

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Theory of Reasoned Action* (TRA)

Terdapat kesepakatan umum di kalangan psikolog sosial bahwa sebagian besar perilaku manusia berorientasi pada tujuan. Manusia umumnya sadar akan tindakan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Tindakan dikendalikan oleh minat. *Theory of Reasoned Action* yang selanjutnya disingkat TRA yang dikembangkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen menjelaskan bagaimana keyakinan seseorang memengaruhi minatnya dalam melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1985:11).

TRA didasarkan pada asumsi bahwa manusia biasanya berperilaku masuk akal, bahwa mereka mempertimbangkan informasi yang tersedia dan implikasi dari tindakan mereka. TRA mengasumsikan bahwa minat seseorang merupakan penentu langsung dari tindakan melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Kecuali terjadi kejadian yang tidak terduga, manusia diekspektasikan bertindak sesuai dengan minatnya (Ajzen, 1985:12).

Menurut TRA, minat seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama, yang satu bersifat pribadi dan yang kedua mencerminkan pengaruh sosial. Faktor yang bersifat pribadi merupakan evaluasi positif atau negatif individu dalam melakukan perilaku tersebut. Faktor ini disebut sikap (*attitude*) terhadap perilaku. Faktor yang kedua adalah pandangan seseorang terhadap tekanan sosial yang diberikan padanya untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Faktor ini disebut norma subjektif (*subjective norm*). Pada umumnya, seseorang berminat untuk melakukan suatu perilaku ketika mereka menilai perilaku tersebut secara positif dan ketika mereka percaya bahwa orang-orang penting mengharapkannya melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1985:12).

Sikap terhadap suatu perilaku ditentukan oleh evaluasi seseorang terhadap keyakinannya mengenai akibat dari perilaku tersebut. Seseorang akan memiliki sikap yang mendukung melakukan perilaku yang diyakini akan memberikan akibat positif, dan menolak melakukan perilaku yang diyakini akan

memberikan akibat negatif. Keyakinan yang mendasari sikap seseorang terhadap perilakunya disebut keyakinan perilaku atau *behavioral beliefs* (Ajzen, 1985:13-14).

Norma subjektif seseorang ditentukan oleh keyakinan normatif atau *normative beliefs*, yakni keyakinan mengenai apakah orang-orang penting di sekitarnya mengharapkannya melakukan perilaku tersebut atau tidak, ditambah dengan keinginannya untuk memenuhi harapan mereka. Jika seseorang percaya bahwa orang-orang penting mengharapkannya melakukan suatu perilaku dan ia memiliki keinginan untuk memenuhi harapan mereka, maka norma subjektifnya akan positif, artinya ia akan melakukan perilaku tersebut. Namun, jika seseorang percaya bahwa orang-orang penting tidak ingin ia melakukan perilaku tersebut dan ia memiliki keinginan untuk memenuhi harapan mereka, maka norma subjektifnya akan negatif, artinya ia tidak akan melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1985:14).

TRA menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh keyakinannya. Keyakinan seseorang mencerminkan informasi (baik benar atau salah) yang mereka miliki, maka perilaku pada dasarnya ditentukan oleh informasi tersebut. Faktor-faktor lain seperti karakteristik demografis atau kepribadian, diasumsikan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku. Menurut teori ini, faktor-faktor tersebut akan memengaruhi perilaku hanya jika mereka memengaruhi keyakinan perilaku atau normatif (Ajzen, 1985:14).

TRA lebih baik dalam menjelaskan apa yang akan dilakukan seseorang daripada apa yang sebenarnya dilakukannya. TRA dapat menjelaskan apakah seseorang akan mencoba melakukan suatu perilaku berdasarkan faktor yang memengaruhi minat, namun tidak dapat menjelaskan apakah seseorang berhasil dalam melakukan perilaku tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut, perlu dipertimbangkan apakah ada faktor-faktor di luar kendali seseorang yang dapat menghalangi keberhasilan perilaku tersebut (Ajzen, 1985:29-30). TRA digunakan untuk menjelaskan perilaku yang berada di bawah kendali (Ajzen, 1985:36).

2.2. Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior yang selanjutnya disingkat TPB adalah perkembangan dari TRA yang diuraikan oleh Icek Ajzen (Ajzen, 1985:12). Ajzen, seperti dikutip

oleh Montaño & Kasprzyk (2008:70-71), menambahkan faktor ketiga ke dalam TRA yaitu faktor persepsi pengendalian (*perceived control*) yang memperhitungkan situasi di mana seseorang tidak memiliki kendali penuh atas suatu perilaku. Dengan penambahan ini, ia menciptakan TPB.

Persepsi pengendalian ditentukan oleh keyakinan kontrol atau *control beliefs* tentang kemudahan atau kesulitan yang seseorang alami dalam melakukan perilaku tertentu, dan seberapa besar dampaknya terhadap kemungkinan seseorang untuk melakukannya. Pendekatan TPB berusaha memahami tidak hanya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat, tetapi juga sejauh mana seseorang dapat mengontrol perilaku tersebut. Semakin keras seseorang mencoba dan semakin banyak kontrol yang dimilikinya atas hal-hal yang mungkin menghambat tercapainya tujuan perilakunya, semakin besar kemungkinan ia mencapai tujuan perilakunya (Ajzen, 1985:29-30).

2.3. Minat

Minat adalah komponen internal dalam individu yang memiliki dampak signifikan terhadap tindakan untuk melakukan suatu perilaku. Ketika seseorang merasa tertarik terhadap suatu perilaku, ia akan merasa ingin bahkan perlu untuk melakukan perilaku tersebut. Minat bisa diartikan sebagai keinginan dan kesukaan terhadap sesuatu yang membuat seseorang memiliki motivasi untuk mendalami pemahaman mengenai sesuatu hal yang diminatinya tersebut. Hal yang menarik bagi satu individu belum tentu menarik bagi individu lain, kecuali hal tersebut sesuai dengan kebutuhan mereka. Minat bukanlah bawaan sejak lahir, melainkan diperoleh seiring waktu (Matondang, 2018:25-26).

Menurut Achru (2019:207), minat merupakan fokus perhatian yang mencakup unsur-unsur perasaan gembira, kecenderungan batin, dan keinginan yang tidak timbul secara disengaja yang bersifat aktif untuk menerima sesuatu dari lingkungan eksternal. Minat memiliki peranan penting dalam memberikan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga tujuannya tercapai. Minat dianggap sebagai bagian dari aspek psikologis manusia yang dapat mendorong manusia menuju pencapaian tujuan.

Terdapat dua aspek yang terdapat dalam minat, yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif menyoroti fakta bahwa minat selalu berakar pada pengetahuan, pemahaman, konsep yang telah diperoleh dan dikembangkan, dan pengalaman atau hasil interaksi dengan lingkungan. Aspek afektif menunjukkan derajat emosional yang dinyatakan dalam proses penilaian untuk menentukan sesuatu yang disukai. Jika seseorang memiliki minat yang kuat terhadap sesuatu, ia akan memberikan perhatian yang besar terhadap sesuatu tersebut. (Achru, 2019:207).

2.3.1. Fungsi Minat

Fungsi minat dalam memilih karier dan berkarier memiliki pengaruh yang besar sebagai pendorong pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menjalankan karier sesuai dengan minatnya cenderung akan lebih terdorong untuk mengembangkan kinerjanya dan mencapai hasil kerja yang memuaskan. Sebaliknya, pekerja yang menjalankan karier di luar minatnya kemungkinan akan sulit untuk mengembangkan kinerja dan mencapai hasil kerja yang memuaskan karena tidak adanya pendorong bagi pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Maka dari itu, memiliki minat yang kuat terhadap karier menjadi kunci untuk mengembangkan kinerja yang baik dalam bekerja, sehingga pekerja memiliki dorongan untuk menjalankan kariernya dengan baik (Tua, 2023:14-15).

Minat memiliki fungsi sebagai pendorong keinginan seseorang dan menjadi penggerak dalam tindakan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dan mencapai tujuannya (Achru, 2019:212). Menurut Sadirman, seperti dikutip Achru (2019:212), minat memiliki berbagai fungsi, di antaranya mendorong manusia untuk melakukan suatu pekerjaan, mengarahkan tindakan yang dilakukan manusia menuju arah tujuan yang ingin dicapai, dan menentukan tindakan yang sesuai dalam mencapai tujuannya.

2.3.2. Jenis-jenis Minat

Lestari & Muridan (2020:4) berpendapat bahwa minat memiliki beberapa jenis, yaitu minat vokasional dan minat avokasional. Minat vokasional mengacu kepada bidang-

bidang pekerjaan seperti minat profesional, minat komersial, dan minat lainnya. Minat profesional adalah ketertarikan individu pada bidang-bidang ilmu pengetahuan, seni, dan sosial. Minat komersial adalah ketertarikan individu pada bidang-bidang kewirausahaan, perdagangan, pemasaran, akuntansi, administrasi, dll. Minat lainnya adalah ketertarikan individu pada bidang-bidang di luar dari dua bidang sebelumnya, seperti minat yang berhubungan dengan aktivitas fisik, mekanik, dll. Selanjutnya, minat avokasional adalah ketertarikan pada sesuatu yang memberikan kepuasan atau dilakukan berdasarkan hobi, misalnya berpetualang, hiburan, apresiasi, dll.

2.4. Karier

Hartono, sebagaimana dikutip oleh Aryani & Rais (2018:40) menjelaskan bahwa secara mendasar, istilah karier berkaitan dengan pekerjaan yang menghasilkan pendapatan dan merupakan pekerjaan tunggal. Namun, saat ini, istilah karier dianggap sebagai proses pembelajaran dan pengembangan diri yang berkelanjutan sepanjang hidup seseorang, baik pekerjaan yang berbayar maupun tidak. Secara lebih luas, karier melibatkan serangkaian pengalaman kerja yang berkembang dari waktu ke waktu (Widyanti, 2018:10). Tujuan karier adalah mencapai posisi atau jabatan tertentu yang bisa dicapai oleh seseorang jika memenuhi semua syarat dan kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan posisi atau jabatan tersebut (Widyanti, 2018:12).

Dalam menjelaskan bagaimana seseorang membuat keputusan tentang karier, dapat diuraikan melalui teori karier. Teori karier adalah suatu teori yang memaparkan bagaimana individu menentukan pilihan kariernya. Salah satu teori karier yang memengaruhi keputusan karier seseorang adalah teori tugas perkembangan dari Donald Super (Aryani & Rais, 2018:40).

Perry & VanZandt seperti dikutip oleh Aryani & Rais (2018:40-41) menjelaskan bahwa teori tugas perkembangan dari Donald Super menjelaskan bagaimana konsep diri seseorang memengaruhi proses perkembangan pemilihan kariernya. Konsep diri merujuk pada cara seseorang melihat diri mereka sendiri, termasuk kekuatan dan kelemahan, yang kemudian ditanggapi secara positif. Konsep diri bukanlah sesuatu yang ada sejak lahir, melainkan terbentuk melalui interaksi

dengan lingkungan sosial, pengalaman hidup, dan proses pembelajaran, serta kesadaran diri. Menurut Donald Super, karier merupakan proses pembentukan konsep diri yang berlangsung sepanjang hidup yang terdiri dari lima tahapan, yaitu pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, dan penurunan.

Pada tahap pertumbuhan (sejak lahir sampai usia 14 tahun), seseorang mulai mempertimbangkan minat dan kemampuannya berdasarkan konsep dirinya. Pada tahap eksplorasi (usia 15-24 tahun), seseorang mulai mengembangkan konsep diri mereka, membatasi opsi karier, dan pada akhirnya menemukan karier meskipun keputusan ini masih bersifat sementara atau masih dapat berubah. Pada tahap pembentukan atau pendirian (usia 25-44 tahun), seseorang membuat komitmen terhadap karier tertentu dan memperluas pengalaman mereka di bidang karier tersebut. Pada tahap pemeliharaan (usia 45-64 tahun), seseorang berada di puncak karier mereka dan secara perlahan mulai mengalihkan perhatian kepada keluarga mereka. Pada tahap penurunan (65+), seseorang merencanakan untuk pensiun dan akhirnya pensiun (Aryani & Rais, 2018:41).

Karier di bidang perpajakan merupakan pilihan pekerjaan atau profesi yang terkait dengan bidang perpajakan yang mengatur kontribusi wajib suatu individu atau badan kepada negara (Tua, 2023:20). Beberapa contoh karier di bidang perpajakan yaitu konsultan pajak, akuntan pajak, pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP), dll.

