

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Karir

umumnya ada pandangan bahwa karir adalah pekerjaan yang dijalani seseorang untuk jangka waktu tertentu. Namun, penilaian ini tidak sepenuhnya tepat, karena karir sebenarnya mencakup jabatan atau posisi yang dipegang atau diduduki oleh seseorang dalam jangka waktu yang lebih panjang. Karir melibatkan perkembangan profesional dan kesinambungan dalam bidang pekerjaan tertentu, yang dapat mencakup sejumlah pekerjaan yang berbeda selama periode waktu yang lama. Dalam konteks karir, seseorang cenderung membangun keterampilan dan pengetahuan dalam bidang tertentu, mencapai kemajuan, dan mencari kesempatan untuk berkembang lebih lanjut dalam jangka panjang. (Saihudin.H, 2019). Sedangkan menurut (Larasati, 2018) karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipegang oleh seseorang selama ia bekerja. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karir adalah keseluruhan kemajuan dari suatu pekerjaan (jabatan) yang dipegang atau diduduki sepanjang masa kerja seseorang.(Elbadiansyah, 2019) menyatakan bahwa untuk mencapai karir yang diinginkan, diperlukan suatu proses yang disebut dengan perencanaan karir. Untuk mencapai perencanaan karir yang efektif, terdapat lima persyaratan utama yang harus dipenuhi agar prosesnya berjalan dengan lancar yaitu:

1. Dialog merupakan langkah penting dalam perencanaan karir, di mana seseorang perlu diajak berbicara dan berdiskusi tentang pilihan karir yang diinginkan.
2. Bimbingan dari perusahaan sangat diperlukan untuk membantu karyawan menilai jalur karir yang tepat, terutama karena tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang cukup tentang jenjang karir.
3. Keterlibatan individu dalam perencanaan karir sangat penting, sehingga setiap karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan memberikan masukan yang lebih baik, seperti yang terjadi dalam proses dialog.
4. Umpan balik merupakan konsekuensi dari dialog yang dilakukan dalam perencanaan karir, di mana karyawan menerima tanggapan dan evaluasi atas pemikiran dan pilihan karir mereka.
5. Mekanisme perencanaan karir menyediakan prosedur atau tata cara bagi individu untuk menjalani proses perencanaan karir dengan baik dan terstruktur.

Banyak individu yang kurang menyadari betapa pentingnya perencanaan karier, mengabaikan konsep dasar yang terkait dengannya. Mereka tidak menyadari bahwa menetapkan tujuan karier dapat mendorong karier mereka maju dan mengarah pada kesuksesan yang lebih besar. Meskipun memahami konsep-konsep tersebut tidak menjamin kesuksesan, namun hal ini dapat mengarahkan seseorang

untuk menetapkan tujuan karier, sehingga memungkinkan perencanaan dan pengembangan karier yang sukses.

Proses perencanaan karir memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi tujuan yang ingin mereka capai dalam hal posisi tertinggi yang dapat mereka raih jika mereka produktif dalam pekerjaan mereka (Larasati, 2018) Selain itu, mereka juga harus menyadari dan memilih jalan yang mengarah ke tujuan tersebut. Melalui kegiatan dan pengembangan karier, mereka dapat menemukan cara untuk meningkatkan kemampuan mereka dan memperluas tujuan karier mereka agar sesuai dengan aspirasi mereka.

2.1.2 Konsultan Pajak

Profesi di bidang konsultan pajak merupakan pilihan yang tepat bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Konsultan pajak adalah orang yang memiliki pengetahuan, wawasan, dan keahlian dalam memenuhi tanggung jawabnya untuk membantu wajib pajak dalam memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perpajakan (Tirtana & Sadiqin, 2021) Konsultan pajak adalah profesi yang sangat penting karena masih sangat dibutuhkan di Indonesia karena jumlah konsultan pajak yang masih sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah wajib pajak. Mereka adalah mitra pemerintah dalam memberikan pelatihan kepada para wajib pajak dan juga berperan dalam sektor swasta dalam hal mengelola, merencanakan, memberi nasihat, dan melaporkan pajak secara akurat dan tepat waktu agar terhindar dari denda.(Saragih, 2020)

Ikatan Konsultan Pajak Indonesia (IKPI) ialah perkumpulan asosiasi profesi konsultan pajak yang memiliki sifat independen dan berorientasi pada pelayanan publik. Organisasi ini memiliki kode etik yang telah ditetapkan dan disetujui oleh anggota profesi untuk hal memastikan semua anggotanya melaksanakan tugas dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk menangani persoalan perpajakan. Kode etik ini menjadi pegangan dalam melaksanakan tugas bagi semua anggota profesi serta mengatur hukuman atas pelanggaran terhadap kode etik yang ditentukan.

