

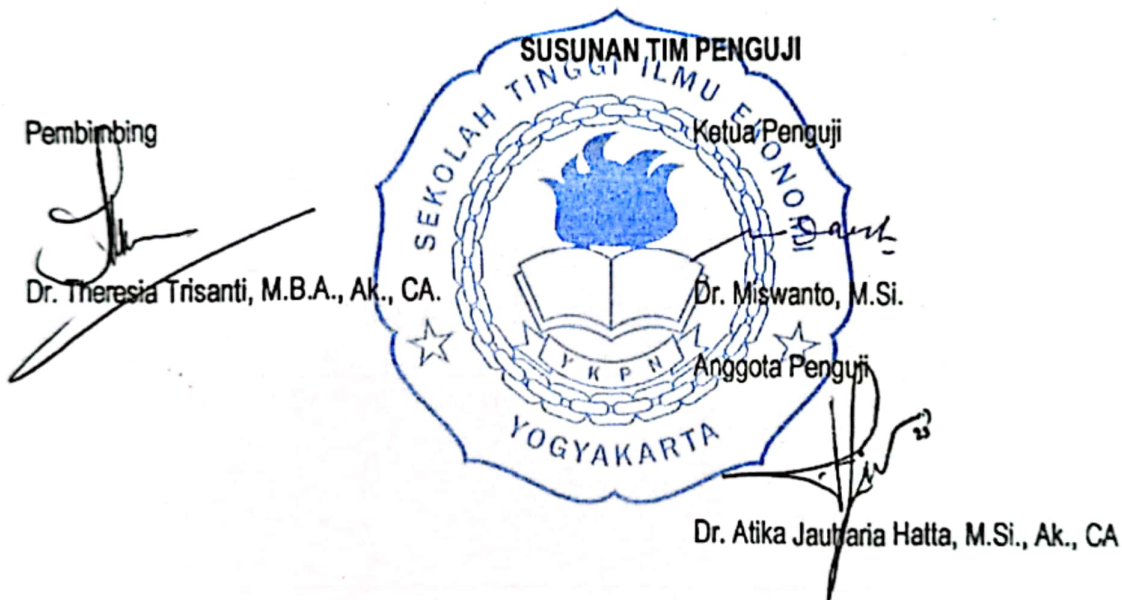
DETERMINAN PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI PEMODERASI

dipersiapkan dan disusun oleh:

Bima Radika Putra

Nomor Mahasiswa: 122000724

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 10 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak.) di bidang Akuntansi



Yogyakarta, 10 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

UJIAN TESIS

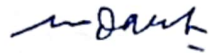
Tesis berjudul:

DETERMINAN PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
SEBAGAI PEMODERASI

Telah diuji pada tanggal: 10 Juli 2023

Tim Penguji:

Ketua



Dr. Miswanto, M.Si.

Anggota



Dr. Atika Fauharia Hatta, M.Si., Ak., CA

Pembimbing



Dr. Theresia Trisanti, M.B.A., Ak., CA.



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA

JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

DETERMINAN PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI PEMODERASI

diajukan untuk diuji pada tanggal 10 Juli 2023, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Dr. Miswanto, M.Si.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Dr. Atika Jauharita Hatta, M.Si., Ak., CA

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Yang memberi pernyataan

Bima Radika Putra

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Dr. Theresia Trisanti, M.B.A., Ak., CA.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

DETERMINAN PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* SEBAGAI PEMODERASI

Bima Radika Putra

122000724

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta
Jln. Seturan Raya, Sleman, DI Yogyakarta 55281
e-mail: Putrabimaradika@gmail.com

ABSTRACT

The importance of a career for someone is not only a daily activity to be able to continue their life, but also to see the potential in oneself to be able to continue to develop and utilize the potential they have in achieving a good life. Therefore, it is important to consider aspects in choosing a career to gain a future life. This study analyzes the influence of workload, financial rewards and psychological well-being as a moderation in choosing a career as an accountant.

The data collection method uses a questionnaire that is distributed online. The sample of this study was 166 which were collected using purposive sampling. Data were analyzed using a structural equation model or SEM (Structural Equation Modeling) using WarpPLS software. The sample in this study are people who are working or experienced in the financial sector.

The results of this study indicate that workload and financial rewards influence the choice of career as an accountant. Psychological well-being is able to moderate the effect of workload on career choice as an accountant and Psychological well-being is able to moderate the effect of financial rewards on career choice as an accountant.

Keywords: *workload, financial reward, psychological well-being, career, accountant*

ABSTRAK

Pentingnya karir bagi seseorang bukan hanya menjadi aktivitas keseharian untuk dapat melanjutkan kehidupannya, tetapi juga melihat potensi pada diri sendiri untuk dapat terus berkembang dan memanfaatkan potensi yang dimiliki dalam mencapai kehidupan yang baik. Oleh karena itu, pentingnya mempertimbangkan aspek dalam memilih karir untuk memperoleh kehidupan mendatang. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja, penghargaan finansial serta *psychological well-being* sebagai moderasi dalam pemilihan karir sebagai akuntan.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online. Sampel dari penelitian ini sebesar 166 yang dikumpulkan dengan menggunakan purposive sampling. Data dianalisis menggunakan model persamaan struktural atau SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan software WarpPLS. Sampel pada penelitian ini adalah orang sedang bekerja atau berpengalaman di bidang keuangan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan penghargaan finansial mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan. *Psychological well-being* mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan dan *Psychological well-being* mampu memoderasi pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

Kata Kunci: Beban kerja, penghargaan finansial, *psychological well-being*, karir, akuntan.