BAB 3

METODE DAN OBJEK PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review* atau tinjauan literatur. Menurut Sekaran & Bougie (2016:51), tinjauan literatur adalah pemilihan dokumen yang tersedia (baik yang dipublikasikan maupun tidak) mengenai suatu topik, yang mencakup informasi, gagasan, data, dan bukti tertulis dari sudut pandang tertentu guna mencapai tujuan tertentu atau mengungkapkan pandangan tertentu mengenai sifat topik dan bagaimana topik itu diteliti, serta melakukan evaluasi yang efektif terhadap dokumen-dokumen tersebut sehubungan dengan penelitian yang diusulkan. Knopf (2016:127) mengemukakan bahwa tinjauan literatur memiliki dua elemen kunci, yakni tinjauan literatur harus:

1. Secara ringkas merangkum temuan atau klaim yang muncul dari penelitian sebelumnya.
2. Mencapai kesimpulan mengenai seberapa akurat dan lengkap pengetahuan tersebut.

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *exploratory research* atau penelitian eksploratori. Fokus penelitian pada penelitian eksploratori awalnya luas, namun seiring berjalannya penelitian akan semakin sempit. Hasil penelitian eksploratori biasanya tidak dapat digeneralisasikan ke populasi (Sekaran & Bougie, 2016:43).

3.1.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan lain selain tujuan pada penelitian ini (Sekaran & Bougie, 2016:37). Beberapa contoh sumber data sekunder

yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel dalam jurnal, artikel dalam prosiding, dan skripsi. Dalam penelitian tinjauan literatur, harus dilakukan kombinasi atas sumber-sumber informasi yang didapat dari data sekunder tersebut (Sekaran & Bougie, 2016:54).

3.1.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang merupakan tinjauan literatur ini mengadopsi teknik yang digunakan oleh Lukmanto (2019). Teknik pengumpulan data yang diadopsi dari penelitian tersebut terbagi menjadi empat tahap, yaitu:

1. Pada tahap pertama, dilakukan pencarian literatur pada *database* elektronik yaitu *Google Scholar*, aplikasi *Publish or Perish* dan ProQuest. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci “Mahasiswa Akuntansi”, “Mahasiswa”, “Students”, “Karier”, “Karir”, “*Career*”, “Perpajakan”, “*Taxation*”, “Pajak”, “*Tax*”. Dari hasil pencarian, didapatkan 47 literatur.
2. Pada tahap kedua, dilakukan seleksi dan eliminasi terhadap literatur yang ditemukan pada tahap pertama dengan membaca judul dan abstrak penelitian untuk mengetahui apakah literatur tersebut memenuhi kriteria untuk ditinjau. Setelah dilakukan seleksi dan eliminasi, didapati hasil akhir literatur yaitu sebanyak 23 literatur.
3. Pada tahap ketiga, dilakukan analisis terhadap literatur yang telah benar-benar sesuai kriteria untuk ditinjau.
4. Pada tahap keempat, dibuat kesimpulan atas hasil analisa literatur-literatur tersebut.

3.1.4. Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini, teknik pengolahan data yang dilakukan adalah teknik pengolahan data secara kualitatif. Berdasarkan Sekaran dan Bougie (2016:332), data kualitatif adalah data yang berupa kata-kata. Analisis data kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang valid dari data yang dikumpulkan.

3.2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan. Penelitian dilakukan pada literatur-literatur yang terpilih sebagai unit penelitian berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Literatur membahas tentang pengaruh variabel X terhadap minat mahasiswa berkarier di bidang perpajakan.
2. Kurun waktu periode publikasi dibatasi mulai tahun 2014 hingga 2024.
3. Unit penelitian adalah mahasiswa di Indonesia.
4. Unit penelitian boleh merupakan mahasiswa yang bukan jurusan Akuntansi, mengingat untuk dapat berkarier di bidang perpajakan, tidak harus berasal dari jurusan Akuntansi.
5. Literatur dapat diakses secara gratis dan *full-text* (lengkap).
6. Literatur yang berupa artikel dalam jurnal harus memiliki akreditasi SINTA.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan berupa tinjauan literatur atas penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan. Subbab 4.1. merupakan pembahasan yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama yang telah diungkapkan pada bab 1, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan. Subbab 4.2. merupakan pembahasan yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah kedua yang telah diungkapkan pada bab 1, yaitu faktor yang paling kuat dalam memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan.

4.1. Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Berkarier di Bidang Perpajakan

Subbab 4.1. ini akan membahas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan. Hasil tinjauan terhadap 23 literatur terkait faktor-faktor tersebut akan dijelaskan pada subbab 4.1.1. hingga 4.1.13.

4.1.1. Persepsi

Persepsi merupakan proses di mana seseorang menafsirkan informasi yang diterima melalui inderanya untuk memberikan gambaran dan pemahaman mengenai informasi tersebut (Nelafan & Sulistiyanti, 2022:138; Irawan, dkk, 2023:51). Persepsi individu terhadap suatu hal tentunya bervariasi antara satu orang dengan yang lainnya (Pradnyani, dkk, 2018:265).

Proses perkuliahan pajak merupakan indikator pertama yang digunakan oleh peneliti Lisy, dkk (2021:31), Nelafan & Sulistiyanti (2022:138), Putra (2022:48), dan Juliana & Janrosl (2023:924) untuk mengukur persepsi. Proses

perkuliahan pajak meliputi kehadiran pada mata kuliah perpajakan dan pengalaman yang didapatkan terkait perpajakan misalnya kunjungan ke Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Mata kuliah perpajakan serta pengalaman mengunjungi KPP yang menarik dan menambah wawasan dapat membentuk persepsi mahasiswa bahwa karier di bidang perpajakan menarik.

Pengetahuan terkait pajak merupakan indikator kedua yang digunakan oleh peneliti Lisy, dkk (2021:31), Putra (2022:48), dan Juliana & Janros (2023:924) untuk mengukur persepsi. Pengetahuan terkait pajak dapat diperoleh dari perkuliahan. Mahasiswa yang dapat memahami mata kuliah perpajakan dengan baik, tercermin dari nilai mata kuliah perpajakan yang tinggi, memiliki persepsi bahwa mereka mampu untuk menerapkan pengetahuan tersebut ketika berkarier di bidang perpajakan sehingga akan sukses bila berkarier di bidang tersebut. Selain dari perkuliahan, pengetahuan terkait pajak juga dapat diperoleh dari luar perkuliahan. Oleh karena itu, ada indikator ketiga yaitu pelatihan pajak.

Pelatihan pajak merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh peneliti Lisy, dkk (2021:31), Putra (2022:48-49), dan Juliana & Janros (2023:927) untuk mengukur persepsi. Mahasiswa yang mengikuti pelatihan perpajakan pasti sudah memiliki persepsi positif terhadap perpajakan sehingga mereka tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai perpajakan di luar dari yang sudah diajarkan selama perkuliahan. Mahasiswa tersebut ingin mengikuti pelatihan tambahan supaya bisa menjadi lebih siap lagi untuk berkarier di bidang perpajakan. Beberapa contoh pelatihan pajak yaitu pelatihan brevet dan mengikuti magang di KPP.

Meningkatkan kemampuan analisis, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah merupakan indikator keempat yang digunakan oleh peneliti Lisy, dkk (2021:31), Nelafan & Sulistiyanti (2022:138), dan Juliana & Janros (2023:924) untuk mengukur persepsi. Karier di bidang perpajakan memerlukan keahlian analisis data yang mendalam, pengambilan keputusan yang tepat, dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang kompleks. Misalnya, analisis laporan keuangan untuk tujuan perpajakan, memutuskan perencanaan pajak terbaik, dan menyelesaikan sengketa pajak untuk klien. Mahasiswa yang menganggap kemampuan-kemampuan ini penting akan memiliki persepsi positif terhadap karier

di bidang perpajakan dan berminat untuk berkarier di bidang tersebut untuk mengembangkan lebih lanjut kemampuan-kemampuan ini.

Menambah kemampuan interpersonal merupakan indikator kelima yang digunakan oleh peneliti Lisya, dkk (2021:31), Nelafan & Sulistiyanti (2022:138), Putra (2022:49), dan Juliana & Janrosl (2023:927). Kemampuan interpersonal yang dimaksud di sini adalah kemampuan bekerja sama dan berkomunikasi dengan klien atau rekan kerja di bidang perpajakan. Mahasiswa yang memandang pentingnya kemampuan-kemampuan ini akan memiliki persepsi positif terhadap karier di bidang perpajakan untuk mengembangkan lebih lanjut kemampuan-kemampuan ini dengan berkarier di bidang tersebut.

Menurut Tenriwaru, dkk (2016) dan Liandra, dkk (2020), persepsi memengaruhi minat mahasiswa konsentrasi perpajakan untuk berkarier di bidang perpajakan. Mahasiswa yang memilih konsentrasi perpajakan pasti sudah memiliki persepsi yang positif terhadap perpajakan. Bila tidak, mereka akan memilih konsentrasi yang lain. Pemilihan konsentrasi perpajakan adalah cerminan langsung dari minat mereka untuk berkarier di bidang perpajakan.

Hasil penelitian Tenriwaru, dkk (2016) dan Liandra, dkk (2020) didukung oleh Pradnyani, dkk (2018), Yasa, dkk (2019), Muzialani, dkk (2022), Nelafan & Sulistiyanti (2022), Putra (2022), Irawan, dkk (2023), dan Ramadhani & Bahtiar (2024) yang meneliti mahasiswa jurusan Akuntansi. Penelitian yang meneliti minat pada karier spesifik di bidang perpajakan juga mendapatkan hasil yang serupa, yaitu Lisya, dkk (2021) terhadap karier akuntan pajak dan Juliana & Janrosl (2023) terhadap karier konsultan pajak.

Mahasiswa jurusan Akuntansi tidak hanya mempelajari akuntansi, tetapi juga mendapatkan mata kuliah perpajakan. Responden penelitian Pradnyani, dkk (2018), Yasa, dkk (2019), Nelafan & Sulistiyanti (2022), dan Juliana & Janrosl (2023) adalah mahasiswa semester akhir, yaitu semester 7 ke atas. Pada semester tersebut, mahasiswa pasti sudah pernah menempuh mata kuliah perpajakan. Mahasiswa yang merasa perkuliahan pajak menarik dan mudah dipahami akan memiliki minat untuk berkarier di bidang perpajakan, terlebih apabila mereka ingin meningkatkan kemampuan analisis, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan interpersonal mereka.

Liputan media juga memegang peranan penting dalam membentuk persepsi mahasiswa. Liputan media yang positif mengenai perpajakan dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarier di bidang perpajakan. Contoh liputan media yang positif yaitu pemberitaan mengenai kesuksesan orang yang sudah berkarier di bidang perpajakan yang dapat memberikan inspirasi bagi mahasiswa dan membentuk persepsi bahwa karier di bidang perpajakan menjanjikan kesuksesan.

Selain itu, *influencer* yang membagikan konten edukatif tentang perpajakan melalui media sosial juga dapat membentuk persepsi positif mahasiswa terhadap perpajakan. Konten yang menjelaskan bagaimana pajak mendanai pembangunan infrastruktur, pendidikan, kesehatan, dan layanan publik lainnya dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang pentingnya peran perpajakan dalam mendukung kesejahteraan masyarakat. Hal ini akan menimbulkan persepsi bahwa perpajakan merupakan sesuatu yang mempunyai nilai manfaat besar bagi masyarakat. Selanjutnya, minat mahasiswa akan terdorong untuk berkarier di bidang perpajakan karena keinginan untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan manfaat bagi masyarakat.

Persepsi termasuk faktor sikap dalam TRA, karena persepsi terbentuk dari penilaian pribadi atas keyakinan mahasiswa mengenai akibat dari berkarier di bidang perpajakan. Misalnya, mahasiswa yang merasa perpajakan menarik dan mudah dipahami menilai bahwa akibat dari memilih karier di bidang perpajakan yaitu ia akan sukses. Begitu pula dengan mahasiswa yang menilai akibat dari memilih karier tersebut, ia dapat meningkatkan kemampuan analisis, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan interpersonal. Liputan media akan membuat mahasiswa melihat akibat dari berkarier di bidang ini ia juga bisa sukses seperti orang yang diliput di media dan bermanfaat bagi masyarakat. Keyakinan bahwa akibat dari berkarier di bidang perpajakan adalah positif, mendorong mahasiswa untuk berusaha melakukan sikap yang mendukung tercapainya karier di bidang ini, misalnya dengan memilih konsentrasi perpajakan dan mengikuti pelatihan pajak.

4.1.2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau dari lingkungan sekitarnya untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu (Putra, 2022:74; Tua, 2023:11). Ketika seseorang memiliki motivasi untuk meraih sesuatu yang diinginkannya, ia akan berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut (Muzialani, dkk, 2022:570).