2.1.3 Penghargaan Finansial

Sebuah perusahaan atau organisasi berharap bahwa dengan menambahkan karyawan baru, akan menghasilkan kinerja yang efektif dan memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi tersebut. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah gaji atau imbalan finansial. Selain gaji, perusahaan juga memberikan penghargaan lain sesuai dengan kinerja masing-masing, seperti bonus, penghargaan materi, dan penghargaan non-materi. Adanya berbagai macam penghargaan ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dan mencapai tujuan mereka..

Penghargaan finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan manajerial, staf profesional, dan pekerja klerikal (pekerja kerah putih) untuk suatu periode waktu tertentu, dan besaran pembayaran tidak bergantung pada jam kerja atau output yang dihasilkan. (Putra et al., 2017). Secara mendasar, pembayaran untuk pelayanan atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan manajerial disebut sebagai gaji, sementara upah merujuk pada pembayaran untuk pelayanan atau

kinerja yang dilakukan oleh seorang operator atau buruh. Menurut (Warsitasari & Astika, 2017), Gaji adalah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas peran dan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat-pendapat tersebut adalah bahwa upah merupakan suatu bentuk pemberian imbalan dari suatu perusahaan dalam bentuk uang kepada karyawannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai kewajiban, perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Intinya, imbalan finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada individu dalam bentuk uang sebagai pengakuan atas kontribusinya dalam membantu organisasi mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhannya. Tujuan dari pemberian penghargaan finansial adalah sebagai berikut:

1. Untuk membina hubungan kerja antara pemilik bisnis dan karyawan.
2. Untuk memenuhi kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga mereka dapat menemukan kepuasan kerja.
3. Untuk mempermudah memperoleh karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.
4. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik.
5. Untuk mencegah terjadinya perputaran karyawan yang tinggi, sehingga menjamin kestabilan karyawan.
6. Agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

7. Imbalan finansial yang baik membuat karyawan tidak terpengaruh oleh serikat pekerja, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaannya.
8. Untuk mencegah karyawan pindah ke perusahaan lain yang sejenis.
9. Untuk membina hubungan kerja antara pemilik bisnis dan karyawan.

Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan segala hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Menurut (Adisti, 2018) pengakuan profesional merupakan bentuk penilaian dan pemberian penghargaan dalam berbagai bentuk atas pengakuan kinerja atau upaya dari seseorang yang dinilai memuaskan. Dengan diakuinya prestasi atas kinerjanya, akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat memotivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Mahasiswa menganggap karir di bidang konsultasi pajak tidak hanya sebagai cara untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai kesempatan untuk diakui atas pekerjaan mereka. Pengakuan formal diberikan oleh badan-badan yang berwenang, seperti pemerintah atau organisasi profesi. Pengakuan informal, di sisi lain, berasal dari masyarakat umum dan pelanggan jasa. (Sri, 2003) menyebutkan tiga indikator pengakuan profesional yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memilih karir sebagai konsultan pajak:

1. Kesempatan untuk berkembang.

Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, seorang karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

2. Kesempatan promosi.

Menaiki jenjang karir datang dengan tanggung jawab dan penghargaan tambahan. Orang-orang berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja mereka, dan kesempatan promosi memotivasi mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

3. Kepemilikan keterampilan khusus.

Lulusan akuntansi tidak boleh hanya mengandalkan gelar mereka untuk mencari pekerjaan, tetapi juga harus memiliki pengetahuan khusus. Diakui atas hasil kerja mereka dapat meningkatkan kualitas hasil kerja mereka dan motivasi untuk berjuang demi prospek karir yang lebih baik. Karena Konsultan pajak menawarkan kesempatan untuk berkembang karena mereka ditugaskan di berbagai tempat dengan karakteristik dan kondisi yang berbeda-beda.

