

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sejalan dengan kemajuan pesat dunia teknologi dan informasi, ilmu akuntansi turut berkembang baik dengan memberi banyak peluang lapangan pekerjaan yang beragam. Setiap individu dapat memilih pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki. Pendidikan akuntansi merupakan salah satu yang diselenggarakan di perguruan tinggi yang ditujukan untuk mendidik mahasiswa agar memiliki kompetensi sebagai seorang akuntan profesional. Untuk dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, maka perguruan tinggi harus terus meningkatkan kualitas pada sistem pendidikannya. Pendidikan akuntansi di perguruan tinggi saat ini dituntut untuk tidak hanya menghasilkan lulusan yang menguasai kemampuan bidang akademis saja, tetapi juga mempunyai kemampuan yang bersifat teknis analisis dalam bidang *humanistic skill* dan *professional skill* sehingga mempunyai nilai tambah dalam bersaing di dunia kerja (Mawardi, 2012). Pendidikan yang memadai mendukung untuk menghasilkan mahasiswa lulusan jurusan akuntansi mendapatkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Maizelni dkk. (2023) keberagaman profesi dalam dunia kerja memberikan pilihan karier bagi setiap mahasiswa. Mahasiswa yang telah menempuh pendidikan sarjana dapat memilih untuk terjun ke dalam dunia kerja yang diminatinya, khususnya mahasiswa akuntansi. Beberapa karier yang dapat



oleh Sarjana Akuntansi antara lain sebagai akuntan publik, akuntan ah, akuntan perusahaan, dan akuntan pendidik. Profesi-profesi ini masih akan peluang kerja yang besar bagi lulusan jurusan akuntansi di

Indonesia, sehingga tidak mengherankan jika profesi ini diatur oleh pemerintah dari berbagai regulasi, terutama untuk akuntan publik, khususnya auditor yang bekerja di instansi pemerintah. Profesi auditor pemerintah dibagi menjadi dua yaitu BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) yang merupakan perwujudan dari Pasal 23E ayat (1) UUD 1945 yang berfungsi sebagai auditor eksternal untuk pemerintah dan BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) atau APFP (Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah) yang berfungsi sebagai auditor internal untuk pemerintah (Dwinanda, 2014).

Menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang akuntan publik, akuntan publik adalah suatu profesi yang jasa utamanya adalah jasa asurans dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan. Peran akuntan publik dalam meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan, krusial untuk menunjang perekonomian negara dan masyarakat ekonomi Indonesia yang sehat dan efisien (Harianti, 2017). Secara kuantitas, jumlah akuntan publik di Indonesia masih sangat kecil dibandingkan dengan kebutuhan atas jasa akuntan bagi dunia usaha. Menurut Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) dan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), pertumbuhan jumlah akuntan publik mengalami kenaikan namun kenaikan tersebut dapat dikatakan tidak signifikan.

Menurut penelitian Arismutia (2017), hal yang menyebabkan pertumbuhan akuntan publik di Indonesia tidak bertambah secara signifikan diantaranya waktu bekerja yang *overtime*, *deadline* yang tidak terealisasi, tekanan politik pada dan sanksi untuk akuntan publik yang tidak profesional. Disebabkan dipublikasikannya data IAPI periode tahun 2024, maka analisis berfokus



pada periode tahun 2023 dan 2025. Berikut dapat dilihat jumlah perkembangan akuntan publik di Indonesia pada tahun 2023 dan 2025.

Tabel 1.1 Perbandingan profesi akuntan publik tahun 2023 dan 2025

| Keterangan | 2023 | 2025 |
|---------------------------|-------------|-------------|
| Jumlah AP Aktif | 1498 | 1646 |
| Pemegang CPA | 2267 | 2211 |
| Jumlah IAPI | 5774 | 7007 |
| Jumlah AP dibanding IAPI | 26% | 23% |
| Jumlah CPA dibanding IAPI | 39% | 32% |

