

Pengaruh Gaji Dan *Work-Life Balance* Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi Di *Big 4* Dengan *Social Influence* Sebagai Variabel Mediasi

Clarissa Aleta H. J.¹, Amelia Setiawan², Hamfri Djajadikerta³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4*, dengan *social influence* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa akuntansi dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh secara langsung terhadap minat berkarir, tetapi berpengaruh terhadap *social influence*. *Social influence* terbukti berpengaruh terhadap minat berkarir, sedangkan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap minat berkarir. Selain itu, *social influence* terbukti memediasi hubungan antara gaji dan minat berkarir. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh sosial memiliki peran penting dalam membentuk minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4*. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi Kantor Akuntan Publik *Big 4* dalam memahami faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi.

Kata Kunci: *Big 4*, Gaji, Minat Berkarir, *Social Influence*, *Work-Life Balance*

Abstract

This study aims to identify the factors that influence accounting students' career interest in the Big 4, with social influence serving as a mediating variable. The study employs a quantitative approach with an explanatory design. Primary data were collected through questionnaires distributed to accounting students from various universities in Indonesia and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that salary does not directly influence career interest but affects social influence. Social influence is found to influence career interest, whereas work-life balance does not influence career interest. In addition, social influence mediates the relationship between salary and career interest. The study concludes that social influence plays an important role in shaping accounting students' career interest in Big 4 firms. These findings provide important implications for Big 4 Public Accounting Firms in understanding the factors that can influence the career interest of accounting students.

Keywords: *Big 4*, Career Interest, Salary, Social Influence, Work-Life Balance

Korespondensi:

Clarissa Aleta H. J.
(clarissaaleta12@gmail.com)

Submit: 4 Mei 2026

Revisi: 2 Juni 2026

Diterima: 14 Juni 2026

Terbit: 28 Juni 2026



1. Pendahuluan

Era perekonomian global yang kini berkembang pesat, dapat berdampak pada dunia kerja. Kini persaingan antar tenaga kerja tidak hanya berlangsung di dalam negeri, tetapi bersaing juga dengan tenaga kerja internasional. Situasi ini mendorong setiap individu, terutama generasi muda untuk lebih bijak dalam perencanaan karier agar dapat bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Pemilihan karir menjadi salah satu aspek terpenting dalam kehidupan setiap orang. Pemilihan karir tidak hanya menentukan arah profesional di masa depan, tetapi juga menentukan bagaimana kualitas hidup seseorang. Terdapat banyak pilihan karir yang tersedia untuk mahasiswa akuntansi, seperti berkarir di perbankan, instansi pemerintah, perusahaan swasta, ataupun kantor akuntan publik (KAP). Pilihan ini tentu menawarkan keuntungan yang berbeda-beda, seperti menawarkan gaji yang tinggi, menjanjikan stabilitas kerja, ataupun pengembangan kompetensi. Dengan adanya berbagai pilihan karir, membuat mahasiswa sulit untuk memutuskan pilihan karirnya. Hal ini karena faktor yang menjadi pertimbangan mahasiswa semakin kompleks, mahasiswa tidak hanya memilih karir yang sesuai keinginannya saja, melainkan juga mempertimbangkan faktor lain yang kompetitif.

