BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Social Cognitive Career Theory (SCCT)

Social Cognitive Career Theory (SCCT) merupakan teori pengembangan karier yang dirumuskan oleh Lent, Brown, dan Hackett pada 1994 sebagai kerangka untuk memahami mekanisme pembentukan minat karier, penetapan pilihan profesional, dan pencapaian kesuksesan dalam jalur karier seseorang. Keistimewaan SCCT terletak pada penekanannya terhadap interaksi antara karakteristik perilaku individu dalam domain spesifik, sistem kepercayaan diri yang dinamis, dan proses pengambilan keputusan yang otonom yang dimulai dari pemilihan jalur akademik hingga realisasi pencapaian karier.

Variabel-variabel ini dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori besar yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi individu. Sebagai contoh, unsur-unsur ekstrinsik seperti pertimbangan finansial, faktor-faktor terkait pekerjaan, dan rasio manfaat-biaya yang dirasakan telah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan mahasiswa untuk meniti karier di bidang akuntansi (Ahmed *et al*., 1997). Sebaliknya, faktor intrinsik dan paparan terhadap profesi akuntansi telah terbukti menjadi faktor yang relevan dalam membentuk jalur karier mahasiswa sarjana (Ng *et al*., 2017). Kedua faktor tersebut umumnya dikonseptualisasikan sebagai dimensi motivasi, dengan mengasumsikan bahwa pilihan karier mahasiswa dipengaruhi oleh kerangka ganda motivasi intrinsik dan ekstrinsik. (Sampaio *et al*., 2024).

Tiga hal fundamental yang menjadi tulang punggung SCCT adalah efikasi diri, ekspektasi hasil, dan tujuan, yang satu sama lain saling berinteraksi dalam membentuk minat karier individu.

1. **Efikasi Diri (*Self Efficacy)***

Dalam terminologi SCCT, efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian subjektif individu tentang kapasitasnya dalam mengorganisasi dan mengeksekusi serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai standar kinerja tertentu. Konstruk yang pertama kali diintegrasikan ke dalam literatur karier oleh Hackett dan Betz tahun 1981 ini telah membuktikan dirinya sebagai prediktor yang valid untuk berbagai pilihan akademik dan profesional (Lent *et al*., 1994). Berbeda dari konseptualisasi kemampuan yang statis, efikasi diri dalam paradigma kognitif sosial bersifat domain-spesifik, dinamis, dan merespons secara aktif terhadap konteks interpersonal dan situasional yang melingkupinya. Huang *et al*. (2019) mengingatkan bahwa korelasi antara efikasi diri dengan kemampuan yang terukur secara objektif bersifat moderat, yang berarti keyakinan diri dan kompetensi aktual adalah dua entitas yang berbeda meski saling berhubungan.

Menurut teori karier kognitif sosial, efikasi diri sebagian besar ditentukan dan dipengaruhi oleh empat sumber informasi antara lain pencapaian kinerja pribadi, pembelajaran tidak langsung (*vicarious learning*), umpan balik afirmatif dari lingkungan sosial, serta kondisi dan reaksi psikologis individu. Pengalaman keberhasilan pribadi dalam suatu tugas cenderung meningkatkan perkiraan efikasi, sementara kegagalan berulang menurunkannya. Namun, efek aktual dari pengalaman kinerja pribadi terhadap efikasi diri bergantung pada beberapa faktor, seperti keragaman kondisi di mana suatu tugas dilakukan dan konsekuensi dari kinerja tugas tersebut. Misalnya, persepsi efikasi diri yang lebih kuat cenderung muncul dari pengalaman tugas yang berhasil berulang kali yang telah diperkuat dan dilakukan dalam kondisi tantangan yang bervariasi.

2. Ekspektasi Hasil (*Outcome Expectation)*

Ekspektasi hasil merepresentasikan proyeksi kognitif individu tentang konsekuensi yang akan dihasilkan dari suatu rangkaian tindakan tertentu di masa depan. Merujuk pada Liguori *et al*. (2020), Bandura mengidentifikasi tiga kategori ekspektasi hasil yang relevan dengan perilaku karier antara lain hasil material-fisik seperti kompensasi finansial, hasil sosial seperti persetujuan dan dukungan dari relasi terdekat, serta hasil internal seperti kepuasan dan penghargaan diri.

Meski efikasi diri dan ekspektasi hasil sama-sama berkontribusi dalam menentukan arah perilaku karier, bobot kontribusi keduanya tidak setara. Efikasi diri mendominasi sebagai penentu perilaku, terbukti dari fenomena di mana individu menghindari tindakan tertentu bukan karena tidak mengantisipasi hasil positif, melainkan karena meragukan kemampuannya untuk berhasil. Sebaliknya, kepercayaan diri yang kokoh mampu mempertahankan motivasi bahkan ketika kepastian hasil sulit diprediksi.