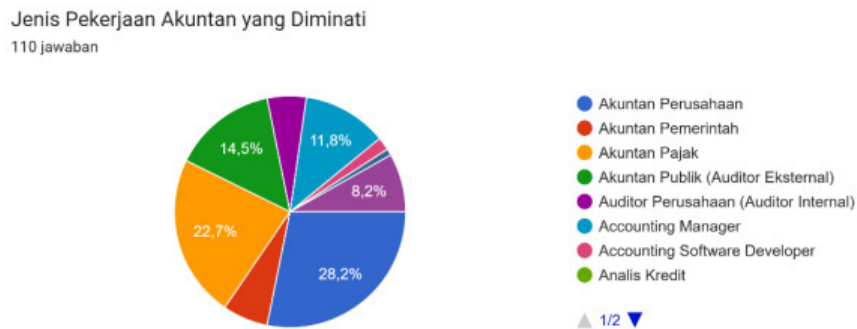
Sumber: Institut Akuntan Publik Indonesia (2023, 2025)

Berdasarkan data per tanggal 31 Januari 2023, jumlah seluruh anggota IAPI sebanyak 5.774 orang dan tercatat jumlah Akuntan Publik adalah sebanyak 1.498 orang, pemegang CPA non Akuntan Publik sebanyak 2.267 orang. Dibandingkan dengan data per tanggal 21 Januari 2025, jumlah seluruh anggota IAPI sebanyak 7.007 orang. Dari jumlah tersebut, tercatat jumlah Akuntan Publik adalah sebanyak 1.646 orang, pemegang CPA non Akuntan Publik sebanyak 2.211 orang. Dalam kurun waktu kurang lebih dua tahun, terdapat peningkatan jumlah anggota IAPI dan akuntan publik aktif, namun demikian jika dilihat dari perbandingan akuntan publik dibanding jumlah anggota IAPI tahun 2023 ke 2025, maka terlihat adanya penurunan sebesar 3%. Perbandingan jumlah CPA dibanding jumlah anggota IAPI dari tahun 2023 ke tahun 2025 juga mengalami penurunan signifikan sebanyak 7%.

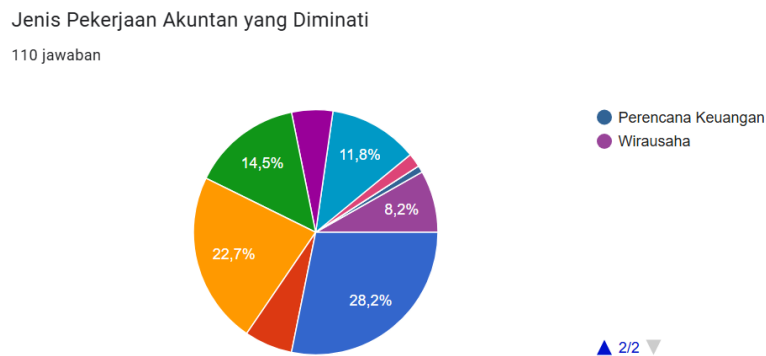
Berdasarkan data dari survei terhadap 110 mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023, profesi akuntan perusahaan menjadi pilihan utama sebesar 28,2%, diikuti oleh akuntan publik sebesar 22,7%. Sementara itu, minat terhadap profesi auditor hanya sebesar 14,5%, yang terdiri dari auditor eksternal sebesar 14,5%, dan auditor internal sebesar 14,5%.



5,5%. Data kuesioner yang dikumpulkan oleh peneliti disajikan dalam diagram di bawah ini.



Gambar 1.1 Hasil survei kuesioner pra-penelitian pemilihan profesi akuntan berdasarkan minat mahasiswa akuntansi FEB-UH (Sumber: Peneliti, 2025)



Gambar 1.2 Hasil survei kuesioner pra-penelitian pemilihan profesi akuntan berdasarkan minat mahasiswa akuntansi FEB-UH (Sumber: Peneliti, 2025)

Data yang disajikan menunjukkan bahwa minat mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin untuk berprofesi sebagai auditor masih tergolong rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2020) bahwa kurang lebih 50 universitas yang terdaftar di Badan Akreditasi Nasional - Perguruan Tinggi (BAN-PT) memiliki jurusan akuntansi, sehingga akan menghasilkan kurang lebih 3.500 mahasiswa lulusan akuntansi tiap tahunnya dan pada dua atau lima tahun kemudian mereka dapat berprofesi sebagai akuntan publik. Hal tersebut berbeda dengan angka pertumbuhan profesi publik (auditor) di Indonesia tahun 2017 – 2020 yang mengalami pertumbuhan kurang dari 100 orang setiap tahunnya.



