

# PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SWADAYA GRAHA GRESIK

*Sindi Auliya<sup>1</sup>, Yanuar Fauzuddin<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: <sup>1</sup> [sindiauliya110702@gmail.com](mailto:sindiauliya110702@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of motivation, communication, and job stress on employee job satisfaction at PT. Swadaya Graha Gresik. The research employed a survey method using a questionnaire as the data collection instrument. The population comprised employees of the Operation and Maintenance division at PT. Swadaya Graha Gresik, with a sample size of 54 respondents. The research findings indicate that motivation and communication have a positive and significant influence on employee job satisfaction, while job stress does not have a significant influence. Simultaneously, motivation, communication, and job stress collectively have a significant impact on employee job satisfaction. These findings underscore the importance of motivation and communication in enhancing job satisfaction, as well as the need for effective management of employee job stress.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Motivation, Communication, Job Stress*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Swadaya Graha Gresik. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi penelitian adalah karyawan divisi Operation and Maintenance PT. Swadaya Graha Gresik, dengan sampel sebanyak 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, variabel motivasi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peran motivasi dan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja, serta perlunya manajemen yang efektif dalam menangani stres kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi. Di PT. Swadaya Graha Gresik, yang bergerak di bidang jasa industri, menjaga kepuasan kerja tinggi penting untuk kelangsungan bisnis dan pencapaian tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tiga faktor utama yang sering dibahas dalam literatur tentang kepuasan kerja adalah motivasi, komunikasi, dan stres kerja (Luthans, 2019). Motivasi karyawan, yang dapat bersifat intrinsik atau ekstrinsik, memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaik mereka. Motivasi intrinsik mencakup aspek-aspek seperti rasa pencapaian dan pengakuan, sedangkan motivasi ekstrinsik meliputi gaji dan insentif. Kedua jenis motivasi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, mendorong mereka untuk lebih berkomitmen pada pekerjaannya (Rasyid & Tanjung, 2020). Komunikasi dalam organisasi juga memegang peran vital dalam

membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi yang jelas, transparan, dan dua arah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik membantu mengurangi miskomunikasi dan konflik, yang sering kali menjadi sumber ketidakpuasan di tempat kerja (Purwandani & Budiyanto, 2020). Di sisi lain, stres kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan bahkan masalah kesehatan mental bagi karyawan. Oleh karena itu, memahami bagaimana stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan mencari cara untuk mengelola stres tersebut menjadi sangat penting bagi perusahaan (Mario et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan PT. Swadaya Graha Gresik sebagai objek studi untuk mengevaluasi bagaimana ketiga faktor ini — motivasi, komunikasi, dan stres kerja — mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika kepuasan kerja di lingkungan kerja yang spesifik. Penelitian ini juga berusaha mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan di perusahaan tersebut. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi karyawannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2019: 73) kepuasan kerja ialah tingkat evaluasi subjektif yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja tempat mereka bekerja. Ini meliputi respons positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, interaksi dengan sesama rekan kerja dan pimpinan, serta kesempatan untuk mengembangkan karir, dan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan individu. Kemudian pendapat lain, menurut Handoko (2020: 193) kepuasan kerja yaitu persepsi individu terhadap kondisi kerja mereka, termasuk faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja meliputi kondisi fasilitas kerja, fleksibilitas jam kerja, kejelasan tugas dan tanggung jawab, serta kesempatan untuk memberikan masukan atau partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini juga melibatkan perasaan positif individu terhadap pekerjaan mereka, termasuk kepuasan terhadap prestasi yang dicapai, rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan keselarasan antara nilai-nilai personal dan budaya organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan sebuah gairah kerja dalam diri seseorang, yang mempunyai kemampuan bekerjasama dan memadukan segala aktivitas untuk mengefektifkan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai kepuasan yang terbaik (Hasibuan, 2019: 146). Sedangkan Suwanto (2020: 5) motivasi yaitu kebutuhan atau dorongan yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu berupa pencapaian pribadi, kekuasaan, atau hubungan interpersonal.

