

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PENELITIAN

2.1. Definisi Teori Pengambilan Keputusan Karier

Teori Pengambilan Keputusan Karier merupakan teori yang digunakan oleh mahasiswa/pelajar akuntansi sebagai dasar dalam menentukan keputusan untuk berkarier salah satunya berkarier sebagai auditor dengan menentukan dampak positif dan negatif pada bidang tersebut. Penetapan karier adalah proses yang bersifat tetap dan tidak dapat berubah, terjadi dalam suatu periode tertentu, dan didasarkan pada berbagai kesepakatan yang dibuat oleh individu antara harapan dan kemungkinan (Ginzberg, 1951).

Ginzberg dan rekannya berpendapat bahwa terdapat empat variabel penting dalam pemilihan karier. Pertama yaitu faktor realitas, yaitu bagaimana individu merespons tekanan lingkungan yang memengaruhi keputusan berkarier. Kedua yaitu tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh, jumlah dan jenis pendidikan yang diperoleh individu juga mempengaruhi cara individu tersebut menentukan keputusan dalam kariernya. Ketiga yaitu faktor emosional dimana mencakup respon emosional di masa lalu maupun saat ini pada waktu tertentu dan juga terhadap pengalaman terhadap lingkungannya; ini penting dipertimbangkan karena faktor kepribadian dan emosional seringkali sejalan dengan pemilihan karier. Keempat, nilai-nilai individu, yang berperan penting dalam memengaruhi kualitas pemilihan karier melalui evaluasi kelebihan dan kekurangan dari setiap pilihan karier

Ginzberg dan rekannya mengklasifikasikan proses pemilihan karier dalam tiga tahapan utama yaitu :

1. Masa Fantasi

Dimana masa ini terjadi pada masa anak-anak pada usia antara 0-10 tahun yang diisi oleh proses tumbuh kembang anak dan juga penuh imajinasi. Anak-anak pada masa ini lebih banyak menghabiskan waktu untuk bermain dan belajar daripada memikirkan tentang pekerjaan. Imajinasi yang didapatkan pada lingkungan bermain dapat menentukan karier anak kedepannya, namun seiring berjalannya waktu, pemilihan karier tersebut perlahan terlupakan.

2. Masa Tentatif

Tahapan yang terjadi antara usia 10-18 tahun atau mulai saat anak mengenyam pendidikan SMP hingga SMA. Pada tahapan tersebut, individu mulai mengenal apa itu pekerjaan dan cita-cita. Guru mulai memperkenalkan berbagai karier sederhana dan mudah dikenali seperti dokter, polisi, dan guru. Proses pemilihan karier mengalami banyak kemajuan dibandingkan dengan masa sebelumnya dimana individu tersebut mulai memiliki motivasi untuk mencoba mewujudkan cita-citanya tersebut. Ginzberg mengelompokkan masa tentatif kedalam empat tahapan yaitu :

a. Tahap minat

Tahap yang berlangsung pada usia 10-12 tahun, dimana individu perlahan menyadari akan prospek karier mereka dimasa depan. Pada tahapan ini, pilihan karier digambarkan dengan menentukan kegiatan apa saja yang mereka sukai dan tidak. Pemilihan juga mempertimbangkan dari potensi dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut.

b. Tahap kapasitas

Tahap yang berlangsung pada usia 13-14 tahun individu mulai mengidentifikasi dan mengeksplorasi sejauh mana mereka tertarik terhadap keputusan karier mereka. Mereka menentukan apakah minat dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan karier tersebut. Dan mulai mencari tau terkait karier tersebut.

c. Tahap nilai

Tahap yang berlangsung pada usia 15-16 tahun, individu mulai beranjak remaja dan melakukan beberapa perubahan signifikan dalam memilih karier. Pada tahapan ini, mereka mulai mengetahui perannya di masyarakat. Mereka juga perlahan menyadari bahwa karier yang diambil, tidak hanya akan memberikan rasa kebanggaan bagi diri mereka, namun juga memberikan kesan yang baik juga bagi orang-orang di sekitarnya

d. Tahap transisi

Tahap terakhir yang berlangsung pada usia 17-18 tahun. Pada tahap ini individu berada di fase akhir peremajaan dan mulai memasuki tahap dewasa awal. Mereka akan mulai mempertimbangkan berbagai pilihan yang telah dipertimbangkan sebelumnya seperti kemampuan, minat,

pengalaman dan lainnya untuk dapat menjadi penentu pemilihan kariernya. Tahap ini dikenal juga dengan tahap transisi dan penyesuaian terhadap berbagai persyaratan kerja meliputi kemampuan, minat, upah kerja, dan sebagainya.

3. Masa realistik

Tahapan ini berlangsung pada usia 18-22 hingga maksimal usia 24 tahun. Pada tahapan ini individu berada pada 2 skenario yaitu melanjutkan pendidikan seperti perkuliahan atau memilih bekerja. Pekerjaan yang dijalani dapat merupakan keputusan pribadi maupun karena situasi tertentu. Pengambilan keputusan karier muncul ketika individu memasuki momen dimana mulai mempertimbangkan berbagai aspek perkembangan karier dengan cara mengelompokkannya sesuai dengan dampak baik positif maupun negatif bagi individu itu sendiri. (Patton & McMahon, 2001).