Pengembangan karier dimulai dengan tahap pemilihan karier seorang mahasiswa. Menurut Dewayani dan Chasanah (2017), memilih karier bagi mahasiswa akuntansi adalah langkah pertama untuk proses pelatihan profesional. Pilihan karier merupakan salah satu aspek penting bagi seseorang, termasuk mahasiswa akuntansi (Kemalasari dkk., 2021). Keputusan memilih karier adalah hal yang kompleks dan mencakup banyak dimensi. Keputusan dalam menentukan karier perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Hal tersebut perlu dilakukan agar karier yang dipilih tidak menimbulkan penyesalan dan kesulitan di masa depan (Asana, dkk., 2016).

Lulusan akuntansi memiliki berbagai pilihan profesional di dunia kerja, salah satunya adalah akuntan publik. Menurut Nugroho (2014), akuntan publik merupakan akuntan yang bergerak dalam bidang akuntansi publik, yang kegiatannya menyerahkan berbagai macam jasa akuntansi untuk perusahaan-perusahaan bisnis dan satu-satunya profesi yang berhak memberikan opini atas kewajaran dari laporan keuangan yang disusun manajemen. Profesi audit adalah karier yang bisa setiap saat dikaitkan terhadap pemberian jasa audit keuangan. Selama pelaksanaan audit, auditor diharuskan untuk meninjau situasi keuangan klien dan memberikan pendapat profesional atas kewajiban pelapor keuangan (Oktriwina, 2022).

Menurut Menurut Asana dkk. (2016), pilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai auditor dimulai dengan tahap mencari informasi dan mempertimbangkan berbagai karier alternatif yang ada saat mereka masih kuliah. Perkuliahan dapat membantu mahasiswa untuk mengenali sifat karier akuntansi dengan memberikan



uan dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam profesi
i. Informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi

auditor adalah hal yang penting dalam proses pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menempuh karier sebagai seorang auditor.

Banyak faktor yang menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih kariernya sebagai auditor dalam penelitian terdahulu. Samiun (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa penghargaan finansial merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier. Samiun (2017) juga menjelaskan bahwa penghargaan finansial adalah bentuk kontraprestasi berupa kompensasi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial (Suyono, 2014).

Faktor lain yang menjadi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam memilih kariernya sebagai auditor adalah lingkungan kerja. Menurut Riyadi (2018), lingkungan kerja adalah tempat yang meliputi lingkungan fisik dan nonfisik di mana seorang pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Faktor lain yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi menjadi seorang auditor adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang dirancang untuk menciptakan situasi tertentu yang membuat seseorang bersedia melakukan sesuatu. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan bekerja dengan optimal demi mencapai tujuannya. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dua jenis motivasi ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, seorang Psikolog Amerika Serikat. Motivasi intrinsik adalah motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk kepuasan dirinya sendiri, motivasi

meliputi dorongan untuk meningkatkan kemampuannya dan angkan keahliannya, sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik



dengan tujuan tertentu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari pihak lain untuk mendapatkan suatu nilai sosial yang ditimbulkan oleh sejumlah faktor-faktor sosial dan ekonomi, contohnya seperti pengakuan terhadap keterampilan yang dimiliki dan penghargaan finansial (Hennessey dkk., 2015).

Penelitian Ng dkk. (2017) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang dirasakan oleh mahasiswa selama perkuliahan ataupun dalam perencanaan kariernya, hal tersebut mampu memengaruhi niat mahasiswa tersebut melalui hal yang dirasakan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Memilih profesi yang diinginkan dalam jenjang karier adalah sebuah harapan yang ingin dicapai, sehingga dibutuhkan sebuah motivasi. Adanya motivasi akan menimbulkan minat berkarier di bidang audit (Wirianti dkk., 2021). Sebagai individu yang ingin mempunyai masa depan yang berkembang hingga menjadi sukses, diperlukan motivasi untuk menjadi dorongan atas profesi yang akan dipilihnya (Sundari, 2016). Dalam penelitian Naradiasari dan Wahyudi (2022), jika motivasi sosial seseorang untuk berkarier pada audit positif, maka akan berdampak signifikan terhadap minatnya dalam mengejar karier audit.