Sesuai dengan jurusan yang diambil merupakan indikator pertama yang digunakan oleh peneliti Putra (2022:49) dan Juliana & Janrosl (2023:924) untuk mengukur motivasi. Selain menjadi akuntan, mahasiswa jurusan Akuntansi juga memiliki peluang berkarier di bidang perpajakan. Hal ini karena selain mempelajari Akuntansi, mereka juga mempelajari perpajakan sebagai bagian dari mata kuliah wajib dalam kurikulum, sehingga memiliki pengetahuan dasar yang relevan untuk bekerja di bidang perpajakan setelah lulus. Mahasiswa jurusan Akuntansi yang menginginkan karier yang sejalan dengan pengetahuan yang mereka peroleh selama kuliah akan termotivasi untuk berkarier di bidang perpajakan.

Meningkatkan kemampuan memecahkan masalah pajak di kehidupan sehari-hari merupakan indikator kedua yang digunakan oleh peneliti Putra (2022:49) dan Juliana & Janrosl (2023:924) untuk mengukur motivasi. Mahasiswa yang mendapatkan mata kuliah perpajakan selama kuliah dan mendapatkan nilai tinggi akan memiliki motivasi untuk menerapkan pengetahuan tersebut ke masalah pajak di dunia nyata. Mahasiswa yang ingin meningkatkan kemampuan penerapan pengetahuan perpajakan untuk memecahkan masalah pajak di kehidupan sehari-hari akan termotivasi untuk berkarier di bidang perpajakan supaya kemampuannya ini dapat terus terasah menjadi lebih baik.

Gaji tinggi merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh peneliti Putra (2022:49) dan Juliana & Janrosl (2023:924) untuk mengukur motivasi. Gaji yang tinggi memberikan keamanan finansial sehingga mahasiswa dapat memenuhi kebutuhan hidup dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik seperti dapat mengakses ke fasilitas kesehatan yang lebih baik, pendidikan lanjutan, dan gaya hidup yang lebih nyaman. Selain itu, gaji yang tinggi menunjukkan bahwa pemberi kerja menghargai kinerja yang telah dilakukan pekerja, sehingga memunculkan rasa

hormat. Profesi di bidang perpajakan yang menawarkan gaji tinggi menimbulkan motivasi bagi mahasiswa untuk berkarier di bidang tersebut.

Bermanfaat bagi masyarakat merupakan indikator keempat yang digunakan oleh peneliti Putra (2022:50) dan Juliana & Janrosl (2023:924) untuk mengukur motivasi. Berkarier di bidang perpajakan berperan penting dalam membantu masyarakat yang belum memahami perpajakan untuk memenuhi kewajiban pajak mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan negara melalui pendapatan pajak. Peran ini menunjukkan bahwa karier di bidang perpajakan memberikan manfaat bagi masyarakat, dan dapat membangun motivasi bagi mahasiswa untuk ikut berpartisipasi dengan berkarier di bidang yang sama.

Penelitian Tenriwaru, dkk (2016) dan Liandra, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi minat mahasiswa yang mengambil konsentrasi perpajakan untuk berkarier di bidang perpajakan. Mahasiswa yang memilih konsentrasi perpajakan pasti sudah memiliki motivasi untuk berkarier di bidang perpajakan karena berkarier di bidang tersebut merupakan tujuan mereka memilih jurusan perpajakan. Di luar perpajakan yang dipelajari sebagai mata kuliah wajib dalam kurikulum, mereka ingin menggali lebih dalam lagi dengan mengambil mata kuliah pilihan yang berkaitan dengan perpajakan. Hal ini akan memperkuat pemahaman perpajakan mereka sehingga mereka termotivasi untuk menerapkan pemahaman ini di kehidupan sehari-hari dan memberikan manfaat bagi masyarakat lewat berkarier di bidang perpajakan.

Penelitian serupa oleh Sari (2021), Muzialani, dkk (2022), Putra (2022), dan Tua (2023) yang meneliti mahasiswa jurusan Akuntansi juga mendapatkan hasil yang selaras. Selain itu, Juliana & Janrosl (2023) yang meneliti minat untuk berkarier sebagai konsultan pajak, yaitu salah satu contoh karier di bidang perpajakan, juga menemukan hasil yang sama.

Penelitian dengan hasil berbeda didapatkan oleh Nurchayati, dkk (2023) dan Irawan, dkk (2023), bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan. Mahasiswa yang merasa salah jurusan pasti tidak termotivasi untuk memilih karier yang sesuai dengan jurusannya. Selain itu, kriteria responden penelitian Nurchayati, dkk (2023) dan Irawan, dkk (2023) adalah telah mengambil mata kuliah perpajakan. Mahasiswa

yang selama mengambil mata kuliah tersebut merasa kurang memahami perpajakan dan kesulitan mengikuti perubahan peraturan perpajakan yang sangat cepat dan dinamis tidak memiliki motivasi untuk menerapkan ilmu tersebut di kehidupan sehari-hari karena merasa tidak mampu untuk melakukannya dengan benar dan merasa tidak dapat memberikan manfaat bagi masyarakat.

Informasi negatif yang diperoleh dari orang-orang yang pernah berkarier di bidang perpajakan dapat menyebabkan mahasiswa tidak termotivasi untuk berkarier di bidang perpajakan. Misalnya, mahasiswa awalnya termotivasi untuk berkarier di bidang perpajakan karena mendapatkan nilai tinggi dalam mata kuliah perpajakan dan merasa mata kuliah tersebut menarik, namun setelah memperoleh informasi bahwa pekerjaan di bidang perpajakan tidak sesuai ekspektasinya, motivasi tersebut hilang. Informasi ini bisa berupa kenyataan bahwa perpajakan lebih kompleks daripada yang dipelajari di kelas sehingga menjadi tidak menarik, gaji tidak sebesar yang diharapkan, dll.

Motivasi termasuk faktor sikap dalam TRA, karena motivasi tercipta dari penilaian pribadi atas keyakinan mahasiswa mengenai akibat dari berkarier di bidang perpajakan. Misalnya, mahasiswa yang melihat gaji di bidang ini tinggi akan termotivasi untuk berkarier di bidang ini karena mereka meyakini akibat dari memilih karier tersebut, kinerja mereka akan dihargai tinggi. Begitu pula dengan mahasiswa yang termotivasi berkarier di bidang perpajakan karena mereka yakin akibat dari pemilihan karier ini, mereka dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Salah jurusan dan kesulitan memahami perpajakan merupakan penilaian pribadi mahasiswa bahwa bila ia berkarier di bidang perpajakan, akibatnya ia tidak akan sukses.

4.1.3. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan penghargaan berwujud finansial yang diberikan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, dan usaha seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan (Yuniarti, 2017:37). Imbalan ini dapat berupa gaji, komisi, dan tunjangan lainnya (Wiranata & Banjarnahor, 2023:4).

Gaji awal yang tinggi merupakan indikator pertama yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:37), Nelafan & Sulistiyanti (2022:137), Yulianti, dkk (2022:67), Togatorop & Tipa (2023:650), dan Wiranata & Banjarnahor (2023:4) untuk mengukur penghargaan finansial. Gaji awal yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja pekerja dihargai dan mendapatkan imbalan uang yang sepadan sejak pertama kali memulai kariernya. Hal ini akan memberikan rasa aman finansial dan kepuasan langsung setelah mahasiswa lulus dari kuliah. Karier di bidang perpajakan yang memberikan gaji awal yang tinggi akan membuat mahasiswa tertarik untuk berkarier di bidang ini.

Kenaikan gaji yang cepat merupakan indikator kedua yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:37), Nelafan & Sulistiyanti (2022:137), Yulianti, dkk (2022:67), Togatorop & Tipa (2023:650), dan Wiranata & Banjarnahor (2023:4) untuk mengukur penghargaan finansial. Kenaikan gaji yang cepat berarti ada potensi untuk mendapatkan peningkatan gaji dalam waktu singkat. Hal ini berarti ada peluang bagi mahasiswa untuk memperbaiki kualitas hidup mereka dengan cepat. Karier di bidang perpajakan yang memberikan kenaikan gaji yang cepat akan membuat mahasiswa tertarik untuk berkarier di bidang tersebut.

Dana pensiun merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:37), Nelafan & Sulistiyanti (2022:137), Yulianti, dkk (2022:67), Togatorop & Tipa (2023:650), dan Wiranata & Banjarnahor (2023:4) untuk mengukur penghargaan finansial. Dana pensiun merupakan bentuk jaminan finansial di masa depan. Perusahaan yang memberikan dana pensiun menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya dalam jangka panjang. Karier di bidang perpajakan yang memberikan dana pensiun akan membuat mahasiswa yang berpikir jangka panjang tertarik untuk berkarier di bidang ini.

Bonus akhir tahun dan tunjangan merupakan indikator keempat yang digunakan oleh peneliti Nelafan & Sulistiyanti (2022:137), Yulianti, dkk (2022:67), Togatorop & Tipa (2023:650), dan Wiranata & Banjarnahor (2023:4) untuk mengukur penghargaan finansial. Bonus akhir tahun adalah tambahan gaji yang diberikan pada akhir tahun sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan selama setahun. Tunjangan dapat berupa tunjangan hari raya, kesehatan, transportasi, dll. Karier di bidang perpajakan yang memberikan bonus akhir tahun dan tunjangan

akan meningkatkan total penghargaan finansial yang akan diterima oleh mahasiswa dan membuat karier di bidang tersebut lebih menarik.

Uang lembur merupakan indikator kelima yang digunakan oleh peneliti Yulianti, dkk (2022:67) dan Wiranata & Banjarnahor (2023:4) untuk mengukur penghargaan finansial. Uang lembur merupakan tambahan uang yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja reguler. Karier di bidang perpajakan yang memberikan uang lembur membuat mahasiswa yang siap bekerja ekstra melihat karier ini sebagai kesempatan untuk meningkatkan penghasilan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2017), penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan perpajakan berkarier di bidang perpajakan. Mahasiswa tersebut memilih jurusan perpajakan yang berfokus pada aspek perpajakan, artinya mereka sudah memiliki minat untuk berkarier di bidang ini. Penghargaan finansial yang tinggi memperkuat minat tersebut karena mereka melihat potensi imbalan uang dari studi yang mereka tekuni selama kuliah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2017), ditemukan bahwa indikator adanya dana pensiun memiliki nilai rata-rata terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memilih karier, mahasiswa jurusan perpajakan memandang penting jaminan keuangan jangka panjang (Yuniarti, 2017:74). Bagi mahasiswa yang ingin menjadi pegawai DJP, dana pensiun dipastikan ada karena diatur di Peraturan Pemerintah (PP) 18 Tahun 2024 tentang Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Duda. Adanya dana pensiun memastikan mahasiswa untuk dapat hidup dengan nyaman di masa tua tanpa harus bergantung pada pihak lain dan memberikan rasa aman dalam menghadapi kondisi ekonomi yang tidak menentu.

Penelitian Yuniarti (2017) didukung oleh Nainggolan, dkk (2020), Hartiyah (2021), Nelafan & Sulistiyanti (2022), Nurchayati, dkk (2023), Togatorop & Tipa (2023), dan Wiranata & Banjarnahor (2023) yang melakukan penelitian terhadap mahasiswa jurusan Akuntansi. Mahasiswa jurusan Akuntansi yang melihat penghargaan finansial pada karier di bidang perpajakan tinggi akan memiliki minat

untuk berkarier di bidang ini. Semakin tinggi penghargaan finansial, semakin tinggi pula minat mahasiswa untuk berkarier di bidang perpajakan.

Dilansir dari CNN Indonesia (2023), tunjangan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Kementerian Keuangan merupakan yang tertinggi di antara seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Republik Indonesia (RI). Hal ini diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, bahwa tunjangan terendah PNS DJP adalah sebesar Rp5,3 juta untuk level jabatan pelaksana, sementara tertinggi sebesar Rp117,3 juta untuk jabatan struktural eselon I. Mahasiswa yang mengetahui hal ini dan merasa tunjangan ini tinggi akan lebih tertarik untuk menjadi pegawai DJP sehingga total penghargaan finansialnya bertambah, tidak hanya dari gaji pokok.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial memengaruhi minat mahasiswa dalam berkarier di bidang perpajakan. Yulianti, dkk (2022) dan Jenefer & Purba (2023) menemukan bahwa penghargaan finansial tidak memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan. Mahasiswa jurusan Akuntansi memiliki banyak pilihan karier, tidak harus di bidang perpajakan. Ketika mahasiswa melakukan perbandingan antara penghargaan finansial di bidang perpajakan dan di bidang lain kemudian menilai bahwa penghargaan finansial di bidang perpajakan rendah, mereka tidak akan berminat untuk berkarier di bidang perpajakan dan memilih untuk berkarier di bidang lain. Semakin rendah penghargaan finansial di bidang perpajakan, maka mahasiswa jurusan Akuntansi semakin tidak berminat untuk berkarier di bidang tersebut.