Dari berbagai pilihan karir yang ada, berkarir di KAP khususnya KAP *Big 4* dipandang sebagai pilihan yang menjanjikan dan dianggap sebagai posisi teratas dari karir mahasiswa akuntansi. KAP yang termasuk dalam *Big 4* yaitu Deloitte, PricewaterhouseCoopers (PwC), Ernst & Young (EY), dan KPMG. KAP *Big 4* merupakan perusahaan global yang menjadi standar dari profesi akuntansi di dunia. Keempat perusahaan ini telah beroperasi secara global di lebih dari 150 negara, melayani perusahaan yang termasuk Fortune 500, dan berafiliasi dengan KAP lokal, sehingga dapat memberikan pengalaman kerja yang bernilai tinggi. Keunggulan inilah yang menyebabkan berkarir di *Big 4* sulit untuk ditandingi. Namun seiring berkembangnya akses pasar tenaga kerja, kini banyak pilihan karir yang menawarkan keuntungan yang lebih menarik bagi mahasiswa akuntansi yang mayoritas merupakan generasi Z. Seperti perusahaan BUMN yang menawarkan stabilitas dan tunjangan, dan perusahaan teknologi dan *fintech* yang menawarkan fleksibilitas kerja. Setiap perusahaan akan berkompetisi agar mahasiswa berminat untuk berkarir di perusahaan tersebut. Hal ini mendorong *Big 4* agar tidak hanya unggul dalam hal reputasi dan skala global saja, tetapi juga dalam hal kesesuaian dengan prioritas mahasiswa generasi Z.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi adalah gaji. Gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Maulana & Aryati, 2024). Gaji menjadi faktor yang penting karena dengan biaya hidup yang terus meningkat, ekspektasi mahasiswa terhadap gaji yang kompetitif menjadi sangat tinggi. Mahasiswa akan membandingkan gaji yang ditawarkan *Big 4* dengan pilihan karir lainnya. Secara nominal, *Big* memang menawarkan gaji yang lebih tinggi dibanding rata-rata pasar. Gaji untuk *fresh graduate* di *Big 4* berkisar antara Rp 7 juta hingga Rp 12 juta per bulan. Angka ini lebih tinggi dibanding rata-rata gaji *fresh graduate* secara umum, yang berkisar antara Rp5 juta hingga Rp7 juta per bulan (Dealls, 2025). Penelitian Febriyanti (2019) dan Pramesti et al. (2025) menyatakan bahwa faktor ekonomi termasuk gaji memiliki pengaruh terhadap minat berkarir, dimana semakin kompetitif gaji yang ditawarkan maka akan semakin tinggi pula minat berkarir mahasiswa. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Janiman & Basuki (2020) yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap minat berkarir. Di sisi lain, faktor *work-life balance* (WLB) juga semakin menjadi perhatian, terutama di kalangan mahasiswa yang merupakan generasi Z. *Work-life balance* merupakan keadaan dimana karyawan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, tanpa mengorbankan salah satunya (Wulandari & Hadi, 2021). Ketika memutuskan pilihan karir, mahasiswa tidak hanya mempertimbangkan gaji yang akan diterimanya, tetapi juga mempertimbangkan apakah kualitas hidupnya akan baik ketika memilih karir tersebut. Berkarir di *Big 4* dikenal dengan beban pekerjaan yang sangat tinggi, terutama pada saat musim sibuk (*peak season*), dimana terdapat jam lembur hingga 12 jam yang mengakibatkan adanya tim audit yang memilih untuk menginap di kantor (Prihatini, 2022). Penelitian Hatane et al. (2022) menyatakan bahwa pandangan positif terhadap *work-life balance* akan meningkatkan minat berkarir mahasiswa. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Dippta et al. (2020) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarir, dimana fleksibilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong terciptanya *work-life balance*. Selain dari faktor gaji dan *work-life balance*, minat berkarir juga tidak lepas dari pengaruh lingkungan sosial sekitarnya.

Social influence merupakan merupakan tekanan yang dirasakan oleh seseorang dari orang di sekitarnya untuk melakukan tindakan tertentu (Venkatesh et al., 2003). Ketika mahasiswa dihadapi oleh berbagai pilihan karir, mereka tidak memutuskannya sendirian. Mereka cenderung untuk meminta pendapat dari orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman sebaya ataupun melihat testimoni dari media sosial. *Social influence* ini memainkan peran penting dalam pemilihan karir, jika lingkungan memberikan dorongan terhadap suatu karir

tertentu, mahasiswa akan cenderung untuk mengikuti dorongan tersebut. Dorongan ini bisa meningkatkan minat pada suatu karir tertentu, tetapi juga dapat menurunkan minat pada suatu karir tertentu. Penelitian Fauzira & Ilhamuddin (2025) menyatakan bahwa pengaruh sosial teman sebaya memiliki peran penting dalam perencanaan karir. Dalam perspektif *Theory of Planned Behavior*, keputusan karir tidak hanya dipengaruhi oleh sikap individu terhadap suatu profesi, tetapi juga oleh pengaruh sosial dari lingkungan sekitarnya. Dukungan keluarga, teman sebaya, maupun figur profesional dapat membentuk keyakinan individu mengenai prospek suatu profesi sehingga memengaruhi keputusan karir yang akan diambil (Astuti & Sari, 2025).