Bagi sebagian besar mahasiswa, memiliki karier yang baik akan meningkatkan kesejahteraan bagi dirinya dan orang-orang terdekatnya. Proses pengambilan keputusan sering kali berasal dari preferensi atau harapan yang dipegang teguh mengenai hasil dan konsekuensi yang dibatasi oleh kendala individu dan organisasi yang penting. Preferensi semacam itu mendorong proses pengambilan keputusan yang mungkin sangat cacat dan tidak memiliki evaluasi logis dan menyeluruh dari pendekatan pengambilan keputusan yang rasional (Ceschi et al., 2017). Pengambilan keputusan karier menurut Krumboltz (1979) mengemukakan bahwa cara seseorang mengambil keputusan karier ditentukan oleh berbagai faktor baik faktor pribadi maupun lingkungan sosial. Teori ini juga menjelaskan berbagai faktor yang dapat menentukan keputusan karier bagi seorang lulusan pelajar/mahasiswa. Menurut (Ng, 2017), Teori pengambilan keputusan karier menekankan berbagai faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier antara lain :

a. Motivasi Intrinsik (Diri Sendiri)

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang muncul dari diri sendiri. Motivasi ini muncul disebabkan oleh perspektif individu akan sesuatu hal yang dianggap sangat sesuai dengan apa yang ia harapkan. Motivasi ini

didorong oleh suatu keadaan dimana membuat seseorang memutuskan termotivasi oleh suatu hal yang dianggapnya menghasilkan sesuatu yang sangat menguntungkan untuk dirinya dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan dengan dasar kebutuhan dan minat serta kesenangan. Motivasi intrinsik ini dapat diubah oleh motivasi ekstrinsik, dengan adanya tekanan oleh pihak eksternal sehingga motivasi intrinsik menurun. Hasil kerja dari seseorang yang didasari oleh motivasi intrinsik yaitu berpeluang mengembangkan kemampuan serta kepuasan yang lebih baik dari motivasi ekstrinsik. Auditor bagi mahasiswa akuntansi dapat menjadi pencapaian yang baik dimana dapat terus mengembangkan ilmu yang didapat selama ia menjalani Pendidikan akuntansi jika didasari oleh motivasi ini.

b. Motivasi Ekstrinsik (Lingkungan dan Sosial)

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari masyarakat dan juga sosial. Motivasi ini muncul disebabkan oleh tekanan dan harapan yang diberikan dari orang lain terhadap individu tersebut. Tujuan dari adanya motivasi ini adalah untuk meningkatkan status sosial di masyarakat dan dianggap sebagai suatu pencapaian yang luar biasa. Namun dampak dari motivasi ekstrinsik yaitu kepuasan akan hasil usahanya tidak sebesar motivasi intrinsik dan menimbulkan problematika baru seperti stres, traumatik, dan enggan untuk berkebang dan mengasah *skill*. Perlu teknik khusus agar penyampaian motivasi ini dapat diterima oleh suatu individu yaitu dengan memberikan pemahaman yang mendasar dan bersifat persuasif.

c. Dipengaruhi oleh Pihak Ketiga

Pihak ketiga turut andil dalam keputusan mahasiswa untuk melanjutkan karier sebagai auditor, dalam hal ini banyak sekali sumber dari pihak ketiga yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan seperti internet, sosial media, dan *influencer*. Di era serba digital ini peluang besar mendapatkan berbagai macam informasi dan motivasi yang berasal dari internet sangat tidak terbatas. Lulusan akuntansi dapat berbagi pengalaman di dunia kerja sebagai auditor kepada *junior*nya, memberikan tips bagaimana cara memulai karier sebagai auditor, dan membantu mahasiswa untuk mengembangkan keahlian yang dibutuhkan oleh kantor akuntan publik.

d. Paparan (Seminar, Berita, dll)

Dasar pengambilan keputusan karier sebagian besar didapat dari berbagai seminar yang dilakukan oleh lembaga Pendidikan. Seperti seminar karier yang diadakan oleh UNSADA yang diselenggarakan oleh Badan Eksekutif Mahasiswa dan Himpunan Mahasiswa Akuntansi UNSADA dengan tujuan memberikan gambaran pekerjaan yang sesuai dengan pertimbangan dan bakat. Dengan diadakannya seminar atau penyebaran informasi lainnya diharapkan dapat membuat mahasiswa terbuka wawasannya dan dapat memilih auditor sebagai kariernya.

e. Jalur Karier

Jalur karier adalah fasilitas yang diberikan oleh pihak universitas, kantor akuntan publik dan pemerintah dimana terdapat berbagai macam pilihan berkarier yang akan dijelaskan oleh penyedia, dengan adanya jalur karier maka akan memberikan pertimbangan yang baik terhadap mahasiswa terlebih untuk melanjutkan sebagai auditor, salahsatu contohnya adalah undangan oleh kantor akuntan publik yang diberikan kepada mahasiswa yang berprestasi dan memiliki kemampuan lebih.

