

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory of motivation*)

Victor H. Vroom adalah seseorang yang mengusulkan teori harapan atau Teori Ekspektansi (*Expectancy Theory of motivation*) tahun 1964. Menurut teori ini, kemampuan seseorang termotivasi untuk bekerja tergantung pada harapan dari sebuah tindakan yang diinginkan dan dibutuhkan agar memperoleh hasil yang diharapkan. Seseorang akan berusaha untuk mendapatkan sesuatu jika mereka mengharapkannya dan ada kemungkinan mereka akan berhasil melakukannya. Untuk memilih minat karir, pengharapan menjadi penentu bagi mahasiswa akankah karir yang dipilih akan memuaskan kebutuhan mereka, serta apakah mereka tertarik untuk melakukannya.

2. Teori Motivasi

Teori motivasi dalam pemilihan minat karir mempunyai hubungan dengan teori Pengharapan. Dalam Teori Motivasi bertujuan untuk menggambarkan serangkaian sikap atau tindakan manusia untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Individu yang termotivasi akan membuat pilihan yang positif untuk memuaskan keinginannya. motivasi yakni suatu bentuk ambisi yang berasal dari internal seseorang, sehingga

seseorang terinspirasi untuk bertindak karena ingin memperoleh hasil yang diinginkan (Meiliyah and Zulhawati, 2019).

Abraham H. Maslow adalah yang menjadi pencetus utama teori motivasi. Abraham Maslow mengembangkan teori terkenal yang dikenal sebagai hierarki kebutuhan. Menurut hierarki kebutuhan Maslow, setiap manusia memiliki lima kebutuhan dasar. Untuk memenuhi masing-masing kebutuhan tersebut, maka kebutuhan yang paling rendah akan dipenuhi terlebih dahulu, baru kemudian disusul dengan kebutuhan yang paling tinggi.

2.1.1 Konsultan pajak

Menurut Yulianti *et al* (2022) Konsultan pajak adalah ahli yang mendapat persetujuan dari Direktorat Jenderal Pajak agar meluncurkan layanan guna mendukung wajib pajak dalam masalah perpajakan dan membuat rekomendasi untuk meningkatkan kepatuhan mereka terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan. Menjadi seorang konsultan pajak tidaklah mudah, seorang konsultan pajak harus memiliki syarat penting yaitu lulus Ujian Sertifikasi Konsultan Pajak (USKP), serta sudah memperoleh izin dari dirjen pajak untuk memberikan jasa kepada wajib pajak untuk dapat memenuhi kewajiban perpajakannya.

2.1.2 Minat pemilihan karir

Menurut Suparyanto dan Rosad (2015) Minat merupakan salah satu bentuk motivasi intrinsik yang berperan sebagai daya belajar dan menjadi inspirasi seseorang dalam menjalankan kegiatan tersebut. Ini adalah proses pembelajaran yang dilaksanakan dengan kesadaran penuh dan menghasilkan perasaan suka, gembira, dan senang.

Seseorang yang memiliki minat yang tinggi biasanya akan melakukan segala aktivitasnya dengan kesadaran diri sendiri tanpa adanya paksaan. Jadi, minat merupakan dorongan dari dalam diri seseorang atau motif dari orang lain karena rasa ketertarikan terhadap suatu kegiatan.

2.1.2.1 Indikator Minat Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak

Berdasarkan indikator minat karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak. Maka, digunakan indikator menurut Hearawati (2015) untuk mengukur penelitian ini sebagai berikut

1. Kenyamanan dalam bekerja.

Perasaan nyaman dalam bekerja akan menciptakan human relation yang baik dalam suatu organisasi.

2. Bersosialisasi dengan rekan kerja.

Mahasiswa beranggapan bahwa menjadi konsultan pajak dapat bersosialisasi dengan rekan kerja. Dengan bersosialisasi akan membawa keuntungan tingkat keberhasilan yang tinggi.