### **Komunikasi**

Menurut Wahyuni & Andhika (2019: 8) komunikasi sebagai langkah dalam mendistribusikan pesan, baik secara langsung maupun melalui media sosial. Manfaatnya dijelaskan sebagai kemudahan dalam berinteraksi yang dapat memperkuat

hubungan dalam konteks perusahaan. Ini menyoroti pentingnya komunikasi sebagai alat untuk membangun hubungan yang solid dan memfasilitasi kerja sama di dalam organisasi. Sedangkan Ulfa & Surendra (2020: 5) menyatakan bahwa komunikasi adalah kecakapan dalam menyampaikan informasi dengan maksud mempengaruhi sikap orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini menyoroti aspek penting komunikasi dalam proses persuasi dan penyelesaian masalah. Komunikasi di sini tidak hanya tentang penyampaian informasi, tetapi juga tentang dampaknya terhadap penerima pesan.

**Stres Kerja**

Nusran (2019: 77) memberikan definisi bahwa stres kerja sebagai kondisi internal yang timbul akibat dari berbagai tuntutan, baik itu dari tubuh (fisik), lingkungan, maupun situasi sosial. Keadaan stres ini dapat berpotensi merusak dan sulit untuk dikendalikan. Kemudian ada pendapat lain yaitu Novaritpraja (2020: 12) mengatakan bahwa stres kerja dijelaskan sebagai respon emosional yang berpotensi membahayakan, yang muncul ketika tuntutan dari pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan dan kebutuhan karyawan. Situasi dimana karyawan merasa terlalu ditekan atau tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja yang merugikan bagi kesejahteraan dan produktivitas mereka.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif guna menentukan pengaruh dari variabel satu ke variabel lain. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena sosial, perilaku, atau keadaan yang diteliti (Gay, Mills, dan Airasian (2012). Penelitian kauntitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada pengumpulan data numerik atau data yang dapat diukur, dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan teknik statistik.

Penelitian ini melibatkan mahasiswa aktif Universitas Wijaya Putra Surabaya dengan total populasi 178 mahasiswa. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk mengetahui jumlah sample yang dibutuhkan. Rumus Slovin merupakan rumus bantuan yang diperuntukkan dalam statistik guna menentukan ukuran atau jumlah sampel dari total populasi yang diperlukan agar hasil penelitian bersifat *valid*, menurut (Santoso, 2023) satu-satunya sumber akademik yang menyebutkan Rumus Slovin adalah Altares dkk (2003) yang menuliskan rumus tersebut seperti persamaan berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

*n* adalah ukuran sampel

*N* adalah ukuran populasi

*e* adalah *margin of error*

Berdasarkan rumus tersebut, dapat diketahui jumlah total responden dari angkatan 2020 – 2022 yakni sebanyak 178 mahasiswa. Sehingga perhitungan untuk mengetahui sampelnya adalah sebagai berikut<sup>2</sup>:

$$n = \frac{178}{1 + 178 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{178}{1 + 1.78}$$

$$n = \frac{178}{2.78}$$

$$n = 64.03$$

Jadi, hasil yang diperoleh dengan menggunakan rumus tersebut yakni sebesar 64.03 dan dibulatkan menjadi 64 responden. Untuk mencegah terjadinya *drop out*, peneliti menambahkan jumlah responden menjadi total 65 sampel responden yang terdiri dari 63,1% atau sejumlah 41 sampel merupakan jumlah responden perempuan, sedangkan sisanya yaitu sebanyak 36,9% atau sejumlah 24 sampel merupakan jumlah responden laki-laki.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada mahasiswa aktif semester 4, 6 dan 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik “*Proportionate Stratified Random Sampling*”. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner berbasis skala likert. Metode pengumpulan data melalui survey dengan menggunakan *Google Form*. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta hipotesis penelitian menggunakan uji regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Deskriptif

Hasil analisis uji statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi uji variabel Etika Profesi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan, Motivasi, dan Minat Berkarir yang dapat di dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etika Profesi Perpajakan	65	10.00	25.00	18.0000	4.48957
Pengetahuan Perpajakan	65	11.00	25.00	18.1846	3.94847
Motivasi	65	10.00	20.00	15.0308	2.87755
Minat Berkarir	65	10.00	25.00	18.4154	4.33695
Valid N (listwise)	65				

Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 yang diolah peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas, data yang dapat di distribusikan bahwa variabel Etika Profesi Perpajakan ( $X_1$ ), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 10, maksimum sebesar 25, mean sebesar 18,00 dan standar deviasinya sebesar 4.489. Nilai standart deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menandakan kecilnya sebaran data variabel yang berarti tidak ada perbedaan jawaban responden atas kuisisioner variabel Etika Profesi Perpajakan ( $X_1$ ).