2.2. Definisi Pandemi COVID-19

COVID-19 adalah fenomena wabah yang disebabkan oleh *Novel Coronavirus*. Virus ini ditemukan untuk pertama kalinya di Wuhan, China. COVID memiliki arti Corona Virus Disease dalam bahasa Inggris (Dejongh, 2020). Menurut WHO (*World Health Organization*), *Corona Virus* merupakan virus yang dapat menjangkit pada hewan dan manusia. Beberapa jenis virus ini diketahui menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). WHO menjelaskan gejala-gejala seseorang terpapar virus COVID-19 yang paling umum yaitu demam, batuk kering, dan mudah merasa lelah. Gejala lainnya yang lebih jarang dialami beberapa pasien meliputi rasa nyeri dan sakit pada kepala dan persendian, hidung tersumbat, sakit kepala, sakit tenggorokan, diare, penurunan hingga kehilangan indera perasa atau penciuman, ruam pada kulit, hingga perubahan warna jari tangan atau kaki.

Gejala-gejala yang dialami biasanya bersifat ringan dan muncul secara bertahap. Beberapa orang yang terinfeksi menunjukkan gejala yang ringan.

Sekitar 80% orang yang terinfeksi berhasil pulih tanpa perlu perawatan khusus. Lalu 20% sisanya yang terinfeksi COVID-19 menunjukkan gejala sakit parah dan kesulitan bernapas. Orang-orang lanjut usia (lansia) dan orang-orang dengan kondisi medis bawaan seperti Hipertensi, gangguan jantung dan paru-paru, diabetes, dan kanker memiliki kemungkinan lebih besar mengalami sakit yang lebih serius. Cara yang cukup efektif untuk melindungi anda dan orang lain dari tertularnya virus COVID-19 adalah dengan memakai masker ketika berada di luar rumah, rutin mencuci tangan secara menyeluruh dengan sabun dan antiseptik, hindari menyentuh mata, hidung, dan mulut, dan tetap menjaga jarak fisik dengan orang lain setidaknya 1 meter.

Virus corona adalah virus yang menular melalui udara dan cairan dari mulut dan hidung. Menurut Harianto 2009 dalam (Zahroh, 2012), penularan virus corona dapat melalui saluran pernapasan, oleh karena itu penggunaan masker ketika hendak keluar rumah diperlukan di masa pandemi ini. Terdapat kasus terbesar di Indonesia dimana muncul lonjakan virus yang disebabkan oleh meningkatnya jumlah warga negara India yang masuk ke Indonesia yang sebagian besar positif terpapar virus dan berdampak pada pandemi yang semakin berkelanjutan. Pandemi COVID-19 memberikan dampak yang besar terhadap seluruh aspek kehidupan, tidak terkecuali profesi akuntan. Hal ini akan menjadikan kantor akuntan publik di Indonesia akan semakin terhambat dengan adanya sistem *lockdown* yang membatasi masyarakat untuk pergi keluar kota. Bagi universitas, pandemi COVID-19 ini memberikan dampak cukup serius bagi tenaga pendidik dan mahasiswa secara berkelanjutan, hal ini disebabkan pandemi yang terjadi secara terus-menerus menurunkan minat dan semangat mahasiswa dan pendidik untuk terus melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Dampak COVID-19 pada universitas dapat menyebabkan perubahan tingkat pertama (morfostatik) ketika mereka beradaptasi dengan membantah guncangan eksternal sama sekali atau melakukan reorientasi sampai batas tertentu (Parker, 2020). Sehingga sebagian besar lembaga

pendidikan terpaksa mengurangi tenaga pendidik dan juga infrastruktur dimana dampak guncangan yang diakibatkan oleh virus COVID-19 tersebut. Auditor turut andil dalam melaksanakan pemeriksaan data-data pada kegiatan bisnis yang menjadi informasi yang bersifat strategis. Dengan mewabahnya pandemi COVID-19, beberapa prinsip-prinsip akuntansi untuk kepentingan bisnis perlu dilakukan beberapa modifikasi yang konkret. Contoh perubahan yang terlihat adalah perubahan terhadap diterapkannya PSAK 8 tentang pencatatan setelah periode pelaporan. PSAK 8 paragraf 03 menekankan peristiwa penyesuaian setelah periode pelaporan (*adjusting events*) sebagai peristiwa memberikan bukti atas adanya kondisi pada akhir periode pelaporan. Sedangkan peristiwa nonpenyesuaian setelah periode pelaporan (*non-adjusting events*) menunjukkan kondisi yang timbul setelah periode pelaporan. DSAK IAI (Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia) mengamati bahwa penyebaran COVID-19 di Indonesia bukanlah fenomena yang mengharuskan perubahan penyajian jumlah yang diakui di laporan keuangan 2019. Instansi harus memastikan bahwa pengukuran aset dan liabilitas sesuai dengan kondisi aktual pada saat pelaporan keuangan. Pandemi COVID-19 juga memberikan dampak negatif dimana berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) per Februari 2021, akibat dari pandemi tercatat sebanyak 9,77 juta orang pekerja terpaksa dirumahkan. Hal ini menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran, lapangan pekerjaan yang berkurang, sulitnya mencari pekerjaan, dan kurangnya keahlian disebabkan oleh sistem pendidikan yang dilaksanakan berbasis daring sehingga sulit sekali untuk memperoleh Pendidikan yang baik dan bebas kendala. Hambatan lain yang terjadi yaitu dimana terdapat kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan yang sangat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan seperti pemotongan gaji, kerja *overtime*, dan lain sebagainya.