3. Menambah wawasan dan pengetahuan di bidang akuntansi.

Sebelum memberikan jasanya kepada wajib pajak konsultan pajak harus paham akan dunia perpajakan. dengan begitu menjadi konsultan pajak memberikan pengetahuan kita dalam bidang akuntansi, khususnya perpajakan.

4. Lebih profesional dalam bidang akuntansi.

Mahasiswa berpendapat bahwa menjadi konsultan pajak dapat meningkatkan persepsi seseorang terhadap profesionalisme akuntansi.

2.1.3 Penghargaan finansial/gaji

Menurut Wijayanti (Wijaya, 2018) Penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh melalui perjanjian kinerja, yang dianggap penting untuk beberapa perusahaan sebagai pendorong utama pengambilan keputusan bagi karyawan.

Penghargaan dapat diklasifikasikan menjadi 2 jenis yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Penghargaan finansial itu sendiri berupa upah, gaji dalam bentuk uang, sedangkan Penghargaan nonfinansial seperti kepuasan kerja, pengakuan, pujian. Menurut Veithzal Rivai (2012) komponen penghargaan finansial terbagi menjadi 4, yaitu :

1. Gaji

Menurut Sugiyarso dan Winanti (2015) gaji dapat diartikan sebagai sejumlah

pembayaran yang diberikan kepada pekerja yang melakukan tugas manajemen dan administrasi yang biasanya ditentukan setiap bulan.

2. Upah

Upah adalah balasan atas jasa yang akan diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

3. Insentif

Insentif merupakan penghargaan berupa uang tunai yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk balasan kerja keras mereka.

4. Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefits)

Semua sumber pendapatan baik dalam bentuk uang tunai, barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima seorang karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang sudah diberikan kepada perusahaan.

Penghargaan finansial perlu menjadi pertimbangan seseorang untuk menentukan karirnya, karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji atau upah sesuai dengan kedudukannya.

2.1.3.1 Indikator Penghargaan Finansial

Berdasarkan indikator penghargaan finansial. Maka, digunakan indikator menurut Herawati (2015) untuk mengukur penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaji awal yang tinggi

Minat pilihan karir dipengaruhi oleh gaji awal yang tinggi, mahasiswa berasumsi bahwa menjadi konsultan pajak memiliki gaji

pertama yang tinggi.

2. Adanya dana pensiun

Dengan menjadi konsultan pajak mahasiswa beranggapan, bahwa pemerintah kelak akan memberikan jaminan dihari tua.

3. Kenaikan gaji yang cepat.

Persepsi mahasiswa bahwa pilihan karir menjadi konsultan pajak dapat memperoleh kenaikan gaji yang akan diterima dengan cepat.

4. Memperoleh uang lembur.

Merupakan imbalan yang telah diperoleh karyawan sebagai ucapa terima kasih karena telah menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.

5. Adanya bonus akhir tahun dan tunjangan

Mahasiswa beranggapan, menjadi konsultan pajak akan memperoleh bonus kerja dan tunjangan – tunjangan lain untuk kebutuhan hidup.

2.1.4 Pelatihan Profesional

Menurut Vetizhal (2004) Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan profesional ini bertujuan untuk mendukung pertumbuhan pribadi seseorang, membantu seseorang mengatasi tekanan dan stres di tempat kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja., dan membantu dalam mengatasi ketakutan akan tugas baru Adanya pelatihan

professional diharapkan mampu menghasilkan calon konsultan pajak yang lebih berkualitas. Untuk memilih profesi menjadi konsultan pajak tidak hanya pelatihan professional yang perlu menjadi pertimbangan oleh mahasiswa akuntansi. Hal tersebut menunjukkan bahwa memilih suatu karir bukan hanya sekedar mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang baik, tetapi Ada juga keinginan untuk mengejar prestasi dan melatih kemampuan.

