

Minat Akuntan Untuk Menjadi Auditor: Analisis Faktor Determinan

Makmuri Ahdi*

UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

Mohammad Iqbal

UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

Helena Agustin

UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

***Corresponding Author**

Makmuri Ahdi

makmuriahdi@syekhnurjati.ac.id

ARTICLE INFO

Article history :

Received:

3 Juni 2026

Revised:

6 Juni 2026

Accepted:

16 Juli 2026

ABSTRACT

Auditors play a crucial role in maintaining the integrity of financial statements. The number of auditors in Indonesia represents a lower ratio compared to other Southeast Asian countries. This study aims to analyze the factors influencing accountants' interest in becoming auditors. This study uses a quantitative design by conducting SEM-PLS tests to examine the influence of audit literacy, accounting understanding, motivation, financial rewards, the labor market, and work-life balance on interest in becoming auditors. Initial data were obtained by distributing questionnaires to 245 accountants from the Islamic accounting department alumni and students who had acquired audit literacy by completing Auditing 1 and Auditing 2 courses at UIN Siber Syekh Nurjati, selected using a purposive sampling technique. The results of this study indicate that motivation and the labor market have a positive effect on interest in becoming auditors. In addition, financial rewards have a negative effect on interest in becoming auditors. Furthermore, audit literacy, accounting understanding, and work-life balance have no effect on interest in becoming auditors.

Keywords: literacy; motivation; accountant; auditor; interest

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Auditor memiliki peran penting dalam menjaga kepercayaan publik terhadap laporan keuangan entitas (Nurhikmah & Sisdianto, 2024). Kepercayaan tersebut merupakan fondasi utama bagi berjalannya sistem perekonomian yang sehat dan akuntabel. Akuntan publik tidak sekadar menjalankan prosedur teknis, melainkan juga berperan sebagai penjaga integritas informasi keuangan yang digunakan oleh berbagai pemangku kepentingan, mulai dari investor, kreditor, hingga regulator. Oleh karena itu, profesi akuntan publik memiliki peran strategis yang tidak dapat dipisahkan dari keberlanjutan ekosistem bisnis dan tata kelola yang baik (Sabrina et al., 2025). Profesi akuntan publik di Indonesia diatur secara komprehensif melalui berbagai regulasi, di antaranya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 186/PMK.01/2021 tentang Pembinaan dan Pengawasan Akuntan Publik, serta Kode Etik Profesi Akuntan Publik Tahun 2022 (Jr, 2022). Melalui kerangka regulasi tersebut, akuntan publik dituntut untuk bekerja secara independen dalam memberikan layanan audit, perpajakan, dan konsultansi manajemen kepada entitas, lembaga pemerintah, maupun individu, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan di antara para pemangku kepentingan (Sulistiowati et al., 2025).

Jumlah akuntan publik di Indonesia pada Desember 2025 adalah 1.703 orang, yang tersebar di 689 Kantor Akuntan Publik (IAPI, 2025). Akuntan publik didominasi oleh anggota yang berusia 51-60 tahun sebanyak 31%, usia 41-50 tahun sebanyak 29%, usia 61-70 tahun sebanyak 16%, usia 31-40 tahun sebanyak 14% berjumlah 230 orang, usia lebih dari 70 tahun sebanyak 10%, dan usia di bawah 30 tahun sebanyak 0,2% berjumlah 4 orang. Rendahnya jumlah auditor pada usia 30 tahun sebesar 0,2% merupakan suatu indikasi rendahnya minat para akuntan manajemen untuk berprofesi sebagai auditor.

Rendahnya minat akuntan manajemen untuk menjadi auditor merupakan hal yang sangat penting untuk diteliti. Indonesia memiliki rasio gap yang sangat tinggi dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN. Perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah auditor di Singapore, dengan jumlah penduduk 6,3 juta penduduk, rasio auditor terhadap jumlah penduduknya adalah 1:5.000. Sedangkan, negara Malaysia, dengan jumlah penduduk 35,10 juta, rasio auditor terhadap jumlah penduduknya adalah 1:20.000. Hal ini sangat timpang dengan rasio di Indonesia, dimana perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah auditor di Indonesia, dengan jumlah penduduk 284,44 juta penduduk, rasio auditor terhadap jumlah penduduknya adalah 1:121.000 (IAPI, 2025).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi variabel minat menjadi auditor adalah literasi audit. Literasi audit menjadi syarat penting untuk menjadi auditor. Dalam memahami literasi audit, sebagian besar masih memiliki anggapan bahwa tugas utama seorang auditor adalah menemukan kecurangan dan mengungkapkannya. Akan tetapi, dalam standar profesi akuntan publik, tujuan utama auditor eksternal adalah memberikan suatu opini tentang kewajaran penyajian laporan keuangan yang telah disajikan oleh manajemen (Rahmah et al., 2024). Literasi audit sangat penting bagi para akuntan untuk memperbarui kompetensi. Di sisi lain, kebijakan akuntansi semakin pesat mengikuti

perkembangan transaksi terkini (Rahayu & Nurdiani, 2024). Kebijakan akuntansi saat ini semakin berkembang, dengan kebijakan yang mengatur aset digital seperti aset kripto, *intangible assets*, dan aset karbon. Saat ini, akuntansi lebih fokus pada akurasi estimasi di masa depan, bukan lagi fokus pada transaksi masa lalu, dan pelaporan keuangan saat ini berfokus pada laporan keuangan terintegrasi. Pesatnya perkembangan kebijakan akuntansi menjadi tuntutan bagi para akuntan untuk memahami lebih dalam terkait kebijakan akuntansi yang tidak hanya dipelajari dalam standar perkuliahan, tetapi juga kebijakan akuntansi terbaru yang terbit akibat transaksi digital yang variatif.

Tekanan kerja yang semakin tinggi menjadikan akuntan manajemen mempertimbangkan kembali untuk berkiprah sebagai auditor (Maizelni et al., 2023). Sudah menjadi hal yang lumrah, bahwa auditor dituntut untuk menyelesaikan prosedur audit sesuai dengan batas waktu tertentu. Hal ini sering memicu disfungsi prosedur audit. Tekanan kerja auditor semakin tinggi saat *peak season*, yaitu setiap 4 bulan di awal tahun, dari bulan Januari sampai April, demi mengejar tenggat waktu pelaporan keuangan entitas kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk pelaporan Surat Pemberitahuan (SPT) PPh Badan entitas yang ditetapkan *deadline* pada akhir bulan April. Para pihak yang diaudit memberikan tekanan agar auditor menyelesaikan audit sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Walaupun pada dasarnya auditor bekerja secara independen, secara psikologis tekanan klien ini dapat menjadi sumber stres yang luar biasa.

Motivasi para akuntan untuk menjadi auditor perlu ditingkatkan, karena jumlah auditor generasi penerus saat ini sangat sedikit, yaitu hanya 0,2% dari jumlah penduduk Indonesia. Tantangan motivasi semakin memuncak dengan adanya berita auditor bernama Anna yang baru bekerja selama empat bulan pada *Ernst & Young* (EY) India yang meninggal karena kelelahan bekerja. Auditor tersebut kelelahan karena beban kerja yang sangat tinggi, sehingga menimbulkan stres. Hal ini merupakan tantangan terbesar dalam meningkatkan motivasi akuntan untuk menumbuhkan minat menjadi auditor.