2.3. Definisi Teori Gender

Gender merupakan karakteristik yang melekat pada laki-laki dan perempuan berdasarkan konstruksi sosial budaya di masyarakat (Sigmund Freud, 1856-1939). Teori gender menurut Muhtar (2002) dapat dimaknai

sebagai jenis kelamin untuk menentukan peran sosial. Gender adalah konstruksi sosial di mana laki-laki dan perempuan memiliki kiprah dalam kehidupan sosial, sehingga perempuan tidak dipandang rendah dari laki-laki yang peran sosialnya tidak diberdayakan secara maksimal (Mansour Fakih, 2008:8). Menurut Shtudiner (2020), akuntan pria dinilai lebih cocok dibandingkan akuntan perempuan. Namun dalam nilai estetika dan kecantikan wanita lebih baik daripada laki-laki. Alasan akuntan pria dinilai lebih cocok karena berpenampilan polos, yang mewakili stereotip akuntan tradisional sehingga kemungkinan berperilaku buruk dan menyimpang relatif lebih rendah. Penampilan dan daya tarik fisik juga dapat meningkatkan peluang kandidat pekerja untuk dipekerjakan, mendapatkan upah yang lebih tinggi, peningkatan jenjang karir yang cepat dan pengembangan karir yang lebih baik.

Mahasiswa akuntansi wanita lebih cenderung membuat keputusan etis yang konsisten dengan standar moralitas agama. Sedangkan pria lebih cenderung membuat keputusan etis berdasarkan relativisme dan egoisme. Mahasiswa akuntansi bergender perempuan lebih memilih berkarir sebagai pegawai kantor, berwirausaha dan buruh dikarenakan faktor lingkungan yang tidak mendukung mereka seperti tuntutan keluarga dan rumah tangga bagi mereka yang sudah menikah, hal ini dikarenakan berkarir sebagai auditor lebih menguras pikiran, fisik dan juga mental yang menghasilkan tekanan yang besar oleh pikiran yang terbagi sehingga hasil opini yang diberikan tidak objektif walaupun perempuan identik dengan ketelitiannya. Sedangkan mahasiswa pria lebih memiliki peluang bekerja pada bidang ini dikarenakan pria memiliki beban dan tanggung jawab yang tidak sebanyak mahasiswa Wanita dan pria memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir serta waktu untuk didedikasikan pada karir ini.

2.4. Teori Kemampuan Adaptasi Kerja

Adaptasi merupakan proses penyesuaian diri terhadap situasi dan kondisi untuk tetap melangsungkan kehidupan (Parsudi Suparlan dalam buku Adaptasi dalam Antropologi 1993). Savickas (1997) berpendapat bahwa

adaptabilitas karir sebagai kesiapan dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi lingkungan kerja yang cepat dan tidak terduga. Menurut Charles Handy dalam Bawuk Suparlan (2008: 53), menjelaskan bahwa individu yang sukses beradaptasi terhadap lingkungan kerja ditandai oleh antusiasme dan minat yang besar dalam bekerja, bekerjasama dengan penuh perhatian terhadap orang lain dan pekerjaannya.

Savickas (1997) mengatakan bahwa kemampuan adaptasi karir lebih penting dari kesiapan dalam berkarier. Hal ini dikarenakan kemampuan adaptasi karir dinilai lebih mampu menyesuaikan suatu keadaan baru dalam pekerjaan. Sehingga kemampuan adaptasi karir digambarkan dalam ketepatan memprediksi, mempersiapkan serta mengantisipasi dan ikut berpartisipasi dalam lingkungan kerja.

Teori-teori diatas menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat adaptasi seseorang terhadap lingkungan kerjanya maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan kariernya kemudian menghasilkan kepuasan kerja dan meningkatkan peforma kerja sehingga dapat memberikan ide-ide baru yang berdampak pada semakin majunya perusahaan tersebut. Hal tersebut berlaku pula pada akuntansi sektor publik dimana terdapat banyak tekanan. Menurut (Milad Jannesari, 2019) terdapat hubungan antara kemampuan adaptasi kerja terhadap kinerja dan penyesuaian. Lingkungan kerja mendukung kesuksesan bagi lulusan baru yang baru saja berkarier dengan memberikan motivasi tambahan serta kepercayaan diri sehingga mahasiswa akuntansi berminat untuk bergabung dalam lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Dibawah ini merupakan tabel dari berbagai daftar penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian antara lain :