2.1.4.1 Indikator Pelatihan Professional

Berdasarkan indikator pelatihan professional. Maka, digunakan indikator menurut Aulia (2016) untuk mengukur penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja rutin

Merupakan pelatihan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan dan dilakukan secara berkala untuk memperoleh pengalaman kerja.

2. Pelatihan professional

Upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional mahasiswa dalam pemilihan karir

3. Pelatihan sebelum kerja

Seorang konsultan pajak yang profesional perlu adanya pelatihan sebelum bekerja, agar dapat menghadapi berbagai jenis masalah dan berbagai jenis klien.

4. Pengalaman kerja

Menjadi konsultan pajak pastinya akan mendapatkan banyak sekali pengalaman bekerja yang beragam.

2.1.5 Pengakuan Profesional

Menurut Wijaya (2018) mengungkapkan bahwa Semakin banyak seseorang menerima pengakuan akan prestasi kinerjanya dari rekan sejawatnya maupun dari orang lain, niscaya akan mempengaruhi kinerja orang tersebut. Pengakuan profesional merupakan unsur pengakuan pada kesuksesan dan pencapaian seseorang kepada pekerjaan. Dengan diakuinya seseorang memiliki prestasi kerja akan membawa dampak positif bagi seseorang untuk dapat meningkatkan semangat dan kualitas perkerjaan dalam pencapain karir. Pengakuan profesional dapat memotivasi seseorang untuk mencapai kesuksesan.

2.1.5.1 Indikator pengakuan profesional

Berdasarkan indikator pengakuan profesional. Maka, digunakan indikator menurut Herawati (2015) untuk mengukur penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesempatan berkembang.

Persepsi mahasiswa tentang konsultan pajak yang dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, karena menghadapi berbagai macam klien.

2. Pengakuan dalam prestasi

Pengakuan dalam prestasi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja

3. Kenaikan naik pangkat.

Mahasiswa percaya bahwa menjadi konsultan pajak membutuhkan berbagai cara untuk naik pangkat. Tidak mudah menjadi konsultan pajak karena harus memiliki sertifikasi pajak minimal A dan B.

4. Peningkatan keahlian mencapai sukses.

Persepsi mahasiswa bahwa menjadi konsultan pajak harus memiliki keahlian yang mumpuni untuk mencapai kesuksesan.

5. Pengakuan profesional dari atasan maupun rekan kerja

Dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

2.1.6 Lingkungan Kerja

Menurut Ghani (dalam Yulianti *et al*, 2022) model lingkungan didefinisikan dengan Seorang individu atau sekelompok orang yang memiliki kendali atas lingkungan tertentu memang dapat menciptakan situasi atau suasana yang mungkin disebut orang. Untuk menciptakan suasana tempat yang nyaman, aman dan hasil yang sempurna, Maka perlu adanya dukungan dari lingkungan kerja yang baik. Lingkungan yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan saat bekerja akan menyebabkan kehilangan semangat bekerja, merasa tertekan dan

mengakibatkan stres. Adapun jenis – jenis lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, diantaranya :

1. lingkungan kerja fisik

Segala sesuatu dapat dinikmati langsung secara fisik dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan segala aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dapat dicontohkan seperti sirkulasi udara, suhu udara , penerangan, ruang gerak, kebersihan, ruang kerja, keamanan.

2. lingkungan kerja non fisik

Sebagai suatu kondisi lingkungan kerja dimana terjadinya hubungan antara atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja.

2.1.6.1 Indikator Lingkungan Kerja

Maka, digunakan indikator menurut Herawati (2015) untuk mengukur penelitian ini sebagai berikut :

1. Pekerjaan fleksibel.

Konsultan pajak memiliki pekerjaan fleksibel karena dalam memberikan pelayanan, seorang konsultan pajak tidak hanya diakses oleh satu orang saja.

2. Pekerjaan lebih mudah diselesaikan

Seorang konsultan pajak merupakan pekerjaan yang dikategorikan team, maka pekerjaannya lebih mudah untuk diselesaikan.