Variabel Pengetahuan Perpajakan ( $X_2$ ), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 18,185 dan standar deviasinya sebesar 3,948. Nilai standart deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menandakan kecilnya sebaran data variabel yang berarti tidak ada perbedaan jawaban responden atas kuisisioner variabel Pengetahuan Perpajakan ( $X_2$ ).

Variabel Motivasi ( $X_3$ ), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 15,03, dan standar deviasinya sebesar 2,877. Nilai standart deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menandakan kecilnya sebaran data variabel yang berarti tidak ada perbedaan jawaban responden atas kuisisioner variabel Motivasi ( $X_3$ ).

Variabel Minat Berkarir (Y), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 18,415, dan standar deviasinya sebesar 4,336. Nilai standart deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menandakan kecilnya sebaran data variabel yang berarti tidak ada perbedaan jawaban responden atas kuisisioner variabel Minat Berkarir (Y).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau *t Test* merupakan salah satu tes dalam statistik yang berguna untuk menguji valid atau invalid dari hipotesis dalam penelitian yang menyatakan bahwa antara *mean* sampel yang dilakukan secara *random* dari populasi yang digunakan, dan tidak adanya perbedaan secara signifikan. Ghozali dalam Meissy et al. (2019) cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik *t* dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik *t* memiliki hasil perhitungan yang lebih tinggi dibandingkan nilai *t* tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Standar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika  $p < 0.05$ , koefisien dianggap signifikan secara statistik. Ini artinya terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $p \geq 0.05$ , koefisien dianggap tidak signifikan secara statistik. Ini artinya tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 2. Hasil Uji T Variabel X1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.211	2.254		8.521	<,001
	Etika Profesi Perpajakan	-.044	.122	-.046	-.363	.717

a. Dependent Variable: Minat Berkarir

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0.363 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.717 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan etika profesi perpajakan tidak berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

**Tabel 3. Hasil Uji T Variabel X2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.662	2.169		3.532	<,001
	Pengetahuan Perpajakan	.591	.117	.538	5.071	<,001

a. Dependent Variable: Minat Berkarir

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t

hitung sebesar 5.071 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan pengetahuan perpajakan berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji T Variabel X3**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.774	2.565		3.031	.004
	Motivasi	.708	.168	.470	4.223	<,001

a. Dependent Variable: Minat Berkarir

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4.223 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2016, p. 96) dalam jurnal milik (Meissy et al., 2019) uji  $F$  dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai  $F$  dengan nilai  $F$  menurut tabel. Jika nilai  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Standar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika  $p < \alpha$ , maka model regresi secara keseluruhan signifikan.
2. Jika  $p \geq \alpha$ , maka model regresi secara keseluruhan tidak signifikan.

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.028	3	146.676	11.715	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	763.757	61	12.521		
	Total	1203.785	64			

a. Dependent Variable: Minat Berkarir

b. Predictors: (Constant), Moivasi, Etika Profesi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut yaitu hasil f (simultan) menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 11.715 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan etika profesi perpajakan, pengetahuan perpajakan dan motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

**Uji Linier Berganda**

Regresi Linier Berganda adalah teknik analisis data yang dipergunakan untuk

menguji pengaruh variabel yang terdiri dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan regresi linier berganda adalah untuk meramalkan bagaimana naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2016) dalam jurnal milik (Meissy et al., 2019).

**Tabel 6. Hasil Uji Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.612	3.107		1.484	.143
	Etika Profesi Perpajakan	-.067	.099	-.069	-.675	.502
	Pengetahuan Perpajakan	.454	.124	.413	3.670	<,001
	Motivasi	.449	.170	.298	2.640	.011

a. Dependent Variable: Minat Berkarir

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 yang diolah peneliti (2024)

$$Y = a - b1. x1 + b2. x2 + b3. x3$$

Diketahui nilai **a** sebesar 4.612 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Y atau variabel minat berkarir mahasiswa belum dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya seperti variabel etika profesi perpajakan, variabel pengetahuan perpajakan dan variabel motivasi. **b1** (nilai koefisien regresi **x1**) sebesar -0.067, menunjukkan bahwa variabel etika profesi perpajakan berpengaruh negatif terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan yang berarti setiap penurunan 1 satuan variabel etika profesi perpajakan maka akan mempengaruhi minat berkarir mahasiswa sebesar 0.067. **b2** (nilai koefisien regresi **x2**) sebesar 0.454, menunjukkan bahwa variabel pengetahuan perpajakan berpengaruh positif terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pengetahuan perpajakan akan mempengaruhi minat berkarir mahasiswa sebesar 0.454. **b3** (nilai koefisien regresi **x3**) sebesar 0.449, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi akan mempengaruhi minat berkarir mahasiswa sebesar 0.449. Standart error sebesar 3.107 maka seluruh variabel yang dihitung dalam pengujian penelitian ini memiliki tingkat pengganggu sebesar 3.107 yang artinya masih ada variabel pengganggu lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011) dalam jurnal milik (Meissy et al., 2019). Nilai koefisien determinasi merupakan nilai yang terletak di antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Kuncoro dalam jurnal milik (Meissy et al., 2019)

