

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara berkembang yang sumber pendapatan terbesar berasal dari sektor perpajakan. Pajak merupakan salah satu sumber terbesar dari penerimaan negara dan menjadi tumpuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Penerimaan pajak dapat memenuhi kepentingan masyarakat seperti belanja negara. Belanja negara digunakan untuk membiayai pembangunan fasilitas publik atau infrastruktur, kesehatan, dan pendidikan. Penerimaan pajak dapat meningkatkan taraf kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat di Indonesia. Negara dapat menerima pendapatan dari sektor pajak yang optimal, jika banyak tenaga ahli di bidang perpajakan (Thaus Sugihilmi Arya Putra, 2022).

Upaya untuk meningkatkan penerimaan pajak adalah melakukan modernisasi sistem perpajakan. Dalam melakukan modernisasi sistem perpajakan diperlukan individu yang berkompeten dan berkualitas. Individu yang ahli di bidang perpajakan dapat mengatasi banyaknya jumlah wajib pajak yang akan menyetorkan kewajiban pajaknya (Endah Puspitaningrum, 2020). Pada tahun 2020 jumlah pegawai pajak mencapai 45.910 orang, kemudian pada tahun 2021 jumlah ini mengalami penurunan menjadi 45.652 orang, dan pada tahun 2022 jumlahnya berkurang menjadi 45.315 orang. Berdasarkan buku II Nota Keuangan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) jumlah wajib pajak pada tahun 2023 mencapai 61,9 juta (Emir Yanwardhana, 2022). Peristiwa tersebut

mencerminkan ketidakseimbangan antara jumlah pegawai pajak dan jumlah wajib pajak di Indonesia. Banyaknya wajib pajak seharusnya disertai dengan peningkatan jumlah profesional perpajakan agar dapat meningkatkan penerimaan pajak yang diterima pemerintah. Adanya kebutuhan yang signifikan untuk lebih banyak tenaga ahli perpajakan, bisa membukapeluang karir yang luas bagi para mahasiswa.

Direktorat Jenderal Pajak telah membuat program relawan pajak dengan tujuan memberikan pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman kepada mahasiswa yang memiliki minat dalam memahami perpajakan dengan lebih mendalam. Bentuk pengabdian sebagai relawan pajak melibatkan pelayanan, edukasi, serta penyebaran informasi perpajakan kepada wajib pajak (Az & Chamalinda, 2022). Program ini terus berlangsung hingga saat ini, dan digunakan untuk memberikan dukungan kepada pegawai Direktorat Jenderal Pajak selama masa pelaporan pajak. Program Relawan Pajak telah dimulai sejak tahun 2017 dengan melaksanakan uji coba standarisasi prosedur yang mencakup pendaftaran, pelatihan, seleksi, dan penggunaan mahasiswa sebagai Relawan Pajak (Renjani, 2023).

Adapun beberapa tahapan dan syarat untuk menjadi relawan pajak. Mahasiswa harus mengikuti tahap seleksi yang diadakan oleh *tax center*. *Tax center* adalah lembaga yang terletak di dalam institusi pendidikan perguruan tinggi yang berperan sebagai pusat untuk penelitian, pembelajaran, pelatihan, dan diseminasi informasi mengenai perpajakan kepada lingkungan kampus, wajib pajak, dan masyarakat secara independen. Secara praktis, *tax center* bekerja sama erat dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Kanwil DJP) dan Kantor Pelayanan Pajak(KPP) dalam pelaksanaan tugasnya (Kemenkeu, 2023). Persyaratan semester

maksimum ditetapkan oleh *tax center* di masing-masing kampus, setelah berhasil lolos dalam proses pendaftaran, calon relawan pajak harus mengikuti pelatihan mengenai aspek perpajakan agar memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai relawan pajak.

Relawan pajak juga wajib mengikuti materi standar pelayanan pajak yang disediakan oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Relawan pajak diharuskan untuk menandatangani sebuah dokumen komitmen yang menegaskan kewajiban dalam menjaga kerahasiaan data Wajib Pajak dan berjanji untuk mematuhi semua peraturan perpajakan yang berlaku (Aprilia Hariani, 2023). Pada tahun 2022, DJP berhasil merekrut sekitar 7.000 Relawan Pajak dari 34 Kantor Wilayah DJP yang tersebar di seluruh Indonesia (Renjani, 2023). Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I (Kanwil DJP Jatim I) telah mengukuhkan 272 Relawan Pajak di Surabaya Raya. Ada 18 *tax center* yang terdiri dari *tax center* di Universitas Airlangga, Universitas Negeri Surabaya, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Politeknik Universitas Surabaya, Universitas Ciputra, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Universitas Kristen Petra, Universitas Wijaya Kusuma, Universitas Pelita Harapan, Universitas Dr. Soetomo, Universitas NSC Surabaya, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Universitas Hayam Wuruk, STIE Mahardhika, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Universitas Katolik Darma Cendika, dan Universitas Terbuka Surabaya. Program relawan pajak wilayah Surabaya ini berlangsung mulai tanggal 20 Februari 2023 hingga 30 September 2023. Relawan pajak akan ditempatkan dan berperan aktif di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Menengah dan Pratama yang berada di bawah kendali

Kanwil Pajak Daerah Jawa Timur I (Ubaya Newspaper, 2023).