1. PENDAHULUAN

Pada lima tahun terakhir, berbagai media menyajikan informasi tentang profesi dan pekerjaan yang menunjukkan peran manusia yang semakin berkurang karena perkembangan teknologi informasi, robot, komputerisasi, dan otomatisasi lainnya. Informasi tersebut dilaporkan dan dipublikasikan oleh The Guardian edisi 2018; WEF edisi 2018; Business Insider edisi 2018; USA Today edisi 2018. Perkembangan isu tersebut memunculkan berbagai pertanyaan berikut ini dikalangan para akuntan termasuk mahasiswa akuntansi: “Bagaimana posisi profesi akuntan mendatang? Apakah akuntan akan digantikan dengan kecerdasan buatan?” (Wedari, 2021). Menteri Keuangan Indonesia Sri Mulyani dalam acara Ekspo Profesi Keuangan di Dhanapala yang menyatakan “dalam 5 tahun ke depan, jasa penilaian, akuntansi maupun aktuarial akan digantikan oleh robot yang menggunakan sistem algoritma dalam menjalankan tugasnya (Situmorang, 2019). Forum Ekonomi Dunia (WEF) tahun 2020 juga melakukan survei terhadap peluang pekerjaan masa depan dan menunjukkan hasil bahwa pekerjaan akuntan akan diambil alih oleh peran robot/komputer dalam 20 tahun ke depan dengan kemungkinan profesi akuntan tergantikan oleh robot sebesar 90% (World Economic Forum, 2020).

Adanya isu tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam mempertimbangkan pilihan karirnya khususnya sebagai akuntan, mengingat juga bahwa masyarakat Indonesia juga telah menghadapi perkembangan pasar bebas antar negara Asia Tenggara (MEA) pada tahun 2015. Salah satu isi perjanjian dalam MEA adalah memberi peluang kepada akuntan profesional di kawasan ASEAN untuk berkarir di negara ASEAN lainnya termasuk Indonesia yang menjadi bagian negara ASEAN. Peluang akuntan Indonesia yang berkarir di Indonesia semakin tertantang karena untuk menjadi akuntan bukan hanya bersaing dengan teknologi tetapi juga bersaing dengan akuntan asing.

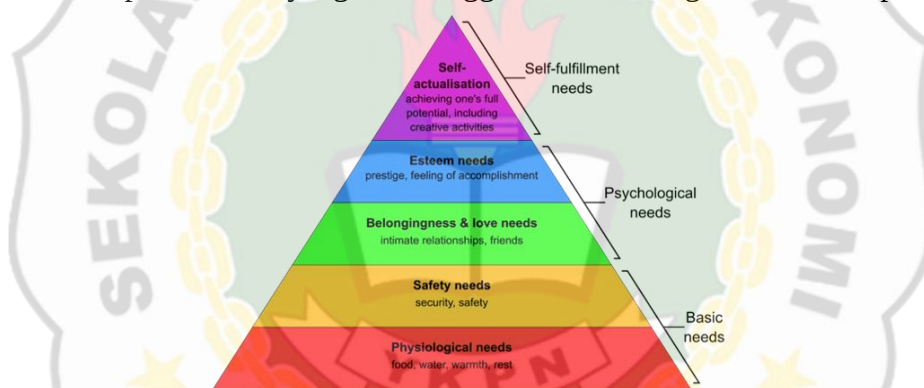
Profesi menjadi seorang akuntan dipandang memiliki prospek karir yang menjanjikan karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda (Wheeler, 1993). Meskipun profesi akuntan memiliki prospek yang baik, individu perlu mempertimbangkan aspek lain yang dapat mempengaruhi keputusan mereka dalam memilih karir sebagai akuntan karena pemilihan karir dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yang dapat dikategorikan ke dalam aspek input yaitu seberapa besar sesuatu yang akan diterima, dan aspek output yaitu seberapa besar sesuatu yang akan diberikan atau dikerjakan.

Pertimbangan individu dalam memilih untuk berkarir sebagai akuntan salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja menjadi tolok ukur sejauh mana kapasitas yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan melihat kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan batasan waktu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang rendah membuat karyawan merasa tidak puas dengan kinerjanya sedangkan beban kerja yang tinggi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal bahkan membutuhkan waktu tambahan di luar jam kerja. Beban kerja yang tinggi membuat akuntan tidak memiliki waktu yang seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi sehingga seseorang yang menerapkan prinsip work life Balance (WLB) akan mempertimbangkan beban kerja sebagai keputusan mereka dalam memilih karir. Salah satu aspek output yang dapat mempengaruhi pemilihan karir seseorang menjadi akuntan adalah penghargaan finansial. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh finansial yang memadai sehingga penghasilan menjadi daya tarik utama dalam menilai sebuah profesi.