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.605 <sup>a</sup>	.366	.334	3.538
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Etika Profesi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan				

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dipengaruhi nilai koefisien *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.366 atau 36,6%. Sehingga bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel etika profesi perpajakan, pengetahuan perpajakan dan motivasi terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan yakni sebesar 0.366 (36,6%).

#### *Pengaruh Etika Profesi Perpajakan Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Bidang Perpajakan*

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel etika profesi perpajakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa di bidang perpajakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.717 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil (Rokhim et al., 2024) dimana hasil uji untuk variabel etika profesi perpajakan mendapati pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa pada bidang perpajakan. Ini bisa jadi disebabkan oleh perbedaan prioritas pada aspek teknis dan keahlian praktis dalam memilih karir, mahasiswa lebih mempertimbangkan kemampuan teknis dan keterampilan praktis yang akan mereka gunakan secara langsung dalam pekerjaan sehari-hari dan dapat menjadi pengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa, seperti pengetahuan perpajakan dan motivasi daripada aspek etika profesi yang merupakan hal yang sudah dianggap wajib dalam hal profesional berkarir. Mahasiswa berasumsi bahwa etika profesi adalah standar minimum yang diharapkan dari semua profesi di bidang terutama pada perpajakan, sehingga mahasiswa tidak menganggapnya sebagai faktor penentu utama dalam memilih karir. Mahasiswa menganggap bahwa semua praktisi pajak harus mematuhi standar etika, sehingga fokus mereka lebih pada aspek lain seperti pengetahuan perpajakan dan motivasi.

#### *Pengaruh Pengetahuan Perpajakan Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Bidang Perpajakan*

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel pengetahuan perpajakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.001 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Naradiasari & Wahyudi, 2022), (Rokhim et al., 2024), (Zyahwa et al., 2023) dan (Nurchayati et al., 2023). Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Koa & Mutia, 2021) dan (Novianingdyah, 2022) yang memiliki hasil bahwa pengetahuan perpajakan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan perpajakan merupakan faktor penting dalam meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perpajakan. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh mahasiswa mengenai perpajakan, semakin besar juga minat mahasiswa untuk mengejar karir di bidang perpajakan. Temuan ini menyoroti pentingnya pendidikan yang kuat dan kurikulum yang komprehensif dalam bidang perpajakan. Institusi pendidikan disarankan untuk dapat memastikan bahwa mahasiswa

mendapatkan pengetahuan yang mendalam serta praktis terkait perpajakan. Untuk meningkatkan minat berkarir mahasiswa dalam bidang perpajakan, pengajar perlu mengadopsi strategi pengajaran yang efektif dan menarik sehingga dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai materi perpajakan. Ini bisa mencakup penggunaan studi kasus, simulasi dan pembelajaran berbasis proyek yang relevan dengan dunia nyata. Institusi pendidikan dapat berkolaborasi dengan praktisi dan profesional di bidang perpajakan untuk memberikan wawasan langsung kepada mahasiswa tentang pekerjaan di bidang perpajakan dengan melalui magang, seminar dan lain sebagainya agar nantinya mahasiswa memperoleh pengetahuan praktis yang memperkuat minat mereka dalam berkarir di bidang ini. Pengetahuan yang mendalam mengenai perpajakan membuat mahasiswa merasa lebih kompeten dan percaya diri untuk memasuki dunia kerja di bidang perpajakan. Kepercayaan diri penting untuk menghadapi tantangan dan kompleksitas pekerjaan di sector perpajakan. Dengan pengetahuan perpajakan yang baik, mahasiswa dapat lebih memahami berbagai peluang karir yang tersedia dalam bidang perpajakan, termasuk peran di perusahaan, kantor akuntan, konsultan pajak dan lembaga pemerintah. Pemahaman ini membantu mahasiswa melihat potensi jalur karir yang mungkin mereka tempuh.