Lebih lanjut, terdapat risiko dalam profesi di bidang perpajakan. Profesi konsultan pajak, akuntan pajak, maupun karier lain di bidang perpajakan menuntut tingkat akurasi yang tinggi. Pada profesi konsultan pajak, apabila konsultan pajak memberikan jasa konsultasi yang tidak sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 111/PMK.03/2014, Direktur Jenderal Pajak atau pejabat yang ditunjuk berwenang dapat melakukan pencabutan Izin Praktik konsultan tersebut dan melarang pengajuan kembali permohonan Izin Praktik. Dengan kata lain, mahasiswa yang berkarier sebagai konsultan pajak bisa kehilangan pekerjaannya jika melakukan

kesalahan, sehingga tidak dapat memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

Klien yang merasa dirugikan atas kesalahan tersebut pun bisa mengajukan tuntutan hukum. Situasi ini dapat merusak reputasi mahasiswa yang berkarier di bidang perpajakan. Rusaknya reputasi dapat membuat klien lain enggan menggunakan jasa mahasiswa tersebut, yang juga berujung pada kehilangan pekerjaan. Selain itu, jika hasil tuntutan hukum mengharuskan mahasiswa tersebut membayar denda atau sanksi, hal ini dapat menyebabkan kerugian finansial. Mahasiswa yang menilai risiko profesi ini lebih besar daripada penghargaan finansial tidak akan berminat untuk berkarier di bidang perpajakan.

Penghargaan finansial termasuk dalam faktor sikap dalam TRA. Besarnya gaji awal, cepatnya kenaikan gaji, adanya dana pensiun, bonus akhir tahun, tunjangan, dan uang lembur, serta risiko profesi di bidang perpajakan menimbulkan keyakinan mahasiswa dari akibat apabila ia memilih karier di bidang ini. Apabila penghargaan finansial tersebut dinilai tinggi melebihi risiko profesi oleh mahasiswa, mahasiswa meyakini akibat dari memilih karier di bidang perpajakan yaitu ia dapat memperoleh penghasilan yang sangat tinggi sepadan dengan kerja kerasnya, dan ia akan memiliki sikap memilih berkarier di bidang ini, begitu pula sebaliknya.

4.1.4. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan penghargaan non finansial yang diberikan sebagai pengakuan atas prestasi dan keberhasilan dari suatu kinerja pekerjaan seseorang (Yuniarti, 2017:23; Wiranata & Banjarnahor, 2023:4). Pengakuan ini dapat berupa penghargaan verbal, tertulis, sertifikat, plakat, dll yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa.

Kesempatan untuk berkembang merupakan indikator pertama yang digunakan oleh Yuniarti (2017:39), Nainggolan, dkk (2020:82), Hartiyah (2021:58), Yulianti, dkk (2022:67), Wiranata & Banjarnahor (2023:4), dan Togatorop & Tipa (2023:650) untuk mengukur pengakuan profesional. Mahasiswa yang bekerja tidak hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga untuk mengembangkan diri akan tertarik untuk berkarier di bidang perpajakan yang memberikan pengakuan profesional.

Pengakuan tersebut akan mendorong mahasiswa untuk terus berusaha memberikan kinerja terbaik, sehingga dirinya akan berkembang secara berkelanjutan.

Pengakuan bila berprestasi merupakan indikator kedua yang digunakan oleh Yuniarti (2017:39), Nainggolan, dkk (2020:82), Hartiyah (2021:58), Yulianti, dkk (2022:67), Wiranata & Banjarnahor (2023:4), dan Togatorop & Tipa (2023:650) untuk mengukur pengakuan profesional. Pemberian pengakuan kepada karyawan yang berprestasi dapat membuat karyawan tersebut merasa bangga dan dihargai atas usahanya, sehingga akan mendorong dirinya untuk terus memberikan kinerja terbaik. Karier di bidang perpajakan yang memberikan pengakuan bila berprestasi akan membuat mahasiswa tertarik untuk berkarier di bidang tersebut sebab mereka mengetahui bahwa usaha atas kinerjanya akan dihargai.

Kesempatan untuk naik pangkat atau promosi merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh Yuniarti (2017:39), Nainggolan, dkk (2020:82), Hartiyah (2021:58), Yulianti, dkk (2022:67), Wiranata & Banjarnahor (2023:4), dan Togatorop & Tipa (2023:650) untuk mengukur pengakuan profesional. Kesempatan ini menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kinerja karyawan dengan memberikan mereka peluang untuk menempati posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.

Pengakuan profesional dari atasan, rekan, maupun bawahan kerja merupakan indikator keempat yang digunakan oleh Yulianti, dkk (2022:67), Wiranata & Banjarnahor (2023:4), dan Togatorop & Tipa (2023:650) untuk mengukur pengakuan profesional. Pengakuan ini menunjukkan bahwa karyawan dihargai dan diapresiasi oleh seluruh tingkatan dalam organisasi. Mahasiswa akan tertarik berkarier di bidang perpajakan yang memiliki lingkungan kerja yang suportif yang menghargai dan mengakui kontribusi setiap anggota tim.

Yuniarti (2017) menemukan bahwa pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa program studi perpajakan untuk berkarier di bidang perpajakan. Menurut penelitian tersebut, indikator pengakuan bila berprestasi memiliki nilai rata-rata tertinggi, artinya hal tersebut merupakan daya tarik utama dari pengakuan profesional yang paling memengaruhi minat mahasiswa program studi perpajakan untuk berkarier di bidang perpajakan (Yuniarti, 2017:81). Mahasiswa ingin kerja keras atas usaha mereka dalam memberikan kinerja terbaik

mendapatkan pengakuan, terlebih mengingat bahwa bidang perpajakan termasuk bidang yang kompleks dengan peraturan yang berubah secara cepat dan dinamis.

Temuan Yuniarti (2017) diperkuat oleh penelitian Hartiyah (2021), Muzialani, dkk (2022), Wiranata & Banjarnahor (2023), dan Togatorop & Tipa (2023) yang meneliti mahasiswa jurusan Akuntansi. Mahasiswa yang menganggap adanya pengakuan profesional sebagai suatu hal yang bermanfaat akan memberikan respon positif dan memilih untuk berkarier di bidang perpajakan (Yuniarti, 2017:81). Pengakuan profesional dapat membuat seseorang merasa pekerjaannya berharga baik bagi dirinya sendiri maupun di mata masyarakat (Muzialani, dkk, 2022:570).

Terdapat acara tahunan berupa pengakuan profesional bagi pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP), yaitu program Penghargaan Kinerja Pegawai (PKP) yang diberikan langsung oleh Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati. Program ini bertujuan sebagai bentuk penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik serta menciptakan sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kinerja (Pajak.go.id, 2018). Mahasiswa yang menginginkan pengakuan profesional ini akan tertarik untuk berkarier di bidang perpajakan khususnya sebagai pegawai DJP, sebab terdapat bukti nyata bahwa institusi menghargai dan mengakui kontribusi pegawainya.

Hasil penelitian yang bertentangan didapatkan oleh Nainggolan, dkk (2020) dan Yulianti, dkk (2022), bahwa pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarier sebagai konsultan pajak. Mahasiswa yang tidak melihat cukup bukti atau contoh nyata dari pengakuan profesional di bidang perpajakan tidak akan berminat di bidang ini. Selain itu, mahasiswa yang merasa perpajakan merupakan suatu hal yang sangat kompleks dan sulit dipahami juga tidak berminat untuk berkarier di bidang ini sebab mereka merasa jika mereka berkarier di bidang tersebut, mereka tidak akan mampu mendapatkan pengakuan profesional.

Pengakuan profesional termasuk dalam faktor norma subjektif dalam TRA karena mahasiswa memiliki keinginan untuk memenuhi harapan pemberi kerja di bidang perpajakan yang nantinya akan mempekerjakan mahasiswa sehingga bisa mendapatkan pengakuan profesional ini. Namun, pengakuan profesional menjadi faktor sikap apabila mahasiswa mempertimbangkan akibat dari berkarier di bidang

perpajakan, yaitu ia tidak akan bisa mendapatkan pengakuan profesional. Jadi, pengakuan profesional termasuk faktor norma subjektif apabila hasilnya berpengaruh dan termasuk sikap apabila hasilnya tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarier di bidang perpajakan.

4.1.5. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional merupakan persiapan dan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan (Yuniarti, 2017:26). Karier di bidang perpajakan memerlukan pelatihan agar karyawan dapat memperoleh keahlian yang dibutuhkan sehingga mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Yuniarti, 2017:75). Pelatihan yang baik dapat meningkatkan keahlian, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sehingga mampu memenuhi kebutuhan perusahaan saat ini dan di masa mendatang (Yuniarti, 2017:76).

Pelatihan di luar perkuliahan merupakan indikator pertama yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:37) dan Hartiyah (2021:57) untuk mengukur pelatihan profesional. Mahasiswa yang mengikuti pelatihan di luar perkuliahan dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai perpajakan di luar dari yang sudah diajarkan selama kuliah, termasuk tentang perkembangan terbaru di bidang pajak. Hal ini dapat membuat mereka merasa lebih siap dan kompeten untuk berkarier di bidang perpajakan.

Pengalaman kerja merupakan indikator kedua yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:37) dan Hartiyah (2021:57) untuk mengukur pelatihan profesional. Pengalaman ini bisa berupa magang di KPP atau menjadi relawan pajak. Pengalaman kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang memberikan mahasiswa kesempatan untuk menerapkan teori yang mereka pelajari selama kuliah ke dalam praktik nyata. Mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja di bidang perpajakan akan lebih tertarik untuk berkarier di bidang ini daripada mahasiswa yang tidak memilikinya, karena mereka sudah familier terkait tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan.

Pelatihan sebelum mulai kerja merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:37) dan Hartiyah (2021:57) untuk mengukur

pelatihan profesional. Pelatihan sebelum mulai kerja dapat meningkatkan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakan. Hal ini akan membuat mahasiswa merasa lebih siap dalam bekerja. Mahasiswa yang memandang perlunya pelatihan sebelum mulai kerja akan tertarik pada karier di bidang perpajakan yang menawarkan pelatihan ini.

Pelatihan kerja rutin merupakan indikator keempat yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:37) dan Hartiyah (2021:57) untuk mengukur pelatihan profesional. Pelatihan kerja rutin merupakan program pelatihan berkelanjutan yang diberikan kepada karyawan selama mereka bekerja di sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan selalu memiliki pengetahuan yang terbaru serta mampu beradaptasi dengan perubahan peraturan perpajakan yang cepat dan dinamis. Adanya pelatihan kerja rutin di bidang perpajakan membuat mahasiswa tertarik berkarier di bidang tersebut karena mereka melihat peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan berkembang secara berkelanjutan.

Menurut Yuniarti (2017), pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan perpajakan untuk berkarier di bidang perpajakan. Mahasiswa yang memilih jurusan perpajakan pasti sudah berminat berkarier di bidang perpajakan. Minat ini akan diperkuat bila mahasiswa mengikuti pelatihan di luar perkuliahan dan mengikuti magang. Mahasiswa yang mendapatkan informasi dari orang-orang di tempatnya magang bahwa sebelum bekerja di bidang perpajakan terdapat pelatihan sebelum mulai kerja dan adanya pelatihan kerja rutin akan menjadi lebih berminat untuk berkarier di bidang ini.

Berdasarkan penelitian Yuniarti (2017), indikator pelatihan sebelum mulai kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi, artinya hal tersebut menjadi hal dari pelatihan profesional yang paling diharapkan mahasiswa dalam memilih karier di bidang perpajakan (Yuniarti, 2017:53). Pelatihan sebelum mulai bekerja dapat mengurangi kesenjangan antara apa yang diajarkan selama perkuliahan dengan apa yang sebenarnya dilakukan di dunia kerja. Pelatihan ini memberikan pemahaman mengenai tugas-tugas yang akan dikerjakan, sehingga ketika mulai bekerja, mahasiswa dapat lebih siap menjalankan pekerjaannya.

Temuan Yuniarti (2017) didukung oleh penelitian yang meneliti minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk menjadi konsultan pajak (Hartiyah, 2021) dan

akuntan pajak (Jenefer & Purba, 2023). Mahasiswa yang berpendapat bahwa pelatihan profesional merupakan hal yang penting untuk dilakukan bagi semua profesi di bidang perpajakan akan semakin sering mengikuti pelatihan profesional, yang akhirnya akan membuat mereka merasa lebih siap untuk berkarier di bidang perpajakan (Yuniarti, 2017:21; Hartiyah, 2021:64).