Tingkat dominasi masing-masing variabel ini bergeser bergantung pada konteks aktivitas. Ketika hubungan kinerja-hasil bersifat langsung dan erat, efikasi diri berperan sebagai penentu kausal utama yang sekaligus mengkondisikan ekspektasi hasil. Namun dalam situasi di mana hubungan tersebut melemah atau tidak langsung yang justru lazim dalam jalur pengembangan karier yang kompleks, ekspektasi hasil memiliki kapasitas untuk beroperasi sebagai penentu independen yang signifikan

.

3. Tujuan *(Goals)*

Tujuan dalam kerangka SCCT berfungsi sebagai mekanisme regulasi diri yang memungkinkan individu untuk secara aktif mengarahkan, mempertahankan, dan

mengoptimalkan perilakunya menuju hasil yang dikehendaki. Individu yang mengintegrasikan efikasi diri yang kuat, ekspektasi hasil yang positif, dan tujuan yang terformulasi secara konkret diprediksi memiliki peluang realisasi karier yang lebih tinggi. Pandangan ini mencerminkan asumsi fundamental SCCT bahwa manusia adalah agen aktif yang membentuk nasibnya sendiri, bukan sekadar produk pasif dari determinisme lingkungan dan sejarah hidup. Melalui penetapan tujuan, individu memperoleh kompas perilaku yang menuntunnya secara konsisten, memampukannya untuk bertahan dalam komitmen jangka panjang secara mandiri, dan melipatgandakan probabilitas tercapainya hasil yang diinginkan. Secara operasional, tujuan dimaknai sebagai intensi yang kuat untuk terlibat dalam aktivitas spesifik atau mewujudkan *output* tertentu pada titik waktu di masa mendatang.

2.1.2 Konsultan Pajak

Berdasarkan PMK-175/PMK.01/2022, konsultan pajak didefinisikan sebagai tenaga profesional yang menyediakan layanan konsultasi perpajakan bagi WP, dengan tujuan mendukung pelaksanaan hak dan optimalisasi pemenuhan kewajiban perpajakan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Profesi konsultan pajak di Indonesia diatur melalui serangkaian persyaratan yang bersifat kumulatif. Untuk dapat menjalankan praktik secara legal, seorang konsultan pajak harus mengantongi izin resmi dari Direktur Jenderal Pajak atau pejabat lain yang memperoleh pendelegasian wewenang, sekaligus telah dinyatakan lulus dalam ujian sertifikasi yang diselenggarakan pada level A, B, atau C. Tingkatan sertifikasi tersebut bukan sekadar gelar formal, melainkan berfungsi sebagai penentu ruang lingkup layanan perpajakan yang secara sah dapat diberikan oleh konsultan pajak kepada kliennya.

Selain memenuhi syarat masuk, konsultan pajak juga dikenai berbagai kewajiban yang bersifat berkelanjutan selama menjalankan profesinya. Secara etis, mereka terikat pada kode etik profesi dan wajib merujuk pada standar profesi yang diterbitkan oleh organisasi asosiasi konsultan pajak. Dari sisi administratif, kewajiban yang harus dipenuhi mencakup tiga hal: pelaporan kegiatan tahunan secara rutin, keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan profesi untuk mengakumulasi satuan kredit yang disyaratkan, serta pelaporan tertulis atas setiap perubahan data diri seperti nama, tempat tinggal, ataupun domisili kantor (Fatimaleha *et al*., 2020).

Di luar peran konsultatif, konsultan pajak juga memiliki kewenangan legal untuk menjadi kuasa WP dalam beberapa urusan teknis perpajakan. Kewenangan ini mencakup pendampingan dalam pelaporan SPT non-elektronik, serta penanganan berbagai permohonan perpajakan mulai dari angsuran dan penangguhan pembayaran, pemindahbukuan, hingga restitusi pajak. Fatimaleha *et al*. (2020) secara lebih terperinci menguraikan spektrum layanan konsultan pajak ke dalam empat ranah kompetensi yang saling berkaitan. Ranah pertama, *tax consulting*, mencakup fungsi representasi dan pendampingan Wajib Pajak ketika berhadapan dengan proses pemeriksaan pajak oleh otoritas fiskal. Ranah kedua, *attorney at law*, menempatkan konsultan dalam kapasitasnya sebagai kuasa hukum resmi yang mewakili WP di hadapan majelis pengadilan pajak. Ranah ketiga, *tax compliance*, meliputi asistensi menyeluruh dalam proses penyusunan hingga penyampaian SPT kepada kantor pajak yang berwenang. Adapun ranah keempat, *tax publication*, berfokus pada fungsi edukasi dan diseminasi informasi terkait dinamika regulasi perpajakan kepada publik maupun klien.