Faktor lain yang dapat memengaruhi minat menjadi auditor adalah penghargaan finansial atau benefit yang diterima dari bekerja (Mutholib, 2019). Masalah utama yang sering menjadi perhatian para calon auditor adalah penghargaan finansial. Penghargaan finansial yang besar biasanya dapat didapatkan saat auditor telah mencapai level yang tinggi di kantor akuntan publik, yaitu sebagai manajer atau *partner*. Saat akan berkiprah di dunia audit, tentu akan mempertimbangkan untuk masuk ke profesi audit atau profesi lainnya, seperti manajemen perusahaan yang dapat memberikan penghargaan finansial melebihi profesi junior auditor. Permasalahan tidak hanya pada profesi semata, tetapi juga pada ukuran kantor akuntan publik yang menjadi *gap* penghargaan finansial di Indonesia. Kantor Akuntan Publik yang besar, *Big Four*, kemungkinan mendapatkan penghargaan finansial yang lebih besar jika dibandingkan dengan Kantor Akuntan Publik (KAP) *second tier* maupun Kantor Akuntan Publik (KAP) lokal. Sehingga, auditor di luar *Big Four* mendapatkan standar finansial yang jauh dari standar *Big Four*.

Peluang menjadi seorang auditor sangat besar bagi sarjana (Kurniyawati & Listyowati, 2021). Jumlah auditor yang hanya sebesar 0.20% merupakan peluang baik

untuk berkiprah di profesi audit. Besarnya pasar tenaga kerja berbanding terbalik dengan jumlah auditor baru di Indonesia. Para akuntan mempertimbangkan bahwa untuk menjadi auditor profesional, harus lulus ujian sertifikasi CPA dari Institut Akuntan Publik Indonesia, yang terdiri dari lima mata uji. Hal ini dapat menjadikan seseorang mempertimbangkan kembali minat untuk menjadi auditor, dikarenakan para akuntan beranggapan bahwa sulit untuk lulus pada ujian CPA.

Para auditor banyak mengeluhkan tentang minimnya waktu dengan keluarga, tingginya tekanan pekerjaan, kelelahan dalam bekerja lembur, sering melakukan pekerjaan keluar kota, kurangnya kerja sama tim, dan kondisi kantor yang kurang kondusif. Fenomena tersebut dapat diminimalkan dengan adanya konsep *work-life balance*, yaitu kondisi keseimbangan seseorang di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Anggono et al., 2024).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi minat menjadi auditor. Personalitas dan pemahaman akuntansi yang mendalam terbukti menjadi faktor dominan, sementara penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (Dewanti & Anggraini, 2024). Hal ini menunjukkan pentingnya karakter seperti integritas dan kemampuan analitis, serta kompetensi teknis yang kuat dalam mendorong minat terhadap profesi auditor. Sebaliknya, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan. Materi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karier menjadi auditor (Dewi, 2025). Seseorang yang dipengaruhi oleh nilai-nilai maskulin mungkin tertarik menjadi auditor karena profesi ini bisa menawarkan gaji tinggi, status yang dihormati, dan kesuksesan yang terlihat secara materi. Satriyawan et al. (2025) menganalisis bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat menjadi auditor pemerintah. Meskipun penghargaan finansial penting dalam dunia kerja, hal ini tidak menjadikan aspek tersebut sebagai pertimbangan utama dalam memilih profesi auditor. Selain itu, lingkungan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat menjadi auditor. Hal ini dikarenakan meningkatnya kemandirian dalam menentukan pilihan karier, pengaruh lingkungan perkuliahan dan teman sebaya yang lebih dominan, atau kurangnya eksposur keluarga terhadap profesi auditor. Variabel motivasi memengaruhi minat menjadi auditor, karena motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk mempertimbangkan karier di sektor publik, terlepas dari faktor eksternal seperti penghargaan finansial atau pengaruh lingkungan keluarga. Vareza & Susilowati (2021) menganalisis bahwa motivasi, persepsi, dan pemahaman berpengaruh positif secara parsial terhadap minat menjadi auditor. Pemahaman akuntansi menjadi poin penting, untuk menjadi dasar melaksanakan audit dan memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan. Swandewi et al. (2022) menganalisis bahwa persepsi mahasiswa, motivasi karier, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap minat untuk menjadi auditor. Persepsi yang baik, akan menghasilkan pemikiran positif terhadap minat menjadi auditor. Motivasi peningkatan karier dapat membuat seseorang berusaha meningkatkan kemampuan, agar dapat bekerja sesuai bidang yang diminati. Faktor pasar

kerja dan keyakinan diri tidak dapat secara substansial memengaruhi ketertarikan individu untuk berkarier sebagai akuntan publik, sedangkan norma subjektif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap ketertarikan untuk berkarier sebagai seorang akuntan publik (Putri et al., 2022).

Riset gap dengan penelitian sebelumnya, di mana penelitian terdahulu mengukur motivasi hanya dari keinginan untuk berprestasi, atau aktualisasi diri. Sedangkan dalam penelitian ini, dikaitkan dengan pemahaman akuntansi terkini. Saat ini, akuntansi bukan sebatas debit-kredit saja, akan tetapi semakin kompleks dengan adanya PSAK 202 dan 238 yang mengatur aset keuangan digital, seperti aset kripto. Hal ini menuntut penguasaan pemahaman dari para akuntan maupun auditor untuk dapat diterapkan. Kemudian, meskipun literatur terdahulu menempatkan penghargaan finansial sebagai determinan utama minat karier, terdapat kesenjangan (*research gap*) antara ekspektasi finansial dan realitas beban kerja di profesi auditor. Penelitian sebelumnya cenderung mengabaikan persaingan kompensasi dari sektor industri non-audit yang lebih menjanjikan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengevaluasi apakah faktor finansial masih memiliki daya tawar yang kuat dalam menarik minat akuntan, ataukah telah terjadi pergeseran di mana variabel nonmateriil seperti *Work-Life Balance* lebih mendominasi keputusan karier.

Adapun novelty penelitian ini memiliki keunikan dengan menunjukkan minat untuk menjadi auditor, diiringi dengan tekanan-tekanan untuk memahami standar akuntansi yang lebih kompleks seperti pencatatan keuangan aset digital berupa kripto, akuntansi karbon, maupun sistem akuntansi, yang menuntut auditor untuk dapat beradaptasi dengan keanekaragaman sistem akuntansi yang diimplementasikan oleh klien.

KAJIAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior (TPB)

Suatu kontrol persepsi perilaku memiliki implikasi motivasional terhadap minat. Kemungkinan adanya suatu hubungan yang langsung antara kontrol persepsi perilaku dengan perilaku. Dalam teori ini, niat untuk melakukan sesuatu adalah kecenderungan seseorang untuk memilih melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan (Sartika, 2020). Seseorang bisa melakukan sesuatu berdasarkan niatnya jika memiliki pengendalian terhadap perilakunya.

Teori ini menjelaskan bahwa niat seseorang dapat dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, maupun persepsi kontrol perilaku. Dalam kaitannya dengan minat akuntan untuk menjadi auditor, dapat diperkuat oleh sikap para akuntan dalam menilai ketertarikan atau tidak terhadap profesi auditor atau akuntan publik, pasca mendapatkan literasi audit. Dalam norma subjektif, minat menjadi auditor dapat didukung oleh lingkungan pasar tenaga kerja dan motivasi, sedangkan kontrol perilaku mengukur kemampuan persepsi calon auditor untuk mendapatkan penghargaan finansial yang diharapkan.