Penelitian oleh Nainggolan, dkk (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarier sebagai konsultan pajak. Salah satu contoh pelatihan profesional di bidang perpajakan adalah pelatihan brevet. Pelatihan tersebut sering kali memerlukan komitmen waktu yang cukup besar karena jadwal yang sangat padat. Selain itu, pelatihan brevet juga memerlukan biaya yang terbilang tinggi. Mahasiswa yang merasa pelatihan brevet ini lama dan mahal akan memilih untuk tidak mengikuti pelatihan tersebut. Semakin rendah atau bahkan tidak mengikuti pelatihan profesional perpajakan, mahasiswa semakin tidak berminat untuk berkarier di bidang perpajakan.

Pelatihan profesional termasuk faktor sikap dalam TRA. Dengan mengikuti pelatihan di luar perkuliahan dan memiliki pengalaman kerja, serta adanya pelatihan sebelum mulai kerja dan pelatihan kerja rutin, akibatnya mahasiswa dapat lebih siap dalam berkarier di bidang perpajakan. Di sisi lain, pelatihan brevet yang lama dan mahal akan membuat mahasiswa merasa tidak siap bila berkarier di bidang ini. Penilaian atas akibat ini memengaruhi minat mahasiswa untuk berkarier di bidang perpajakan atau tidak.

4.1.6. Pengetahuan Perpajakan

Berdasarkan Kartikasari & Yadnyana, sebagaimana dikutip oleh Tua (2023:29-30), pengetahuan perpajakan adalah informasi yang dapat dimanfaatkan oleh wajib pajak sebagai landasan untuk bertindak, membuat keputusan, dan merencanakan strategi terkait dengan pelaksanaan hak dan kewajiban mereka di bidang pajak.

Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP) merupakan indikator pertama yang digunakan oleh peneliti Lisy, dkk (2021:31), Putra (2022:48), dan Tua (2023:29) untuk mengukur pengetahuan perpajakan. Mahasiswa

yang memiliki pengetahuan mengenai undang-undang tentang KUP akan merasa mampu untuk berkarier di bidang perpajakan karena mereka memahami dasar-dasar penting yang menjadi landasan di karier tersebut.

Peraturan perpajakan merupakan indikator kedua yang digunakan oleh peneliti Lisya, dkk (2021:31), Putra (2022:48), dan Tua (2023:30) untuk mengukur pengetahuan perpajakan. Peraturan yang dimaksud di sini adalah peraturan perpajakan di luar undang-undang KUP, seperti undang-undang tentang Pajak Penghasilan (PPh), Peraturan Menteri Keuangan (PMK), Peraturan Direktur Jenderal Pajak (DJP), Peraturan Pemerintah (PP), dll. Mahasiswa yang memahami peraturan perpajakan akan merasa lebih mampu untuk berkarier di bidang ini.

Cara menghitung pajak merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh peneliti Putra (2022:48) dan Tua (2023:29) untuk mengukur pengetahuan perpajakan. Pengetahuan ini mencakup pemahaman cara perhitungan berbagai jenis pajak, seperti Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), dan pajak lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan akurat. Mahasiswa yang menguasai pengetahuan ini akan merasa bahwa mereka akan sukses bila bekerja di bidang perpajakan.

Keputusan keuangan merupakan indikator keempat yang digunakan oleh peneliti Lisya, dkk (2021:31) dan Tua (2023:30) untuk mengukur pengetahuan perpajakan. Perpajakan dan keuangan memiliki hubungan yang erat. Pengetahuan tentang bagaimana keputusan keuangan yang diambil oleh wajib pajak akan berpengaruh langsung terhadap jumlah pajak yang harus dibayarkan memungkinkan mahasiswa untuk memberikan saran yang dapat mengoptimalkan beban pajak. Mahasiswa yang memiliki pengetahuan ini akan merasa karier di bidang perpajakan sesuai untuk dirinya.

Lisya, dkk (2021), Putra (2022), Nurchayati, dkk (2023), dan Tua (2023) menyatakan bahwa pengetahuan perpajakan memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarier di bidang perpajakan. Mahasiswa berpikir bahwa bekerja di bidang perpajakan memerlukan pemahaman dan penguasaan materi perpajakan (Putra, 2022:71). Selain mempelajari mata kuliah yang berkaitan dengan akuntansi, mahasiswa jurusan Akuntansi juga mendapatkan mata kuliah tentang perpajakan. Pengetahuan pajak yang diperoleh mahasiswa selama perkuliahan dapat

mendorong minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarier di bidang perpajakan, karena pengetahuan perpajakan tersebut dapat memberikan gambaran tentang hal-hal yang akan dikerjakan nantinya ketika mereka berkarier di bidang perpajakan (Tua, 2023:51).

Penelitian oleh Sari (2021) dan Irawan, dkk (2023) menemukan hasil yang bertolak belakang, yaitu pengetahuan perpajakan tidak memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarier di bidang perpajakan. Ramadhani & Bahtiar (2024) mendukung hasil penelitian tersebut ketika meneliti bukan hanya mahasiswa jurusan Akuntansi, namun juga mahasiswa jurusan Pendidikan Akuntansi. Baik jurusan Akuntansi maupun jurusan Pendidikan Akuntansi mendapatkan mata kuliah yang mempelajari mengenai akuntansi, perpajakan, audit, bisnis, keuangan, dll. Perbedaannya adalah jurusan Pendidikan Akuntansi juga mendapatkan mata kuliah kependidikan yang mempelajari cara mendidik atau mengajar di bidang akuntansi, dan targetnya menjadi guru akuntansi di SMA atau SMK. Sementara itu, target mahasiswa jurusan Akuntansi adalah menjadi akuntan, auditor, atau berkarier di bidang perpajakan seperti konsultan pajak, akuntan pajak, pegawai Direktorat Jenderal Pajak, dll.

Responden penelitian Ramadhani & Bahtiar (2024) yang berasal dari jurusan Pendidikan Akuntansi cenderung kurang tertarik untuk berkarier di bidang perpajakan karena mereka lebih fokus pada tujuan menjadi guru akuntansi. Walaupun selama perkuliahan mereka mendapatkan mata kuliah perpajakan, mereka akan lebih berusaha meningkatkan pengetahuan akuntansi dan kependidikan daripada perpajakan.

Mahasiswa jurusan Akuntansi yang merasa perpajakan adalah bidang yang sulit dipahami tidak memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang nantinya akan dikerjakan bila berkarier di bidang perpajakan (Sari, 2021:11; Ramadhani & Bahtiar, 2024:3724). Perubahan peraturan perpajakan yang sangat cepat dan dinamis dapat menambah tingkat kesulitan perpajakan untuk dipahami. Ketidakmampuan untuk terus mengikuti dan memahami perkembangan peraturan yang baru dapat menyebabkan rasa kurang percaya diri dan ketakutan akan melakukan kesalahan dalam praktik kerja, sebab mahasiswa merasa bahwa pengetahuan perpajakan yang mereka peroleh selama kuliah terlalu rendah untuk menghadapi kompleksitas dan

ketidakpastian yang terus berubah di bidang ini. Hal ini dapat membuat mahasiswa tidak berminat untuk berkarier di bidang perpajakan dan lebih memilih karier di bidang lain yang dianggap lebih stabil dan tidak menuntut penyesuaian terus-menerus.

Pengetahuan perpajakan termasuk faktor sikap dalam TRA. Pemahaman perpajakan yang baik akan membuat mahasiswa menilai bahwa akibat dari memilih berkarier di bidang perpajakan, ia dapat mengatasi segala masalah perpajakan sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga ia memiliki sikap berminat untuk berkarier di bidang ini, begitu pula sebaliknya.

4.1.7. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berkaitan dengan pertimbangan mengenai sejauh mana kebutuhan tenaga kerja di bidang perpajakan di Indonesia (Wiranata & Banjarnahor, 2023:4). Setelah lulus, mahasiswa yang mencari pekerjaan harus memerhatikan pertimbangan pasar kerja sebelum memilih pekerjaan yang akan dijalankannya.

Kemudahan dalam menemukan dan mengakses lowongan kerja merupakan indikator pertama yang digunakan oleh Yulianti, dkk (2022:68), Juliana & Janrosl (2023:925), dan Wiranata & Banjarnahor (2023:4) untuk mengukur pertimbangan pasar kerja. Mahasiswa yang melihat adanya kemudahan dalam menemukan dan mengakses lowongan kerja di bidang perpajakan akan lebih tertarik untuk memilih bidang ini sebagai karier, sebab dapat mempermudah proses pencarian pekerjaan dan memberikan keyakinan bahwa mereka bisa mendapatkan pekerjaan dengan lebih cepat setelah lulus.

Adanya variasi pekerjaan merupakan indikator kedua yang digunakan oleh Juliana & Janrosl (2023:925) untuk mengukur pertimbangan pasar kerja. Di bidang perpajakan terdapat berbagai variasi pekerjaan, seperti konsultan pajak, akuntan pajak, pegawai DJP, dll. Variasi ini dapat menarik minat mahasiswa untuk dapat memilih jalur karier yang paling sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.

Lapangan pekerjaan yang luas merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh Nelafan & Sulistiyanti (2022:137), Yulianti, dkk (2022:68), Juliana & Janrosl (2023:925), Togatorop & Tipa (2023:650), dan Wiranata & Banjarnahor

(2023:4) untuk mengukur pertimbangan pasar kerja. Jumlah pekerja pajak yang lebih sedikit dibandingkan jumlah wajib pajak membuat kesempatan kerja yang tersedia di bidang ini luas, sehingga karier di bidang perpajakan menjadi menarik untuk mahasiswa.

Pekerjaan yang stabil di masa depan merupakan indikator keempat yang digunakan oleh Nelafan & Sulistiyanti (2022:137-138), Yulianti, dkk (2022:68), Juliana & Janrosl (2023:925), Togatorop & Tipa (2023:650), dan Wiranata & Banjarnahor (2023:4) untuk mengukur pertimbangan pasar kerja. Pekerjaan yang stabil merujuk pada tingkat keamanan pekerjaan dari risiko pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat mengurangi kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan dan memastikan keberlanjutan karier.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasa, dkk (2019) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pilihan karier mahasiswa jurusan Akuntansi di bidang perpajakan. Nelafan & Sulistiyanti (2022) dan Irawan, dkk (2023) mendukung hasil penelitian tersebut. Penelitian oleh Yulianti, dkk (2022), Juliana & Janrosl (2023), Wiranata & Banjarnahor (2023), Togatorop & Tipa (2023), dan Susanti & Robinson (2024) menunjukkan hasil yang konsisten mengenai minat berkarier sebagai konsultan pajak. Begitu pula dengan Jenefer & Purba (2023) yang meneliti minat berkarier sebagai akuntan pajak.

Rendahnya rasio pajak di Indonesia menjadi bukti luasnya kesempatan untuk berkarier di bidang perpajakan di Indonesia. Salah satu penyebab rendahnya rasio pajak di Indonesia adalah tingkat kepatuhan wajib pajak yang rendah dalam membayar pajak. Oleh karena itu, masih diperlukan tenaga kerja di bidang perpajakan untuk membantu wajib pajak di Indonesia dalam melakukan kewajiban perpajakannya. Menurut Yasa, dkk (2019:87), karier yang diharapkan mahasiswa bukanlah pilihan karier sementara, melainkan harus dapat terus berlanjut hingga masa pensiun. Permintaan akan layanan perpajakan dapat dikatakan akan terus diperlukan dalam jangka panjang sebab perpajakan merupakan sesuatu yang kompleks yang bisa membuat masyarakat sulit untuk memahaminya sehingga memerlukan bantuan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karier di bidang perpajakan merupakan karier yang stabil dan dapat berkelanjutan hingga masa pensiun.

Lebih lanjut, ekstensifikasi wajib pajak yang dilakukan oleh pemerintah dapat memperluas lapangan pekerjaan di bidang perpajakan. Ekstensifikasi ini dapat berupa penambahan jumlah wajib pajak terdaftar dan perluasan objek pajak. Hal ini mendorong diperlukannya tenaga ahli di bidang perpajakan yang lebih banyak untuk membantu wajib pajak yang memerlukan bantuan untuk memenuhi kewajibannya.

Terdapat hasil penelitian yang tidak sejalan yang didapatkan oleh Hartiyah (2021), bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa jurusan Akuntansi sebagai konsultan pajak. Risiko profesi di bidang perpajakan dapat membuat mahasiswa tidak berminat untuk berkarier di bidang perpajakan. Persaingan dalam mencari dan mempertahankan klien dapat menjadi tantangan tersendiri pada karier konsultan pajak. Mahasiswa perlu menyadari bahwa untuk mendapatkan dan mempertahankan klien membutuhkan keahlian yang kuat. Jika mahasiswa kesulitan mengikuti perubahan peraturan perpajakan yang sangat cepat dan dinamis, maka keahlian mereka akan kalah saing dengan keahlian konsultan pajak lain yang dapat mengikuti perubahan tersebut.