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya juga aktif berupaya untuk mendukung program Relawan Pajak dalam membantu penerapan kedisiplinan dalam pelaporan pajak. Pada tanggal 26 Maret 2021, Universitas Hayam Wuruk melakukan upaya pendampingan pelaporan SPT kepada karyawan dan dosen di lingkungan Perbanas. Universitas Hayam Wuruk Perbanas menggunakan Laboratorium Akuntansi dan Perpajakan sebagai tempat dari pendampingan pengisian SPT. Pendampingan yang dilakukan oleh Perbanas melibatkan dosen perpajakan, tim *tax center*, dan relawan pajak. Dosen perpajakan, tim *tax center*, dan relawan pajak menjalankan berbagai jenis pendampingan, termasuk tatap muka, pendampingan online melalui media *zoom*, dan juga memberikan tutorial video untuk membantu wajib pajak dalam proses pelaporan. Video tutorial dibagi dalam 3 kategori yaitu video *login* e-filing dan lupa password, video form 1770 SS, dan video form 1770 S.

Pada saat pendampingan tidak ada masalah dalam segi teknis, namun seringkali terjadi kesulitan karena pelaporan SPT hanya dilakukan satu kali dalam setahun, sehingga dosen dan karyawan sering lupa *password* saat ingin masuk ke sistem e-filing. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya dan tim *tax center* bekerja sama dengan departemen SDM dan bagian keuangan untuk memberikan akses data E-fin agar password dapat direset. Pendampingan ini bertujuan untuk membantu dalam proses pelaporan SPT pajak tahunan. Pelaporan SPT tahunan adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap warga negara Indonesia yang memiliki NPWP, dan memiliki penghasilan yang wajib dilaporkan. Program

pendampingan ini bisa memberikan kontribusi dalam meningkatkan peran Tax Center Perbanas Surabaya melalui kerjasama dengan Direktorat Jenderal Pajak , dan memberi pengalaman kepada relawan pajak dalam berkarir di bidang perpajakan (Perbanas, 2021). Ada banyak peluang karir di bidang perpajakan, seperti bekerja di Instansi Pemerintahan seperti Kantor Pelayanan Pajak (KPP), Direktorat Jenderal Pajak (DJP), atau di Kementerian Keuangan, seperti Badan Kebijakan Fiskal, Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan, atau Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak (Pusdiklat Pajak). Di sektor swasta ada kesempatan untuk bekerja sebagai akuntan pajak (*tax accountant*). Lulusan ahli pajak juga dapat membuka praktik sendiri sebagai konsultan pajak setelah lulus ujian sertifikasi (Ika Leni Wijayani et al., 2022). Hal ini membuka peluang besar bagi mahasiswa yang ingin mengejar karir dibidang perpajakan.

Mahasiswa dihadapkan pada berbagai macam pilihan karir. Mahasiswa harus membuat keputusan bijak dalam memilih karir yang akan dijalani, dengan tujuan menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi. Menurut Muhibbin (2019), minat mengacu pada kecenderungan atau antusiasme yang kuat terhadap sesuatu. Minat adalah elemen psikologis yang mampu memicu niat individu dalam mengambil bagian dalam suatu kegiatan. Menurut Kartini (2020), faktor-faktor yang memengaruhi minat terdapat dua kategori, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi minat, termasuk kebutuhan pribadi, nilai-nilai personal, harga diri, dan rasa kepuasan. Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu yang mempengaruhi minat, seperti pengaruh

lingkungan keluarga, pengaruh masyarakat, peluang yang ada, dan pengaruh pendidikan .

Faktor Intrinsik yang dapat mempengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan salah satunya adalah motivasi karir. Motivasi yang kuat bisa mendorong mahasiswa ini untuk memilih berkarir dibidang perpajakan. Kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin, yaitu "*movere*", yang memiliki arti menyebabkan pergerakan. Motivasi adalah kekuatan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan berbagai jenis tindakan. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai insentif tertentu (Lubis, 2023). Banyak buku manajemen yang membahas teori motivasi, dan ada keyakinan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam mendorong perilaku manusia. Karir adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang, mendorongnya untuk melakukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja dan berdampak positif pada tahap yang lebih baik. Karir melibatkan elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkaitan dengan kebijakan pekerjaan atau posisi yang ditetapkan oleh organisasi. Elemen subyektif mencakup kemampuan seseorang dalam mengelola karirnya dengan mengubah lingkungan obyektif (seperti mengganti pekerjaan atau jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (Marta Permana & Suartana, 2019).