Minat

Minat berkaitan erat dengan upaya yang menjadi suatu dorongan, hingga menghasilkan kecenderungan maupun ketertarikan akibat rangsangan dari diri. Minat muncul akibat dari kegiatan mengamati, melihat, dan membandingkan, kemudian melaksanakan pertimbangan sesuai dengan kebutuhan yang akan dicapai (Muttaqin & Kusumawati, 2024). Yuline et al. (2022) mengukur minat pada tiga indikator utama, yaitu 1) minat pribadi, 2) minat situasi, dan 3) minat psikologis.

Literasi Audit

Literasi audit merupakan kemampuan kognitif dan teknis individu untuk memahami, menginterpretasikan, dan menerapkan standar audit, serta memiliki kesadaran kritis (skeptisisme) terhadap proses asurans laporan keuangan. Audit bukan sekadar mencari kesalahan, melainkan memberikan keyakinan memadai (reasonable assurance) untuk kepentingan publik. Adapun indikator untuk mengukur literasi audit adalah: 1) pengetahuan standar audit, 2) memahami prosedur audit, 3) memahami risiko audit, 4) pengetahuan teknologi audit (Masarrah & Hidajat, 2025).

Pemahaman Akuntansi

Pemahaman akuntansi merupakan kemampuan kognitif individu untuk tidak hanya mengidentifikasi dan mengukur transaksi keuangan, tetapi juga menginterpretasikan substansi ekonomi di balik angka-angka tersebut serta mampu menyajikannya sesuai dengan standar yang berlaku (PSAK/IFRS). Pemahaman mengenai akuntansi adalah suatu hal yang dimiliki individu yang cerdas dan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang bagaimana proses akuntansi disusun hingga menghasilkan laporan keuangan yang tepat dan mengikuti prinsip serta standar yang telah ditentukan untuk penyusunan laporan keuangan (Saragih et al., 2023). Adapun indikator untuk mengukur pemahaman akuntansi adalah: 1) dapat menyusun jurnal tahap pencatatan, 2) memahami tahap pengikhtisaran, meliputi terkait penyusunan tentang neraca saldo, penyusunan tentang ayat jurnal penyesuaian, penyusunan kertas kerja, pembuatan jurnal penutup, dan pembuatan neraca saldo setelah penutupan, serta 3) memahami tahap pelaporan keuangan, dengan dapat membuat elemen laporan keuangan (Saragih et al., 2023).

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan, baik dalam keadaan sadar maupun tidak, untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan tujuan tertentu. Motivasi muncul jika tujuan dari hal yang akan dilakukan dipahami (Locke & Latham, 1990). Motivasi dapat muncul dengan adanya kemampuan atau kompetensi. Motivasi berupa dorongan yang berasal dari hasrat untuk menginvestasikan keterampilan, usaha, dan waktu dalam aktivitas demi meraih sasaran tertentu. Motivasi dalam penelitian ini mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan minat akuntan untuk mengejar karier di bidang auditing sebagai sarana pengembangan profesional, pencapaian status sosial, dan pemenuhan ekspektasi finansial. Indikator utama motivasi, yaitu: 1) keinginan untuk berkembang, 2)

kemampuan untuk menciptakan ide dan bertindak dengan efisien, 3) keterampilan dalam menangani kegagalan (Pramudya & Mardikaningsih, 2021).

Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial berupa balas jasa atau imbalan yang didapatkan oleh karyawan secara adil dan layak, secara tidak langsung maupun secara langsung terhadap kinerja yang telah dikontribusikan oleh karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator penghargaan finansial terdapat empat indikator utama, 1) gaji, 2) upah, 3) insentif, dan 4) kompensasi (Akmal & Tamini, 2015).

Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dipertimbangkan secara matang oleh seseorang dalam rangka memilih suatu pekerjaan, karena setiap variasi pekerjaan tentunya memiliki peluang yang tidak sama. Amalia et al. (2021) mengukur pasar tenaga kerja, terdapat empat indikator utama, yaitu 1) tersedianya lapangan kerja, 2) keamanan kerja, 3) fleksibilitas karier, dan 4) kesempatan promosi (Elviadmi et al., 2022).

Work-life Balance

Work-Life Balance didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu mampu mengelola berbagai peran dalam hidupnya secara memadai, termasuk pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab besar lainnya (Haar, 2013). Keseimbangan dicapai melalui persepsi keberhasilan dalam mengelola dan menyelaraskan peran-peran tersebut. WLB diukur dengan enam indikator, yaitu 1) tuntutan dalam pekerjaan atas kehidupan pribadi, 2) tuntutan waktu bekerja atas tanggung jawab keluarga, 3) aktivitas pribadi atas kesibukan bekerja, 4) stres kerja atas kewajiban sosial, 5) pemaksaan tugas atas kegiatan pribadi dan keluarga, dan 6) tuntutan pekerjaan atas kualitas waktu pribadi (Alves et al., 2024a).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Literasi Audit terhadap Minat Akuntan untuk Menjadi Auditor

Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin tinggi literasi audit, maka akan semakin tinggi pula minat akuntan untuk menjadi auditor, begitu pun sebaliknya. Para akuntan yang sudah memiliki literasi audit, akan memahami proses audit secara komprehensif, mulai dari perikatan, sampai dengan pelaporan audit. Para akuntan dapat mendeskripsikan dan menelaah standar audit (SA) yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), memahami prosedur audit, memahami risiko audit, dan memiliki pengetahuan teknologi audit. Dengan tingginya literasi audit tersebut, minat para akuntan untuk berprofesi sebagai auditor semakin besar, karena para akuntan sudah mengetahui cara kerja profesional auditor.

H_1 : Literasi audit berpengaruh positif terhadap minat akuntan untuk menjadi auditor.

Pengaruh Pemahaman Akuntansi terhadap Minat Akuntan untuk Menjadi Auditor

Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin baik pemahaman akuntansi, maka akan semakin besar minat untuk menjadi auditor. Para akuntan yang memahami proses penyusunan dan penyajian laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi, dapat

menilai kewajaran suatu laporan keuangan. Kewajaran laporan keuangan dinilai oleh auditor dengan bentuk opini audit. Para akuntan yang telah memahami akuntansi secara komprehensif, akan lebih mudah menganalisis, melakukan revidi dan audit laporan keuangan, sehingga mereka bekerja sesuai dengan *background* pendidikannya, yaitu akuntansi. Dengan begitu, minat para akuntan untuk menjadi auditor akan semakin besar, karena apa yang akan dikerjakan sebagai auditor, merupakan hal yang sudah dipelajari dalam pendidikan formal.

H_2 : Pemahaman akuntansi berpengaruh positif terhadap minat akuntan untuk menjadi auditor.

Pengaruh Motivasi terhadap Minat Akuntan untuk Menjadi Auditor

Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin besar motivasi akuntan, maka akan semakin besar pula minat atau keinginan menjadi auditor. Motivasi muncul karena adanya kompetensi akuntansi yang dimiliki. Kompetensi khusus yang dimiliki oleh akuntan, akan menumbuhkan minat untuk menjadi auditor, karena para akuntan dimotivasi oleh lingkungan sekitar yang mendukung, media sosial yang kini semakin pesat di era digital, dengan memberikan gambaran-gambaran *for you page* (fyp) bekerja di kantor gedung yang mewah, gaya hidup hedonis, dan bekerja profesional dengan penuh integritas.

H_3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap minat akuntan untuk menjadi auditor.

Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Akuntan untuk Menjadi Auditor

Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin besar penghargaan finansial, maka akan semakin besar pula minat akuntan untuk menjadi auditor. Para akuntan termotivasi untuk mendapatkan gaji, upah, insentif, maupun benefit lainnya dalam jumlah yang besar. Hal ini sangat dipertimbangkan oleh akuntan, karena akan memberikan dampak keuangan finansial mandiri dalam waktu yang panjang. Auditor terkenal dengan bekerja pada *peak season* dengan beban kerja yang tinggi, sehingga potensi mendapatkan gaji dan tunjangan lembur yang cukup besar akan sangat memotivasi dan meningkatkan minat para akuntan untuk menjadi auditor. Selain itu, benefit bekerja secara *mobile* yang tidak hanya *standby* di kantor juga menjadi suatu penarik minat tersendiri untuk berkiprah sebagai auditor. Selain itu juga, jaminan asuransi dan benefit lainnya, dapat menumbuhkan minat berprofesi menjadi auditor.

H_4 : Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat akuntan untuk menjadi auditor.

Pengaruh Pasar Tenaga Kerja terhadap Minat Akuntan untuk Menjadi Auditor

Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin besar pasar tenaga kerja, semakin besar pula minat akuntan untuk menjadi auditor. Persyaratan menjadi auditor secara umum adalah berpendidikan sarjana akuntansi, sehingga peluang pasar tenaga kerja sangat besar untuk berprofesi di bidang audit. Selain itu, rasio jumlah auditor terhadap jumlah penduduk di Indonesia sangat besar. Hal ini menandakan bahwa Indonesia masih sangat

kekurangan auditor. Dengan adanya peluang yang sangat besar dalam berprofesi sebagai auditor, minat untuk menjadi auditor semakin besar.

H_5 : pasar tenaga kerja berpengaruh positif terhadap minat akuntan untuk menjadi auditor.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Minat Akuntan untuk Menjadi Auditor

Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin *work-life balance*, semakin tinggi pula minat akuntan untuk menjadi auditor. Para akuntan tidak lagi hanya mengejar gaji tinggi atau *prestise*. Jika KAP menawarkan kebijakan bagi auditor untuk bekerja dengan sistem *flexible working hours*, maka auditor akan merasa dihargai kesejahteraannya. Sebagai dampaknya, minat dan komitmen akan meningkat untuk memasuki profesi auditor.

H_6 : *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap minat akuntan untuk menjadi auditor

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif asosiatif yang mengkaji hubungan antarvariabel untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi minat akuntan untuk menjadi auditor. Kuantitatif ditandai dengan perencanaan yang sistematis, terstruktur, dan terorganisasi mulai dari tahap awal hingga perancangan penelitian (Hair et al., 2021).

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari data primer berupa kuesioner dengan skala Likert. Populasi yang digunakan, yakni alumni program studi S1 Akuntansi Syariah dan mahasiswa aktif yang telah mendapatkan literasi audit, dengan jumlah populasi 635 orang. Teknik sampling yang digunakan peneliti pada riset ini, yaitu teknik *purposive sampling* dengan perhitungan rule of thumb sebesar 5 kali jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini (Hair et al., 2021). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 245 orang dengan menggunakan PLS-SEM.

Tahapan analisis meliputi pengujian statistik deskriptif, *outer model*, *inner model*, serta pengujian hipotesis. *Outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui indikator *outer loading*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *composite reliability*, dan *Cronbach's alpha*. Selanjutnya, pada evaluasi *inner model* dilakukan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* dengan menguji nilai *t-statistik* dan *p-value* untuk menentukan signifikansi pengaruh antarvariabel.

Dalam penelitian, definisi operasional variabel digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel	Jumlah Indikator	Sumber
<u>Minat</u> Minat muncul akibat dari kegiatan mengamati, melihat, dan membandingkan, kemudian melaksanakan pertimbangan sesuai dengan kebutuhan yang akan dicapai	3 indikator	(Yuline et al., 2022)

<u>Literasi audit</u> Kemampuan kognitif dan teknis individu untuk memahami, menginterpretasikan, dan menerapkan standar audit, serta memiliki kesadaran kritis (skeptisisme) terhadap proses asurans laporan keuangan	4 indikator	(Masarrah & Hidajat, 2025)
<u>Pemahaman akuntansi</u> Memahami dengan jelas tentang proses akuntansi dengan luaran menghasilkan elemen laporan keuangan yang akurat dan mengikuti prinsip serta standar yang telah ditetapkan	4 indikator	(Saragih et al., 2023)
<u>Motivasi</u> Dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan minat akuntan untuk mengejar karier di bidang auditing sebagai sarana pengembangan profesional, pencapaian status sosial, dan pemenuhan ekspektasi finansial.	5 indikator	(Ramadhani & Kusufi, 2024)
<u>Penghargaan finansial</u> Penghargaan berupa kompensasi atau ganjaran yang diterima oleh pekerja dengan cara yang wajar dan pantas, baik secara langsung maupun tidak langsung, atas usaha yang telah dilakukan oleh karyawan untuk mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.	5 indikator	(Hartati & Nelvia, 2022)
<u>Pasar tenaga kerja</u> Pasar tenaga kerja dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih suatu pekerjaan, karena setiap jenis pekerjaan memiliki oportunitas yang berbeda.	4 indikator	(Elviadmi et al., 2022)
<u>Work-life balance</u> Sejauh mana seorang individu mampu mengelola berbagai peran dalam hidupnya secara memadai, termasuk pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab besar lainnya	6 indikator	(Alves et al., 2024b)

Sumber: Data diolah, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data jumlah responden yang terdiri dari mahasiswa aktif yang telah mendapatkan literasi audit sebanyak 178 orang (73%) dan alumni prodi Akuntansi Syariah yang telah bekerja sebanyak 67 orang (27%), dengan total keseluruhan 245 responden (100%). Data jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki sebanyak 42 orang (17%) dan perempuan sebanyak 203 orang (83%).

Outer Model

Model pengukuran dievaluasi menggunakan SmartPLS 4 melalui tiga kriteria utama, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* (Hair et al., 2021).

Validity Test

Validitas konvergen dinilai melalui *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Seluruh nilai *outer loading* pada setiap indikator melampaui batas minimum 0,70 (Hair et al., 2021), sebagaimana disajikan pada Tabel 1, yang menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan variabel latennya dengan baik. seluruh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,50, yang mengonfirmasi bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikator-indikatornya (Hair et al., 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Rentang Outer Loading	AVE
Literasi Audit (X1)	0,701 – 0,746	0,519
Pemahaman Akuntansi (X2)	0,702 – 0,844	0,627
Motivasi (X3)	0,702 – 0,856	0,586
Penghargaan Finansial (X4)	0,704 – 0,811	0,563
Pasar Tenaga Kerja (X5)	0,704 – 0,870	0,585
<i>Work-life Balance</i> (X6)	0,705 – 0,786	0,573
Minat Menjadi Auditor (Y)	0,790 – 0,924	0,766

Sumber: Hasil olah data dengan Smart PLS 4. (2026)

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dinilai menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,90 (Hair et al., 2021), sebagaimana disajikan pada Tabel 3, yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lainnya.