2.1.3 Minat Berkarier

Kajian tentang minat telah banyak dibahas dalam literatur psikologi dan perilaku. Suryabrata (2018) menegaskan bahwa minat merupakan representasi dari kondisi batin individu yang berperan sebagai katalisator penggerak perilaku, mendorong seseorang untuk mengarahkan tindakannya pada aktivitas-aktivitas tertentu dalam upaya meraih tujuan yang hendak dicapai. Hurlock (2018), di sisi lain, menekankan dimensi kebebasan dalam konsep minat, dengan mendefinisikannya sebagai energi motivasional yang memampukan seseorang untuk secara otonom memilih dan mengejar aktivitas yang sejalan dengan kehendak pribadinya. Secara integratif, kedua pandangan tersebut menggambarkan minat sebagai konstruk afektif-motivasional yang terwujud dalam bentuk preferensi yang terkonsentrasi dan keterlibatan yang bersifat sukarela terhadap objek atau aktivitas tertentu. Intensitas keterlibatan ini tidaklah seragam antarindividu, sebab pembentukan minat dipengaruhi secara kompleks oleh dinamika faktor internal (seperti kepribadian dan nilai diri) maupun faktor eksternal seperti lingkungan dan pengalaman hidup. Konsekuensinya, objek yang berhasil membangkitkan minat seseorang akan secara konsisten menarik alokasi perhatian dan energi psikis yang lebih besar dari individu tersebut.

Karier, sebagaimana dikemukakan oleh Widyanti (2018), bukan sekadar jabatan atau posisi pekerjaan, melainkan sebuah narasi panjang perkembangan individu dalam dunia profesional yang terus bergerak melalui akumulasi pengalaman dan pencapaian yang berkelanjutan. Ketika konsep minat dan karier dipertemukan dalam konteks mahasiswa akuntansi, Sampaio *et al*. (2024) merumuskan minat karier sebagai konsultan pajak sebagai derajat orientasi mahasiswa dalam mengekspresikan preferensi dan mempertimbangkan secara sungguh-sungguh karier di bidang konsultasi perpajakan setelah menyelesaikan pendidikannya, yang dibentuk oleh persepsi, motivasi, serta evaluasi

subjektif mereka atas manfaat profesional dan personal yang diasosiasikan dengan pilihan karier tersebut. Dalam perspektif yang lebih personal, minat berkarier di bidang konsultan pajak dapat dipahami sebagai cerminan dari dorongan batin yang mengakar kuat dalam diri seseorang untuk mengabdikan kapasitas profesionalnya pada ranah layanan perpajakan.

2.1.4 Penghargaan Finansial

Sebagai faktor yang bersifat ekstrinsik, penghargaan finansial menempati posisi penting dalam pengambilan keputusan karier individu. Mulyadi (2007) menempatkan sistem penghargaan sebagai mekanisme kontrol organisasional yang efektif, yang dirancang untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan visi dan tujuan perusahaan. Sementara itu, Damajanti & Amanda (2025) memperluas definisi ini dengan mengartikan penghargaan finansial sebagai keseluruhan imbal jasa berbasis moneter yang diterima individu sebagai apresiasi atas investasi tenaga, kompetensi, dan waktu yang dicurahkan bagi organisasi atau klien tertentu. Ragam bentuknya mencakup gaji tetap, bonus prestasi, skema bagi hasil, komisi penjualan, opsi saham, dan perlindungan asuransi, yang masing-masing mencerminkan dimensi apresiasi finansial yang berbeda.

Dari sudut pandang perilaku karier mahasiswa, eskalasi biaya kebutuhan hidup telah mengangkat penghargaan finansial ke posisi sentral sebagai penentu pilihan profesi. Ekspektasi atas imbal jasa yang adil dan proporsional terhadap beban kerja yang ditanggung menjadi daya tarik tersendiri yang mendorong individu mengarahkan pilihan kariernya. Dalam konteks ini, penghargaan finansial berperan sebagai variabel pembentuk preferensi karier mahasiswa dalam jangka panjang.

2.1.5 Pertimbangan Pasar Kerja

Merujuk pada Chan (2012), pertimbangan pasar kerja diartikan sebagai kerangka evaluatif yang digunakan individu dalam memilih pekerjaan, yang melibatkan penilaian atas tiga aspek utama: stabilitas kerja, aksesibilitas lowongan, dan ketersediaan lapangan kerja secara umum. Bidang perpajakan menonjol sebagai sektor dengan daya serap tenaga kerja yang relatif stabil dan terus tumbuh, seiring dengan ekspansi basis WP yang tercatat secara konsisten meningkat dari waktu ke waktu, sehingga kebutuhan akan tenaga profesional di bidang ini pun kian mendesak (Yasa *et al*., 2019). Secara konseptual, pertimbangan pasar kerja bermuara pada satu inti yaitu keinginan individu untuk mengamankan masa depan profesionalnya melalui pilihan pekerjaan yang menjanjikan stabilitas dan keterbukaan akses. Logikanya, semakin kuat orientasi individu terhadap keamanan dan aksesibilitas kerja, semakin besar pula probabilitasnya untuk menaruh minat pada karier di sektor perpajakan.