Motivasi karir adalah faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dalam karirnya dan berhubungan erat dengan lingkungan kerja. Motivasi karir memiliki dampak dalam kehidupan organisasi. Individu yang memiliki

motivasi karir yang kuat biasanya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan dan siap untuk mengalokasikan semua sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut (Ajabar, Dirvi Surya Abbas, 2021). Motivasi pribadi sangat berperan penting dalam menentukan pilihan karir seseorang. Pada dasarnya, semua individu yang ingin bekerja membutuhkan motivasi untuk mencapai tujuan karir. Motivasi karir ini dapat berwujud keinginan untuk mencapai jabatan atau posisi yang lebih tinggi, dengan harapan bahwa di posisi tersebut dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimiliki (Hendrawati, 2022). Setiap individu harus meningkatkan kemampuan diri agar dapat mencapai posisi atau jabatan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Menurut penelitian, Dody Dayshandi (2019), Endah Puspitaningrum (2020), Heriston Sianturi (2021), Dese Natalia Sitanggung (2021), Hendrawati (2022), dan Fenny Zyahwa et al (2023), menyatakan bahwa motivasi karir berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Suryadi et al (2021), yang menyatakan bahwa motivasi karir tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Penentuan minat dalam berkarir di bidang perpajakan, tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi berkarir. Ada faktor intrinsik lain yang memengaruhi dalam pemilihan karir, yaitu pengetahuan perpajakan (Fenny Zyahwa et al., 2023). Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah hal merujuk pada pemahaman dan informasi yang dimiliki seseorang tentang berbagai hal atau mata pelajaran tertentu. Hal ini mencakup pengetahuan yang diperoleh melalui belajar, pengalaman, dan pendidikan dalam berbagai bidang. Menurut Rochmat Soemitro

(2019), pajak adalah proses pengambilan sebagian kekayaan atau pendapatan dari warga negara oleh pemerintah dengan tujuan untuk membiayai berbagai program dan kegiatan pemerintah. Pengambilan ini dilakukan berdasarkan undang-undang yang berlaku dan merupakan kewajiban yang diterapkan secara legal.

Secara lebih rinci, pajak melibatkan berbagai aspek, seperti penetapan tarif pajak, pengumpulan pajak, pemakaian dana pajak, dan pengawasan terhadap kepatuhan warga negara terhadap kewajiban pajak mereka. Pengetahuan perpajakan adalah pemahaman tentang prinsip-prinsip dasar dalam bidang perpajakan, termasuk jenis-jenis pajak yang berlaku di Indonesia, subjek pajak, tarif pajak, metode perhitungan pajak, serta prosedur pelaporan pajak. Mahasiswa secara langsung telah memperoleh pengetahuan mengenai apa itu akuntansi pajak dan bagaimana mengaplikasikannya. Pengetahuan ini memberikan dasar yang kuat dalam memahami dan mengevaluasi berbagai pilihan karier yang relevan dengan pemahaman yang dimiliki.

Pengetahuan mahasiswa tentang perpajakan sebagian besar diperoleh melalui pendidikan formal di perkuliahan. Pengetahuan perpajakan juga dapat diperoleh melalui kursus dan seminar di bidang perpajakan. Peningkatan pengetahuan ini sangat penting karena akan membantu mahasiswa membuat keputusan yang lebih informatif ketika memilih karier di bidang perpajakan. Menurut penelitian Fenny Zyahwa (2023), Setyawati (2023), Agas (2023), menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Safitri (2021), yang menyatakan bahwa pengetahuan perpajakan tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Adapula faktor ekstrinsik yang mempengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan. Menurut penelitian Pratama & Damayanti (2020), faktor-faktor ekstrinsik yang mempengaruhi berkarir di bidang perpajakan antara lain *financial reward*, pengakuan profesional, dan pertimbangan pasar. *Financial reward* sangat diperhitungkan oleh setiap individu dalam proses pemilihan karir. Gaji atau penghargaan finansial merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan (Sakdiah, 2023). Kompensasi merujuk pada *financial reward* yang diterima individu melalui hubungan pekerjaan mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi mencakup segala jenis penghasilan, baik berupa uang, barang-barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang berarti bahwa gaji dibayarkan dalam bentuk uang tunai kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi dalam bentuk barang berarti bahwa gaji diberikan dalam bentuk barang atau layanan (Lubis, 2023).