Tabel 3. Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
X1	—						
X2	0,601	—					
X3	0,597	0,515	—				
X4	0,346	0,398	0,523	—			
X5	0,385	0,409	0,415	0,499	—		
X6	0,111	0,085	0,247	0,200	0,079	—	
Y	0,513	0,405	0,785	0,294	0,415	0,113	—

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4 (2026)

Reliability Test

Reliabilitas konsistensi internal dievaluasi menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_c). Sebagaimana disajikan pada Tabel 4, seluruh konstruk memperoleh nilai melebihi 0,70 (Hair et al., 2017), yang mengonfirmasi reliabilitas yang memadai untuk semua variabel dalam model.

Tabel 4: Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> (ρ_c)
Literasi Audit (X1)	0,886	0,907
Pemahaman Akuntansi (X2)	0,963	0,966
Motivasi (X3)	0,836	0,875
Penghargaan Finansial (X4)	0,807	0,865
Pasar Tenaga Kerja (X5)	0,830	0,875
<i>Work-life Balance</i> (X6)	0,856	0,889
Minat Menjadi Auditor (Y)	0,938	0,951

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4 (2026)

Inner model

Inner model digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel laten dalam penelitian serta menguji kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian inner model dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *R-Square* (R^2), *F-Square* (F^2) dan *Q-Square* (Q^2).

Hasil Uji *R Squared*

Nilai *R-Square adjusted* untuk variabel endogen (Minat Menjadi Auditor) adalah 0,609 (Tabel 5), yang mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 60,9% varians variabel dependen. Menurut (Hair et al., 2017), nilai ini berada dalam kisaran moderat hingga substansial (antara 0,50 dan 0,75), menunjukkan kemampuan prediktif model yang memadai.

Tabel 5. Hasil Uji *R-Square Adjusted*

Variabel	<i>R-Square Adjusted</i>
Minat Menjadi Auditor (Y)	0,609

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4 (2026)

Hasil Uji *F-Square* (f^2)

Ukuran efek (f^2) masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen disajikan pada Tabel 6. Motivasi menunjukkan efek besar ($f^2 = 0,796$), sementara penghargaan finansial ($f^2 = 0,027$) dan pasar tenaga kerja ($f^2 = 0,040$) menunjukkan efek kecil. Literasi audit ($f^2 = 0,009$) dan work-life balance ($f^2 = 0,010$) memiliki efek yang sangat kecil, sedangkan pemahaman akuntansi tidak menunjukkan efek ($f^2 = 0,000$) (Hair et al., 2017).

Tabel 6. Hasil Uji *F-Square* (f^2)

Jalur	f^2	Kategori Efek
Literasi Audit → Minat	0,009	Sangat Kecil
Pemahaman Akuntansi → Minat	0,000	Tidak Ada Efek
Motivasi → Minat	0,796	Besar
Penghargaan Finansial → Minat	0,027	Kecil
Pasar Tenaga Kerja → Minat	0,040	Kecil
<i>Work-life Balance</i> → Minat	0,010	Sangat Kecil

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4 (2026)

Hasil Uji *Q-Square* (Q^2)

Nilai *Q-Square predictive relevance* untuk variabel endogen adalah 0,591 (Tabel 7), melampaui ambang batas 0,35 yang menunjukkan relevansi prediktif tinggi (Hair et al., 2017). Hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat terhadap minat menjadi auditor.

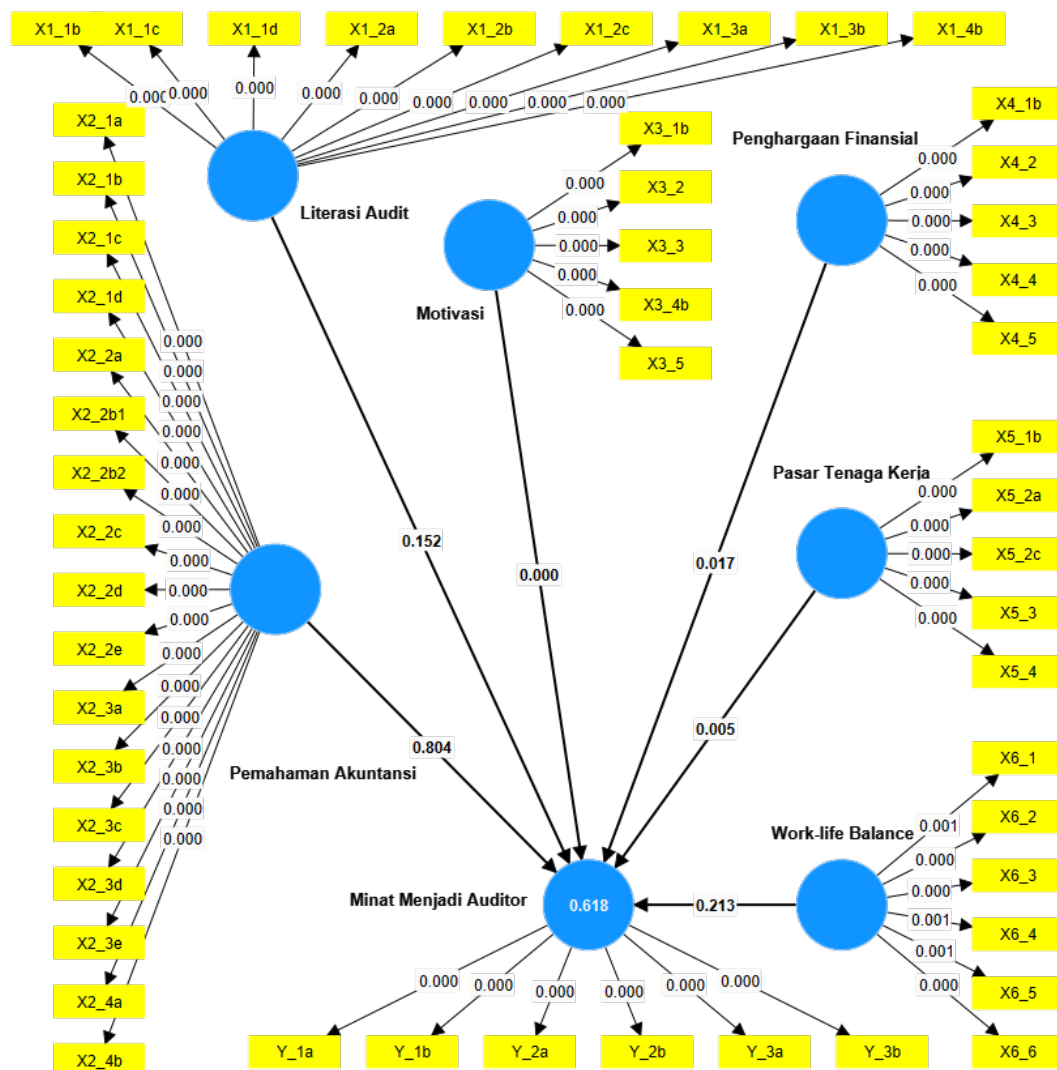
Tabel 7: Hasil Uji *Q-Square* (Q^2)

Variabel	Q^2 Predict
Minat Menjadi Auditor (Y)	0,591

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4 (2026)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan pendekatan *bootstrapping* pada SmartPLS 4. Berikut ini adalah hasil pendekatan *bootstrapping* dalam penelitian ini:



Gambar 1. Hasil *Bootstrapping*

Sumber: Hasil olah data dengan Smart PLS 4. (2026)

Suatu jalur dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 (Hair et al., 2017). Hasil lengkap disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-Statistic</i>	<i>p-Value</i>	Keputusan
H1: Literasi Audit → Minat	0,075	1,433	0,152	Ditolak
H2: Pemahaman Akuntansi → Minat	-0,014	0,248	0,804	Ditolak
H3: Motivasi → Minat	0,738	16,370	0,000	Diterima
H4: Penghargaan Finansial → Minat	-0,121	2,398	0,017	Diterima
H5: Pasar Tenaga Kerja → Minat	0,144	2,786	0,005	Diterima
H6: <i>Work-life Balance</i> → Minat	-0,063	1,246	0,213	Ditolak

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS 4 (2026)

Temuan menunjukkan bahwa motivasi (H3), penghargaan finansial (H4), dan pasar tenaga kerja (H5) berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi auditor. Sebaliknya, literasi audit (H1), pemahaman akuntansi (H2), dan *work-life balance* (H6) tidak berpengaruh signifikan terhadap minat tersebut.