3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Anggapan bahwa konsultan pajak adalah salah satu pekerjaan

yang menyenangkan, karena dalam pekerjaannya seorang konsultan pajak berinteraksi langsung dengan klien.

4. Waktu lembur.

Dalam pemilihan karir terhadap konsultan pajak Waktu Lembur Menjadi Pertimbangan Mahasiswa akuntansi

5. Tingkat Kompetisi antar karyawan

Dalam pemilihan karir terhadap konsultan pajak Tingkat kompetisi antar karyawan Menjadi Pertimbangan Mahasiswa akuntansi

6. Tingkat tekanan pekerjaan.

Dalam pemilihan karir terhadap konsultan pajak Tingkat tekanan pekerjaan perlu menjadi pertimbangan, karena akan mempengaruhi psikologis pekerja.

2.1.7 Nilai - Nilai Sosial

Hartiyah (dalam Meli, 2014) mendefinisikan “nilai-nilai sosial adalah faktor memperlihatkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya dengan kata lain nilai-nilai sosial berhubungan langsung dengan lingkungan, bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. Indikator variabel ini diukur dengan gengsi pekerjaan, kepuasan pribadi, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, dan kesempatan melakukan pelayanan sosial”

2.1.7.1 Indikator Nilai – Nilai Sosial

Maka, digunakan indikator menurut Aulia (2016) untuk mengukur penelitian ini sebagai berikut

1. Kesempatan berinteraksi dengan orang lain

Dengan jasa yang diberikan oleh konsultan pajak memberikan waktu untuk dapat berinteraksi dengan orang lain secara langsung.

2. Kesempatan melakukan pelayanan sosial

Konsultan pajak di pemerintahan dianggap memiliki lebih banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Ini bisa jadi karena karir sebagai konsultan pajak memungkinkan waktu ekstra di luar pekerjaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial.

3. Kepuasan pribadi

Persepsi mahasiswa tentang Pilihan karir sebagai konsultan pajak yang memiliki banyak waktu luang untuk diisi dengan suatu hal yang menyenangkan.

4. Gengsi pekerjaan

Prilaku individu yang beranggapan bahwa menjadi konsultan pajak harus memiliki Pendidikan dengan gelar yang tinggi. Seperti doctor atau professor.

2.1.8 Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Damayanti (2020) Seseorang mempertimbangkan faktor pasar kerja (*job market consideration*) saat dihadapkan dengan pilihan pekerjaan, dikarenakan dalam setiap pekerjaan terdapat harapan dan kesempatan yang beragam. Pasar kerja menjadi faktor yang memengaruhi Ketertarikan mahasiswa akuntansi untuk dipertimbangkan dalam meniti karir menjadi konsultan pajak. Kesempatan kerja di masa depan diperhitungkan ketika membahas hal yang harus dipertimbangkan dalam pasar kerja. Pekerjaan yang mempunyai pasar kerja yang lebih luas dapat menarik kandidat yang jauh lebih berkualitas daripada pekerjaan dengan pasar kerja yang lebih sempit.

2.1.8.1 Indikator Pertimbangan Pasar Kerja

Maka, digunakan indikator menurut Herawati (2015) untuk mengukur penelitian ini sebagai berikut :

1. Keamanan pekerjaan.

Merupakan unsur yang dapat menjadi penunjang terciptanya suasana kerja yang aman, sehingga para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tenang.

2. Kemudahan dalam mengakses pekerjaan

Banyaknya informasi mengenai konsultan pajak dapat membantu mahasiswa untuk memudahkan mendapatkan peluang pekerjaan.

3. Memperluas akses dengan dunia bisnis

Seiring dengan perkembangan ekonomi konsultan pajak banyak

dibutuhkan untuk memberikan jasa konsultan kepada wajib pajak. hal ini dapat menjadikan peluang untuk memperluas kesempatan dalam bidang business.