Alasan yang kuat seseorang dalam berkarir adalah mendapatkan kehidupan yang layak di masa mendatang dan mampu memenuhi kehidupan ekonominya karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi manusia (Alhadar, 2013). Pernyataan ini kurang tepat jika dikaitkan dengan Teori Kebutuhan Maslow yang dikembangkan tahun 1943 yang menyatakan kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar dalam hirarki kebutuhan karena kebutuhan ini hanya untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, sedangkan tingkat kebutuhan manusia pada hirarki yang lebih tinggi berkaitan dengan kebutuhan psikologis.



Gambar 1. 2 Hirarki Kebutuhan Maslow

Pentingnya mempertimbangkan aspek kebutuhan lain dalam memilih karir karena akan berdampak pada kegiatan kehidupan sehari-hari di masa mendatang khususnya berdampak pada dunia kerja. Seseorang bekerja pada pilihan karir sesuai yang diminati akan lebih mencintai dan bahagia dalam menjalankan tanggungjawabnya sehingga mendorong bekerja lebih giat dan punya rasa tanggung jawab yang tinggi. Meskipun alasan utama seseorang dalam memilih karir adalah mencapai kehidupan yang cerah dengan mendapatkan penghasilan yang memadai, tetapi tidak dapat dipungkiri kebutuhan psikologis juga sangat penting diperhatikan dalam menjalankan kehidupan yang lebih baik. Pada penelitian yang dilakukan Nugrahaini & Sawitri (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pemilihan karir dan psychological well-being (PWB). Individu yang memiliki tingkat PWB yang tinggi cenderung memiliki tujuan dalam hidupnya dan mampu menyadari potensi-potensi yang dimilikinya sehingga mereka mampu menentukan karir yang sesuai dengan kapasitas dan minat yang dimiliki.

Banyak faktor yang menjadi aspek pertimbangan dalam memilih karir sebagai akuntan dan telah banyak penelitian yang menganalisis mengenai faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karir seseorang khususnya dalam bidang akuntansi. Salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendrik (2017) menggunakan kemampuan akademik, gender, pertimbangan pasar kerja, penghargaan finansial dan persyaratan menjadi akuntan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Penelitian Sulistiyani & Fachriyah (2018) menggunakan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengakuan profesional, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar, personalitas terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Perbedaan hasil pada penghargaan finansial dari kedua penelitian tersebut mendukung peneliti menggunakannya sebagai variabel pada penelitian ini mengingat perkembangan ekonomi Indonesia setelah mengalami pandemi Covid-19 cukup melemah.

Dalam teori kebutuhan Maslow yang menyatakan terdapat lima tingkat kebutuhan manusia, salah satunya yaitu kebutuhan psikologis. Sangat penting bagi seseorang memperhatikan kebutuhan psikologis dalam pemilihan karir dalam mencapai kehidupan yang diharapkan lebih baik di masa mendatang.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengkonstruksi teori motivasinya berdasarkan hierarki atau yang dikenal dengan “*Maslow’s Need Hierarchy Theory of Humans Motivation*”. Menurut Maslow seorang yang berperilaku atau bekerja didorong oleh berbagai jenis kebutuhan yang diinginkan dan itu bersifat berjenjang, jika kebutuhan pertama dan kebutuhan kedua sudah terpenuhi, maka kebutuhan ketiga dan seterusnya sampai tingkat kelima. Maslow menambahkan, semua kebutuhan manusia dapat disusun dalam sebuah hierarki, dimulai dengan kebutuhan fisik, udara, makanan dan air. Maslow membagi kebutuhan tersebut kedalam beberapa jenjang yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan rasa cinta dan sayang, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Haryanti (2013) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda sesuai jenis pekerjaannya dan standar kerja perusahaan. Beban kerja yang berlebihan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti keluhan kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak menimbulkan kebosanan dan rasa monoton (Manuaba, 2000). Menurut Hart & Staveland (1988), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah: Faktor tuntutan tugas (*task demands*), Usaha atau tenaga (*effort*) dan Performansi.

Penghargaan Finansial

Menurut Rivai et al. (2013), penghargaan finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penghargaan finansial merupakan suatu bentuk pembayaran periodik sebagai balas jasa atau *reward* yang harus diberikan kepada para pekerja yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja atas profesionalismenya (Senoadi, 2015). Seseorang yang bekerja memandang bahwa penghasilan merupakan hal yang mendasar yang menjadi daya tarik utama sebuah profesi. Saat ini penghargaan finansial merupakan salah satu ukuran yang digunakan dalam mengukur kepuasan kinerja dan pertimbangan dalam pemilihan karir. Zaid (2015) menyatakan tujuan pemberian penghargaan finansial bagi tenaga kerja antara lain, yakni:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menjalin kerjasama yang formal antara pemilik usaha dengan karyawannya, memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik karyawannya, memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mencegah karyawan untuk berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.