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Sebelumnya

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	<i>What influences the course major decision of accounting and non-accounting students?</i>	Variabel Independen : 1. Kekuatan Akademis	Metode Analisa : 1. Pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei	Hasil Penelitian ini adalah variabel kekuatan akademis berpengaruh positif, variabel motivasi intrinsik, motivasi karir, motivasi sosial dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap keputusan utama kursus.
	Godfred Matthew Yaw Owusu, Rita Amoah Bekoe, Sarah Anobil Okyere dan Edem Emerald Welbeck (2019)	2. Motivasi Intrinsik dan eksternal 3. Motivasi Karir 4. Motivasi Sosial Variabel Dependen : 1. Course major / Jurusan Variabel Kontrol : 1. Persuasi Sosial 2. Nilai rata-rata 3. Jenis kelamin 4. Usia	Alat Analisa : 1. Kuesioner 2. SPSS	
2	<i>Factors influencing accounting students' career paths</i>	Variabel Independen : 1. Motivasi Intrinsik 2. Motivasi Ekstrinsik	Metode Analisa : 1. Pendekatan kuantitatif dengan kuesioner Alat Analisa :	Hasil Penelitian ini adalah variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, pengaruh pihak ketiga, dan eksposur terhadap Jenjang Karir
	Yen-Hong Ng, Sue-Pei Lai, Zhi-Peng Su, Jing-Yi Yap, Hui-Qi Teoh and Han Lee (2017)	3. Pengaruh Pihak ketiga 4. Karir Eksposur Variabel Dependen : 1. Jejak Karir	1. Sistem analisis statistik	
3	<i>Public accounting vs private</i>	Variabel Independen :	Metode Analisa :	Hasil Penelitian ini adalah variabel kompensasi,

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<i>accounting, career choice of accounting students in China</i> Lei Wen, Hongwei (Chris) Yang, Danlu Bu and Lizabeth Diers and Huaqing Wang (2018)	1. Kompensasi 2. Pengalaman Profesional 3. Pemasaran atau Kemajuan karir 4. Perputaran yang tinggi dan kohesi perusahaan yang rendah 5. Karir yang dinamis/menantang Variabel Dependen : 1. Auditor Variabel Kontrol : 1. Lulusan 2. Umur 3. Wanita	1. Pendekatan Kuantitatif 2. TPB Alat Analisa : 1. Analisis regresi logistik biner	pengalaman profesional, pemasaran atau kemajuan karir, dan karir yang dinamis / menantang berpengaruh positif terhadap pertimbangan karir auditor.
4	<i>Learning environment, students' attitude and intention to enhance current knowledge in the context of choosing accounting career</i> Saarce Elsy Hatane, Fannie Felita Setiawan, Felicia Jesslyn Setiono, Hatane Samuel, Yenni	Variabel Independen : 1. Peningkatan Pengetahuan 2. Meniti/mengejar Karir Akuntansi 3. Lingkungan Belajar 4. Karir yang Dinamis/Menantang Variabel Dependen : 1. Pemilihan Karir Akuntansi	Metode Analisa : 1. Partial Least Square 2. Structural Equation Modelling technique Alat Analisa : 1. Kuesioner Online	Peningkatan pengetahuan berpengaruh positif terhadap Memilih karir Akuntansi. Meningkatkan pengetahuan saat ini memediasi hubungan antara sikap dan niat untuk mengejar karir di bidang akuntansi. Sikap dan lingkungan belajar memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan pilihan karir mahasiswa akuntansi baik secara langsung maupun dimediasi oleh peningkatan pengetahuan saat ini. Sikap dan lingkungan belajar memiliki peran yang signifikan dalam

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Mangoting (2020)			pengambilan pilihan karir mahasiswa akuntansi baik secara langsung maupun dimediasi oleh peningkatan pengetahuan saat ini.
5	<i>Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work</i> Sergio Madero Gomez, Oscar Eliud Ortiz Mendoza, Jacobo Ramirez, Miguel R. Olivas-Lujan (2020)	Variabel Independen : 1. COVID-19 2. Kepuasan 3. Produktifitas 4. Motivasi 5. Adaptasi untuk berubah 6. Pencapaian Hasil Yang Dicari Variabel Dependen : 1. <i>Remote Work/WFH</i>	Metode Analisa : 1. Kuantitatif Alat Analisa : 1. Kuesioner Online	<i>Home office</i> bisa menjadi strategi yang relevan untuk peningkatan perusahaan dan pertumbuhan karyawan yang profesional. Lingkungan fisik kerja, tempat kegiatan kerja dilakukan dan ruang terbuka merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kerja bersama (coworking) dan cara kerja baru.
6	<i>Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model</i>	Variabel Independen : 1. Kepemimpinan Transformasional 2. Kemampuan Adaptasi Karir 3. Keterikatan Pekerjaan	Metode Analisa : 1. Kuantitatif Alat Analisa : 1. <i>Structural equation modeling</i>	Kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi keberhasilan karir. Kemampuan beradaptasi karir memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kesuksesan karir. Keterikatan pekerjaan memediasi hubungan antara kepemimpinan