Yulianti *et al*. (2022) mengingatkan bahwa minimnya literasi informasi pasar kerja secara nyata membatasi cakupan pilihan karier yang dapat dijangkau seseorang. Kondisi ini menjadi semakin relevan di tengah melemahnya kondisi ekonomi dan meningkatnya persaingan dalam dunia kerja, yang mendorong mahasiswa untuk lebih selektif dan strategis dalam menentukan profesi jangka panjangnya, termasuk mempertimbangkan karier konsultan pajak sebagai alternatif yang prospektif.

2.1.6 Persepsi Mahasiswa terhadap Profesi Konsultan Pajak

Istilah persepsi bersumber dari kata Latin *perceptio*, yang secara harfiah merujuk pada serangkaian proses mental berupa penyusunan, pengenalan, dan penafsiran informasi sensoris guna menghasilkan representasi kognitif tentang lingkungan (Hendayana, 2016). Informasi

ini diperoleh melalui panca indera sebagai jalur masuk rangsangan dari dunia luar maupun dari dalam diri individu itu sendiri. Keyakinan awal yang dimiliki seseorang terhadap suatu hal memainkan peran besar dalam menentukan cara ia memandang dan mengevaluasi realitas di sekitarnya. Perbedaan dalam pemilihan isyarat yang diperhatikan antarindividu menyebabkan penafsiran terhadap objek, orang, maupun simbol yang sama dapat menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Konsekuensinya, variasi perspektif antarindividu ini turut mewarnai cara mahasiswa menyikapi dan mengevaluasi peluang karier di bidang perpajakan (Kosasi & Laturette, 2024).

Kosasi & Laturette (2024) mendefinisikan persepsi sebagai pandangan atau penilaian subjektif seseorang terhadap suatu objek, yang dapat bermuatan positif ataupun negatif, dan bersumber dari sikap serta pengalaman yang dimilikinya. Fungsi utama persepsi adalah menghadirkan makna atas stimulus yang diterima indera berdasarkan konteks lingkungan yang membentuk individu tersebut. Dalam lingkup kehidupan mahasiswa, persepsi lazimnya terbentuk melalui pengaruh tiga elemen utama yang mencakup lingkungan keluarga, interaksi sosial, dan relasi akademik dengan dosen. Secara definitif, persepsi adalah tahap di mana individu mengintegrasikan dan menginterpretasikan pengalaman sensoriknya menjadi pemahaman yang bermakna terhadap lingkungan, mencakup respons kognitif terhadap objek, individu, maupun simbol-simbol yang dijumpainya.

2.1.7 Pengetahuan Perpajakan

Pengetahuan, dalam pengertian yang paling mendasar sebagaimana termuat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), merupakan akumulasi dari informasi yang dikuasai, kapasitas intelektual yang dimiliki, serta pemahaman yang terbentuk atas suatu bidang tertentu dalam diri seseorang. Sebagai produk dari proses

internalisasi kognitif individu, pengetahuan bersifat unik dan personal. Pengetahuan juga sepenuhnya bertempat dalam sistem pikiran masing-masing orang yang membangunnya.

Ketika diterapkan dalam konteks perpajakan, cakupan pengetahuan pajak meluas hingga mencakup penguasaan atas regulasi umum perpajakan, klasifikasi jenis-jenis pajak yang berlaku di Indonesia, penetapan subjek pajak, struktur tarif, prosedur penghitungan dan pencatatan kewajiban fiskal, pengisian formulir SPT, serta pemahaman atas berbagai sistem perpajakan yang diterapkan secara nasional (Vishwamitra & Mimba, 2025). Di luar aspek teknis tersebut, Anjani *et al*. (2023) menekankan dimensi fungsional pengetahuan pajak sebagai sumber informasi yang dimanfaatkan individu sebagai dasar pengambilan keputusan dan perumusan strategi perpajakan. Relevansi konstruk ini dalam studi pemilihan karier bersumber dari fakta bahwa tingkat penguasaan perpajakan secara langsung menentukan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dan berkembang dalam dunia kerja perpajakan, sekaligus menjadi fondasi kompetensi dalam mengaplikasikan prinsip-prinsip perpajakan dalam praktik profesional.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Hubungan Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Berkarier Menjadi Konsultan Pajak

Sebagai faktor yang bersifat ekstrinsik, penghargaan finansial menempati posisi penting dalam pengambilan keputusan karier individu. Mulyadi (2007) menempatkan sistem penghargaan sebagai mekanisme kontrol organisasional yang efektif, yang dirancang untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan visi dan tujuan perusahaan. Sementara itu, Damajanti & Amanda (2025) memperluas definisi ini dengan mengartikan penghargaan finansial sebagai

keseluruhan imbal jasa berbasis moneter yang diterima individu sebagai apresiasi atas investasi tenaga, kompetensi, dan waktu yang dicurahkan bagi organisasi atau klien tertentu. Ragam bentuknya mencakup gaji tetap, bonus prestasi, skema bagi hasil, komisi penjualan, opsi saham, dan perlindungan asuransi, yang masing-masing mencerminkan dimensi apresiasi finansial yang berbeda.