4. Memperluas akses mengenai pengetahuan perpajakan

Menjadi konsultan pajak dapat memperluas kesempatan mengenai pengetahuan perpajakan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

NAMA PENELITI (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL
D. Rahmawati <i>et al</i> (2022)	Pengaruh self efficacy , pertimbangan pasar kerja , dan pengetahuan perpajakan terhadap minat	Variabel Independen 1. self efficacy 2. pertimbangan pasar kerja 3. Pengetahuan Perpajakan	.Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa self Efficacy dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat karir mahasiswa akuntansi terhadap

	memilih karier konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi universitas	Variabel Dependen 1. Minat Karir Sebagai Konsultan Pajak	konsultan pajak, sedangkan pengetahuan perpajakan tidak berpengaruh terhadap minat karir sebagai konsultan pajak.
Hartiyah, S (2021)	Faktor Determinan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karier Sebagai Konsultan Pajak (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Berbasis KeIslaman di	Variabel Independen Penghargaan finansial Pelatihan profesional Pengakuan professional Lingkungan kerja Variabel Dependen Minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan public	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak oleh mahasiswa akuntansi.

	Karesidenan Kedu)		
Yulianti V <i>et al</i> (2022)	Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pelita Bangsa	Variabel Independen Penghargaan finansial Lingkungan kerja Pertimbangan pasar kerja Variabel dependen Minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi konsultan pajak	bahwa penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja, berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntansi publik, sedangkan pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai konsultan pajak
Safitriawati, T (2018)	Pengaruh Persepsi Dan Minat Mahasiswa Akuntansi	Variabel Independen 1. Persepsi 2. minat	penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai – nilai sosial , dan

	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Dalam Memilih Profesi Sebagai Konsultan Pajak	Variabel dependen Minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi konsultan pajak	pertimbangan pasar kerja, berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntansi publik, sedangkan resiko profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai konsultan pajak
--	--	--	--

2.3 Hipotesis Dan Model Analisis

Berdasarkan pada landasan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dirumuskan, yaitu :

2.3.1 Pengaruh Penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, lingkungan kerja, nilai – nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja. terhadap Minat Karir Mahasiswa akuntansi sebagai Konsultan Pajak

Menurut penelitian Yulianti *et al* (2022) bahwa secara simultan Pengaruh penghargaan finansial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai – nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi.

H_1 = Penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi

2.3.2 Pengaruh Penghargaan finansial terhadap Minat Karir Mahasiswa akuntansi sebagai Konsultan Pajak

Menurut Wibowo (2021). Penghargaan finansial juga lebih sering disebut sebagai gaji karena merupakan pembayaran yang dilakukan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan dalam bentuk uang sebagai tanda terima kasih atas kemampuan bekerja karyawan selama masih berada dalam perusahaan

Penghargaan finansial berdampak pada seberapa signifikan perilaku mahasiswa dalam pemilihan karir. Penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai counter-achievement, yang diyakini menjadi hal mendasar bagi beberapa perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti Indriyarti, (2018) menyatakan bahwa Mahasiswa akuntansi

memikirkan tentang penghargaan finansial saat memilih karir sebagai konsultan pajak.

H_2 = Penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi

2.3.3 Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Karir Mahasiswa akuntansi sebagai Konsultan Pajak

Menurut Wibowo and Trisnawati (2021) menyatakan Sebelum memulai karir mereka, seseorang menjalani pelatihan profesional untuk mengembangkan keterampilan mereka di bidang yang mereka minati.