Pengaruh Literasi Audit terhadap Minat Menjadi Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi audit tidak berpengaruh signifikan terhadap minat akuntan dan mahasiswa untuk menjadi auditor ($\beta = 0,075$, $t = 1,433$, $p = 0,152$), sehingga H1 ditolak. Tinggi rendahnya literasi audit tidak memengaruhi para akuntan dan mahasiswa program studi akuntansi syariah untuk mengejar karier di bidang audit.

Indikator dengan skor tertinggi dalam literasi audit adalah pemahaman prosedur audit yang telah tersebar luas sebagai kompetensi minimum bagi lulusan akuntansi di Indonesia. Akibatnya, pengetahuan ini kehilangan nilai diferensiasinya dalam membentuk aspirasi karier. Sebaliknya, indikator dengan skor terendah berkaitan dengan pengetahuan teknologi audit, seperti perangkat *Data Analytics* dan *Big Data* (misalnya ACL Analytics, IDEA). Kesenjangan kompetensi ini dapat menimbulkan kecemasan pada mahasiswa dan akuntan, memperkuat persepsi bahwa profesi audit menuntut keterampilan teknologi yang saat ini belum dikuasai.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), kesadaran akan kesenjangan kompetensi teknologi audit dapat membentuk attitude negatif terhadap profesi, karena para akuntan maupun mahasiswa mempersepsikan audit sebagai profesi yang semakin kompleks dan penuh tuntutan. Norma subjektif yang dibentuk oleh ekspektasi keluarga dan lingkungan sosial umumnya lebih dipengaruhi oleh prospek karier secara umum daripada oleh pengetahuan teknis audit. *Perceived behavioural control* juga melemah ketika para akuntan maupun mahasiswa merasa tidak mampu menguasai kompetensi teknologi yang dibutuhkan auditor modern, sehingga memunculkan *competence aspiration gap*.

Temuan ini sejalan dengan Dierynck et al. (2024), yang menekankan bahwa auditor terutama mengembangkan kompetensi praktis melalui pembelajaran di tempat kerja, bukan melalui literasi pra-masuk. Hasil ini juga konsisten dengan Navallas et al. (2024), yang melaporkan bahwa akuntan dan mahasiswa mungkin mengurungkan niat bergabung dengan kantor akuntan akibat stereotip profesi yang melekat, sehingga menyulitkan firma audit atau KAP dalam menarik kandidat dengan keterampilan yang dibutuhkan.

Pengaruh Pemahaman Akuntansi terhadap Minat Menjadi Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi auditor ($\beta = -0,014$, $t = 0,248$, $p = 0,804$), sehingga H2 ditolak. Indikator dengan skor tertinggi adalah kemampuan menyusun laporan keuangan. Kompetensi telah menjadi standar kurikulum secara merata di seluruh program studi akuntansi di Indonesia berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), sehingga tidak lagi memiliki nilai diskriminan dalam pengambilan keputusan karier.

Indikator dengan skor terendah adalah pengetahuan tentang PSAK terkini, termasuk standar akuntansi aset kripto dan akuntansi karbon. Ketidakfamiliaran dengan standar-standar terbaru, berdampak pada persepsi bahwa profesi audit senantiasa menuntut pembaruan kompetensi yang selalu update, karakteristik yang dapat mengurangi daya tarik karier. Sifat PSAK yang teknis dan terus berkembang menjadikan tingginya rasa ketidakmampuan profesional serta mengancam identitas profesional calon auditor. Pemahaman akuntansi hanya langkah kecil untuk menjadi auditor profesional. Untuk menjadi auditor profesional, para akuntan maupun mahasiswa harus melalui proses yang panjang, yaitu dimulai dari menjadi junior auditor, senior, manajer, dan partner, serta harus lulus dalam ujian *Certified Public Accountant* (CPA) dari IAPI. Hal ini menjadi salah satu penyebab tidak adanya minat untuk menjadi auditor bagi para akuntan maupun mahasiswa yang memiliki kemampuan pemahaman akuntansi.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), tuntutan penguasaan standar akuntansi yang kompleks dan dinamis membentuk attitude negatif terhadap audit, karena auditor dituntut untuk memeriksa laporan keuangan berdasarkan standar yang belum sepenuhnya dipahami. Norma subjektif tidak terpengaruh oleh pemahaman akuntansi. Keluarga dan lingkungan sosial cenderung mengarahkan lulusan akuntansi ke sektor yang dianggap lebih stabil seperti perpajakan, BUMN, atau instansi pemerintah. *Perceived behavioural control* yang rendah akibat ketidakfamiliaran dengan PSAK terkini secara langsung menekan keyakinan para akuntan maupun mahasiswa program studi akuntansi untuk menjalankan tugas audit, sehingga mengurangi niat untuk memasuki profesi auditor.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Dewanti & Anggraini (2024), yang menyatakan bahwa pemahaman akuntansi yang mendalam merupakan faktor utama yang memengaruhi minat menjadi auditor, mengingat akuntansi merupakan fondasi analitis dalam pelaksanaan audit.

Pengaruh Motivasi terhadap Minat Menjadi Auditor

Secara empiris, motivasi terbukti sebagai determinan paling dominan terhadap minat menjadi auditor ($\beta = 0,738$, $t = 16,370$, $p = 0,000$), sehingga H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi, semakin besar minat untuk mengejar karier audit. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks pemilihan karier, kekuatan motivasi melampaui kompetensi teknis seperti pemahaman akuntansi dan literasi audit dalam mengonversi pengetahuan menjadi niat karier.

Para akuntan maupun mahasiswa program studi akuntansi yang telah berinvestasi besar dalam pendidikan akuntansi, terdorong oleh kebutuhan psikologis yang kuat untuk menjaga konsistensi dan keselarasan antara latar belakang pendidikan dan pilihan karier, Akuntan dan mahasiswa yang termotivasi cenderung menyelaraskan identitas diri, nilai personal, latar belakang pendidikan, dan aspirasi karier dengan profesi auditor, sehingga menghasilkan minat karier yang berkelanjutan.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), motivasi yang bersumber dari keinginan bekerja sesuai bidang pendidikan secara langsung membentuk attitude positif terhadap profesi auditor. Motivasi tinggi memperbesar persepsi atas konsekuensi positif

pilihan karier audit. Para akuntan dan mahasiswa program studi akuntansi yang termotivasi, terbukti lebih aktif terlibat dalam komunitas profesional seperti IAI dan IAPI. Kedua lembaga ini merupakan lembaga profesi auditor yang diakui sebagai lembaga pengembangan karier yang paling relevan bagi lulusan akuntansi, sehingga memperkuat norma subjektif. *Perceived behavioural control* meningkat karena motivasi mendorong partisipasi aktif dalam pelatihan, sertifikasi profesional, dan pengalaman magang.