Isu tentang perbedaan gender masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan minat untuk menjadi seorang auditor. Menurut Rahmayanti dan Abdurrakhman (2022), laki-laki lebih cepat dalam mengambil keputusan daripada perempuan. Selain itu, laki-laki juga lebih siap dalam menghadapi risiko yang ada jika dibandingkan dengan perempuan. Maka perbedaan gender dapat memengaruhi minat seseorang untuk menjadi seorang auditor, mengingat profesi tersebut memiliki tingkat risiko yang tinggi. Auditor memiliki standar operasional nit, dimana harus memeriksa aktivitas perusahaan dan menemukan n penyajian atau pun kecurangan. Hal tersebut memiliki tingkat risiko



sehingga perbedaan gender menjadi salah satu faktor yang memengaruhi perubahan minat mahasiswa akuntansi dalam memilih berkarier sebagai auditor.

Clarke (1990) dalam Amondarain dkk. (2022) mengungkapkan bahwa laki-laki cenderung lebih banyak melakukan stereotip dalam penilaian mereka mengenai pekerjaan daripada perempuan. Persepsi tentang kemampuan bersosialisasi para ilmuwan memengaruhi kedua kelompok dalam mengejar karier ilmuwan. Namun, stereotip tersebut memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap niat perempuan untuk mengejar karier dibandingkan dengan laki-laki, yang mengindikasikan bahwa pengaruh stereotip profesi terhadap pilihan akademis dan kejuruan tampaknya lebih rendah pada perempuan (Lips, 2002; Amondarain dkk., 2022).

Penelitian ini sendiri merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Josune Amondarain, M. Edurne Aldazabalb, dan Marcela Espinosa-Pike di Spanyol pada tahun 2022. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya penambahan variabel selain gender, seperti penghargaan finansial, pengaruh lingkungan pekerjaan, dan motivasi seperti yang diambil dalam penelitian Siti Retnidila dan Natalisty T. A. H. di Universitas Dian Nuswantoro pada tahun 2024, untuk melihat beberapa faktor lain yang sekiranya memengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi auditor. Pemilihan variabel ini didasari pada keterkaitan antara pekerjaan auditor dengan minat mahasiswa dan bagaimana hal ini memengaruhi keputusan mahasiswa untuk menjadi auditor. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja, motivasi, dan gender terhadap



in pilihan karier mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
as Hasanuddin dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai

referensi bagi penelitian di masa depan, sekaligus menyediakan panduan dasar bagi pihak pemberi kerja, khususnya Kantor Akuntan Publik dan perusahaan audit, untuk mengoptimalkan strategi rekrutmen dengan mempertimbangkan minat mahasiswa.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh penghargaan finansial terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023?
4. Apakah terdapat pengaruh gender terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh penghargaan finansial terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023.



2. Untuk menguji pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023.
4. Untuk menguji pengaruh gender terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi Universitas Hasanuddin angkatan 2021 – 2023.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Manfaat teoretis yang dapat diperoleh dari adanya penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang relevan terkait pengaruh penghargaan finansial, lingkungan pekerjaan, motivasi, dan gender terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa menjadi auditor.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai auditor.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman dasar bagi para pemberi kerja, terkhusus dalam hal ini ialah Kantor Akuntan Publik dan perusahaan audit lainnya dalam melakukan program rekrutmen dan melihat dari segi minat mahasiswa itu sendiri. Hasil penelitian ini diharapkan juga untuk dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya yang lebih spesifik.



1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini secara khusus mengikuti Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan struktur sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang yang mendasari penelitian, rumusan masalah yang akan dipecahkan, tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan, ruang lingkup penelitian yang membatasi cakupan studi, serta sistematika penulisan yang menjabarkan urutan bab dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas teori-teori yang mendukung penelitian serta memaparkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan. Tinjauan pustaka ini memberikan landasan teoritis dan empiris untuk penelitian.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini dijelaskan mengenai kerangka konseptual yang menjadi dasar pemikiran penelitian serta pengembangan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai penguraian metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang akan digunakan.