Kompensasi dapat diberikan secara langsung dalam bentuk uang atau tidak langsung dalam bentuk imbalan non-moneter kepada karyawan. Jenis kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama. Pertama, ada kompensasi finansial langsung yang mencakup elemen seperti gaji pokok, imbalan atas kinerja, bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan. Kedua, terdapat kompensasi finansial tidak langsung yang mencakup program proteksi seperti asuransi kesehatan, asuransijiwa, dana pensiun, serta pembayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari libur, cutitahunan, dan cuti hamil. Ketiga, terdapat kompensasi non-finansial yang melibatkan jenis pekerjaan yang menarik, bersama dengan faktor-faktor lingkungan

kerja seperti kebijakan yang mendukung kesehatan, manajemen yang kompeten, hubungan kerja yang baik, serta suasana kerja yang nyaman (Sofyan Tsauri, 2023). Menurut penelitian Putri (2019), Pratama (2020), Damayanti (2020), Hendrawati (2022), Anjani (2023) menyatakan bahwa *financial reward* berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Suryadi (2021), yang menyatakan bahwa *financial reward* tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Adapula imbalan non finansial yang bisa diterima oleh individu dan bisa mempengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan, yaitu berupa pengakuan profesional. Pengakuan profesional merujuk pada pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dalam pekerjaan. Dengan pengakuan atas prestasi kerja, motivasi untuk mencapai sukses dalam karier meningkat, dan hasil kerja yang dihasilkan juga menjadi lebih baik (Setyawati, 2023). Menurut Oktavia & Fajarudin (2023), pengakuan profesional adalah suatu proses di mana individu atau pekerjaan seseorang diakui, dinilai, dan dihargai. Pengakuan ini biasanya terkait dengan prestasi atau kualitas kerja seseorang dalam suatu bidang atau profesi tertentu. Pengakuan profesional berkaitan dengan prestasi dan kualitas kerja seseorang. Pengakuan profesional dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi individu dalam memilih berkarir di bidang perpajakan. Ketika seseorang merasa diakui dan dihargai atas prestasinya, hal ini dapat meningkatkan motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja atau berkarir di bidang perpajakan. Pengakuan profesional bisa didapatkan dari lembaga profesional, selain itu pengakuan profesional juga dapat mencakup pengakuan dan penghargaan dari masyarakat

luas. Prestasi seseorang bisa menginspirasi dan mempengaruhi orang lain, menciptakan pengaruh positif dalam masyarakat.

Pengakuan profesional adalah cara yang penting untuk memotivasi individu, mendorong perkembangan dalam berbagai bidang, dan membangun reputasi yang kuat dalam suatu profesi atau disiplin ilmu. Hal ini juga mendorong orang untuk terus meningkatkan diri dan berkontribusi dalam karir yang diminati. Menurut penelitian Putri (2019), Pratama (2020), Damayanti (2020), Suryadi (2021) menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Setyawati (2023), yang menyatakan bahwa pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Faktor ekstrinsik lain yang mempengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan adalah pertimbangan pasar kerja. Menurut Damayanti (2020), pertimbangan merupakan evaluasi atau penilaian seseorang mengenai aspek-aspek positif dan negatif terkait suatu hal atau situasi. Dalam konteks ini, pertimbangan pasar kerja merujuk pada pandangan individu tentang sejauh mana sebuah tempat kerja dianggap baik atau buruk. Individu membuat keputusan dalam memilih atau menjalani pekerjaan tertentu akan cermat mempertimbangkan berbagai faktor yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Tujuan dari pertimbangan ini adalah untuk mengurangi potensi hambatan dan konflik yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja.

Pertimbangan pasar kerja melibatkan evaluasi beberapa aspek yang dapat memengaruhi kepuasan dan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja adalah faktor penting yang berpengaruh besar dalam

keputusan seseorang saat memilih karir. Hal ini mencakup sejumlah pertimbangan, termasuk ketersediaan lapangan kerja. Dalam konteks mahasiswa, pemilihan pekerjaan seringkali didasarkan pada informasi lowongan pekerjaan yang ditemukan, oleh karena itu pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa cenderung mendapat minat tinggi dari mereka. Pertimbangan pasar kerja juga mencakup evaluasi terhadap seberapa banyak lapangan kerja yang tersedia dalam bidang tertentu, sejauh mana permintaan pekerja dalam industri tertentu, dan di mana lokasi-lokasi pekerjaan tersebut berada. Mahasiswa cenderung tertarik pada pekerjaan yang memiliki banyak lowongan kerja atau peluang kerja yang mudah diakses, dan memiliki potensi pertumbuhan karier yang baik.