Selanjutnya, jika mahasiswa melakukan kesalahan, hal ini dapat merusak reputasi mereka yang dapat membuat klien enggan menggunakan jasa mereka lagi, dan bahkan memperingatkan klien lain untuk tidak menggunakan jasa mereka. Hal-hal ini dapat menjadi pertimbangan mahasiswa bahwa pasar kerja di bidang perpajakan memiliki risiko dan dapat membuat mahasiswa tidak berminat untuk berkarier di bidang ini.

Pertimbangan pasar kerja termasuk faktor sikap dalam TRA. Keyakinan mahasiswa tentang pertimbangan pasar kerja memengaruhi sikap mahasiswa terhadap berkarier di bidang perpajakan. Apabila mahasiswa percaya bahwa lowongan kerja di bidang perpajakan mudah ditemukan dan diakses serta lapangan pekerjaan yang luas dan stabil, kemudian risiko profesi dinilai tidak terlalu besar, mereka akan memiliki sikap positif terhadap berkarier di bidang perpajakan.

4.1.8. Gender

Gender atau jenis kelamin adalah suatu konsep yang merujuk pada karakteristik yang membedakan antara wanita dan pria baik secara biologis, perilaku, mentalitas, dan sosial budaya. Gender didefinisikan sebagai aturan atau norma perilaku yang berhubungan dengan jenis kelamin dalam sistem masyarakat (Sari, 2021:3). Gender mengacu pada pembagian peran antara wanita dan pria yang telah terbentuk di masyarakat tertentu pada waktu tertentu melalui kebiasaan dan interaksi di antara keduanya yang telah lama berlangsung (Sari, 2021:3; Hartiyah, 2021:58).

Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan, dkk (2020) menemukan bahwa gender berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier sebagai konsultan pajak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021), yang melakukan penelitian mengenai minat berkarier di bidang perpajakan secara keseluruhan, bukan hanya sebagai konsultan pajak. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hartiyah (2021) memiliki hasil yang berbeda, bahwa gender tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa jurusan Akuntansi sebagai konsultan pajak.

Adanya stereotip gender yang masih kuat di masyarakat dapat memengaruhi minat mahasiswa dalam memutuskan untuk berkarier di bidang perpajakan. Salah satu stereotip yang ada yaitu pandangan bahwa pria, sebagai kepala keluarga, memiliki tanggung jawab utama untuk menyediakan nafkah bagi keluarganya. Hal ini memberikan tekanan pada pria untuk mencari pekerjaan yang berpenghasilan tinggi. Beberapa orang menganggap perpajakan sebagai karier yang berpenghasilan tinggi, sehingga lebih sering dianggap cocok untuk pria yang harus memenuhi peran tradisional sebagai pencari nafkah utama.

Jenis kelamin responden tidak disebutkan baik pada penelitian Nainggolan, dkk (2020), Sari (2021), maupun Hartiyah (2021). Asumsi bahwa responden penelitian Nainggolan, dkk (2020) dan Sari (2021) dominan berjenis kelamin pria, tekanan pada pria untuk mencari pekerjaan yang berpenghasilan tinggi akan membuat responden ini memiliki minat yang lebih tinggi untuk berkarier di bidang perpajakan. Sementara itu, asumsi bahwa responden penelitian Hartiyah (2021) dominan berjenis kelamin wanita, stereotip gender dapat mengurangi minat

wanita untuk berkarier di bidang perpajakan karena mereka merasa tidak sesuai dengan karier tersebut.

Di sisi lain, seiring berjalannya waktu, stereotip gender tradisional semakin memudar dan kesetaraan gender semakin didorong. Kesetaraan gender memastikan bahwa semua individu, baik wanita maupun pria, memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dalam semua bidang pekerjaan, termasuk perpajakan. Beberapa orang kini percaya bahwa tanggung jawab untuk menyediakan nafkah bagi keluarga tidak harus dilakukan oleh pria saja, tetapi juga dapat dilakukan oleh wanita. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan minat mahasiswa berjenis kelamin wanita dan penurunan tekanan pada mahasiswa berjenis kelamin pria untuk berkarier di bidang perpajakan.

TRA menyatakan bahwa karakteristik demografis, seperti gender, tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kecuali ketika gender memengaruhi keyakinan perilaku atau normatif. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gender memengaruhi keyakinan normatif, sehingga gender termasuk faktor norma subjektif dalam TRA. Misalnya, stereotip gender memengaruhi penilaian mahasiswa pria bahwa akibat dari berkarier di bidang perpajakan, ia dapat memenuhi harapan masyarakat sebagai pencari nafkah utama.

4.1.9. Personalitas

Personalitas atau kepribadian menunjukkan identitas atau gambaran diri yang unik atau khas, sehingga setiap individu memiliki personalitas yang berbeda. Personalitas merupakan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya (Yuniarti, 2017:24-25).

Dapat bekerja secara profesional merupakan indikator pertama yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:82) untuk mengukur personalitas. Profesionalisme mencakup sikap jujur, memiliki integritas dan etika kerja, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan mampu menjaga kerahasiaan informasi klien. Karier di bidang perpajakan membutuhkan pekerja yang memiliki profesionalisme tinggi karena pekerjaannya melibatkan data sensitif dan

berhubungan dengan regulasi pemerintah. Mahasiswa yang memiliki personalitas profesional akan merasa karier di bidang perpajakan sesuai untuk dirinya.

Menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan angka merupakan indikator kedua yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:82) untuk mengukur personalitas. Karier di bidang perpajakan sangat erat kaitannya dengan angka, misalnya ketika melakukan perhitungan pajak yang harus dihitung secara teliti dan akurat. Mahasiswa yang menyukai bekerja dengan angka akan melihat karier di bidang ini menarik.

Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh peneliti Yuniarti (2017:82) untuk mengukur personalitas. Komunikasi dikatakan baik apabila seseorang mampu menyampaikan informasi secara jelas, baik secara lisan maupun tulisan, dan mampu mendengarkan serta memahami orang lain. Kemampuan berkomunikasi yang baik sangat penting dalam bidang perpajakan karena pekerjaan ini menuntut banyak interaksi dengan klien atau rekan kerja. Mahasiswa yang memiliki kemampuan ini akan merasa mampu untuk bekerja di bidang perpajakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2017) menemukan bahwa personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa jurusan perpajakan sebagai konsultan pajak. Mahasiswa yang memilih jurusan perpajakan pasti sudah berminat berkarier di bidang perpajakan karena karier tersebut sesuai dengan personalitasnya, sehingga mereka memilih jurusan perpajakan.

Hasil penelitian Yuniarti (2017) menunjukkan bahwa indikator dapat bekerja secara profesional memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini berarti indikator ini menjadi personalitas utama yang memengaruhi minat mahasiswa berkarier di bidang perpajakan (Yuniarti, 2017:83). Mahasiswa menyadari bahwa kemampuan untuk bekerja secara profesional adalah dasar yang kuat untuk mencapai kesuksesan karier di bidang perpajakan.

Hasil yang bertolak belakang didapatkan oleh Nainggolan, dkk (2020), bahwa personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier sebagai konsultan pajak. Mahasiswa yang tidak menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan angka, tidak mampu bekerja secara profesional, kesulitan menghitung pajak secara teliti dan akurat dan mengikuti perubahan

peraturan perpajakan yang sangat cepat dan dinamis, serta lebih menyukai pekerjaan yang tidak mengharuskan berkomunikasi secara sering akan merasa personalitasnya tidak sesuai untuk berkarier di bidang perpajakan.

Berdasarkan TRA, personalitas tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kecuali ketika personalitas memengaruhi keyakinan perilaku atau normatif. Penjelasan sebelumnya menunjukkan bahwa personalitas memengaruhi keyakinan perilaku, sehingga personalitas termasuk faktor sikap dalam TRA. Mahasiswa yang meyakini akibat dari memilih karier di bidang perpajakan ia dapat sukses karena merasa personalitasnya sesuai, akan memiliki sikap memilih berkarier di bidang ini.

4.1.10. Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan mahasiswa terhadap dirinya sendiri dalam hal pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. (Ramadhani & Bahtiar, 2024:3725). Dalam hal ini, pengetahuan dan kemampuan yang dimaksud adalah terkait dengan perpajakan.

Yakin akan pengetahuan perpajakan yang dimiliki merupakan indikator pertama yang digunakan oleh peneliti Juliana & Janrosl (2023:925) untuk mengukur *self-efficacy*. Dalam mencapai kesuksesan pada karier di bidang perpajakan, penting untuk memiliki pemahaman mengenai perpajakan. Mahasiswa yang yakin bahwa dirinya memahami perpajakan akan memiliki pandangan bahwa ia akan sukses bila berkarier di bidang perpajakan.

Yakin akan keputusan yang dibuat merupakan indikator kedua yang digunakan oleh peneliti Juliana & Janrosl (2023:925) untuk mengukur *self-efficacy*. Karier di bidang perpajakan sering kali harus membuat keputusan, misalnya keputusan pemilihan perencanaan pajak yang terbaik atau cara menyelesaikan sengketa pajak untuk klien. Mahasiswa yang yakin dapat membuat keputusan yang tepat dan terbaik untuk klien berdasarkan penerapan pengetahuan perpajakan yang dimiliki dalam situasi nyata akan merasa percaya diri akan sukses bila berkarier di bidang ini.

Yakin dapat berusaha dengan maksimal dalam memecahkan masalah merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh peneliti Juliana & Janrosl

(2023:925) untuk mengukur *self-efficacy*. Bidang perpajakan sering kali melibatkan pemecahan masalah yang membutuhkan dedikasi dan usaha ekstra. Mahasiswa yang yakin dapat berusaha dengan maksimal dalam mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut akan tertarik untuk berkarier di bidang ini.

Yakin dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan indikator keempat yang digunakan oleh peneliti Juliana & Janrosi (2023:925) untuk mengukur *self-efficacy*. Rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan kualitas yang terjaga dan tepat waktu. Mahasiswa yang yakin dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan akan merasa mampu untuk menghadapi tantangan dan memenuhi ekspektasi di bidang perpajakan.

Juliana & Janrosi (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier sebagai konsultan pajak. Hasil penelitian ini didukung oleh Chaerunisak, dkk (2024) dan Ramadhani & Bahtiar (2024) yang meneliti minat berkarier di bidang perpajakan secara keseluruhan, bukan hanya sebagai konsultan pajak. Menurut Ramadhani & Bahtiar (2024:3725), *self-efficacy* mahasiswa jurusan Akuntansi dalam memahami, menganalisis, dan menyelesaikan persoalan pajak memberikan mereka keyakinan bahwa mereka dapat mencapai kesuksesan ketika memilih karier di bidang perpajakan. Semakin tinggi *self-efficacy* mahasiswa, semakin tinggi pula minat mereka untuk berkarier di bidang perpajakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Robinson (2024) menemukan hasil yang bertolak belakang. Menurut penelitian mereka, *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarier sebagai konsultan pajak. Bekerja di bidang perpajakan memerlukan pemahaman yang mendalam mengenai pajak. Mahasiswa yang memandang perpajakan sebagai sesuatu yang sulit dipahami akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, sebab mereka merasa tidak yakin dapat membuat keputusan yang tepat dan memecahkan suatu permasalahan di bidang perpajakan. Kesulitan memahami setiap perubahan peraturan perpajakan yang cepat dan dinamis juga dapat menurunkan tingkat *self-efficacy* mahasiswa. Semakin rendah tingkat *self-efficacy*, semakin rendah pula minat untuk berkarier di bidang perpajakan.

Self-efficacy termasuk faktor sikap dalam TRA. *Self-efficacy* atau keyakinan diri mahasiswa tentang kemampuannya dapat memengaruhi bagaimana mereka menilai akibat dari perilaku berkarier di bidang perpajakan. Jika mahasiswa memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka akan memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut, karena mereka percaya dapat mencapai akibat bahwa mereka akan sukses.

4.1.11. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi atau suasana di tempat kerja (Yuniarti, 2017:38). Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekitar karyawan dan melingkupi kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Yuniarti, 2017:23).

Fleksibilitas kerja merupakan indikator pertama yang digunakan oleh peneliti Hartiyah (2021:58), Yulianti, dkk (2022:68), Togatorop & Tipa (2023:650) untuk mengukur lingkungan kerja. Fleksibilitas kerja di sini mengacu pada kemampuan untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan pribadi, termasuk kemungkinan bekerja dari rumah. Mahasiswa cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Rutinitas dengan target kerja yang jelas merupakan indikator kedua yang digunakan oleh Yuniarti (2017:38) dan Hartiyah (2021:58) untuk mengukur lingkungan kerja. Rutinitas berarti adanya jadwal kerja yang teratur, sehingga karyawan mengetahui target apa yang harus dicapai setiap hari.