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai penyajian temuan-temuan dari penelitian yang telah dilakukan, serta pembahasan yang menginterpretasikan hasil tersebut dalam konteks penelitian.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan mengenai rangkuman terkait kesimpulan dari hasil dan pembahasan penelitian, serta memberikan saran berdasarkan temuan. Bab ini juga mencantumkan implikasi penelitian serta rekomendasi untuk penelitian di masa mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN TEORI DAN KONSEP

2.1.1 Teori Motivasi (*Motivation Theory*)

Teori Motivator-Hygiene Herzberg dikemukakan dan dikembangkan oleh Frederick Herzberg, seorang Psikolog Amerika Serikat pada tahun 1959. Singh dan Bhattacharjee (2020) menyebutkan bahwa Teori Motivator-Hygiene Herzberg juga dikenal sebagai Teori Dua Faktor. Teori Dua Faktor meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, untuk melakukan sesuatu tanpa perlu adanya rangsangan dari luar. Menurut Gilal dkk. (2021), motivasi intrinsik atau faktor motivasional merupakan adalah faktor-faktor yang memungkinkan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2009), faktor ini berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor ini meliputi pencapaian, pengakuan (verbal), pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (Herzberg, 1966; Susanto dkk., 2021). Faktor ini juga dikenal sebagai faktor isi pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan karyawan sebuah pekerjaan, yang secara intrinsik dapat memuaskan diri mereka sendiri melalui hasil kerja, tanggung jawab yang diberikan, pengalaman yang dipelajari, dan prestasi yang diraih. Faktor intrinsik sangat efektif dalam menciptakan dan mempertahankan efek positif yang tahan lama untuk kinerja karyawan terhadap pekerjaannya, karena faktor-faktor ini merupakan kebutuhan dasar manusia untuk pertumbuhan psikologis. Faktor intrinsik akan



ng karyawan untuk meningkatkan minat ke dalam pekerjaannya. Ketika i terpuaskan dengan baik oleh kebutuhan motivasinya, maka itas dan efisiensinya akan meningkat (Robbins, 2009).

Menurut Robbins (2009), faktor ekstrinsik tidak banyak berperan terhadap kebutuhan motivasi karyawan. Kehadiran faktor ini hanya untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan mereka. Faktor ekstrinsik dikenal sebagai faktor murni atau *job context factors*, adalah kepuasan yang diberikan oleh orang lain kepada karyawan. Faktor ini menjadi panduan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan akan merasa nyaman bekerja. Ketika faktor ini tercapai, karyawan akan terbebas dari kondisi kerja yang tidak menyenangkan dan akan menghalau perasaan ketidakpuasan mereka, tetapi tetap berada pada posisi netral, tidak merasa puas ataupun termotivasi. Namun, ketika perusahaan gagal memenuhi kebutuhan faktor ekstrinsik karyawan, ketidakpuasan kerja karyawan akan muncul.

Teori ini lebih lanjut mengungkapkan bahwa kedua faktor ini saling terikat satu sama lain. Kehadiran faktor ekstrinsik hanya akan menghilangkan ketidakpuasan kerja, namun tidak memberikan kepuasan kerja. Di sisi lain, faktor intrinsik yang cukup dalam diri karyawan akan menimbulkan pertumbuhan dan perkembangan bagi karyawan yang mengarah pada produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi. Namun, ketiadaan faktor ini hanya sekedar menetralsir perasaan mereka, tidak memuaskan mereka dalam pekerjaannya. Faktor intrinsik hanya akan menentukan kualitas kerja mereka, sedangkan faktor ekstrinsik memungkinkan karyawan untuk mau bekerja. Kedua faktor ini tidak harus berlawanan satu sama lain, karena lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, melainkan tidak ada kepuasan. Demikian pula, lawan dari ketidakpuasan bukanlah kepuasan, melainkan tidak ada ketidakpuasan (Robbins, 2009). Keberadaan

strinsik tidak meningkatkan kepuasan kerja, namun ketiadaan faktor-sebut dapat menyebabkan ketidakpuasan. Sebaliknya, ketiadaan faktor



intinsik dapat menurunkan kepuasan kerja, sementara keberadaannya mampu meningkatkan kepuasan kerja. (Herzberg dkk., 1959; Ozsoy 2019).

2.1.2 Minat dan Pilihan Karier Mahasiswa Akuntansi Sebagai Auditor

Pemilihan karier atau pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Banyak dari mereka yang memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang dan latar belakang pendidikannya. Namun, tidak sedikit juga dari mereka yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan bidang dan latar belakang pendidikannya. Setiap orang pasti akan dihadapkan pada beberapa pilihan yang mengharuskan mereka mengambil salah satu dari opsi yang tersedia.