Penghargaan finansial diklasifikasikan sebagai bagian dari ekspektasi hasil menurut teori SCCT. Penghargaan finansial yang meliputi gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji cepat, bonus, dan jaminan hari tua merepresentasikan ekspektasi hasil secara fisik. SCCT memprediksi ketika mahasiswa memiliki ekspektasi positif terhadap penghargaan finansial dari profesi konsultan pajak, ekspektasi tersebut mampu memperkuat keinginan mahasiswa untuk mengejar karier sebagai konsultan pajak.

2.2.2 Hubungan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Berkarier Menjadi Konsultan Pajak

Merujuk pada Chan (2012), pertimbangan pasar kerja diartikan sebagai kerangka evaluatif yang digunakan individu dalam memilih pekerjaan, yang melibatkan penilaian atas tiga aspek utama, yaitu stabilitas kerja, aksesibilitas lowongan, dan ketersediaan lapangan kerja secara umum. Bidang perpajakan menonjol sebagai sektor dengan daya serap tenaga kerja yang relatif stabil dan terus tumbuh, seiring dengan ekspansi basis WP yang tercatat secara konsisten meningkat dari waktu ke waktu, sehingga kebutuhan akan tenaga profesional di bidang ini pun kian mendesak (Yasa *et al*., 2019). Secara konseptual, pertimbangan pasar kerja bermuara pada satu inti yaitu keinginan individu untuk mengamankan masa depan profesionalnya melalui pilihan pekerjaan yang menjanjikan stabilitas dan keterbukaan akses. Logikanya, semakin kuat orientasi individu terhadap keamanan dan aksesibilitas kerja,

semakin besar pula probabilitasnya untuk menaruh minat pada karier di sektor perpajakan.

Yulianti *et al*. (2022) mengingatkan bahwa minimnya literasi informasi pasar kerja secara nyata membatasi cakupan pilihan karier yang dapat dijangkau seseorang. Kondisi ini menjadi semakin relevan di tengah melemahnya kondisi ekonomi dan meningkatnya persaingan dalam dunia kerja, yang mendorong mahasiswa untuk lebih selektif dan strategis dalam menentukan profesi jangka panjangnya, termasuk mempertimbangkan karier konsultan pajak sebagai alternatif yang prospektif.

Teori SCCT mengelompokkan variabel-variabel yang mempengaruhi pilihan karier individu menjadi dua kelompok besar, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Pertimbangan pasar kerja termasuk dalam faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pilihan karier individu. Saat mahasiswa menilai pasar kerja konsultan pajak luas, aman, dan mudah dijangkau, kondisi ini berfungsi sebagai dukungan kontekstual yang dapat memperkuat minat mahasiswa untuk berkarier menjadi konsultan pajak.

2.2.3 Hubungan Persepsi Mahasiswa terhadap Profesi Konsultan Pajak terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Berkarier Menjadi Konsultan Pajak

Kosasi & Laturette (2024) mendefinisikan persepsi sebagai pandangan atau penilaian subjektif seseorang terhadap suatu objek, yang dapat bermuatan positif ataupun negatif, dan bersumber dari sikap serta pengalaman yang dimilikinya. Fungsi utama persepsi adalah menghadirkan makna atas stimulus yang diterima indera berdasarkan konteks lingkungan yang membentuk individu tersebut. Dalam lingkup kehidupan mahasiswa, persepsi lazimnya terbentuk melalui pengaruh tiga elemen utama yang mencakup lingkungan keluarga, interaksi sosial,

dan relasi akademik dengan dosen. Secara definitif, persepsi adalah tahap di mana individu mengintegrasikan dan menginterpretasikan pengalaman sensoriknya menjadi pemahaman yang bermakna terhadap lingkungan, mencakup respons kognitif terhadap objek, individu, maupun simbol-simbol yang dijumpainya.

Persepsi mahasiswa memiliki keterkaitan dengan komponen pembelajaran tidak langsung yang terdapat dalam prinsip efikasi diri. Pembelajaran tidak langsung merupakan proses individu membangun keyakinan diri melalui pengamatan terhadap orang lain yang menjalankan peran serupa. Dengan adanya pembelajaran tidak langsung terhadap profesi konsultan pajak, mahasiswa mampu menentukan persepsi mengenai profesi konsultan pajak. Apabila mahasiswa memiliki persepsi positif terhadap profesi konsultan pajak, maka keyakinan diri mahasiswa terhadap profesi konsultan pajak akan terbangun dan terbentuklah minat mahasiswa untuk berkarier menjadi konsultan pajak.