2.1.5 Pertimbangan Pasar Kerja

Aksesibilitas berkaitan langsung dengan tanggung jawab yang ada di masa depan. Tanggung jawab pekerjaan dengan pasar kerja yang lebih luas cenderung menawarkan lebih banyak kesempatan dan kepuasan daripada tanggung jawab pekerjaan dengan pasar tenaga kerja yang lebih terbatas. (Lasmana & Kustiana, 2020). Menurut (Dananjaya & Rasmini, 2019) Pasar kerja mencakup seluruh permintaan dan penawaran dalam proses tenaga kerja di mana individu

menawarkan diri mereka untuk bekerja dan bisnis mencari tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pasar kerja terkait dengan peluang karir yang dapat diakses oleh karyawan di masa depan. Profesi yang menawarkan kesempatan kerja yang luas akan lebih diminati daripada yang memiliki kesempatan kerja terbatas. Sebagai contoh, profesi dengan peluang kerja yang meluas akan menarik lebih banyak minat dibandingkan dengan yang memiliki lapangan kerja yang lebih terbatas.

Apakah pertimbangan tentang ukuran pasar kerjanya besar atau kecil, kekhawatiran mengenai kondisi pasar kerjanya akan tampak jelas. Jika pasar kerja untuk suatu karir besar, maka karir tersebut akan menjadi pilihan utama, namun jika lapangan kerjanya terbatas, maka pilihan untuk masuk ke bidang itu akan jarang atau bahkan tidak ada sama sekali. (Nurhalisa & Yuniarta, 2020).

Pertimbangan terhadap pasar kerja dapat memfasilitasi komunikasi antara pencari kerja dan pemberi kerja tentang posisi-posisi yang tersedia, dan hal ini menjadi elemen penting yang perlu dipertimbangkan saat memilih posisi pekerjaan. (Amalia & Fauzi, 2021).

2.1.6 Lingkungan Kerja

Menurut (Ambari & Ramantha, 2017) lingkungan kerja adalah suasana kerja yang meliputi sifat pekerjaan (rutinitas, daya tarik dan intensitas lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan pekerjaan, yang semuanya merupakan faktor lingkungan kerja. Hal ini dapat berupa elemen fisik maupun non-fisik di dalam suatu organisasi (Suandani et al., 2019). Kegiatan yang dilakukan di

dalam perusahaan memiliki potensi untuk memberikan dampak positif atau negatif, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang organisasi, tugas pekerjaan, dan lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga memberikan suasana yang nyaman bagi karyawan, untuk meningkatkan semangat, efektivitas, dan kepuasan dalam bekerja. (Asmoro et al., 2016a) menyimpulkan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan (Siskayani & Saitri, 2017).
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah suasana yang terjalin dalam hal hubungan kerja, baik antara atasan dan karyawan, maupun antar karyawan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja yang harmonis adalah suasana kerja yang terjalin antara hubungan vertikal antara atasan dan bawahan serta hubungan horizontal antar rekan kerja. Singkatnya, ini adalah lingkungan yang mendorong aktivitas dan tugas individu ketika bekerja untuk perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

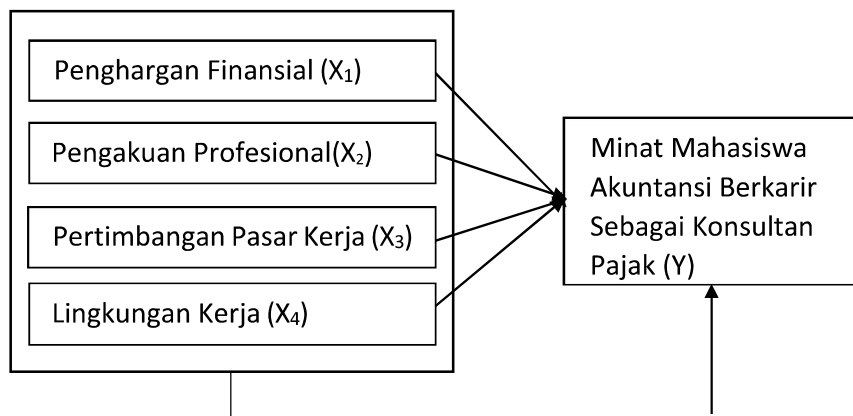
Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Jayusman & Siregar, 2019)	Analisis Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak	Secara simultan penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan dan secara parsial penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir
(Arini & Noviari, 2021)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak	Pengakuan profesional, lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak
(Henry & Triandani, 2020)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pengakuan profesional, dan Pertimbangan pasar kerja terhadap Pemahaman Mahasiswa Mengenai Peluang Usaha Jasa Konsultan	Penghargaan finansial, pengakuan profesional dan pertimbangan kerja berpengaruh simultan terhadap Pemahaman Mahasiswa Mengenai Usahan Jasa Konsultan
(Yulianti et al., 2022)	Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir sebagai	Pertimbangan mengenai pasar kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pilihan karir