Pemilihan karier merupakan upaya awal individu dalam mempersiapkan dirinya untuk memasuki suatu karier melalui serangkaian proses aktivitas yang terarah dan sistematis, sehingga mereka mampu memilih karier yang sesuai dengan apa yang mereka inginkan (Handayani, 2005; Saputra dan Desmiwerita, 2023). Berbagai pilihan karier membuat seseorang, terkhususnya mahasiswa akuntansi sulit untuk membuat keputusan. Hal ini akan menimbulkan pertanyaan tentang pertimbangan apa yang akan mendasari pilihan karier tersebut. Dwinanda (2014) mengemukakan bahwa mahasiswa akuntansi menghadapi berbagai pertimbangan dalam memilih jenis karier yang akan mereka pilih untuk menjadi seorang profesional di bidang akuntansi. Untuk berkarier sebagai akuntan, ada empat bidang pekerjaan yang dapat digeluti oleh lulusan akuntansi, yaitu menjadi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik.

Akuntan publik adalah akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dihasilkan kliennya. Pemeriksaan tersebut utamanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan Direktorat



Jenderal Pajak. Di samping itu, akuntan publik juga menawarkan jasa lain kepada masyarakat seperti audit, konsultasi pajak, konsultasi penyusunan sistem bidang manajemen, akuntansi, serta penyusunan laporan keuangan (Mulyadi, 1992; Suyono, 2014).

Setiyani (2005) dalam (Suyono, 2014) mengemukakan bahwa jenis pekerjaan yang dapat dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan ini tentunya berimplikasi bahwa seorang akuntan publik yang bekerja di KAP akan selalu berhubungan dengan klien yang meminta jasa pada kantor akuntan publik baik itu perusahaan maupun individu. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya.

Akuntan publik, khususnya auditor sebagai bagian dari profesi akuntansi memiliki peran yang strategis dalam dunia bisnis. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa hanya auditor yang memiliki kewenangan untuk menyatakan opini atas laporan keuangan klien. Auditor adalah profesi seseorang yang mengumpulkan dan mengevaluasi bukti dan memberikan kesimpulan berdasarkan pertimbangannya secara objektif (Supriyono, 2018).

Seseorang yang memilih karier sebagai auditor, harus terlebih dahulu mencari pengalaman di bawah pengawasan auditor senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu, pelatihan teknis mempunyai arti bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya (Mulyadi, 2002; Suyono, 2014).



umarna (2002) dalam (Suyono, 2014), bekerja di KAP dapat mengetahui macam perusahaan terutama perlakuan auditnya dengan sering

bepergian keluar kota untuk mengaudit klien. Pengalaman di KAP membuat seorang auditor dicari oleh banyak perusahaan karena dianggap telah menguasai akuntansi sesuai standar yang berlaku. Namun bekerja di KAP juga terdapat kekurangannya, seperti pekerjaan yang melebihi perusahaan biasa yang mengharuskan lembur. Gambaran jenjang karier auditor menurut Mulyadi (2002) dalam (Suyono, 2014) antara lain:

- a. Auditor junior, bertugas melaksanakan prosedur audit, membuat kertas kerja secara rinci guna mendokumentasikan setiap temuan dari audit yang telah dilaksanakan.
- b. Auditor senior, bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab untuk mengusahakan efisiensi biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, serta mengarahkan dan meninjau ulang pekerjaan auditor junior.
- c. Manajer, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, meninjau kertas kerja, laporan audit, dan *management letter*.
- d. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai *auditing*.

2.1.3 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial dinilai menjadi daya tarik utama dalam memberikan kepuasan kepada karyawan, karena penghasilan yang diperoleh adalah imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya (Banowati, 2020). Hal ini dikarenakan sampai saat ini penghargaan finansial yang termasuk di dalamnya gaji, *advance*

atau uang muka kerja, dana pensiun, dan potensi kenaikan penghargaan sebagai alat ukur untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan fisiologi.



Menurut Yendrawati (2007) dalam (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017), penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai timbal balik dari pekerjaan telah dilakukan, dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang diberikan oleh karyawan yang diyakini oleh sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan finansial atau gaji dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Rusdiyansyah dan Ardini, 2017). Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penghargaan finansial diuji dengan tiga butir pernyataan yaitu gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji, dan tersedianya dana pensiun (Asmoro dkk., 2016).