Pemahaman tentang kondisi pasar kerja dan kesempatan pekerjaan adalah faktor penting dalam perencanaan karir mahasiswa dan dalam mengambil keputusan yang tepat mengenai karier mereka. Dalam pengambilan keputusan sebelum berkerja, individu seringkali akan mengevaluasi aspek-aspek ini untuk memastikan bahwa pekerjaan yang mereka pilih sesuai dengan tujuan dan kebutuhan mereka. Hal ini membantu dalam mengurangi ketidakcocokan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karier mereka. Menurut penelitian Safitri (2021), Oktavia (2023), Fajarudin (2023), Anjani (2023), menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Putri (2019), yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Menurut Pasal 1 angka 9 PER-12/PJ/2021, relawan pajak adalah individu yang secara sukarela mengabdikan waktu, usaha, pikiran, dan keahliannya untuk secara aktif terlibat dalam upaya penyuluhan perpajakan. Kontribusi dari relawan pajak ini mencerminkan salah satu aspek dari upaya penyuluhan pajak. Pasal 4 Ayat (1) dan Pasal 6 Ayat (3) dari Peraturan yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal Pajak dengan Nomor PER-12/PJ/2021, menekankan pada peningkatan pemahaman dan keterampilan di bidang perpajakan (ortax, 2021). Relawan pajak memberikan bantuan dalam pengisian SPT 1770 SS dan 1770 dengan memanfaatkan teknologi berupa e-filing, selanjutnya relawan pajak dapat membantu dalam menyampaikan informasi atau materi perpajakan kepada wajib pajak (Warno et al., 2022).

Pemilihan relawan pajak sebagai sampel penelitian didasarkan pada pemahaman mendalam yang dimiliki tentang perpajakan. Relawan pajak memiliki pengetahuan dan pengalaman khusus dalam bidang perpajakan, karena partisipasi dalam kegiatan edukasi perpajakan dan keterlibatan aktif dalam memberikan informasi perpajakan kepada masyarakat. Relawan pajak adalah subjek yang memiliki pemahaman awal yang kuat mengenai topik perpajakan, dan dapat memberikan wawasan yang berharga dalam konteks penelitian ini.

Menurut Lubis (2023), teori atribusi telah menjadi landasan penting untuk mengkaji cara individu menafsirkan peristiwa, mencari penyebab, dan memahami perilaku mereka. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup karakteristik yang ada dalam diri individu, seperti kemampuan, sementara faktor eksternal terdiri

dari pengaruh dari luar individu, seperti situasi yang sulit di tempat kerja atau faktor keberuntungan.

Teori ini sering diterapkan melalui konsep locus of control yang membantu pengukuran kendali dalam diri individu (Lubis, 2023). Dengan memanfaatkan teori atribusi, penelitian bisa menjelaskan bagaimana minat seseorang dalam memilih karir di bidang perpajakan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhinya. Berdasarkan fenomena penelitian dan gap research penelitian terdahulu, penelitian ini penting untuk dilakukan karena pada penelitian terdahulu memiliki hasil yang bervariasi. Berdasarkan fenomena serta latar belakang saat ini peneliti ingin melakukan penelitian kembali dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa yang Mengikuti Relawan Pajak dalam Berkarir di Bidang Perpajakan”.

Motivasi karir adalah faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dalam karirnya dan berhubungan erat dengan lingkungan kerja mereka. Motivasi karir memiliki dampak dalam kehidupan organisasi. Individu yang memiliki motivasi karir yang kuat biasanya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan dan siap untuk mengalokasikan semua sumber daya mereka untuk mencapai tujuan tersebut (Ajabar, Dirvi Surya Abbas, 2021). Motivasi pribadi sangat berperan penting dalam menentukan pilihan karir seseorang. Pada dasarnya, semua individu yang ingin bekerja membutuhkan motivasi untuk mencapai tujuan karir mereka. Motivasi karir ini dapat berwujud keinginan untuk mencapai jabatan atau posisi yang lebih tinggi, dengan harapan bahwa di posisi tersebut mereka dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimiliki

(Hendrawati, 2022). Setiap individu harus meningkatkan kemampuan diri agar dapat mencapai posisi atau jabatan yang lebih baik daripada sebelumnya. Menurut penelitian, Dody Dayshandi (2019), Endah Puspitaningrum (2020), Heriston Sianturi (2021), Dese Natalia Sitanggang (2021), Hendrawati (2022), dan Fenny Zyahwa et al (2023), menyatakan bahwa motivasi karir berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Suryadi et al (2021), yang menyatakan bahwa motivasi karir tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Penentuan minat dalam berkarir di bidang perpajakan, tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi berkarir. Ada faktor intrinsik lain yang memengaruhi dalam pemilihan karir, yaitu pengetahuan perpajakan (Fenny Zyahwa et al., 2023). Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah hal merujuk pada pemahaman dan informasi yang dimiliki seseorang tentang berbagai hal atau mata pelajaran tertentu. Hal ini mencakup pengetahuan yang diperoleh melalui belajar, pengalaman, dan pendidikan dalam berbagai bidang. Menurut Rochmat Soemitro (2019), pajak adalah proses pengambilan sebagian kekayaan atau pendapatan dari warga negara oleh pemerintah dengan tujuan untuk membiayai berbagai program dan kegiatan pemerintah. Pengambilan ini dilakukan berdasarkan undang-undang yang berlaku dan merupakan kewajiban yang diterapkan secara legal.