Lingkungan kerja kompetitif merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh Yuniarti (2017:38), Yulianti, dkk (2022:68), Togatorop & Tipa (2023:650) untuk mengukur lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kompetitif mencerminkan bahwa pekerjaan menantang yang akan mendorong persaingan sehat antar karyawan. Mahasiswa yang ingin terus berkembang akan terpacu oleh lingkungan kerja kompetitif untuk selalu memberikan kinerja terbaik di antara rekan kerja lainnya.

Lingkungan kerja positif merupakan indikator keempat yang digunakan oleh Yuniarti (2017:38), Hartiyah (2021:58), Yulianti, dkk (2022:68),

Togatorop & Tipa (2023:650) untuk mengukur lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif mencakup hubungan yang baik antar karyawan, suasana kerja yang menyenangkan, serta fasilitas dan kenyamanan di tempat kerja. Lingkungan kerja di bidang perpajakan yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan yang membuat mahasiswa tertarik untuk berada di lingkungan kerja tersebut.

Kemudahan penyelesaian pekerjaan merupakan indikator kelima yang digunakan oleh Yulianti, dkk (2022:68) dan Togatorop & Tipa (2023:650) untuk mengukur lingkungan kerja. Pekerjaan di bidang perpajakan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang wajar tanpa terlalu banyak hambatan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah. Mahasiswa akan tertarik pada karier di bidang perpajakan yang tidak terlalu membebani karyawannya secara berlebihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2017) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat berkarier mahasiswa jurusan perpajakan di bidang perpajakan. Mahasiswa yang memilih jurusan perpajakan sudah pasti berminat untuk berkarier di bidang perpajakan. Mahasiswa yang ingin berkarier di bidang perpajakan pada umumnya telah mencari tahu mengenai lingkungan kerja yang ada di dalam karier perpajakan (Yuniarti, 2017:79). Mereka dapat mengetahui lingkungan kerja tersebut ketika mereka mengikuti magang, kunjungan ke KPP, maupun ketika berinteraksi dengan kenalan yang sudah berkarier di bidang perpajakan. Lingkungan kerja yang baik akan memperkuat minat mahasiswa jurusan perpajakan untuk berkarier di bidang perpajakan.

Hasil penelitian Yuniarti (2017) menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja kompetitif mempunyai nilai rata-rata terbesar, artinya mahasiswa yang berminat berkarier di bidang perpajakan menyukai adanya persaingan yang tinggi di antara karyawan. Bagi mahasiswa yang menyukai tantangan, lingkungan kerja tersebut akan mendorong semangat kerjanya untuk selalu ingin memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan, sehingga akan memengaruhi minatnya untuk berkarier di bidang perpajakan (Yuniarti, 2017:79).

Nainggolan, dkk (2020), Hartiyah (2021), Yulianti, dkk (2022), dan Togatorop & Tipa (2023) yang melakukan penelitian mengenai minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier sebagai konsultan pajak juga mendapatkan hasil yang selaras dengan Yuniarti (2017). Kemajuan teknologi telah memungkinkan konsultan

pajak untuk dapat bekerja secara *online* dan mengakses data perpajakan dari mana saja lewat perangkat lunak, asalkan mereka memiliki koneksi internet yang stabil. Hal ini menunjukkan fleksibilitas kerja di bidang perpajakan, bahwa mahasiswa tidak harus berada di kantor fisik untuk melakukan pekerjaan mereka. Mahasiswa akan tertarik menjadi konsultan pajak karena dapat menghemat waktu dan biaya transportasi.

Hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Jenefer & Purba (2023), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa jurusan Akuntansi menjadi akuntan pajak. Responden penelitian tersebut berasal dari berbagai semester, yakni dari semester 2 berjumlah 14, semester 4 berjumlah 30, semester 6 berjumlah 41, dan semester 8 berjumlah 25. Responden terbanyak berasal dari semester 6. Pada semester 6, mahasiswa yang telah mengikuti magang di bidang perpajakan akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai lingkungan kerja di bidang ini, sehingga dapat melihat dan menilai lingkungan kerja di bidang perpajakan secara nyata. Hal ini dapat mengakibatkan mahasiswa tidak berminat berkarier di bidang perpajakan apabila realitas karier di bidang perpajakan, berdasarkan pengalaman magang, berbeda dengan ekspektasi yang dimiliki.

Lingkungan kerja termasuk faktor sikap dalam TRA. Lingkungan kerja yang positif dan jam kerja yang fleksibel dapat membentuk keyakinan mahasiswa bahwa akibat dari berkarier di bidang perpajakan adalah mendapatkan pengalaman kerja yang memuaskan dan menguntungkan. Hal ini akan membuat mahasiswa memiliki sikap positif sehingga mereka berminat untuk berkarier di bidang ini.

4.1.12. Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya mengenai perilaku yang dilakukan seseorang tersebut (Nainggolan, dkk, 2020:86). Nilai-nilai sosial yang dimaksud di sini berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karier yang dipilih seseorang (Yuniarti, 2017:38).

Pekerjaan bergengsi merupakan indikator pertama yang digunakan oleh Yuniarti (2017:38), Hartiyah (2021:58), Nelafan & Sulistiyanti (2022:137) untuk mengukur nilai-nilai sosial. Karier di bidang perpajakan sering dianggap bergengsi karena merupakan karier yang dihormati, penting, dan memberikan status sosial yang tinggi di masyarakat. Mahasiswa yang menginginkan pengakuan sosial yang dapat memberikan rasa kebanggaan pribadi akan tertarik untuk berkarier di bidang perpajakan.

Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan indikator kedua yang digunakan oleh Yuniarti (2017:38) dan Hartiyah (2021:58) untuk mengukur nilai-nilai sosial. Karier di bidang perpajakan memerlukan banyak interaksi dengan berbagai pihak, seperti klien maupun rekan kerja. Mahasiswa yang menyukai karier yang melibatkan interaksi sosial secara sering, ingin meningkatkan kemampuan berkomunikasi, atau ingin membangun jaringan yang luas akan melihat karier di bidang perpajakan sebagai karier yang menarik.

Kesempatan untuk bekerja bersama dengan ahli merupakan indikator ketiga yang digunakan oleh Yuniarti (2017:38) dan Nelafan & Sulistiyanti (2022:137) untuk mengukur nilai-nilai sosial. Mahasiswa yang tertarik untuk terus mengembangkan pengetahuannya akan melihat kesempatan ini sebagai kesempatan untuk belajar dan mendapatkan umpan balik secara langsung dari ahli di bidang perpajakan maupun di bidang lain. Misalnya dalam menyelesaikan sengketa pajak klien yang sangat kompleks, konsultan pajak akan bekerja bersama dengan pengacara pajak untuk memberikan solusi bagi klien tersebut. Hal ini akan mengembangkan pengetahuan mengenai hukum bagi mahasiswa yang berkarier sebagai konsultan pajak.

Berkontribusi di dalam masyarakat merupakan indikator keempat yang digunakan oleh Hartiyah (2021:58) dan Nelafan & Sulistiyanti (2022:137) untuk mengukur nilai-nilai sosial. Pekerjaan di bidang perpajakan memungkinkan seseorang untuk memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat. Misalnya, dengan membantu wajib pajak yang belum memahami perpajakan supaya dapat mematuhi kewajiban perpajakan dan mengelola pajaknya dengan benar. Mahasiswa yang memiliki nilai-nilai sosial yang tinggi akan tertarik pada karier yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

Penelitian Yuniarti (2017) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat berkarier mahasiswa jurusan perpajakan di bidang perpajakan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang meneliti minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarier sebagai konsultan pajak (Nainggolan, dkk, 2020) dan akuntan pajak (Jenefer & Purba, 2023).

Dari hasil penelitian Yuniarti (2017), ditemukan bahwa indikator pekerjaan bergengsi memiliki nilai rata-rata terbesar. Hal ini berarti indikator tersebut memberikan pengaruh paling besar terhadap minat mahasiswa berkarier di bidang perpajakan karena karier tersebut masih dianggap sebagai suatu karier yang terhormat, penting, dapat dibanggakan, dan memberikan status sosial yang tinggi di mata masyarakat. Mahasiswa menyadari bahwa sebagai makhluk sosial mereka hidup ditengah-tengah masyarakat, sehingga pandangan masyarakat menjadi hal penting yang akan memengaruhi minatnya termasuk dalam memilih karier (Yuniarti, 2017:77).

Terdapat penelitian yang menemukan hasil yang tidak sejalan. Hartiyah (2021) dan Nelafan & Sulistiyanti (2022) menemukan bahwa nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier mahasiswa jurusan Akuntansi sebagai konsultan pajak. Mahasiswa menganggap pemenuhan kebutuhan pribadi menjadi faktor terpenting dibandingkan dengan hubungan sosial karena mereka lebih memfokuskan kemampuan dirinya sendiri sehingga nilai-nilai sosial diabaikan (Nelafan & Sulistiyanti, 2022:140). Mahasiswa yang merasa kemampuan dirinya bukan di bidang perpajakan dan mengabaikan nilai-nilai sosial akan tidak berminat untuk berkarier di bidang perpajakan dan memilih karier di bidang lain yang sesuai dengan kemampuannya.

Walaupun berdasarkan penelitian Yuniarti (2017) dikatakan bahwa karier di bidang perpajakan merupakan karier yang terhormat dan dapat dibanggakan di mata masyarakat, kasus-kasus yang terjadi di bidang ini dapat mengubah pandangan tersebut. Salah satu contohnya adalah kasus korupsi yang melibatkan Gayus Tambunan, mantan pegawai negeri sipil pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Kementerian Keuangan Indonesia. Kasus ini telah merusak citra otoritas pajak dan membuat publik menilai bahwa tindak pidana korupsi di lingkungan otoritas pajak sudah menjadi rahasia umum. Selain itu, kasus ini juga menciptakan stigma bahwa

DJP merupakan tempat bagi beberapa oknum untuk menyalahgunakan jabatan dan tanggung jawabnya dalam mengelola pajak (CNN Indonesia, 2019).

Kasus korupsi di bidang perpajakan menimbulkan masyarakat memiliki pandangan negatif terhadap karier di bidang perpajakan sebab korupsi merupakan tindakan yang melanggar norma sosial. Kasus tersebut menumbuhkan rasa krisis kepercayaan masyarakat terhadap institusi perpajakan. Akibat adanya kasus ini, mahasiswa merasa karier di bidang perpajakan bukan merupakan karier yang terhormat dan dapat dibanggakan. Apabila mahasiswa bekerja di DJP, mahasiswa takut masyarakat akan mencurigai mahasiswa tersebut sebagai pelaku korupsi juga. Nilai-nilai sosial terhadap karier di bidang perpajakan yang menjadi buruk karena kasus ini membuat minat mahasiswa berkarier di bidang perpajakan menghilang.

Nilai-nilai sosial termasuk faktor norma subjektif dalam TRA. Harapan sosial berupa karier di pekerjaan merupakan karier yang bergengsi, terhormat, dan dapat dibanggakan membuat mahasiswa ingin berkarier di bidang perpajakan untuk memenuhi harapan tersebut. Kasus korupsi yang membuat harapan sosial berubah membuat mahasiswa tidak ingin berkarier di bidang ini, sebab sosial mengharapkan seseorang memiliki karier yang tidak melanggar norma sosial.

4.1.13. Peran Lingkungan

Menurut Sarinah, seperti dikutip oleh Yasa, dkk (2019:83), lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia serta memengaruhi perkembangan kehidupan manusia. Salah satu lingkungan yang begitu memengaruhi karakter manusia adalah lingkungan keluarga. Selain lingkungan keluarga, lingkungan kampus juga sangat berpengaruh terhadap keputusan mahasiswa dalam menentukan karier. Yasa, dkk (2019:87) menambahkan bahwa dalam memutuskan sebuah karier, mahasiswa membutuhkan dukungan, saran, serta masukan dari lingkungan terdekatnya yaitu keluarga dan lingkungan kampus.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasa, dkk (2019), Chaerunisak, dkk (2024), dan Susanti & Robinson (2024) mendukung pernyataan tersebut, bahwa lingkungan keluarga memengaruhi pilihan mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di

bidang perpajakan. Lingkungan keluarga yang baik akan mendukung keputusan mahasiswa dalam menentukan karier (Yasa, dkk, 2019:86). Keluarga, terutama orang tua, dapat memengaruhi minat mahasiswa dalam berkarier di bidang perpajakan ketika mahasiswa melakukan diskusi mengenai karier di bidang perpajakan dan menyetujui ide orang tua untuk bekerja di bidang perpajakan. Saran atau masukan dari orang tua sangat dipertimbangkan dalam memilih karier di bidang perpajakan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peran lingkungan keluarga, semakin tinggi pula minat mahasiswa dalam berkarier di bidang perpajakan (Yasa, dkk, 2019:86).