2.1.4 Lingkungan Pekerjaan

Dalam penelitian Savitri dkk. (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal serupa dikemukakan dalam penelitian Riyadi (2018), lingkungan kerja adalah tempat yang meliputi lingkungan fisik dan nonfisik di mana seorang pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Penelitian oleh Wjayanti (2001) dalam (Alhadar, 2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam pemilihan profesi oleh mahasiswa akuntansi, terutama pada sifat pekerjaan rutin dan cepat diselesaikan. Stolle (1976) dalam (Alhadar, 2013) mengungkapkan bahwa profesi akuntan perusahaan dalam persepsi mahasiswa akuntansi bersifat rutin dan menghabiskan waktu banyak untuk bekerja di belakang meja, sedangkan profesi

lebih atraktif, lebih banyak waktu lembur, tingkat persaingan antar
 1 tinggi, dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang



lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk. (2003) dalam (Alhadar, 2013) yang menunjukkan mahasiswa menganggap rutinitas pekerjaan akuntan perusahaan lebih tinggi dibanding profesi akuntan publik yang tidak memiliki rutinitas pekerjaan, tetapi memiliki banyak tekanan dan tidak dapat cepat terselesaikan.

Menurut Dezoort, dkk. dalam (Suryaningsih, 2018), lingkungan kerja auditor dapat dikelompokkan dalam tiga dimensi, yaitu:

- a. *Job duties and responsibilities*, mencakup pengetahuan dan keahlian yang memiliki kaitan dengan auditor serta perihal atribut dan manfaat dari profesi auditor dalam melaksanakan tugasnya.
- b. *Advancement, training, and supervisor*, mencakup kemahiran dalam pendidikan, pelatihan, pekerjaan yang diadakan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP), promosi jabatan, dan kecukupan pengawasan kerja.
- c. *Personal concern*, mencakup standar etik dan interaksi dengan sesama rekan profesi, dukungan perusahaan dalam mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP).

2.1.5 Motivasi

Menurut Octaviany dan Usman (2021), motivasi adalah dorongan yang menciptakan situasi tertentu untuk membuat seseorang bersedia melakukan sesuatu. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan bekerja dengan optimal demi mencapai tujuannya. Tarmiyati dan Kumoro (2017) mengungkapkan bahwa motivasi akan berfungsi sebagai pengarah dan mendorong minat dari seseorang. Motivasi sangat penting bagi individu karena berkaitan dengan

yang dimilikinya. Motivasi karier merupakan wujud dorongan yang dalam diri seseorang untuk memutuskan pilihan karier yang sesuai



keinginannya. Dengan adanya motivasi karier, seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar nantinya bisa bekerja sesuai bidang yang diinginkan.

Motivasi menjadi auditor yang dimiliki mahasiswa akuntansi karena adanya dorongan yang kuat dari diri mahasiswa itu sendiri, semakin besar motivasi menjadi auditor yang dimiliki seorang mahasiswa maka akan semakin besar pula minat mahasiswa tersebut menjadi auditor. Mahasiswa akuntansi yang sangat termotivasi untuk menjadi auditor akan berupaya sebaik mungkin demi meraih cita-citanya. Minat menjadi auditor tidak akan berkembang apabila tidak ada dorongan yang tinggi yang dimiliki sehingga seseorang tersebut harus memiliki motivasi yang kuat pula (Sari, 2016).

2.1.6 Gender

Perbedaan jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki dikenal dengan istilah gender. Menurut Aditya dan Hasibuan (2020), ungkapan "jenis kelamin" atau "gender" mengacu pada karakteristik fisiologis dan anatomi yang memisahkan laki-laki dari perempuan, sedangkan "jenis kelamin" digunakan untuk menunjukkan perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang sedang diselidiki, seperti posisi sosial, usia, dan etnis. Gender merupakan komponen dari sistem sosial dan memainkan peran penting dalam membentuk tugas, kewajiban, dan interaksi antara perempuan dengan laki-laki satu sama lain. Perilaku seperti penampilan, sikap, kepribadian, dan tanggung jawab akan memengaruhi jenis kelamin yang diteliti. Pembagian tugas, tanggung jawab, dan tugas antara perempuan dan laki-laki berdasarkan jenis kelamin dikenal dengan istilah gender. Hal ini didasari oleh



sosial, praktik, kepercayaan, atau kebiasaan komunitas tertentu. Berbagai hal yang menghubungkan dan memisahkan maskulinitas dari feminitas disebut

sebagai gender. Sifat-sifat ini menghasilkan jenis kelamin biologis, di mana yang feminin adalah perempuan dan yang maskulin adalah laki-laki (Saputra, 2018).