2.2.4 Hubungan Pengetahuan Perpajakan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Berkarier Menjadi Konsultan Pajak

Pengetahuan pajak mencakup penguasaan atas regulasi umum perpajakan, klasifikasi jenis-jenis pajak yang berlaku di Indonesia, penetapan subjek pajak, struktur tarif, prosedur penghitungan dan pencatatan kewajiban fiskal, pengisian formulir SPT, serta pemahaman atas berbagai sistem perpajakan yang diterapkan secara nasional (Vishwamitra & Mimba, 2025). Di luar aspek teknis tersebut, Anjani *et al*. (2023) menekankan dimensi fungsional pengetahuan pajak sebagai sumber informasi yang dimanfaatkan individu sebagai dasar pengambilan keputusan dan perumusan strategi perpajakan. Relevansi konstruk ini dalam studi pemilihan karier bersumber dari fakta bahwa tingkat penguasaan perpajakan secara langsung menentukan kesiapan

mahasiswa untuk memasuki dan berkembang dalam dunia kerja perpajakan, sekaligus menjadi fondasi kompetensi dalam mengaplikasikan prinsip-prinsip perpajakan dalam praktik profesional.

Pengetahuan pajak memiliki korelasi dengan komponen pencapaian kinerja pribadi sebagai salah satu sumber efikasi diri dalam teori SCCT. Penguasaan materi perpajakan yang tinggi melalui perkuliahan memberikan mahasiswa bukti bahwa mahasiswa mampu menguasai kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi konsultan pajak. Dengan memiliki pengetahuan pajak yang tinggi, kepercayaan diri yang dimiliki mahasiswa akan meningkat dan kepercayaan diri tersebut dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarier menjadi konsultan pajak.

2.3 Penelitian Terdahulu

Kajian literatur terhadap penelitian-penelitian terdahulu mengungkapkan pola temuan yang tidak selalu konsisten mengenai variabel-variabel yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai konsultan pajak. Damajanti & Amanda (2025) mendokumentasikan bahwa efikasi diri, imbalan finansial, dan pengakuan profesional secara bersama-sama terbukti sebagai penentu signifikan minat karier mahasiswa menuju profesi konsultan pajak. Matahurila & Pramudianti (2025) memperoleh hasil yang lebih selektif. Berdasarkan empat variabel yang diuji, hanya pengetahuan perpajakan dan pengakuan profesionalitas yang berhasil membuktikan pengaruhnya, sementara pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap minat karier mahasiswa sebagai konsultan pajak. Suyanto *et al*. (2024) menambahkan dimensi baru dalam diskusi ini melalui temuan bahwa kepercayaan diri dan pengetahuan perpajakan berperan sebagai prediktor utama minat mahasiswa akuntansi menjadi konsultan pajak, dengan peluang kerja yang terkonfirmasi mampu memoderasi kekuatan hubungan antara kedua prediktor tersebut dan

variabel minat. Sementara itu, Kosasi & Laturette (2024) menghasilkan pola temuan yang kontras. Variabel motivasi, prospek kerja, dan persepsi terbukti secara empiris memengaruhi minat mahasiswa akuntansi menuju profesi konsultan pajak, namun di sisi lain efikasi diri, pengetahuan perpajakan, dan nilai sosial tidak berhasil membuktikan pengaruhnya terhadap pilihan karier tersebut. Terakhir, Amari *et al*. (2025) hanya membuktikan pengaruh motivasi dan pengetahuan perpajakan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi konsultan pajak, sementara efikasi diri, prospek kerja, nilai sosial, dan persepsi tidak terbukti memiliki kontribusi empiris yang bermakna dalam membentuk pilihan karier tersebut.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
1.	(Damajanti & Amanda, 2025)	Variabel Independen: X1: *Self efficacy* X2: Imbalan finansial X3: Pengakuan profesional Variabel Dependen: Y: Minat karier sebagai konsultan pajak	Mahasiswa program studi S1 Akuntansi Universitas Semarang	*Self efficacy*, imbalan finansial, dan pengakuan profesional secara bersama-sama terbukti sebagai penentu signifikan minat karier mahasiswa menuju profesi konsultan pajak
2.	(Matahurila &	Variabel Independen:	Mahasiswa akuntansi Universitas	Pengetahuan perpajakan dan pengakuan

No	Nama Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
	Pramudianti, 2025)	X1: Pengetahuan Perpajakan X2: Pertimbangan pasar kerja X3: Penghargaan finansial X4: Pengakuan profesionalitas Variabel Dependen: Y: Minat mahasiswa memilih karier sebagai konsultan pajak	Wijaya Kusuma Surabaya	profesionalitas berhasil membuktikan pengaruhnya, sementara pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap minat karier mahasiswa sebagai konsultan pajak.
3.	(Suyanto *et al.,* 2025)	Variabel Independen: X1: Kepercayaan diri X2: Pengetahuan Perpajakan	Mahasiswa akuntansi di 54 universitas di Indonesia	Kepercayaan diri dan pengetahuan perpajakan berperan sebagai prediktor utama minat mahasiswa akuntansi menjadi konsultan pajak, dengan peluang