Secara lebih rinci, pajak melibatkan berbagai aspek, seperti penetapan tarif pajak, pengumpulan pajak, pemakaian dana pajak, dan pengawasan terhadap kepatuhan warga negara terhadap kewajiban pajak mereka. Pengetahuan perpajakan adalah pemahaman tentang prinsip-prinsip dasar dalam bidang

perpajakan, termasuk jenis-jenis pajak yang berlaku di Indonesia, subjek pajak, tarif pajak, metode perhitungan pajak, serta prosedur pelaporan pajak. Mahasiswa secara langsung telah memperoleh pengetahuan mengenai apa itu akuntansi pajak dan bagaimana mengaplikasikannya. Pengetahuan ini memberikan dasar yang kuat, memungkinkan mereka untuk memahami dan mengevaluasi berbagai pilihan karier yang relevan dengan pemahaman mereka. Pengetahuan mahasiswa tentang perpajakan sebagian besar diperoleh melalui pendidikan formal di perkuliahan. Pengetahuan perpajakan juga dapat diperdalam melalui mengikuti kursus dan seminar di bidang perpajakan. Peningkatan pengetahuan ini sangat penting karena akan membantu mahasiswa membuat keputusan yang lebih informatif ketika memilih karier di bidang perpajakan. Menurut penelitian Fenny Zyahwa (2023), Setyawati (2023), Agas (2023), menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Safitri (2021), yang menyatakan bahwa pengetahuan perpajakan tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan

Adapula faktor ekstrinsik yang mempengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan. Menurut penelitian Pratama & Damayanti (2020), faktor-faktor ekstrinsik yang mempengaruhi berkarir di bidang perpajakan antara lain *financial reward*, pengakuan profesional, dan pertimbangan pasar. *Financial reward* sangat diperhitungkan oleh setiap individu dalam proses pemilihan karier. Gaji atau penghargaan finansial merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan (Sakdiah et al., 2023). Kompensasi merujuk pada *financial reward* yang diterima individu melalui hubungan pekerjaan mereka

dengan sebuah organisasi. Kompensasi mencakup segala jenis penghasilan, baik berupa uang, barang-barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang berarti bahwa gaji dibayarkan dalam bentuk uang tunai kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi dalam bentuk barang berarti bahwa gaji diberikan dalam bentuk barang atau layanan (Lubis, 2023).

Kompensasi dapat diberikan secara langsung dalam bentuk uang atau tidak langsung dalam bentuk imbalan non-moneter kepada karyawan. Jenis kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama. Pertama, ada kompensasi finansial langsung yang mencakup elemen seperti gaji pokok, imbalan atas kinerja, bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan. Kedua, terdapat kompensasi finansial tidak langsung yang mencakup program proteksi seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dana pensiun, serta pembayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari libur, cuti tahunan, dan cuti hamil. Ketiga, terdapat kompensasi non-finansial yang melibatkan jenis pekerjaan yang menarik, bersama dengan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kebijakan yang mendukung kesehatan, manajemen yang kompeten, hubungan kerja yang baik, serta suasana kerja yang nyaman (Drs. H. Sofyan Tsauri, 2023). Menurut penelitian Putri (2019), Pratama (2020), Damayanti (2020), Hendrawati (2022), Anjani (2023) menyatakan bahwa *financial reward* berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Suryadi (2021), yang menyatakan bahwa *financial reward* tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Adapula imbalan non finansial yang bisa diterima oleh individu dan bisa

mempengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan, yaitu berupa pengakuan profesional. Pengakuan profesional merujuk pada pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dalam pekerjaan. Dengan pengakuan atas prestasi kerja, motivasi untuk mencapai sukses dalam karier meningkat, dan hasil kerja yang dihasilkan juga menjadi lebih baik (Setyawati, 2023). Menurut Oktavia & Fajarudin (2023), pengakuan profesional adalah suatu proses di mana individu atau pekerjaan seseorang diakui, dinilai, dan dihargai. Pengakuan ini biasanya terkait dengan prestasi atau kualitas kerja seseorang dalam suatu bidang atau profesi tertentu. Pengakuan profesional berkaitan dengan prestasi dan kualitas kerja seseorang. Hal ini mencakup pencapaian, usaha, keberhasilan, atau kontribusi yang signifikan dalam bidang tertentu. Pengakuan profesional dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi individu. Ketika seseorang merasa diakui dan dihargai atas prestasinya, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja atau berkarir di bidang perpajakan. Pengakuan profesional bisa didapatkan dari lembaga profesional, selain itu pengakuan profesional juga dapat mencakup pengakuan dan penghargaan dari masyarakat luas. Prestasi seseorang bisa menginspirasi dan mempengaruhi orang lain, menciptakan pengaruh positif dalam masyarakat. Pengakuan profesional adalah cara yang penting untuk memotivasi individu, mendorong perkembangan dalam berbagai bidang, dan membangun reputasi yang kuat dalam suatu profesi atau disiplin ilmu. Hal ini juga mendorong orang untuk terus meningkatkan diri dan berkontribusi dalam karir yang diminati. Menurut penelitian Putri (2019), Pratama (2020), Damayanti (2020), Suryadi (2021) menyatakan bahwa pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap

minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Setyawati (2023), yang menyatakan bahwa pengakuan profesional tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Faktor ekstrinsik lain yang mempengaruhi minat berkarir di bidang perpajakan adalah pertimbangan pasar kerja. Menurut Damayanti (2020), pertimbangan merupakan evaluasi atau penilaian seseorang mengenai aspek-aspek positif dan negatif terkait suatu hal atau situasi. Dalam konteks ini, pertimbangan pasar kerja merujuk pada pandangan individu tentang sejauh mana sebuah tempat kerja dianggap baik atau buruk. Individu membuat keputusan dalam memilih atau menjalani pekerjaan tertentu akan cermat mempertimbangkan berbagai faktor yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Tujuan dari pertimbangan ini adalah untuk mengurangi potensi hambatan dan konflik yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja. Pertimbangan ini melibatkan evaluasi beberapa aspek yang dapat memengaruhi kepuasan dan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja adalah faktor penting yang berpengaruh besar dalam keputusan seseorang saat memilih karir. Hal ini mencakup sejumlah pertimbangan, termasuk ketersediaan lapangan kerja. Dalam konteks mahasiswa, pemilihan pekerjaan seringkali didasarkan pada informasi lowongan pekerjaan yang ditemukan, oleh karena itu pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa cenderung mendapat minat tinggi dari mereka. Pertimbangan pasar kerja juga mencakup evaluasi terhadap seberapa banyak lapangan kerja yang tersedia dalam bidang tertentu, sejauh mana permintaan akan pekerja dalam industri tertentu, dan di mana lokasi-lokasi pekerjaan tersebut berada. Mahasiswa cenderung tertarik

pada pekerjaan yang memiliki banyak lowongan kerja atau peluang kerja yang mudah diakses di daerah yang mereka minati atau di daerah yang memiliki potensi pertumbuhan karier yang baik.

Pemahaman tentang kondisi pasar kerja dan kesempatan pekerjaan adalah faktor penting dalam perencanaan karier mahasiswa dan dalam mengambil keputusan yang tepat mengenai karier mereka. Dalam pengambilan keputusan sebelum berkerja, individu seringkali akan mengevaluasi aspek-aspek ini untuk memastikan bahwa pekerjaan yang mereka pilih sesuai dengan tujuan dan kebutuhan mereka. Hal ini membantu dalam mengurangi ketidakcocokan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karier mereka. Menurut penelitian Safitri (2021), Oktavia (2023), Fajarudin (2023), Anjani (2023), menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat berkarir di bidang perpajakan. Berbeda dengan penelitian Putri (2019), yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perpajakan.

Menurut Pasal 1 angka 9 PER-12/PJ/2021, relawan pajak adalah individu yang secara sukarela mengabdikan waktu, usaha, pikiran, dan keahliannya untuk secara aktif terlibat dalam upaya penyuluhan perpajakan. Kontribusi dari relawan pajak ini mencerminkan salah satu aspek dari upaya penyuluhan pajak. Pasal 4 Ayat (1) dan Pasal 6 Ayat (3) dari Peraturan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pajak dengan Nomor PER-12/PJ/2021, menekankan pada peningkatan pemahaman dan keterampilan di bidang perpajakan (ortax, 2021). Relawan pajak memberikan

bantuan dalam pengisian SPT 1770 SS dan 1770 dengan memanfaatkan teknologi berupa e-filing, selanjutnya relawan pajak dapat membantu dalam menyampaikan informasi atau materi perpajakan kepada wajib pajak (Warno et al., 2022).

Pemilihan relawan pajak sebagai sampel penelitian didasarkan pada pemahaman mereka yang lebih mendalam tentang perpajakan. Relawan pajak memiliki pengetahuan dan pengalaman khusus dalam bidang perpajakan karena mereka telah berpartisipasi dalam kegiatan edukasi perpajakan dan memiliki keterlibatan aktif dalam memberikan informasi perpajakan kepada masyarakat. Relawan pajak adalah subjek yang memiliki pemahaman awal yang kuat mengenai topik perpajakan, dan dapat memberikan wawasan yang berharga dalam konteks penelitian ini.

