Menurut Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT), *outcome expectation* berupa penghargaan finansial merupakan prediktor langsung terhadap *goal orientation*, dalam hal ini adalah minat pemilihan profesi akuntan publik.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa penghargaan finansial signifikan memengaruhi keputusan karier untuk menjadi akuntan publik. Meilita & Lukman (2024), Ginanjar *et al.* (2024), dan Bhat & Khan (2023) mengungkapkan bahwa penghargaan finansial secara positif memengaruhi ketertarikan mahasiswa terhadap karier di sektor akuntan publik. Temuan serupa juga ditunjukkan dalam sebuah penelitian Cahyaningrum *et al.* (2024) yang menekankan bahwa semakin positif persepsi mahasiswa terhadap kondisi lingkungan kerja akuntan publik, semakin besar keinginan mereka untuk mengejar karier tersebut. Berdasarkan penjelasan teoritis dan temuan terdahulu, diajukan hipotesis bahwa:

H4: Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.

#### **2.4.5 Pengaruh Kesiapan Karier Mahasiswa terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik**

Kesiapan karier yang melibatkan kemampuan akademis dan psikologis, berperan sebagai variabel mediasi dengan menjembatani pengaruh tekanan eksternal seperti tekanan kerja dan imbalan finansial dengan proses pengambilan keputusan karier menuju profesi akuntan publik (Sholikhah & Muhyadi, 2021). Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT) menyatakan bahwa *self-efficacy*/kemampuan dan

kesiapan (keterampilan, pengalaman, kemampuan beradaptasi) meningkatkan keyakinan untuk mengejar jalur karier tertentu. Mahasiswa yang lebih siap secara akademis (pengetahuan akuntansi dan pengetahuan audit) dan psikologis akan lebih mungkin memilih profesi yang sesuai, termasuk akuntan publik.

Penelitian oleh Cahyaningrum *et al.* (2024), Ginanjar *et al.* (2024), Bhat & Khan (2023) membuktikan bahwa pengetahuan akuntansi, pengetahuan audit, dan kompetensi diri secara positif memengaruhi keputusan karier untuk menjadi akuntan publik. Temuan tersebut sejalan dengan Kholifah *et al.* (2025) yang menerangkan bahwa efikasi diri positif signifikan memengaruhi pemilihan karier. Berdasarkan penjelasan teoritis dan temuan terdahulu, diajukan hipotesis bahwa:  
H5: Kesiapan Karier Mahasiswa memiliki pengaruh positif terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.

#### **2.4.6 Peran Kesiapan Karier sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik**

Tekanan kerja seringkali mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk berhenti kerja (*turnover*), sehingga menghalangi mahasiswa untuk berkarier di bidang akuntansi publik (Alves *et al.*, 2024). Kesiapan Karier Mahasiswa berperan sebagai variabel mediasi dengan menjembatani pengaruh tekanan eksternal seperti tekanan kerja. Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT) menyatakan bahwa *self-efficacy* dan *outcome expectation* dapat terganggu oleh hambatan kontekstual, yaitu stress atau tekanan kerja, yang kemudian memengaruhi keputusan karier.

Berdasarkan penelitian dari Kholifah *et al.* (2025) yang menggunakan efikasi diri sebagai variabel mediasi memiliki peran dan pengaruh yang positif antara kesejahteraan psikologis terhadap pemilihan karier. Kesiapan dioperasionalkan melalui elemen-elemen seperti efikasi diri, kemampuan beradaptasi karier, dan pembelajaran berdasarkan pengalaman. Komponen-komponen ini memberdayakan mahasiswa untuk mengubah stres menjadi kekuatan motivasi dengan meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan praktis mereka, sehingga membuat mereka lebih cenderung memilih karier akuntansi meskipun ada tekanan kerja yang dirasakan, di mana tekanan kerja merupakan hal yang dipandang sebagai kesejahteraan psikologis. Hal ini berarti bahwa kesiapan karier dapat mengurangi dampak negatif tekanan kerja dan memungkinkan mahasiswa untuk mempertahankan atau memperkuat niat mereka untuk mengejar karier di bidang akuntansi publik. Berdasarkan penjelasan teoritis dan temuan terdahulu, diajukan hipotesis bahwa:

H6: Kesiapan Karier Mahasiswa memediasi pengaruh antara Tekanan Kerja terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.

#### **2.4.7 Peran Kesiapan Karier sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik**

Penghargaan finansial meningkatkan ekspektasi hasil. Pembelajaran melalui pengalaman memperkuat efikasi diri, yang memediasi imbalan finansial terhadap keputusan karier (Kholifah *et al.*, 2025). Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT), menyatakan bahwa penghargaan finansial berkontribusi membentuk

*outcome expectation* yang positif, yang jika dikombinasikan dengan peningkatan kesiapan karier, dapat menghasilkan niat karier dan *goal orientation* yang lebih kuat di bidang akuntansi publik.

Penelitian dari (Hatane *et al.*, 2022) menggunakan variabel mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Niat Mengejar Karier di Bidang Akuntansi. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel mediasi memiliki peran sebagai mediator. Penghargaan finansial dapat meningkatkan motivasi dan efikasi diri mahasiswa, yang sangat penting untuk kesiapan karier. Ketika mahasiswa menganggap imbalan finansial dapat dicapai, mereka mungkin lebih cenderung terlibat dalam kegiatan yang meningkatkan kesiapan karier mereka, seperti magang atau membangun jaringan dan mengikuti sertifikasi, yang dapat memengaruhi pilihan mereka untuk berkarier di bidang akuntansi publik secara positif. Berdasarkan penjelasan teoritis dan temuan terdahulu, diajukan hipotesis bahwa

H7: Kesiapan Karier Mahasiswa memediasi pengaruh antara Penghargaan Finansial terhadap Minat Pemilihan Profesi Akuntan Publik.