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Basheer M. Al-Ghazali (2020)	Variabel Dependen : 1. Kesuksesan Karir yang Dirasakan		transformasional dan kesuksesan karir yang dirasakan. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keberhasilan karir yang dirasakan dimediasi oleh kemampuan beradaptasi karir dan keterikatan pekerjaan.
7	<i>Career adaptability as a strategic competence for career development An exploratory study of its key predictors</i> Federica Bocciardi, Andrea Caputo, Chiara Fregonese, Viviana Langher, Riccardo Sartori (2017)	Variabel Independen : 1. Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan 2. Karakteristik status profesional 3. Fitur terkait pengembangan profesional 4. Faktor psikologi Variabel Dependen : 1. Kemampuan beradaptasi karir	Metode Analisa : 1. Kuantitatif Alat Analisa : 1. Kuesioner Online	Sosio-demografis, Karakteristik status profesional, pengembangan profesional, Faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kemampuan beradaptasi karir.
8	<i>Career adaptability and the success of self-initiated expatriates in China</i> Milad Jannesari, Sherry E. Sullivan (2019)	Variabel Independen : 1. Kinerja 2. Pekerjaan dan penyesuaian interaksi 3. Ketersediaan psikologis 4. Kemampuan Adaptasi Karir Variabel Dependen : 1. <i>SIEs' career adaptability</i>	Metode Analisa : 1. Kuantitatif Alat Analisa : 1. <i>Social media WeChat</i> 2. <i>WeChat virtual community page</i>	Hasil Penelitian ini adalah variabel kinerja, pekerjaan dan penyesuaian interaksi, ketersediaan psikologis berpengaruh positif terhadap Variabel Kemampuan beradaptasi karir SIE. Ketersediaan psikologis SIE memediasi hubungan antara kemampuan beradaptasi karir

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				<p>dengan Kinerja dan Penyesuaian. Pengawasan suportif memoderasi hubungan ketersediaan psikologis SIE dengan kinerja dan penyesuaian mereka. Secara khusus, hubungan ketersediaan psikologis dengan kinerja dan penyesuaian lebih kuat ketika tingkat dukungan supervisor lebih tinggi. Pengawasan suportif memoderasi efek mediasi dari kemampuan beradaptasi karir pada kinerja dan penyesuaian seperti yang ditransmisikan melalui ketersediaan psikologis.</p>
9	<i>Gender differences in career planning and success</i>	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesuksesan Karir Subjektif Karyawan 2. Perencanaan Karir 	<p>Metode Analisa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Hierarchical multiple regression analysis</i> 	<p>Kualitas LMX berhubungan positif dengan kesuksesan karir subjektif karyawan, kepuasan kerja, komitmen karir, dan kepuasan karir. Rencana karir memoderasi hubungan positif antara kualitas LMX dan kesuksesan karir subjektif.</p>
	Yuhee Jung, Norihiko Takeuchi (2016)	<p>3. Jenis kelamin</p> <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. LMX (<i>leader-member exchange</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Partial correlation analysis</i> <p>Alat Analisa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuesioner 	<p>Terdapat pengaruh antara gender, CP, dan kualitas LMX dalam memprediksi kesuksesan karir. Khususnya, untuk karyawan pria, hubungan positif antara LMX dan kepuasan kerja, komitmen karir, dan</p>

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				kepuasan karir lebih kuat bagi mereka yang melaporkan tingkat CP yang lebih tinggi. Di sisi lain, untuk karyawan wanita, hubungan lebih kuat bagi mereka yang melaporkan tingkat CP yang lebih rendah.
10	<i>Gender in accounting research: a review</i> Hichem Khlif, Imen Achek (2017)	Variabel Independen : 1. Jenis Kelamin 2. Laporan Keuangan 3. Auditing Variabel Dependen : 1. Accounting Research	Metode Analisa : 1. Pendekatan empiris atau eksperimental. 2. Interview 3. Kuesioner 4. Storytelling Alat Analisa : 1. Statistical analysis system.	Perempuan lebih menghindari risiko daripada laki-laki dan ini akan mempengaruhi perilaku perempuan baik jika mereka terlibat dalam manajemen perusahaan atau mereka beroperasi sebagai auditor. Representasi perempuan dalam manajemen puncak (CEO, CFO), dewan direksi, komite audit dan auditor perempuan mempengaruhi beberapa fenomena akuntansi termasuk kualitas laba, kebijakan pelaporan, kualitas audit dan akurasi perkiraan analisis.
11	<i>Career adaptability and university-to-work transition Effects on graduates' employment status</i>	Variabel Independen : 1. Kemampuan Adaptasi Karir 2. Transisi University-to-work	Metode Analisa : 1. <i>Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)</i> Alat Analisa :	Terdapat hubungan positif antara kemampuan beradaptasi karir dan status pekerjaan. Siswa dengan tingkat kepedulian, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri yang lebih tinggi lebih

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Sílvia Monteiro, Maria do Céu Taveira, Leandro Almeida (2019)	Variabel Dependen : 1. <i>Graduates Employment</i>	1. Kuesioner <i>Sociodemographic</i>	mungkin untuk dipekerjakan maksimal 18 bulan setelah memasuki dunia kerja. Transisi universitas-ke-pekerjaan berpengaruh negative terhadap sumber daya adaptasi karir. Bentuk profil adaptasi karir individu tidak berubah dalam waktu transisi universitas ke kerja.
12	<i>“It’s a very different world” : work transition and employability of higher education graduates</i>	Variabel Independen : 1. Higher Education 2. Employability 3. Kompetensi dan skill Variabel Dependen :	Metode Analisa : 1. Interview 2. Kualitatif Alat Analisa : 1. Version 12.0 of the NVivo software	Sumber daya adaptasi karir dipengaruhi oleh konjungtur tenaga kerja. Kesulitan yang dirasakan lebih tinggi dapat mempengaruhi kontrol yang dirasakan dan mempengaruhi tingkat agensi yang rendah. Dibutuhkan interaksi yang lebih dekat antara universitas dan organisasi masyarakat dan industri dengan tujuan menciptakan peluang bagi siswa untuk melakukan transfer dan penerapan kompetensi, untuk mengembangkan eksplorasi karir dan kepercayaan diri.
	Sílvia Monteiro, Leandro Almeida, Adela Garcia-Aracil (2020)	1. Transisi dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja		
13	<i>Turnover in public accounting firms: a literature review</i>	Variabel Independen : 1. Demografis 2. Tingkat perusahaan 3. Keterikatan psikologis 4. Peran	Metode Analisa : 1. Pendekatan Empiris Alat Analisa : 1. <i>ABI and Business Source</i> 2. Analisa Statistikal	Perusahaan lebih memilih merekrut karyawan yang terlatih daripada merekrut karyawan baru. Biaya pelatihan merupakan kerugian yang tidak dapat disangkal bagi perusahaan, konsekuensi potensial
	Hossein Nouri, Robert James Parker (2020)			