Psychological Well-Being

Ryff (1989) mendefinisikan psychological well-being sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri. Psychological well being merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu, dimana individu dapat menerima segala kelemahan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan positif dengan orang lain dapat menguasai lingkungannya, dalam arti dapat memodifikasi lingkungan agar sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan hidup, serta terus mengembangkan pribadinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Gratia & Septiani (2014) juga menyatakan bahwa *psychological well-being* memegang peranan yang cukup penting dalam mengatasi *role stress* dalam memperbaiki diri. Tingkat stres kerja yang tinggi diyakini dapat diatasi oleh setiap individu apabila setiap individu memiliki psychological well-being yang baik.

Pemilihan Karir

Menurut Saputra (2018), pilihan karir merupakan proses atau aktivitas individu yang bertujuan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja melalui rangkaian aktivitas terstruktur yang ditargetkan, sehingga mampu melaksanakan pemilihan karir yang sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan. Menurut Handoko (2014) konsep dasar karir dapat diartikan dalam tiga tahap pengertian, yakni: Pertama, karir sebagai urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang menuntut tanggung jawab lebih. Kedua, karir sebagai petunjuk-petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas. Ketiga, karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerjanya.

3. HIPOTESIS PENELITIAN

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

Beban kerja yang terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban yang proporsional berdampak pada pemilihan karir seseorang dalam memilih suatu profesi (Setyawan, 2006). Perusahaan perlu memberikan beban kerja sesuai dengan standar yang ada dan sejalan dengan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat seorang individu merasa tidak dapat memaksimalkan diri, Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan karyawan mengalami kebosanan, hilangnya kepekaannya terhadap lingkungan serta kemampuan yang ada menjadi tidak dapat dipergunakan dengan optimal. Semakin tinggi beban

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja maka semakin rendah untuk memilih karir sebagai akuntan dan semakin rendah beban kerja maka semakin besar tingkat untuk memilih karir sebagai akuntan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Muhammad et al., 2016).

H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

Penghargaan Finansial Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

Penghargaan finansial atau gaji yang diperoleh dari pekerjaan secara mendasar menjadi daya tarik utama yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Widiatami (2013) tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhan fisiologisnya sehingga jumlah gaji yang diterima atas pekerjaannya menjadi suatu pertimbangan oleh para pemilih karir tersebut.

Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, salah satu kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh manusia adalah kebutuhan fisiologis yang meliputi sandang, pangan, papan, dan kebutuhan fisik lainnya (Maslow, 1994). Hal ini mengartikan bahwa agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya maka seseorang harus bekerja. Seseorang akan memperhitungkan besar kecilnya imbalan atau penghargaan finansial yang didapatkan untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadinya.

H₂: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

***Psychological Well-Being* Memoderasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik.**

Beban kerja menjadi hal yang tidak dapat dihindari sebagai seorang pekerja profesi termasuk sebagai akuntan. Beban kerja yang tinggi merupakan salah satu penyebab ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaan yang dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Lemahnya seseorang akan memilih dirinya untuk meninggalkan pekerjaan dan memilih profesi yang beban kerja lebih rendah dibanding bertahan. Hal ini menuntut setiap karyawan untuk dapat mengembangkan psikologisnya agar tidak mudah mengambil keputusan yang mempengaruhi karirnya. Hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi beban kerja adalah menciptakan suatu lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya terutama dengan rekan kerja, berkomunikasi baik dengan lingkungan kerja ketika menghadapi permasalahan, serta fokus pada pengendalian diri dan tujuan hidup dengan mencoba beradaptasi.

H₃: *Psychological well-being* memperkuat pengaruh beban kerja terhadap pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

***Psychological Well-Being* Memoderasi Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.**

Selain penghargaan secara finansial sebagai faktor utama dalam mempertimbangkan karir, seseorang juga memerlukan adanya keseimbangan mental dalam berkarir. Seseorang bukan hanya membutuhkan uang dalam dunia pekerjaan, melainkan mereka juga butuh adanya lingkungan sosial yang baik dan rekan yang saling dukung dalam berkarir. Setiap individu memiliki personal diri yang berbeda dan tidak dapat kita anggap semua sama sesuai pemikiran kita dan pendapat kita. Hal inilah menuntut kita untuk melihat standar kesesuaian lingkungan dan memahami sebagai pengembangan diri sebagai proses mencapai tujuan hidup dalam berkarir. Seseorang yang baik dalam penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kompetensi dalam mengatur lingkungannya. Individu dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi (Ryff, 1989).

H₄: *Psychological well-being* memperkuat pengaruh Penghargaan finansial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

4. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang berpengalaman pada bidang keuangan di Indonesia. Metode pengambilan sampel didasarkan pada kriteria tertentu atau *purposive sampling* pada individu yang bekerja atau memiliki pengalaman di bidang keuangan dengan asumsi bahwa seseorang yang sudah memiliki pengalaman dalam bidang keuangan telah mempelajari dan memahami pekerjaan akuntan sehingga dapat menilai beban kerja dan penghargaan finansial dengan keadaan sebenarnya. Selain itu, penentuan jumlah sampel minimum penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Cochran dalam Sarwono (2012). Penelitian ini menggunakan data primer. Metode pengumpulan data menggunakan Link kuesioner yang telah disusun kedalam media *Google-Form* secara online. Upaya dalam memperoleh responden sesuai dengan kriteria penelitian, maka pertanyaan kuesioner pada *G-Form* telah dilakukan penyaringan awal. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk semua variabel yang digunakan. Responden hanya diberikan kesempatan untuk memilih salah satu pilihan sikap yang paling sesuai dengan dirinya.