#### *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Bidang Perpajakan*

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.001 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Naradiasari & Wahyudi, 2022), (Rokhim et al., 2024), (Ratnaningsih, 2022), (Novianingdyah, 2022), (Khairunnisa & Kurniawan, 2020), (Prihatini & Rachmawati, 2020), dan (Koa & Mutia, 2021). Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zyahwa et al., 2023) dan (Nurchayati et al., 2023) yang menunjukkan hasil variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa. Motivasi sendiri merupakan salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan karir para mahasiswa, ini dikarenakan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan dedikasi seseorang terhadap pilihan karir mahasiswa. Ketika mahasiswa merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan karir mereka. Dengan motivasi yang tepat, seseorang akan lebih terfokus dan memiliki arah yang jelas dalam mengembangkan karir mereka. Motivasi yang kuat mendorong mahasiswa untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan minat berkarir. Mahasiswa yang mempunyai motivasi berkarir cenderung lebih memiliki ketahanan yang lebih tinggi terhadap tantangan dan hambatan dalam karir mereka. Motivasi membantu mereka melihat hambatan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai penghalang. Motivasi yang tinggi seringkali berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih besar. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan minat mereka untuk terus berkarir di bidang perpajakan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, seperti dukungan dari keluarga, teman dan mentor. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi individu dan minat mereka untuk mengejar karir tertentu. Motivasi tidak hanya berpengaruh pada minat berkarir jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan karir jangka panjang. Motivasi yang berkelanjutan membantu mahasiswa untuk terus berkembang dan mencapai puncak

karir mereka. Secara keseluruhan, motivasi adalah faktor kunci yang menjadi pengaruh minat mahasiswa atau individu dalam berkarir. Memahami dan meningkatkan motivasi ini dapat membantu individu mencapai kepuasan dan kesuksesan dalam karir mahasiswa.

#### *Pengaruh Etika Profesi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Bidang Perpajakan*

Berdasarkan hasil uji f (simultan) yang telah dilakukan oleh peneliti, pengaruh etika profesi perpajakan, pengetahuan perpajakan dan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.001 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Untuk meningkatkan minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan, perlu adanya pendekatan yang holistik yang mencakup pendidikan etika profesi, pengetahuan perpajakan yang kuat serta dukungan motivasi. Pendekatan ini akan membantu mahasiswa merasa lebih percaya diri, kompeten dan termotivasi untuk mengejar karir di bidang perpajakan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan jumlah profesional perpajakan yang berkualitas. Pengaruh etika profesi perpajakan, pengetahuan perpajakan, dan motivasi terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan adalah topik yang kompleks dan saling terkait.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi perpajakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Analisis data mengindikasikan bahwa meskipun pemahaman dan penerapan etika profesi perpajakan dianggap penting, hal ini tidak secara langsung mempengaruhi keputusan mahasiswa untuk berkarir di bidang tersebut karena mahasiswa berasumsi etika profesi merupakan hal yang wajib dilakukan sebagai pelaku profesional. Temuan ini menyatakan bahwa faktor-faktor lain seperti penghasilan, pengetahuan perpajakan, dan juga motivasi lebih dominan dalam mempengaruhi minat berkarir mahasiswa.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengetahuan perpajakan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Analisis data mengungkapkan bahwa mahasiswa dengan pemahaman yang baik tentang perpajakan cenderung lebih berminat untuk mengejar karir di bidang perpajakan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan perpajakan melalui kurikulum pendidikan atau pelatihan khusus dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk berkarir di sektor perpajakan.

Selain itu, variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Analisis data mengungkapkan bahwa mahasiswa dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih berminat untuk mengejar karir di bidang perpajakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi, seperti melalui pengenalan manfaat karir di bidang perpajakan, dapat secara efektif mendorong minat mahasiswa untuk berkarir di bidang ini.

Hasil dari uji F (simultan) menunjukkan bahwa etika profesi perpajakan, pengetahuan perpajakan, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berkarir mahasiswa di bidang perpajakan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan dalam ketiga aspek tersebut, yaitu pemahaman mendalam tentang etika profesi, penguasaan pengetahuan perpajakan yang komprehensif, serta dorongan

motivasi yang kuat, secara keseluruhan dapat mendorong minat mahasiswa untuk mengejar karir di sektor perpajakan. Dengan demikian, upaya untuk memperkuat etika profesi perpajakan, meningkatkan pengetahuan perpajakan, dan memupuk motivasi pada mahasiswa menjadi sangat penting dilakukan guna menciptakan tenaga profesional yang kompeten dan berintegritas di bidang perpajakan di masa depan.