	Konsultan Pajak pada Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa.	sebagai Konsultan Pajak pada mahasiswa jurusan Akuntansi.
(Hartiyah, 2021)	Faktor Determinan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karier Sebagai Konsultan Pajak	Penghargaan finansial, pengakuan profesional, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sedangkan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir
(Juliana & Janrosi, 2023)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Akuntansi Berkarir sebagai Konsultan Pajak	Pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai konsultan pajak.
(Rahmania & Nurhayati, n.d.)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak	finansial berpengaruh secara parsial, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan bahwa Penghargaan finansial (X_1), pengakuan profesional (X_2), pertimbangan pasar kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) adalah beberapa variabel independen yang dapat

memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen (X) adalah variabel bebas atau tidak terikat yang dapat memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Y). Fokus penelitian ini adalah



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan atau tuduhan bersifat sementara atau tentatif. Dugaan sementara ini berisi masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah atau belum tentu benar sehingga harus di uji secara empiris. Rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran dapat digunakan untuk mengajukan hipotesis penelitian ini.

2.4.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi

Peningkatan kebutuhan hidup telah menjadikan keuntungan finansial sebagai faktor utama dalam pemilihan karier. Memperoleh gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab merupakan salah satu motivasi penting dalam

menentukan pilihan karier. Sebagai seorang konsultan pajak, mereka memiliki keleluasaan untuk menetapkan tarif atas jasa yang mereka berikan kepada wajib pajak. Selain melayani wajib pajak perorangan, konsultan pajak juga melayani wajib pajak badan. Semakin banyak wajib pajak yang dilayani, maka semakin tinggi juga gaji yang mereka terima. (Saragih, 2020).

Imbalan finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan sebagai hasil dari kinerja, dan diyakini menjadi daya tarik utama bagi perusahaan dalam upaya memuaskan para karyawan. Hal ini berpengaruh pada seberapa pentingnya perilaku bagi mahasiswa dalam konteks pemilihan karir. (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Variabel Penghargaan finansial digunakan sebagai strategi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Semakin tinggi gaji yang diberikan kepada konsultan pajak, maka mahasiswa akuntansi akan semakin termotivasi untuk memilih karir sebagai konsultan pajak. Dengan memberikan imbalan finansial yang menarik, perusahaan dapat meningkatkan minat mahasiswa akuntansi untuk mengambil jalur karir sebagai konsultan pajak. (Hartiyah, 2021).

Menurut (Indriyarti, 2018) bahwa Variabel penghargaan finansial merupakan salah satu pertimbangan penting bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai konsultan pajak. Terdapat pengaruh positif dari variabel penghargaan finansial terhadap sikap mahasiswa terhadap karir sebagai konsultan pajak. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat penghargaan finansial yang ditawarkan, semakin positif sikap mahasiswa terhadap karir sebagai konsultan pajak. (Henry & Triandani, 2020), temuan penelitian (Nainggolan et al., 2020) dan

temuan penelitian (Hartiyah, 2021)). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak bagi mahasiswa akuntansi.

2.4.2 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi

Penelitian (Asmoro et al., 2016b) menunjukkan bahwa, dari sudut pandang profesional, perbedaan pendapat di antara mahasiswa akuntansi secara keseluruhan tidaklah ada. Ketika mereka keluar untuk bekerja, mereka tidak hanya mengejar uang, tetapi mereka akan berusaha untuk mengembangkan kemampuan akuntansi mereka dan lebih cenderung memilih untuk karir sebagai konsultan pajak. Profesi konsultan pajak memberikan peluang untuk pengembangan diri, karena konsultan memiliki kesempatan untuk ditugaskan di berbagai lokasi dan perusahaan yang berbeda, masing-masing memiliki karakteristik dan kondisi yang unik. Sebagai konsultan pajak, pekerjaan melibatkan keahlian dan pemahaman khusus, serta kemahiran teknis dalam menghindari pajak sesuai undang-undang perpajakan dan menyusun perencanaan pajak untuk perusahaan yang membutuhkannya. (Hapusan Harun, 2017).