Evaluasi Model

Dalam metode PLS-SEM evaluasi model dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi outer model dan inner model.

Outer Model

Outer Model bertujuan untuk mendefinisikan konstruksi laten atau disebut juga variabel laten. Konstruk laten adalah konsep yang dihipotesiskan dan tidak teramati yang dapat diwakili oleh variabel yang dapat diamati atau diukur.

Evaluasi model terhadap model pengukuran dibagi menjadi dua kelompok, yaitu evaluasi terhadap model reflektif dan formatif. Penelitian ini menggunakan model reflektif dalam evaluasi model pengukuran. Evaluasi outer model reflektif melibatkan tiga aspek, yaitu (1) convergent validity dengan melihat loading indicator, (2) discriminant validity dengan memperhatikan cross-loading, dan (3) construct reliability dengan melihat composite reliability (Hair et al., 2019).

Inner Model

Inner Model bertujuan untuk menentukan struktur hubungan timbal balik yang dinyatakan dalam serangkaian persamaan. Persamaan ini cenderung sama dengan regresi linier berganda. Persamaan ini memperkirakan serangkaian persamaan regresi berganda yang terpisah, tetapi saling bergantung secara bersamaan (Hair, et al, 2019).

Langkah pertama dalam mengevaluasi model struktural adalah memperhatikan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

signifikansi hubungan antar konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Nilai signifikansinya dapat dilihat pada p value yang didapatkan dari proses bootstrapping. Langkah berikutnya setelah melihat signifikansi hubungan antar variabel adalah mengevaluasi nilai R² (Haryono, 2017).

Penjelasan R² sama dengan interpretasi dari R² dalam regresi linier berganda, yaitu besarnya variability variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Perubahan nilai R² memberikan gambaran terkait hubungan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara substantif.

5. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 166 kuesioner yang diolah kemudian diperoleh informasi demografi responden sebagai acuan melihat karakteristik responden. Secara rinci, demografi responden dapat dilihat pada Tabel berikut:

karakteristik		Jumlah	Persentasi
Gender	Laki -Laki	70	42%
	Perempuan	96	58%
Usia	Kurang dari 17 Tahun	0	0%
	17 s.d 21 Tahun	23	14%
	22 s.d 30 Tahun	109	66%
	31 s.d 40 Tahun	30	18%
	Lebih Dari 40 Tahun	4	2%
Pendidikan	SMA/SMK	20	12%
	D3 / S1 Akuntansi	91	55%
	Pendidikan Profesi Akuntansi	15	9%
	S2 Akuntansi	40	24%
Pengalaman Kerja	Kurang dari 1 Tahun	33	19,88%
	1 s.d 5 Tahun	77	46,39%
	6 s.d 10 Tahun	47	28,31%
	Lebih Dari 10 Tahun	9	5,42%
Penghasilan	Kurang dari Rp2.500.000,-	24	14%
	Rp2.500.000,- s.d Rp10.000.000,-	98	59%
	Rp10.000.000,- s.d Rp20.000.000	36	22%
	Lebih Dari Rp20.000.000,-	8	5%

Pengujian Outer Model

Pengujian Convergent Validity

Tahap pertama dalam pengujian outer model adalah menguji convergent validity dengan melihat loading indicator untuk setiap indikator dari sebuah konstruk. Nilai loading factor yang lebih besar atau sama dengan 0,7 merupakan bentuk yang terbaik, akan tetapi nilai diatas 0,5 sudah dapat diterima. Tabel berikut menunjukkan hasil loading factor setelah outlier:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Indikator	Outer Loading (Setelah Outlier)
Beban Kerja	BK_1	0,808
	BK_3	0,674
	BK_4	0,692
	BK_5	0,567
Penghargaan Finansial	PF_1	0,838
	PF_3	0,733
	PF_4	0,768
	PF_5	0,535
Psychological Well-Being (PWB)	PWB_1	0,610
	PWB_2	0,549
	PWB_3	0,668
	PWB_4	0,576
	PWB_6	0,608
	PWB_9	0,743
Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	KR_1	0,766
	KR_3	0,682
	KR_5	0,645
	KR_6	0,642

Setelah dilakukan beberapa penghapusan indikator diperoleh hasil seluruh nilai outer loading memiliki nilai lebih dari 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator dalam setiap konstruk telah memenuhi uji convergent validity.