Menjadi seorang akuntan harus terlebih dahulu menyelesaikan pelatihan profesional agar dapat bersaing dan menjadi profesional. Semakin sering dan efektif seseorang berpartisipasi dalam pelatihan profesional, semakin besar kemungkinan mereka mempunyai keahlian dan pengetahuan tentang perpajakan. Penelitian ini diperkuat oleh Hartiyah (2021) menyatakan bahwa Mahasiswa akuntansi memikirkan tentang pelatihan profesional saat memilih karir sebagai konsultan pajak,

H_3 = pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi

2.3.4 Pengaruh Pengakuan Profesional terhadap Minat Karir Mahasiswa akuntansi sebagai Konsultan Pajak

Menurut Wibowo and Trisnawati (2021) menyatakan bahwa Pengakuan profesional sebagai segala hal yang berkaitan dengan pemberian penghargaan atas keberhasilan atau prestasi dalam pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk suatu perusahaan yang dianggap memuaskan..

Karir sebagai konsultan pajak sangat dipengaruhi oleh pengakuan profesional. Berdasarkan minat, seseorang akan menginginkan pencapaian yang baik dalam karirnya, dan secara keinginan, begitu mereka melakukannya, mereka ingin pencapaiannya diakui. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya Yulianti *et al* (2022) menyimpulkan bahwa Mahasiswa akuntansi memikirkan tentang pengakuan profesional saat memilih karir sebagai konsultan pajak,

H_4 = Pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi

2.3.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Minat Karir Mahasiswa akuntansi sebagai Konsultan Pajak

Menurut Darmadi (dalam Susanti, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan yang berada disekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah

ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Karir menjadi konsultan pajak menempatkan seseorang di tempat kerja di mana pekerjaan yang unggul bergantung pada waktu, tenaga, persaingan yang ketat, dan banyak tekanan. Mahasiswa akuntansi mempertimbangkan faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, tingkat persaingan, dan besarnya tekanan di tempat kerja ketika memilih karir. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya Yulianti *et al* (2022) menyimpulkan bahwa Mahasiswa akuntansi memikirkan tentang lingkungan kerja saat memilih karir sebagai konsultan pajak,

H_5 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi

2.3.6 Pengaruh Nilai – nilai sosial terhadap Minat Karir Mahasiswa akuntansi sebagai Konsultan Pajak

Menurut Notonegoro (2013) mengungkapkan bahwa nilai – nilai sosial yakni sesuatu yang diyakini oleh suatu masyarakat tentang apa yang baik dan buruk menurut pandangan masyarakat umum. Dalam kehidupan bersosial pola pikir kita sering kali terpengaruh oleh pandangan orang lain, Oleh sebab itu perlu adanya pertimbangan yang matang untuk memilih karir termasuk menjadi konsultan pajak. Menurut Yulianti *et al* (2021) menyatakan bahwa

Mahasiswa akuntansi memikirkan tentang nilai-nilai sosial saat memilih karir sebagai konsultan pajak,

$H_6 =$ Nilai – nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi

2.3.7 Pertimbangan pasar kerja terhadap Minat Karir Mahasiswa akuntansi sebagai Konsultan Pajak

Menurut Ikhwan (dalam Wibowo and Trisnawati 2021) menyatakan bahwa suatu hal yang perlu adanya pertimbangan mahasiswa akuntansi adalah faktor pertimbangan pasar kerja . Dikarenakan masing - masing pekerjaan mempunyai kesempatan dan tantangan yang unik, orang yang memilih pekerjaan harus mempertimbangkan pasar tenaga kerja. Pasar kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat atau terbukanya posisi-posisi yang dapat dilamar orang berdasarkan kualifikasi masing-masing, Pekerjaan yang memiliki pasar kerja lebih luas dapat menarik minat lebih banyak pelamar dibandingkan pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih sempit. Perkembangan ekonomi saat ini tidak terlepas dari kesadaran masyarakat akan kepatuhan membayar pajak. Dengan banyaknya wajib pajak akan membuka banyak peluang untuk jasa konsultan pajak. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Rahmawati (2022) menyimpulkan bahwa Mahasiswa

akuntansi memikirkan pertimbangan pasar kerja saat memilih karir sebagai konsultan pajak,

H_7 = Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi

Gambar 2.1

Model Analisis