No	Nama Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
		Variabel Dependen: Y: Minat mahasiswa menjadi konsultan pajak Variabel Moderasi: Z: Peluang kerja		kerja yang terkonfirmasi mampu memoderasi kekuatan hubungan antara kedua prediktor tersebut dan variabel minat.
4.	(Kosasi & Laturette, 2024)	Variabel Independen: X1: Motivasi X2: *Self-efficacy* X3: Prospek kerja X4: Pengetahuan perpajakan X5: Nilai sosial X6: Persepsi Variabel Dependen: Y: Minat mahasiswa jurusan	Mahasiswa program studi akuntansi Universitas Ciputra Surabaya	Motivasi, prospek kerja, dan persepsi terbukti secara empiris memengaruhi minat mahasiswa akuntansi menuju profesi konsultan pajak, namun di sisi lain efikasi diri, pengetahuan perpajakan, dan nilai sosial tidak berhasil membuktikan pengaruhnya

No	Nama Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
		akuntansi untuk menjadi konsultan pajak		terhadap pilihan karier tersebut.
5.	(Amari *et al.,* 2025)	Variabel Independen: X1: Motivasi X2: *Self-efficacy* X3: Prospek kerja X4: Pengetahuan perpajakan X5: Nilai sosial X6: Persepsi Variabel Dependen: Y: Minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk menjadi konsultan pajak	Mahasiswa S1 program studi akuntansi semester 8 Universitas Dian Nuswantoro	Motivasi dan pengetahuan perpajakan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi konsultan pajak, sementara efikasi diri, prospek kerja, nilai sosial, dan persepsi tidak terbukti memiliki kontribusi empiris yang bermakna dalam membentuk pilihan karier tersebut.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Berkarier Menjadi Konsultan Pajak

Sebagai faktor yang bersifat ekstrinsik, penghargaan finansial menempati posisi penting dalam pengambilan keputusan karier individu. Mulyadi (2007) menempatkan sistem penghargaan sebagai mekanisme kontrol organisasional yang efektif, yang dirancang untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan visi dan tujuan perusahaan. Sementara itu, Damajanti & Amanda (2025) memperluas definisi ini dengan mengartikan penghargaan finansial sebagai keseluruhan imbal jasa berbasis moneter yang diterima individu sebagai apresiasi atas investasi tenaga, kompetensi, dan waktu yang dicurahkan bagi organisasi atau klien tertentu. Ragam bentuknya mencakup gaji tetap, bonus prestasi, skema bagi hasil, komisi penjualan, opsi saham, dan perlindungan asuransi, yang masing-masing mencerminkan dimensi apresiasi finansial yang berbeda.

Penghargaan finansial diklasifikasikan sebagai bagian dari ekspektasi hasil menurut teori SCCT. Penghargaan finansial yang meliputi gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji cepat, bonus, dan jaminan hari tua merepresentasikan ekspektasi hasil secara fisik. SCCT memprediksi ketika mahasiswa memiliki ekspektasi positif terhadap penghargaan finansial dari profesi konsultan pajak, ekspektasi tersebut mampu memperkuat keinginan mahasiswa untuk mengejar karier sebagai konsultan pajak. Dengan kata lain, semakin tinggi penghargaan finansial yang diterima seseorang dari bekerja sebagai konsultan pajak, semakin besar keinginan mereka untuk bekerja sebagai konsultan pajak. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Ariyani & Jaeni (2022), Damajanti & Amanda (2025), Sari & Salman (2025), dan Vishwamitra & Mimba (2025) yang menemukan bahwa minat karier mahasiswa

dipengaruhi oleh penghargaan finansial. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha_1: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk berkarier menjadi konsultan pajak

2.4.2 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Berkarier Menjadi Konsultan Pajak

Merujuk pada Chan (2012), pertimbangan pasar kerja diartikan sebagai kerangka evaluatif yang digunakan individu dalam memilih pekerjaan, yang melibatkan penilaian atas tiga aspek utama: stabilitas kerja, aksesibilitas lowongan, dan ketersediaan lapangan kerja secara umum. Bidang perpajakan menonjol sebagai sektor dengan daya serap tenaga kerja yang relatif stabil dan terus tumbuh, seiring dengan ekspansi basis WP yang tercatat secara konsisten meningkat dari waktu ke waktu, sehingga kebutuhan akan tenaga profesional di bidang ini pun kian mendesak (Yasa *et al*., 2019). Secara konseptual, pertimbangan pasar kerja bermuara pada satu inti yaitu keinginan individu untuk mengamankan masa depan profesionalnya melalui pilihan pekerjaan yang menjanjikan stabilitas dan keterbukaan akses. Logikanya, semakin kuat orientasi individu terhadap keamanan dan aksesibilitas kerja, semakin besar pula probabilitasnya untuk menaruh minat pada karier di sektor perpajakan.

Yulianti *et al*. (2022) mengingatkan bahwa minimnya literasi informasi pasar kerja secara nyata membatasi cakupan pilihan karier yang dapat dijangkau seseorang. Kondisi ini menjadi semakin relevan di tengah melemahnya kondisi ekonomi dan meningkatnya persaingan dalam dunia kerja, yang mendorong mahasiswa untuk lebih selektif dan strategis dalam menentukan profesi jangka panjangnya, termasuk

mempertimbangkan karier konsultan pajak sebagai alternatif yang prospektif.