Penelitian Swandewi et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi karier mendorong individu untuk terus mengembangkan kompetensi demi meraih tujuan profesional yang diminati, yang sejalan dengan temuan penelitian ini.

Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Menjadi Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap minat menjadi auditor ($\beta = -0,121$, $t = 2,398$, $p = 0,017$), sehingga H4 diterima. Penghargaan finansial yang lebih tinggi justru dikaitkan dengan penurunan minat berkarier sebagai auditor. Pertentangan ini dapat dijelaskan oleh persepsi mengenai *trade-off* yang menyertai remunerasi tinggi dalam audit, meliputi beban kerja berat, *overtime* yang ekstensif, tanggung jawab hukum yang besar, dan kompleksitas klien yang tinggi.

Penghargaan finansial yang tinggi secara umum dipersepsikan sebanding dengan tuntutan profesional yang meningkat, sehingga memunculkan kesan bahwa pekerjaan audit merupakan kompensasi atas kondisi kerja yang menekan. Ketika imbalan ekstrinsik mendominasi, motivasi intrinsik dan antusiasme profesional dapat terkikis oleh mekanisme yang konsisten dengan *Self-Determination Theory*. Akuntan masa kini, khususnya generasi Milenial dan Generasi Z, semakin mengutamakan kesehatan mental dan kualitas hidup dibandingkan dengan kompensasi finansial, terutama apabila remunerasi menuntut pengorbanan pribadi yang berlebihan.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), persepsi bahwa penghargaan finansial tinggi berbanding lurus dengan beban kerja dan risiko membentuk *attitude* negatif terhadap profesi audit. Norma subjektif pun telah mengalami pergeseran, di mana para akuntan dan mahasiswa program studi akuntansi syariah saat ini mengevaluasi keberhasilan karier melalui dimensi kesejahteraan, bukan semata-mata dari besaran pendapatan. *Perceived behavioural control* turut melemah ketika biaya pengembangan kompetensi profesional seperti sertifikasi CPA, pelatihan, dan pendidikan profesi berkelanjutan tidak didukung oleh pemberi kerja, sehingga mengurangi motivasi untuk berinvestasi dalam kompetensi audit.

Temuan ini diperkuat oleh Abrahams & Phesa (2025), yang melaporkan bahwa profesi audit mendapat citra negatif terkait beban kerja, remunerasi, dan keseimbangan kehidupan kerja, yang secara kolektif menghambat masuknya auditor baru. Aoife et al. (2025) juga mencatat bahwa auditor menghadapi risiko *burnout* yang signifikan, dengan auditor pada jabatan rendah menanggung beban kerja yang sangat tinggi relatif terhadap kompensasi yang diterima.

Pengaruh Pasar Tenaga Kerja terhadap Minat Menjadi Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat menjadi auditor ($\beta = 0,144$, $t = 2,786$, $p = 0,005$), sehingga H5 diterima. Kondisi pasar tenaga kerja yang lebih kondusif dikaitkan dengan minat karier yang lebih besar. Salah satu sinyal pasar yang paling menarik adalah kelangkaan auditor di Indonesia, di mana keterbatasan jumlah auditor berlisensi diperlemah oleh syarat utama bahwa hanya sarjana akuntansi yang dapat menjadi auditor, yang mengindikasikan permintaan tinggi dengan persaingan yang relatif terkelola.

Selain itu, karier mantan auditor di Indonesia secara luas diakui sebagai sangat menguntungkan. Banyak posisi puncak di bidang keuangan, seperti *Chief Financial Officer* (CFO), Direktur Keuangan, *Head of Internal Audit*, dan *Chief Risk Officer* diisi oleh mantan auditor eksternal, yang mencerminkan keahlian lintas industri, keterampilan berpikir kritis, jaringan profesional, dan reputasi integritas yang melekat pada karier audit. Visibilitas karier auditor memperkuat daya tarik profesi audit sebagai investasi jangka panjang dalam modal profesional auditor.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), pasar tenaga kerja yang kuat meningkatkan persepsi atas hasil positif profesi audit, sehingga membentuk attitude yang positif. Dukungan institusional dari perguruan tinggi dan badan profesional seperti IAPI melalui program magang, rekrutmen kampus, dan *guest lecture* melegitimasi profesi audit sebagai pilihan karier yang direkomendasikan, sehingga membentuk norma akademik yang positif. *Perceived behavioural control* juga meningkat ketika mahasiswa dan akuntan menyadari bahwa kompetensi audit sangat dihargai oleh pasar, yang mendorong para akuntan dan mahasiswa untuk aktif mengembangkan kompetensi, mempersiapkan sertifikasi CPA, dan mencari pengalaman magang di KAP.

Temuan ini konsisten dengan Aobdia et al. (2024), yang menyatakan bahwa pasar tenaga kerja audit menawarkan peluang yang sangat terbuka, khususnya bagi kandidat dengan keterampilan di atas ekspektasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Shendy & Seputro (2024), yang menunjukkan bahwa pasar kerja yang menawarkan stabilitas karier, keamanan, dan jalur pengembangan yang jelas berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk menjadi auditor.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Minat Menjadi Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi auditor ($\beta = -0,063$, $t = 1,246$, $p = 0,213$), sehingga H6 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi ketiadaan *work-life balance* dalam profesi audit tidak secara bermakna menghalangi calon auditor.

Akuntan dan mahasiswa memandang tuntutan kerja profesi audit, termasuk jam kerja panjang dan pengorbanan pribadi sebagai bagian integral dari identitas profesional. Ketidadaan *work-life balance* dimaknai sebagai penanda ketelitian dan dedikasi profesional, bukan sebagai faktor penghambat. Penyelesaian penugasan audit juga terikat oleh tenggat kontraktual, sehingga pengorbanan waktu pribadi merupakan ciri struktural profesi yang tidak dapat dihindari.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), akuntan dan mahasiswa secara umum mempersepsikan bahwa profesi audit dan *work-life balance* adalah dua hal yang secara inheren tidak dapat bersatu. Persepsi yang alih-alih menurunkan minat justru diterima sebagai norma profesional. Norma subjektif di lingkungan akademisi dan praktisi sering kali menyelaraskan pengorbanan intensif di awal karier, memperkuat pandangan bahwa biaya jangka pendek akan menghasilkan imbalan jangka panjang. *Perceived behavioural control* bersifat minimal, karena responden cenderung menganggap *work-life balance* dalam audit sebagai kondisi eksternal yang tidak dapat diubah oleh individu, sehingga tidak dimasukkan ke dalam pertimbangan minat berkarier.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi dan akuntan untuk berkarier sebagai auditor di Indonesia menggunakan analisis PLS-SEM melalui SmartPLS 4. Temuan menunjukkan bahwa motivasi, penghargaan finansial, dan pasar tenaga kerja merupakan determinan signifikan minat menjadi auditor. Secara khusus, motivasi berpengaruh positif paling kuat terhadap minat karier, sementara penghargaan finansial memberikan pengaruh signifikan namun negatif. Kondisi pasar tenaga kerja, yang mencerminkan kelangkaan dan daya tarik peluang karier audit di Indonesia, memprediksi minat karier secara positif. Sebaliknya, literasi audit, pemahaman akuntansi, dan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat tersebut. Hasil ini memiliki implikasi penting bagi kantor akuntan publik, organisasi profesi, dan lembaga pendidikan tinggi dalam merancang strategi rekrutmen dan kerangka kurikulum yang menargetkan aspek motivasional dan berbasis pasar dalam pengembangan karier audit di negara berkembang.