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		5. Pendampingan 6. Keadilan organisasi Variabel Dependen : 1. Turnover/omset		lainnya, beberapa di antaranya bermanfaat, juga dapat terjadi.
14	<i>Teamwork from accounting graduates: what do employers really expect?</i> Rafael Paguio, Beverley Jackling (2016)	Variabel Independen : 1. Kompetensi 2. Perspektif Karyawan 3. Lulusan Akuntansi 4. <i>Generic skills</i> Variabel Dependen : 1. Kerjasama Tim	Metode Analisa : 1. Kualitatif 2. Wawancara Alat Analisa : 1. <i>Interview data collection technique</i>	Pentingnya kerja tim, badan-badan profesional telah merekomendasikan bahwa pembelajaran keterampilan kerja tim harus ditanamkan dalam desain program universitas yang terakreditasi. Pentingnya kerja sama tim yang baik dari perspektif pengusaha.
15	<i>The COVID-19 office in transition: cost, efficiency and the social responsibility business case</i> Lee D. Parker (2020)	Variabel Independen : 1. Biaya 2. Efisiensi 3. Tanggung jawab sosial Variabel Dependen : 1. Kantor COVID-19	Metode Analisa : 1. Kualitatif Alat Analisa : 1. <i>Web-based professional and business reports</i>	Memaksimalkan efisiensi dan produktivitas dari ruang kantor dan konfigurasi dan kontrol ketat atas biaya terkait tetap menjadi motivasi pemberi kerja yang kuat saat ini. Tekanan politik, masyarakat dan bisnis yang cukup signifikan untuk kembali ke fokus sebelumnya pada prioritas ekonomi dan keuangan cenderung muncul.
16	<i>High School Final Year</i>	Variabel Independen :	Metode Analisa :	Pengambilan keputusan karir secara

NO	Judul>Nama/ Tahun Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<i>Students' Career Decision-Making Self-Efficacy, Attachment Styles and Gender Role Orientations.</i>	1. <i>Traditional gender role orientations</i> 2. <i>Career development</i>	1. <i>Career Decision-Making Self-Efficacy Scale</i> 2. <i>Relationship Scales Questionnaire</i>	signifikan berhubungan positif dengan secure dan rasa takut. <i>Self-efficacy</i> pengambilan keputusan karir berpengaruh negatif terhadap gaya keterikatan yang sibuk. Perbedaan yang signifikan dalam pengambilan keputusan karir <i>self-efficacy</i> dalam hal peran gender. Subjek dengan peran gender maskulin atau feminin menunjukkan <i>self-efficacy</i> pengambilan keputusan karir yang lebih besar daripada mereka dengan peran gender yang tidak dibedakan, sementara siswa dengan peran gender androgini memiliki <i>self-efficacy</i> yang lebih besar daripada siswa dengan peran gender maskulin, feminin atau tidak berdiferensiasi.
	Neslihan Bolat, Hatice Odacı (2016)	3. <i>Gender role orientations</i> Variabel Dependen : 1. <i>Career Decision-Making</i>	3. Analisis <i>post hoc Scheffe</i> Alat Analisa : 1. SPSS 15 software 2. Kuesioner	
			2. <i>One-way analysis of variance (ANOVA)</i>	