Penelitian yang sama oleh Yasa, dkk (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kampus berpengaruh terhadap pilihan berkarier mahasiswa jurusan Akuntansi di bidang perpajakan. Lingkungan kampus meliputi semua hal yang berpengaruh dan bermakna bagi mahasiswa saat menjalani proses perkuliahan di kampus. Lingkungan sosial kampus, termasuk interaksi dengan teman maupun dosen yang memberikan dukungan serta motivasi, dapat mendorong mahasiswa dalam pengambilan keputusan karier. Diskusi atau konsultasi dengan teman maupun dosen mengenai profesi perpajakan juga berperan penting (Yasa, dkk, 2019:86). Baik buruknya kondisi lingkungan kampus akan memengaruhi minat mahasiswa dalam menentukan pilihan karier (Yasa, dkk, 2019:88).

Kampus yang mempunyai afiliasi kuat dengan profesi pajak dapat menyebabkan mahasiswa tertarik untuk berkarier di bidang perpajakan. Salah satu contoh kampus yang mempunyai afiliasi kuat tersebut adalah Universitas Pendidikan Ganesha yang selanjutnya disingkat Undiksha, yang merupakan tempat penelitian Yasa, dkk (2019). Melalui *Tax Center*, Undiksha memberikan kesempatan kepada mahasiswanya untuk menjadi relawan pajak yang bekerja sama dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Bali. Program relawan pajak ini menunjukkan peran kampus untuk berupaya menjalin hubungan erat dengan dunia perpajakan sehingga dapat memberikan manfaat yang besar bagi mahasiswa dan pada akhirnya membentuk minat mereka untuk berkarier di bidang perpajakan.

Partisipasi mahasiswa Undiksha sebagai relawan pajak memberikan mereka pengalaman nyata tentang layanan perpajakan dan memungkinkan mahasiswa untuk membangun jaringan profesional yang luas ketika berinteraksi

dengan para profesional di bidang perpajakan. Jaringan ini tidak hanya membuka peluang magang dan pekerjaan, tetapi juga memberikan wawasan tentang perkembangan terbaru di dunia perpajakan. Melalui partisipasi dalam program relawan pajak, mahasiswa dapat melihat dampak positif dari kerja mereka terhadap masyarakat dan negara. Hal ini dapat mendorong mereka untuk mengejar karier di bidang perpajakan. Yasa, dkk (2019:88) menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat peran lingkungan kampus, semakin tinggi pula tingkat pilihan berkarier di bidang perpajakan.

Peran lingkungan termasuk norma subjektif dalam TRA. Harapan keluarga, terutama orang tua, dan kampus supaya mahasiswa berkarier di bidang perpajakan melalui peran yang mereka berikan kepada mahasiswa, ditambah mahasiswa yang ingin memenuhi harapan ini akan memiliki minat untuk berkarier di bidang perpajakan.

4.2. Faktor yang Paling Kuat dalam Memengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Berkarier di Bidang Perpajakan

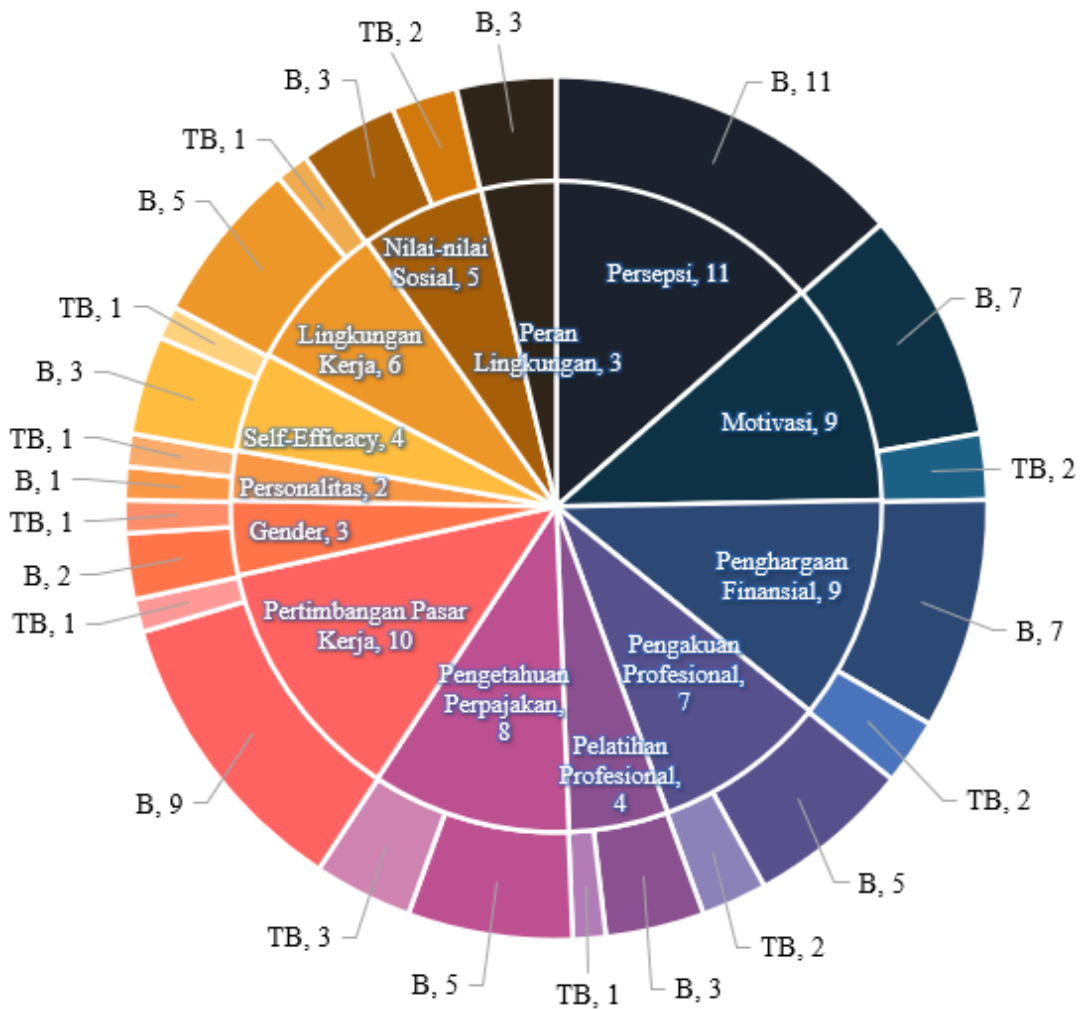
Subbab 4.2. ini akan membahas mengenai faktor yang paling kuat dalam memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan. Faktor yang paling kuat yang dimaksud di sini adalah faktor yang paling sering diteliti dan konsisten memiliki hasil memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan berdasarkan 23 literatur yang ditinjau dalam penelitian ini. Pada subbab ini, akan diidentifikasi tiga faktor yang paling kuat untuk memfokuskan pembahasan pada faktor-faktor yang memiliki dampak paling besar dibandingkan faktor lainnya. Faktor-faktor lainnya bukan berarti tidak kuat, namun tiga faktor yang akan diidentifikasi ini adalah yang paling dominan dan utama dalam memengaruhi minat mahasiswa jurusan akuntansi berkarier di bidang perpajakan.

Faktor-faktor yang telah dibahas dalam subbab 4.1. mencakup persepsi, motivasi, penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, pengetahuan perpajakan, pertimbangan pasar kerja, gender, personalitas, *self-efficacy*, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan peran lingkungan. Dari berbagai

faktor tersebut, untuk mengetahui faktor mana yang paling kuat, disajikan gabungan *pie* dan *doughnut chart* pada gambar 4.1. Angka dan ukuran *pie chart* yang berada di dalam menunjukkan frekuensi literatur yang meneliti setiap faktor. Angka dan ukuran *doughnut chart* yang berada di luar menunjukkan frekuensi literatur yang meneliti setiap faktor dengan hasil berpengaruh dan/atau tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarier di bidang perpajakan.

Gambar 4.1.

Frekuensi dan Hasil Penelitian



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Keterangan:

B = Berpengaruh

TB = Tidak berpengaruh

Angka = Menunjukkan jumlah literatur

Berdasarkan gambar 4.1., dapat dilihat bahwa faktor yang memiliki hasil konsisten berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi untuk berkarier di bidang perpajakan adalah persepsi dan peran lingkungan. Namun, dari 23 literatur yang ditinjau dalam penelitian ini, hanya sebanyak 3 literatur yang meneliti mengenai faktor peran lingkungan, sementara sebanyak 11 literatur meneliti mengenai faktor persepsi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor persepsi lebih sesuai untuk dikatakan sebagai faktor yang paling kuat dalam memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan.

Persepsi positif terhadap karier di bidang perpajakan terbentuk lewat proses perkuliahan pajak yang menarik, pengetahuan terkait pajak yang mudah dipahami, keinginan untuk mengikuti pelatihan pajak, dan liputan media terkait perpajakan yang positif. Selain itu, mahasiswa yang ingin meningkatkan kemampuan analisis, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan kemampuan interpersonal juga dapat membentuk persepsi positif ini, sebab karier di bidang perpajakan bisa menjadi kesempatan untuk mengembangkan lebih lanjut kemampuan-kemampuan tersebut.

Setelah persepsi, pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang paling sering diteliti kedua, yaitu sebanyak 10 dari 23 literatur yang ditinjau dalam penelitian ini meneliti mengenai pertimbangan pasar kerja. Berbeda dengan faktor persepsi, hasil penelitian tentang faktor pertimbangan pasar kerja tidak konsisten. Terdapat 1 literatur yang menyimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan. 1 literatur ini lebih sedikit daripada 9 literatur yang menunjukkan hasil berpengaruh, sehingga pertimbangan pasar kerja masih dapat dikatakan sebagai faktor paling kuat kedua dalam memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan.

Pertimbangan pasar kerja yang membuat mahasiswa berminat untuk berkarier di bidang perpajakan adalah fakta bahwa lowongan kerja mudah ditemukan

dan diakses, adanya variasi pekerjaan seperti konsultan pajak, akuntan pajak, pegawai DJP, dll sehingga memungkinkan mahasiswa untuk memilih karier yang paling sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, lapangan pekerjaan yang luas dan stabil di masa depan karena rasio pajak yang rendah dan adanya ekstensifikasi pajak menunjukkan diperlukannya tenaga kerja di bidang perpajakan untuk membantu wajib pajak melakukan kewajiban perpajakannya. Di sisi lain, adanya risiko profesi di bidang perpajakan seperti persaingan dalam mencari dan mempertahankan klien serta ketakutan rusaknya reputasi membuat mahasiswa tidak berminat untuk berkarier di bidang ini.

Setelah pertimbangan pasar kerja, motivasi dan penghargaan finansial merupakan faktor yang paling sering diteliti ketiga, yaitu sebanyak 9 dari 23 literatur yang ditinjau dalam penelitian ini meneliti mengenai motivasi dan penghargaan finansial. Salah satu indikator untuk mengukur motivasi yaitu gaji tinggi. Hal ini berarti di dalam motivasi, ada faktor penghargaan finansial. Oleh karena itu, penghargaan finansial lebih sesuai untuk dikatakan sebagai faktor paling kuat ketiga dalam memengaruhi minat mahasiswa jurusan Akuntansi berkarier di bidang perpajakan.

Penghargaan finansial berupa gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang cepat, dan adanya uang lembur membuat mahasiswa tertarik pada karier di bidang perpajakan. Selain itu, adanya dana pensiun dan tunjangan yang tinggi yang diberikan kepada pegawai DJP yang merupakan salah satu contoh karier di bidang perpajakan membuat karier di bidang ini menarik. Namun, mahasiswa yang menilai penghargaan finansial pada karier di bidang perpajakan lebih rendah daripada di bidang lain tidak akan berminat untuk berkarier di bidang ini. Selain itu, risiko profesi di bidang perpajakan berupa pencabutan Izin Praktik apabila memberikan jasa konsultasi yang tidak sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku, klien yang menuntut bahkan mengharuskan untuk membayar denda atau sanksi akan menghilangkan minat mahasiswa untuk berkarier di bidang tersebut.

Baik persepsi, pertimbangan pasar kerja, maupun penghargaan finansial termasuk faktor sikap dalam TRA. Artinya, penentu utama dari minat mahasiswa berkarier di bidang perpajakan dipengaruhi oleh faktor sikap. Penilaian pribadi mahasiswa bahwa akibat dari pemilihan karier di bidang perpajakan adalah

positif, yang disebabkan oleh persepsi positif, peluang kerja luas, dan gaji tinggi yang diyakini mahasiswa, akan membuat mereka memiliki sikap yang mendukung penilaian ini yaitu memilih karier di bidang perpajakan setelah lulus.