Menurut Lubis (2023), teori atribusi telah menjadi landasan penting untuk mengkaji cara individu menafsirkan peristiwa, mencari penyebab, dan memahami perilaku mereka. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup karakteristik yang ada dalam diri individu, seperti kemampuan, sementara faktor eksternal terdiri dari pengaruh dari luar individu, seperti situasi yang sulit di tempat kerja atau faktor keberuntungan. Teori ini sering diterapkan melalui konsep locus of control yang membantu pengukuran kendali dalam diri individu (Lubis, 2023). Dengan memanfaatkan teori atribusi, penelitian bisa menjelaskan bagaimana minat seseorang dalam memilih karir di bidang perpajakan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhinya. Berdasarkan fenomena

penelitian dan gap research penelitian terdahulu, penelitian ini penting untuk dilakukan karena pada penelitian terdahulu memiliki hasil yang bervariasi. Berdasarkan fenomena serta latar belakang saat ini peneliti ingin melakukan penelitian kembali dengan judul “Pengaruh Motivasi Karir, Pengetahuan Perpajakan, *Financial reward*, Pengakuan Profesional, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa yang Mengikuti Relawan Pajak dalam Berkarir di Bidang Perpajakan”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis dapat merumuskan beberapa rumusan masalah yang perlu dibahas, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi karir berpengaruh pada minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak untuk berkarir di bidang perpajakan?
2. Apakah pengetahuan perpajakan berpengaruh pada minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak untuk berkarir di bidang perpajakan?
3. Apakah *financial reward* berpengaruh pengaruh pada minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak untuk berkarir di bidang perpajakan?
4. Apakah pengakuan profesional berpengaruh pada minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak untuk berkarir di bidang perpajakan?
5. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh pada minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak untuk berkarir di bidang perpajakan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibuat, maka penulis dapat menuliskan beberapa tujuan penelitian yang perlu dibahas, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi karir terhadap minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak dalam berkarir di bidang perpajakan.
2. Untuk menguji pengaruh pengetahuan perpajakan terhadap minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak dalam berkarir di bidang perpajakan.
3. Untuk menguji pengaruh *financial reward* terhadap minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak untuk berkarir di bidang perpajakan.
4. Untuk menguji pengaruh pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak dalam berkarir di bidang perpajakan.
5. Untuk menguji pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa yang mengikuti program relawan pajak dalam berkarir di bidang perpajakan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis:

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi pada pengembangan Teori Atribusi, khususnya dalam konteks faktor yang mempengaruhi minat untuk berkarir di bidang perpajakan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang perpajakan yang berkaitan dengan minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan yang dipengaruhi oleh motivasi karir, pengetahuan perpajak,

*financial reward*, pengakuan profesional, dan pertimbangan pasar kerja. Faktor-faktor ini dapat membentuk atribusi individu terhadap pilihan karir di bidang perpajakan.

## 2. Manfaat Praktis:

### a. Bagi Universitas

Penelitian ini menjadi referensi bagi bahan masukan untuk berbagai Fakultas dalam meningkatkan kualitas dan mendalami pengajaran di bidang perpajakan.

### b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi untuk mempertimbangkan keputusan dalam memilih karir.

### c. Bagi Lembaga

Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk mengerti apa yang diinginkan oleh calon pekerja apabila calon pekerja tersebut ingin berkarir di bidang perpajakan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini dapat memudahkan pembaca dalam mengetahui urutan-urutan pembahasan dalam penulisan ini, maka penulis mencantumkan sistematika dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut :

### **Bab I           PENDAHULUAN**

Bab I ini menjelaskan mengenai unsur-unsur yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

**Bab II            TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang berisi persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, landasan teori digunakan sebagai acuan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

**Bab III           METODE PENELITIAN**

Bab III dalam penelitian ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisioperasional pengukuran variabel, populasi, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

**Bab IV           GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Bab IV dalam penelitian ini menjelaskan mengenai cara mengolah suatu data, menghitung atau membuat tabulasi dan menguji sebuah data lalu melakukan analisis setelah data tersebut telah dinyatakan valid.

**Bab V            PENUTUP**

Bab V dalam penelitian ini menjelaskan mengenai kesimpulan dansaran setelah dilakukan pengolahan data dan analisis data, lalu peneliti harus bisa menarik kesimpulan dari apa yang telah diteliti. Lalu terdapat saran yang berisi masukan atau sebuah pendapat agar penelitian yang dilakukan berikutnya dapat menjadi lebih baik dari

penelitian sebelumnya .