#### **Saran:**

Berdasarkan temuan dan keterbatasan yang telah diidentifikasi, penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Pertama, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa, seperti lingkungan belajar, pengalaman kerja praktek, atau faktor sosial-ekonomi. Penambahan variabel-variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat berkarir mahasiswa. Kedua, untuk memperoleh hasil yang lebih generalis, disarankan memperluas target responden dengan mencakup mahasiswa dari berbagai universitas dan program studi. Dengan memperluas jangkauan responden, penelitian dapat menghasilkan temuan yang lebih representatif dan valid untuk populasi yang lebih luas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14, 15–31.
- Arvita, R., & Sawarjuwono, T. (2020). Etika Profesional Konsultan Pajak Dalam Melaksanakan Perannya Sebagai Mitra Wajib Pajak Dan Pemerintah. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(1), 88. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i01.p07>
- Ermawati, N., & Afifi, Z. (2018). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Pemoderasi. *Prosiding SENDI U 2018*, 655–662.
- F Mandowally, B. M., Allolayuk, T., & Desiana Matani, C. (2020). Pengaruh Sanksi Perpajakan, Pelayanan Fiskus dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Empiris Pada Wajib Pajak Orang Pribadi yang Terdaftar di KPP Pratama Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 15(1), 46–56.
- Khairunnisa, S., & Kurniawan, R. (2020). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir di Bidang Perpajakan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 175–190. <https://doi.org/10.25105/jat.v7i2.7622>
- Koa, J. V. A. A., & Mutia, K. D. L. (2021). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, dan Pengetahuan Tentang Pajak Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Nusa Cendana Terhadap Pilihan Berkarir di Bidang Perpajakan. *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 9, 131–143.
- Kurniati, D. (2023). *Prospek Masih Besar, RI Perlu Lebih Banyak Profesional Pajak Andal*. <https://news.ddtc.co.id/komunitas/kampus/1798683/prospek-masih-besar-ri-perlu-lebih-banyak-profesional-pajak-andal>
- Meissy, F., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *AGORA*, 7(1), 1–6.
- Montaño, D. E., & Kasprzyk, D. (n.d.). *Theory of Reasoned Action, Theory of Planned*

- Behavior, And The Integrated Behavioral Model* (4TH ed., pp. 105–159). Jossey-Bass.
- Naradiasari, N. S., & Wahyudi, D. (2022). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Keputusan Pemilihan Berkarir Dibidang Perpajakan. *Owner*, 6(1), 99–110. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.622>
- Novianingdyah, I. (2022). Pengetahuan Pajak, Persepsi Mahasiswa, Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perpajakan: Asas Kemandirian Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Literasi Akuntansi*, 2, 24–34.
- Nurchayati, N., Ufaida, A., Parju, P., & Muchayatin, M. (2023). Minat Berkarier Mahasiswa Akuntansi di Bidang Perpajakan: Pengetahuan Perpajakan, Motivasi dan Penghargaan Finansial. *Oktober Management & Accountancy in Practice Journal*, 12(2).
- Prihatini, P. A., & Rachmawati, N. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Efektivitas Pembelajaran Mata Kuliah Perpajakan dan Kesempatan Kerja di Bidang Perpajakan Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Berkarir di Bidang Perpajakan. *E-Prosiding Akuntansi*, 2.
- Ratnaningsih, N. M. D. (2022). Pengaruh Persepsi dan Motivasi Mahasiswa Akuntansi Perpajakan Pada Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perpajakan. (Survei Pada Mahasiswa Akuntansi Perpajakan di Politeknik Elbajo Commodus - Labuan Bajo). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1, 3641–3648. [www.ortax.org](http://www.ortax.org)
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14, 62–70.
- Rokhim, M., Mahsuni, A. W., & Junaidi. (2024). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Motivasi, dan Etika Profesi Perpajakan Terhadap Pemilihan Karir di Bidang Perpajakan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Malang, dan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). *E\_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 13, 29–36.
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea1 Masalah Ukuran Sampel? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4, 24–43.
- Zyahwa, F., Pramukty, R., & Yulaeli, T. (2023). Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Pengetahuan Pajak terhadap Minat Pemilihan Karir di Bidang Perpajakan (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Ubhara Jaya). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1, 211–229.