Teori SCCT mengelompokkan variabel-variabel yang mempengaruhi pilihan karier individu menjadi dua kelompok besar, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Pertimbangan pasar kerja termasuk dalam faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pilihan karier individu. Saat mahasiswa menilai pasar kerja konsultan pajak luas, aman, dan mudah dijangkau, kondisi ini berfungsi sebagai dukungan kontekstual yang dapat memperkuat minat mahasiswa untuk berkarier menjadi konsultan pajak. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa minat karier siswa dipengaruhi oleh pertimbangan pasar tenaga kerja (Ristiyana *et al.,* 2025; Anjelia & Aisyaturrahmi., 2024; dan Shakila & Ika., 2025). Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

Ha_2: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk berkarier menjadi konsultan pajak

2.4.3 Pengaruh Persepsi Mahasiswa terhadap Profesi Konsultan Pajak terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Berkarier Menjadi Konsultan Pajak

Kosasi & Laturette (2024) mendefinisikan persepsi sebagai pandangan atau penilaian subjektif seseorang terhadap suatu objek, yang dapat bermuatan positif ataupun negatif, dan bersumber dari sikap serta pengalaman yang dimilikinya. Fungsi utama persepsi adalah menghadirkan makna atas stimulus yang diterima indera berdasarkan konteks lingkungan yang membentuk individu tersebut. Dalam lingkup kehidupan mahasiswa, persepsi lazimnya terbentuk melalui pengaruh tiga elemen utama yang mencakup lingkungan keluarga, interaksi sosial, dan relasi akademik dengan dosen. Secara definitif, persepsi adalah

tahap di mana individu mengintegrasikan dan menginterpretasikan pengalaman sensoriknya menjadi pemahaman yang bermakna terhadap lingkungan, mencakup respons kognitif terhadap objek, individu, maupun simbol-simbol yang dijumpainya.

Persepsi mahasiswa memiliki keterkaitan dengan komponen pembelajaran tidak langsung yang terdapat dalam prinsip efikasi diri. Pembelajaran tidak langsung merupakan proses individu membangun keyakinan diri melalui pengamatan terhadap orang lain yang menjalankan peran serupa. Dengan adanya pembelajaran tidak langsung terhadap profesi konsultan pajak, mahasiswa mampu menentukan persepsi mengenai profesi konsultan pajak. Apabila mahasiswa memiliki persepsi positif terhadap profesi konsultan pajak, maka keyakinan diri mahasiswa terhadap profesi konsultan pajak akan terbangun dan terbentuklah minat mahasiswa untuk berkarier menjadi konsultan pajak. Dengan kata lain semakin positif persepsi mahasiswa, keinginan mereka untuk mengejar karier sebagai konsultan pajak tentu akan meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan Agas (2023) dan Kosasi & Laturette (2024). Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha_3: Persepsi mahasiswa terhadap profesi konsultan pajak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk berkarier menjadi konsultan pajak

2.4.4 Pengaruh Pengetahuan Perpajakan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk Berkarier Menjadi Konsultan Pajak

Pengetahuan pajak mencakup penguasaan atas regulasi umum perpajakan, klasifikasi jenis-jenis pajak yang berlaku di Indonesia, penetapan subjek pajak, struktur tarif, prosedur penghitungan dan

pencatatan kewajiban fiskal, pengisian formulir SPT, serta pemahaman atas berbagai sistem perpajakan yang diterapkan secara nasional (Vishwamitra & Mimba, 2025). Di luar aspek teknis tersebut, Anjani *et al*. (2023) menekankan dimensi fungsional pengetahuan pajak sebagai sumber informasi yang dimanfaatkan individu sebagai dasar pengambilan keputusan dan perumusan strategi perpajakan. Relevansi konstruk ini dalam studi pemilihan karier bersumber dari fakta bahwa tingkat penguasaan perpajakan secara langsung menentukan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dan berkembang dalam dunia kerja perpajakan, sekaligus menjadi fondasi kompetensi dalam mengaplikasikan prinsip-prinsip perpajakan dalam praktik profesional.

Pengetahuan perpajakan memiliki korelasi dengan komponen pencapaian kinerja pribadi sebagai salah satu sumber efikasi diri dalam teori SCCT. Penguasaan materi perpajakan yang tinggi melalui perkuliahan memberikan mahasiswa bukti bahwa mahasiswa mampu menguasai kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi konsultan pajak. Dengan memiliki pengetahuan pajak yang tinggi, kepercayaan diri yang dimiliki mahasiswa akan meningkat dan kepercayaan diri tersebut dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarier menjadi konsultan pajak. Mengacu pada penelitian Agas (2023) dan Vishwamitra & Mimba (2025), penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan perpajakan memberikan pengaruh positif dalam mengeksplorasi daya tarik konsultan pajak sebagai jalur karier di kalangan mahasiswa akuntansi. Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha_4: Pengetahuan perpajakan berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk berkarier menjadi konsultan pajak