Pengujian Discriminant Validity

Discriminant validity bertujuan untuk menguji keterikatan suatu konstruk dengan konstruk yang lainnya. Hal ini berfungsi untuk mengetahui seberapa unik sebuah indikator konstruk dan berapa banyak konstruk tersebut berkorelasi dengan seluruh konstruk lainnya. Discriminant validity dapat dilihat dari cross-loading dari setiap indikator. Tabel berikut menunjukkan hasil cross-loading setiap indikator:

Indikator	BK	PF	KR	PWB
BK	0.691			
PF	0.566	0.727		
KR	0.529	0.55	0.685	
PWB	0.592	0.509	0.617	0.629

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity dengan melihat crossloading, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi uji discriminant validity.

Pengujian Construct Reliability

Construct reliability dapat diketahui dengan melihat nilai dari composite reliability. Nilai composite reliability yang lebih besar atau sama dengan 0,7 dapat diterima. Tabel berikut menunjukkan nilai composite reliability dari setiap konstruk:

Variabel	Kriteria	Composite Reliability
Beban Kerja	> 0,7	0.782
Penghargaan Finansial	> 0,7	0.814
Psychological Well-Being (PWB)	> 0,7	0.795
Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	> 0,7	0.779

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh nilai composite reliability seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,7 Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini reliabel.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Kecocokan Model (Goodness of Fit)

Uji kecocokan model dapat dilihat berdasarkan kriteria goodness-of fit index yang diuji dengan aplikasi WarpPLS. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kecocokan model penelitian dengan data, sehingga hasilnya menunjukkan kualitas model.

Indeks	Kriteria	P- Value
APC	$P < 0,005$	$P < 0,001$
ARS	$P < 0,005$	$P < 0,001$
AARS	$P < 0,005$	$P < 0,001$

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil pengujian kecocokan model menunjukkan bahwa semua indeks telah memenuhi kriteria karena nilai P-Value $< 0,005$, dapat disimpulkan bahwa ketiga indeks APC, ARS dan AARS memenuhi kriteria pengukuran *goodness of fit*, sehingga model penelitiannya diasumsikan fit atau cocok.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis yang memberikan gambaran keadaan data melalui parameter-parameter (Algifari, 2010). Analisis deskriptif meliputi jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan deviasi standar (standard deviation). Hasil analisis deskriptif penelitian ini disajikan dalam Tabel berikut sebagai berikut:

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Deviasi Standar
Beban Kerja	166	1	5	4,22	0,51
Penghargaan Finansial	166	1	5	4,11	0,60
<i>Psychological Well-Being</i>	166	1	5	4,21	0,52
Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	166	1	5	4,13	0,46

Pengujian Inner Model

Analisis Variant (R²)

Analisis variant (R²) bertujuan untuk menguji besarnya variability dari sebuah variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R² memberikan gambaran hubungan pengaruh antara variabel dependen dan independen (Boedijoewono, 2012). Semakin tinggi nilai R² maka semakin baik model prediksi dari model penelitian. Tabel berikut menunjukkan nilai R² dari penelitian ini:

Variabel	R-Square
Pemilihan Karir Sebagai Akuntan	0,47

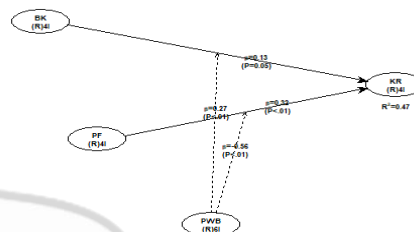
Nilai R² dalam penelitian ini sebesar 0,470 atau 47%. Nilai tersebut menunjukkan juga variabel beban kerja dan penghargaan finansial mampu setidaknya sebesar 47% mempengaruhi seseorang dalam memilih karir sebagai akuntan sedangkan sebesar 53% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam inner model terdiri dari koefisien jalur dan p-values. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai p-values dari setiap konstruk. Nilai p-values diperoleh dari proses bootstrapping. Penelitian ini menggunakan nilai 5% sebagai tingkat signifikansi. Berikut hasil pengujian hipotesis:

Hipotesis		Path coefficients	P Value	Kriteria	Kesimpulan
BK → KR	H ₁	0,0875	0.049	< 0,05	Terdukung
PF → KR	H ₂	0,21875	<0.001	< 0,05	Terdukung
BK*PWB → KR	H ₃		<0.001	< 0,05	Terdukung
PF*PWB → KR	H ₄		<0.001	< 0,05	Terdukung



Pembahasan Hasil

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui hipotesis 1 terdukung. Hal ini disimpulkan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional. Mengingat manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda tentu tanggung jawab yang harus mereka selesaikan berbeda-beda sesuai kemampuannya bekerja dengan mempertimbangkan kesiapan mental dan fisiknya, sehingga diperlukan pembebanan kerja yang berbeda. Tingkat pembebanan kerja yang melampaui batas akan mengakibatkan penggunaan stamina yang berlebihan dan memicu tingkat stress kerja, sebaliknya jika tidak mempunyai beban kerja sama sekali maka akan mengakibatkan rasa bosan dan kejenuhan maka pegawai akan merasakan under stress. Harmen (2020) mengatakan beban kerja yang diterima harus sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, karena karyawan yang menanggung beban kerja terlalu berat akan merasa tertekan sehingga dapat merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh Tentama (2019).

Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui hipotesis 2 terdukung. Hal ini disimpulkan bahwa penghargaan finansial dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Penghargaan finansial dipertimbangan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Hal yang serupa juga diungkapkan Suyono (2014) bahwa kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penghargaan finansial menjadi motivasi yang mempengaruhi keinginan seseorang dalam memantapkan karirnya terkhusus sebagai akuntan karena penghargaan finansial menjadi daya tarik utama dalam pengambilan keputusan, hal ini tidak lepas dari kebutuhan pokok serta *saving* seseorang dalam aktivitas sehari-harinya.

Psychological Well-Being Memoderasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui hipotesis 3 terdukung. Hal ini disimpulkan bahwa *psychological well-being* mampu memperkuat pengaruh beban kerja terhadap pemilihan karir

sebagai akuntan. Setiap individu memiliki kemampuan diri yang berbeda dan tidak dapat dianggap semua sama sesuai pemikiran dan pendapat kita. Hal inilah menuntut kita untuk melihat standar kesesuaian lingkungan dan memahami sebagai pengembangan diri sebagai proses mencapai tujuan hidup dalam berkarir. Meskipun beban kerja yang diterima melebihi kemampuan yang dimiliki akan dapat teratasi dengan adanya cara berpikir dan pandangan pribadi untuk dapat menyelesaikan dengan baik dan didukung dengan lingkungan yang positif dan rekan yang saling bantu dalam berkarir. Hal ini jika dapat diatasi maka akan menemukan kebahagiaan dan kepuasan tersendiri terkhusus dalam proses pengembangan diri dalam karir.

***Psychological Well-Being* Memoderasi Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui hipotesis 4 terdukung. Hal ini disimpulkan bahwa *psychological well-being* mampu memperkuat pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Pencapaian penghasilan yang lebih baik menjadi daya tarik utama dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pilihan keputusan seseorang untuk memantapkan diri dalam berkarir salah satunya menjadi akuntan karena mampu memberikan kecukupan dalam memenuhi kebutuhan.

Akan tetapi, seseorang bukan hanya membutuhkan uang dalam dunia pekerjaan, melainkan mereka juga butuh adanya lingkungan yang baik dan rekan yang saling bantu dalam berkarir sehingga dapat mengembangkan diri menjadi lebih baik. Tidak jarang ditempat kerja menemukan rekan kerja yang tidak saling mendukung atau dikenal dengan istilah *toxic*. Lingkungan yang buruk membuat seseorang tidak merasa nyaman dan memilih untuk mengundurkan diri dari karirnya dikarenakan mereka merasa tidak dapat mengembangkan diri dengan baik meskipun penghargaan finansial yang mereka terima sudah baik bahkan lebih dari cukup. Hal ini sangat tidak memberikan pengaruh baik baik personal pribadi kita dalam mengembangkan karir. Hal ini didukung dalam teori Maslow yang dikembangkan oleh Ryff (1989) menyatakan individu dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi (Ryff, 1989)

6. KESIMPULANDAN IMPLIKASI

Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan waktu yang lebih banyak untuk diselesaikan sehingga tidak adanya waktu untuk melakukan aktivitas atau hobi lain diluar kerja serta beban kerja yang ringan juga tidak membuat seseorang akan berkembang pada potensi lain pada dirinya dan menikmati kehidupan yang seimbang untuk merasakan aktivitas kehidupan lainnya. Begitu juga dengan penghargaan finansial yang menjadi aspek pertimbangan utama dalam memilih karir sebagai akuntan mengingat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga finansial menjadi alasan utama setiap orang bekerja. Tingginya kebutuhan maka seseorang akan mencari profesi dengan penghargaan finansial yang lebih baik dengan harapan profesi tersebut khususnya akuntan yang dipandang memiliki penghargaan finansial yang baik maka akan individu akan mempertimbangkan profesi tersebut sebagai karirnya dan mempersiapkan diri sebaik mungkin dalam memperoleh profesi tersebut.

Pentingnya kesejahteraan psikologis yang dimiliki seseorang ketika akan menghadapi dunia kerja mengingat beban kerja yang akan diterima sebagai tanggung jawab pekerjaan. Tingginya beban kerja membuat seseorang merasa tertekan sehingga tidak memilih profesi tersebut sebagai karirnya, akan tetapi dengan kesejahteraan psikologis positif yang dimiliki, individu dapat mengetahui perasaan, konsekuensi dan tantangan dalam memutuskan profesi akuntan sebagai karirnya sehingga dapat mengatasi beban kerja dengan baik. Beban kerja yang tinggi serta memperoleh finansial yang sangat baik tetapi kurangnya kesejahteraan psikologis yang didapat maka akan membuat seseorang mempertimbangkan karirnya tersebut terkhusus sebagai akuntan yang memiliki beban kerja yang cukup berat diimbangi dengan finansial yang baik. Meskipun finansial menjadi alasan utama seseorang dalam berkarir, akan tetapi pentingnya juga memperhatikan kebahagiaan diri dalam lingkungan karir meskipun finansial yang diterima sudah baik, tetapi tidak mendapat kebahagiaan atas karir yang dipilih maka akan membuat seseorang merasa jenuh dan tidak dapat merasakan semangat dalam diri untuk mengembangkan karir jika kesejahteraan psikologis tidak didapat.