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.5. Kerangka Pemikiran

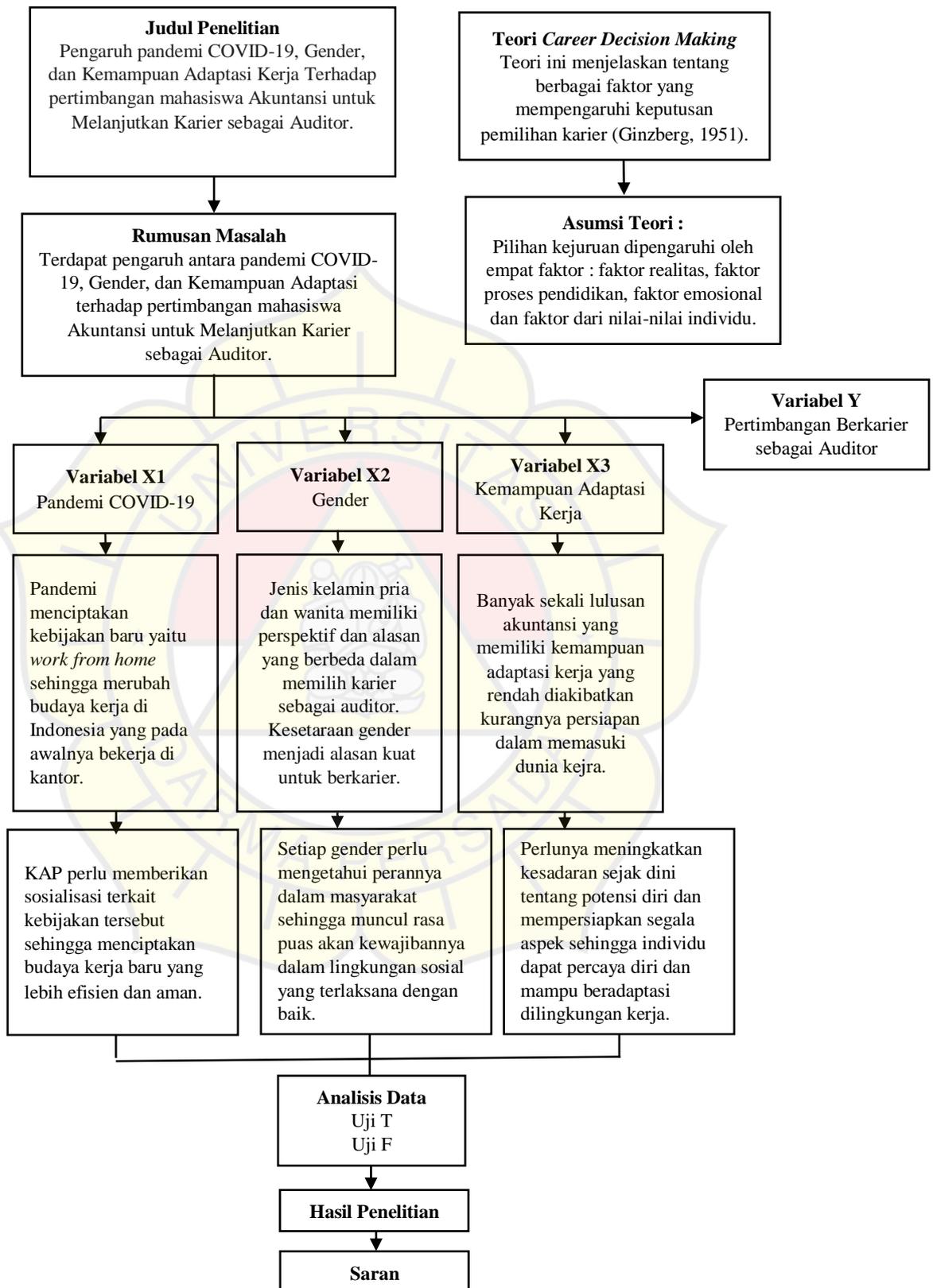
Kerangka pemikiran adalah gambaran hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel independen merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau sebagai penyebab berubahnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Pandemi COVID-19 (X1), Gender (X2), dan Kemampuan Adaptasi kerja

(X3), sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Pertimbangan Mahasiswa Akuntansi Untuk Melanjutkan Karier sebagai Auditor (Y).

Kerangka pemikiran dibawah akan menjelaskan konsep berfikir terkait dengan permasalahan sebagai acuan dalam proses penelitian dan akan dijelaskan secara lebih terperinci dengan topik pembahasan yaitu Pertimbangan mahasiswa akuntansi untuk melanjutkan karier sebagai auditor.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan/dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Hipotesis adalah dugaan yang berbentuk pernyataan sementara (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu menunjukkan kalimat pernyataan (*declarative*) dan menghubungkan variabel secara umum maupun khusus. Berdasarkan bahasan rumusan masalah, tujuan, kajian teori, dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hubungan pandemi COVID-19 dan pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

Pandemi COVID-19 adalah perbandingan besarnya tingkat pengangguran, tantangan untuk berkarier sebagai auditor, dan dampak terhadap pendidikan/pelatihan yang diterima oleh mahasiswa baik sebelum meningkatnya pandemi COVID-19 dan selama pandemi mewabah. Pandemi COVID-19 akan berpengaruh terhadap besarnya peluang mahasiswa melanjutkan karier sebagai auditor. Semakin besar pandemi COVID-19 melanda Indonesia maka akan sulit mahasiswa untuk dapat melanjutkan karier sebagai auditor. Dan perusahaan akan semakin mengurangi karyawan

H_i : Pandemi COVID-19 tidak berpengaruh terhadap pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

H_a : Pandemi COVID-19 berpengaruh terhadap pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

2. Hubungan gender dengan pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

H_i : Gender tidak berpengaruh terhadap pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

H_a : Gender berpengaruh terhadap pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

3. Hubungan kemampuan adaptasi kerja dengan pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

H_i : Kemampuan adaptasi kerja tidak berpengaruh terhadap pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

H_a : Kemampuan adaptasi kerja berpengaruh terhadap pertimbangan mahasiswa akuntansi melanjutkan karier sebagai auditor.