REFERENSI

- Abrahams, T., & Phesa, M. (2025). Analysing the Factors Contributing to the Decline of Auditors Globally and Avenue for Future Research: A Scoping Review. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/jrfm18070363>
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59–68.
- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024a). Work Overload, Work–Life Balance and Auditors’ Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4–28. <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024b). Work Overload, Work–Life Balance and Auditors’ Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4–28. <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Amalia, Z., Fauzi, A., & Mardi, M. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai

- Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Di Jakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 5(2), 731. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2366>
- Anggono, A., Teng, S. H., Nasution, S. A., Irawan, A., & Tarwiyah, T. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Time Pressure Terhadap Kinerja Auditor. *Owner*, 8(4), 4251–4261. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i4.2470>
- Aobdia, D., Li, Q., Na, K., & Wu, H. (2024). The Influence of Labor Market Power in the Audit Profession. *The Accounting Review*, 99(5), 65–95. <https://doi.org/10.2308/TAR-2020-0782>
- Aoife, J., Tawiah, V., McGroary, C., & Osei-Tutu, F. (2025). Burnout in audit professionals: a job demand-resource perspective in COVID-19 era. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 21(5), 777–804. <https://doi.org/10.1108/JAOC-09-2023-0158>
- Dewanti, A. B., & Anggraini, D. C. (2024). Minat Menjadi Auditor di Kalangan Mahasiswa S1 Akuntansi: Faktor-Faktor Pendorong di Balik Pilihan Karier. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://doi.org/10.62281>
- Dewi, K. A. L. S. (2025). Persepsi Mahasiswa Atas Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Karir Menjadi Auditor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 80–90.
- Dierynck, B., Kadous, K., & Peters, C. P. H. (2024). Learning in the auditing profession: A framework and future directions. *Accounting, Organizations and Society*, 113, 101534. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aos.2023.101534>
- Elviadmi, M. N., Handayani, D., & Rissi, D. M. (2022). Accounting Information System, Taxes, and Auditing. *Accounting Information System, Taxes, and Auditing*, 1(2), 150. <https://akuntansi.pnp.ac.id/aista>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305–3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Hartati, H., & Nelvia, R. (2022). Pengaruh Penghargaan Finansial, Gender, Lingkungan Kerja dan Persepsi Terhadap Minat Menjadi Akuntan Pemerintah (Studi Pada Mahasiswa S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo Angkatan 2018-2019). 2(3). <https://doi.org/10.36355/jms.v2i3.951>
- IAPI. (2025). *Sosialisasi Profesi Akuntan Publik*.

- Jr, S. R. (2022). Literature Reiew: Etika dan Kode Etik Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 5(3), 373–380. <https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v5i3.1121>
- Kurniyawati, I., & Listyowati, E. (2021). Tantangan, Hambatan dan Peluang Karir Profesi Akuntan Publik di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 723–731.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel WORK MOTIVATION. In *Source: Psychological Science* (Vol. 1, Number 4).
- Maizelni, G., Yentifa, A., & Ihsan, H. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Auditor Pemerintah. In *Bisnis dan Ekonomi Indonesia* (Vol. 2, Number 1). <https://akuntansi.pnp.ac.id/jabei>
- Masarrah, S., & Hidajat, S. (2025). Pengaruh Kompetensi Akuntansi, Pemahaman Standar Audit, dan Independensi Auditor terhadap Penggunaan Aplikasi Audit (ATLAS). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 62–73. <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i2.784>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Muttaqin, I., & Kusumawati, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikasi Teknisi Akuntansi. *Jurnal PETA*, 9(1), 1–27.
- Navallas, B., Campo, C. del, & Camacho-Miñano, M.-M. (2024). Professional contacts and the decision to become an auditor. An analysis using linkedIn. *Accounting Education*, 33(1), 27–45. <https://doi.org/10.1080/09639284.2022.2121169>
- Nurhikmah, A. H., & Sisdianto, E. (2024). Peran Akuntan Dalam Membangun Kepercayaan Publik Terhadap Laporan Keuangan. *Jurnal Media Akademik*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Pramudya, G., & Mardikaningsih, R. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri. *Jurnal Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 9–20. <https://doi.org/doi.org/10.52112/nala.v2i1.1>
- Putri, R. E., Atikah, S., & Lenap, I. P. (2022). Analisis Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik di Nusa Tenggara Barat. *Valid Jurnal Ilmiah*, 19(2), 147–161.
- Rahayu, N. D., & Nurdiani, D. (2024). Peran Literasi Auditing Dalam Kompetensi Auditor Pada Mahasiswa Akuntansi Syariah Universitas Suryakanana Cianjur. *Aksyana: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3(2), 172–186. <https://doi.org/10.35194/ajaki.v3i2.4752>

- Ramadhani, R. A., & Kusufi, M. S. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Sarjana Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak*. 13(2). www.cnbcindonesia.com
- Sabrina, M., Syakinah, F., & Dany Merliyana, R. (2025). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Keputusan Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 380–388. <https://doi.org/10.36985/6y4f5392>
- Saragih, F., Harahap, R. D., & Nurlaila, N. (2023). Perkembangan UMKM Di Indonesia : Peran Pemahaman Akuntansi, Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akuntansi. *Owner*, 7(3), 2518–2527. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1427>
- Sartika, D. (2020). Melihat Attitude and Behavior Manusia Lewat Analisis Teori Planned Behavioral. *Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 4(1), 51–68.
- Satriyawan, B., Solikah, atus, & Kurniawan, A. (2025). Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, Lingkungan Keluarga, Motivasi, dan Persepsi Mahasiswa terhadap Minat Menjadi Auditor Pemerintah. *Simposium Manajemen Dan Bisnis IV*, 4, 112–119.
- Shendy, V. E., & Seputro, D. F. (2024). Analysis of the Influence of Labor Market and Work Environment as Considerations for Accounting Students Career Interest in Public Accountant. *Jurnal Pijar: Studi Manajemen Dan Bisnis*, 3. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:282404400>
- Sulistiowati, A. N. T., Anisa, S. T., Meilinda, A., & Misidawati, D. N. (2025). Transparansi Keuangan Daerah: Mengapa Etika Akuntansi Penting? *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 3(3), 12–18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15308018>
- Swandewi, N. P. A. F., Indraswarawati, S. A. P. A., & Satriya, I. W. B. (2022). Pengaruh Persepsi Mahasiswa, Motivasi Karir Dan Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Seorang Auditor. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 119–130.
- Syifa Rahmah, N., Handayani, M., Politeknik Negeri Banjarmasin, ab, & Selatan, K. (2024). Analisis Kewajaran Opini Laporan Auditor pada Bank Tapin: Studi Data Sekunder. *Indonesian Journal of Applied Accounting and Finance*, 4(2), 275–289.
- Vareza, E. A., & Susilowati, E. (2021). Pengaruh MMotivasi dan Presepsi Mahasiswa Terhadap Minat Menjadi Auditor. *Prosiding Senapan Seminar Nasional Akuntansi*, 1(1), 573–582.
- Yuline, Y., Putri, A., Halida, H., & Fergina, A. (2022). Urgensi dan Manfaat Pengukuran Kepribadian Karir Pada Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling. *Sosia Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 9(2), 118–130.