Implikasi dari penelitian ini melihat sejauh beban kerja, penghargaan finansial dan psychological well-being dapat menjadi dasar pertimbangan karir seseorang dengan dasar pertimbangan pada teori hirarki kebutuhan menurut maslow. Penelitian yang telah dilakukan dengan melihat data yang telah dikumpulkan serta diolah dan diperoleh hasil yang telah dibahas pada bab sebelumnya. maka hasil penelitian ini dapat mendukung teori dari kebutuhan maslow yang dibentuk pada tahun 1943 dan dapat dikatakan teori ini masih sangat relevan sampai saat ini.

7. KETERBATASAN DAN SARAN

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini menggunakan penyebaran *G-form* sehingga kondisi responden saat mengisi kuesioner tidak diketahui oleh peneliti sehingga ketika ada keraguan pada pertanyaan peneliti tidak dapat memberikan penjelasan secara langsung. Kedua, penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan yang bekerja di bidang akuntan di Indonesia. Adanya permasalahan jarak dan waktu serta akses komunikasi antara peneliti dan responden sehingga responden tidak dapat dijumpai secara langsung dan memperoleh bukti bahwa responden benar-benar memenuhi kriteria maka kriteria responden dipercaya sepenuhnya pada persyaratan sebagai penyaringan sampel yang tertera pada *G-form*.

Saran untuk penelitian mendatang dapat mempertimbangkan keterbatasan yang telah dipaparkan di atas. Penggunaan variabel yang lebih terkini sesuai keadaan dan perkembangan isu global seperti persyaratan menjadi akuntan, kemampuan *softskill* pengolahan teknologi, sistem terkait data *science* akuntansi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara yang mana hasil didapat lebih luas dan lebih beragam. Penelitian selanjutnya dapat memperoleh sampel lengkap dari 38 provinsi di Indonesia dengan membagi kuesioner memiliki perwakilan setiap provinsi secara merata di Indonesia dan menyiapkan rentang waktu yang lebih lama agar jumlah respondennya cukup seimbang antar provinsi, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat digeneralisasi untuk tingkat yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2010). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Alhadar. (2013). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Dan Ppak Universitas Hasanuddin)*. Makasar. Universitas Hasanuddin.
- Gratia, A., & Septiani, A. (2014). Pengaruh Gaya Hidup Sehat Terhadap Psychological Well-being Dan Dampaknya Pada Auditor KAP (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah Dan DIY). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3(2), 1–12
- Hair, J. E., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling {PLS-SEM}*. SAGE Publications, Inc.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. Ames Research Center.
- Haryanti. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*, 1(1), 48–56.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian Manajemen, AMOS, LISREL PLS*. Jakarta: PT Luxima metro media.
- Manuaba. (2000). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas dan Keluhan Karyawan*. Lembaga Penelitian Ubaya.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP.
- Merdekawati, D., & Sulistyawati. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi*, 13(1).
- Muhammad, S. R., Adolfini, Lumitang, & Genit. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Nugrahaini, F., & Sawitri, R. D. (2015). Hubungan Antara Kematangan Karir dan psychlgical Well-Being Pada Siswa Kelas XII SMAN 5 Semarang. *Jurnal Empat Fakultas Psikologi*, 87–92.
- Rivai, Veithzal, Sagala, & Jaufani, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik (Kedua)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Saputra, A. J. (2018). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akan Minat, Motivasi, Pelatihan Profesional, Gender Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Pilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Mercuri Buana*, 4(2), 126.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS: Tuntunan Praktis dalam Menyusun Skripsi*. Kompas Gramedia.
- Senoadi, Y. P. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan karir Lulusan Sarjana Ekonomi Menjadi Akuntan Publik. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 15(2).
- Setyawan, K. (2006). Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen Sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Benefit*, 10(1).
- Situmorang, A. (2019). *Sri Mulyani: Profesi Akuntansi Digantikan Robot 5 Tahun Lagi*. Merdeka.Com. (<https://www.merdeka.com/uang/sri-mulyani-profesi-akuntansi-digantikan-robot-5-tahun-lagi.html>)
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, M., & Fachriyah, N. (2018). *Pengaruh pengakuan profesional, Penghargaan*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

finansial, Lingkungan kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Universitas Brawijaya Malang.

- Wedari, L. K. (2021). *Akankah Profesi Akuntan Tergantikan oleh Artificial Intelligence (AI)*. Binus University School of Accounting. <https://binus.ac.id/bekasi/accounting-technology/2021/12/10/akankah-profesi-akuntan-tergantikan-oleh-artificial-intelligence-ai/>
- Wheeler, K. (1993). Perception of Labor Market Variables by College Student in Business, Education and Psychology. *Journal of Vocational*.
- Widiatami, A. kurnia. (2013). *Determinan Pilihan Karir Pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs 2020*.
- Zaid, M. L. (2015). *Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik*. Universitas Negeri Yogyakarta.