Menurut Berndt dan Heller (1986), stereotip gender menggambarkan keyakinan yang berlaku secara sosial tentang karakteristik dan atribut yang terkait dengan setiap jenis kelamin (Heilman, 2012). Akuntansi sebagai sebuah profesi secara tradisional dipandang sebagai profesi yang didominasi oleh laki-laki di mana perempuan mengalami diskriminasi. Pandangan ini dapat memengaruhi dan membuat perempuan enggan memasuki jenjang karier tersebut. (Del Baldo dkk., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Yaasiin dan Sitanggang (2020) menemukan bahwa mahasiswi lebih cenderung menghindari risiko dalam setiap pemilihan keputusannya. Pembekalan materi tentang auditor sama di setiap universitas, akan tetapi pemilihan minat selalu memiliki ketimpangan tersendiri.

Gender secara khusus dipengaruhi oleh segregasi pekerjaan, yang berarti bahwa area atau bidang pekerjaan bersifat spesifik gender dan menghasilkan distribusi yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan di antara pekerjaan yang berbeda (Adisa dkk., 2021). Gender merupakan bagian dari konsep diri yang melibatkan identitas sebagai seorang laki-laki maupun perempuan berdasarkan dimensi sosial yang tampak dalam pola pikir dan gaya hidupnya. Laki-laki dan perempuan memiliki pola pikir dan gaya hidup yang berbeda sehingga akan mempengaruhi pengambilan keputusannya di masa mendatang. Hal tersebut juga akan mempengaruhi minat dalam menentukan pilihan. Semakin tinggi perbedaan gender yang terjadi maka akan semakin menurunkan minat mahasiswa akuntansi bentuk berkarier menjadi auditor.



2.2 TINJAUAN EMPIRIK

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam rangka memahami faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi minat dan keputusan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier sebagai auditor dengan hasil yang beragam di setiap penelitian terkait penghargaan finansial, lingkungan pekerjaan, motivasi, dan gender.

Asyifa dkk. (2022) dalam penelitiannya mengkaji pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier menjadi auditor menggunakan teori pengharapan (*expectancy theory*). Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier menjadi auditor.

Suyono (2014) mengkaji lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier menjadi auditor. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karier sebagai auditor oleh mahasiswa akuntansi. Swandewi dkk. (2022) mengkaji lebih lanjut mengenai variabel lingkungan kerja dengan hasil analisis yang tidak sejalan dengan Suyono (2014). Mereka menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karier menjadi auditor.

Fadila dkk. (2024) meneliti tentang motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier menjadi auditor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel motivasi memberikan pengaruh positif terhadap minat va dalam pemilihan karier menjadi auditor.



Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ozsoy (2019) yang mengkaji tentang gender yang mengaitkannya dengan teori motivasi Herzberg menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan terhadap faktor-faktor motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa teori motivasi Herzberg sebagian besar konsisten terhadap faktor gender, karena baik laki-laki maupun perempuan menunjukkan pola motivasi yang serupa. Cahya dan Erawati (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarier menjadi auditor. Anggraini dan Kholis (2023) mengkaji lebih lanjut mengenai variabel gender dengan hasil analisis yang sejalan dengan Cahya dan Erawati (2020) bahwa variabel gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarier menjadi auditor.

Secara keseluruhan, tinjauan terhadap penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh penghargaan finansial, lingkungan pekerjaan, motivasi, dan gender berpengaruh signifikan terhadap minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi tergantung dengan bagaimana variasi pada periode penelitian dan variabel tambahan yang dipertimbangkan. Temuan ini memberikan gambaran penting bagi para peneliti dan praktisi dalam memahami dinamika minat dan pilihan karier mahasiswa akuntansi serta menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut dalam berbagai konteks.