Pengakuan profesional adalah penilaian dan pemberian berbagai bentuk penghargaan atas suatu kinerja atau usaha yang dianggap memuaskan (Yudhantoko, 2013). Hal ini berperan penting dalam meniti karir sebagai konsultan pajak. Dalam meniti karir, setiap orang berambisi untuk mencapai hasil yang

terbaik. Setelah berhasil mencapai tujuan tersebut, mereka tentu saja ingin agar usahanya diakui (Saragih, 2020). Hal ini karena profesi ini memberikan kepuasan tersendiri, karena membutuhkan proses yang cukup lama dan jenjang karier yang panjang serta kemampuan khusus tertentu.

Penelitian (Muliando & Mangoting, 2014) menunjukkan bahwa pengakuan profesional memiliki pengaruh yang signifikan dalam pemilihan karir sebagai konsultan pajak. Hasil ini didukung oleh (Haposan Harun, 2017) dan (Indriyarti, 2018). Dari uraian tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak oleh mahasiswa akuntansi.

2.4.3 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi

Mempertimbangkan prospek karir yang mudah dikejar dan akan ditekuni serta didedikasikan di masa depan merupakan harapan yang dipengaruhi oleh ketersediaan karir di pasar kerja (Lukman & Winata, 2017). Konsultan pajak adalah salah satu profesi yang menawarkan peluang kerja yang menjanjikan. Profesi konsultan pajak terus mengalami perkembangan sejalan dengan pertumbuhan dunia usaha dan pasar modal di Indonesia. Meskipun mendapat kritik dari para pelaku bisnis, pengguna jasa konsultan pajak, dan masyarakat, pemerintah tetap mengakui eksistensi profesi konsultan pajak sebagai profesi yang dipercaya oleh masyarakat. (Haposan Harun, 2017)

Selain dukungan dari pemerintah, perkembangan profesi konsultan pajak juga dipengaruhi oleh pertumbuhan perekonomian dan tingkat kesadaran masyarakat akan manfaat jasa konsultan pajak. Mahasiswa akuntansi cenderung tertarik memilih konsultan pajak sebagai pilihan karir karena memiliki banyak informasi tentang perusahaan yang didirikan. Ketersediaan informasi yang melimpah mengenai berbagai jenis perusahaan, baik perusahaan perseorangan maupun badan hukum, meningkatkan permintaan atas jasa akuntan dan konsultan pajak. Hal ini menciptakan lebih banyak peluang bagi para profesional di bidang tersebut. (Haposan Harun, 2017)

Penelitian (Henry & Triandani, 2020) Menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja memiliki dampak pada pemilihan karir sebagai konsultan pajak.. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Haposan Harun, 2017) dan juga hasil penelitian (Muliando & Mangoting, 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi

Lingkungan kerja terkait dengan kondisi kerja yang mencakup karakteristik dan tekanan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja yang ada dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaan tersebut.. (Ardianto, 2014). Berkarir sebagai konsultan pajak menempatkan seseorang pada lingkungan kerja

yang menyita waktu, kompetitif, dan menuntut banyak tekanan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Karakteristik pekerjaan, tingkat persaingan, dan besarnya tekanan merupakan faktor lingkungan kerja yang harus dipertimbangkan ketika mahasiswa memutuskan jalur karirnya (Arini & Noviari, 2021). Bagi sebagian individu, tugas beserta tekanan dapat meninggikan kualitas pekerjaan mereka. Tingkat kesulitan yang semakin tinggi, maka dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka dalam bekerja.

Penelitian ini mengukur lingkungan kerja dengan tugas-tugas yang rutin, beserta banyak tantangan, lembur, suasana yang menyenangkan, tugas-tugas yang mudah diselesaikan, persaingan yang tinggi di antara karyawan, tekanan untuk mencapai hasil yang sempurna, keamanan kerja, dan aksesibilitas ke tempat kerja. (Merdekawati & Sulistyawati, 2011). Penelitian (Arini & Noviari, 2021) & (Sari, n.d.) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Semakin menarik lingkungan kerja, semakin tinggi pula motivasi mahasiswa untuk memilih karir sebagai konsultan pajak. Penelitian ini juga didukung oleh (Hartiyah, 2021), (Nainggolan et al., 2020) dan (Indriyarti, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai konsultan pajak pada mahasiswa akuntansi