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh gaji, *work-life balance*, dan *social influence*, namun belum banyak yang mengkaji secara komprehensif peran *social influence* sebagai mediator antara gaji dengan minat berkarir di *Big 4*. Penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada satu universitas tertentu, dan umumnya mengkaji minat berkarir sebagai akuntan publik secara umum. *Big 4* memiliki karakteristik yang berbeda dari KAP pada umumnya, baik dari sisi skala, tuntutan kerja, ataupun citra perusahaan yang diketahui mahasiswa. Oleh karena itu, menggeneralisasi temuan dari penelitian dengan objek KAP secara umum ke dalam konteks *Big 4* dapat memberikan kesimpulan yang tidak tepat, baik untuk pihak *Big 4* maupun untuk pihak lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaji dan *work-life balance* terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4* dengan *social influence* sebagai variabel mediasi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait *behavioral accounting*, dan memberikan masukan bagi pihak *Big 4* agar menggunakan strategi *employer branding* yang lebih efektif.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara gaji, *work-life balance*, *social influence* dan minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk Google Form yang telah disebarakan melalui media sosial. Data yang telah diperoleh akan diukur menggunakan skala *likert* dengan skor 1-4. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh mahasiswa akuntansi dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Dari penyebaran kuesioner tersebut, diperoleh total sampel sebanyak 111 responden. Menurut pedoman dari Roscoe tahun 1975, jumlah ukuran sampel antara 30 hingga 500 dinilai memadai untuk suatu penelitian. Oleh karena itu, sampel sebanyak 111 responden dinilai memadai untuk penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* bertujuan untuk menilai apakah indikator yang digunakan mengukur variabel yang sama dan saling berkaitan. *Convergent validity* dinilai melalui nilai *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dikatakan valid jika nilai *outer loading* $\geq 0,70$ dan nilai AVE $\geq 0,50$.

Tabel 1. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE
Gaji	Gj.1	0,853	0,663
	Gj.2	0,798	
	Gj.3	0,826	
	Gj.4	0,819	
	Gj.5	0,754	
	Gj.6	0,831	
Minat Berkarir	MK.1	0,811	0,746
	MK.2	0,835	
	MK.3	0,913	
	MK.4	0,866	

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Social Influence	MK.5	0,888	0,627
	SI.1	0,816	
	SI.2	0,811	
	SI.3	0,786	
	SI.4	0,756	
Work-Life Balance	SI.5	0,789	0,699
	WLB.1	0,861	
	WLB.2	0,793	
	WLB.3	0,858	
	WLB.4	0,845	
	WLB.5	0,820	

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2026)

Berdasarkan hasil dari uji *convergent validity*, seluruh indikator dari variabel gaji, *work-life balance*, *social influence*, dan minat berkarir memiliki nilai outer loadings lebih besar dari 0,7 serta nilai AVE lebih besar dari 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat *convergent validity*, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator valid untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukannya uji reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi dari seluruh indikator yang digunakan dalam konstruk. Konstruk akan dinyatakan reliabel ketika memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,70$ serta nilai *composite reliability* $\geq 0,70$ (Hair et al., 2019).

Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaji	0,898	0,922
Minat Berkarir	0,914	0,936
Social Influence	0,851	0,894
Work-Life Balance	0,892	0,920

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2026)

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan bersifat konsisten dan reliabel.

Hasil Uji Coefficient of Determination (Adjusted R²)

Adjusted R-square digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen (variabel independen) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel endogen (variabel dependen) dalam suatu model penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Coefficient of Determination (R² Value)

Variabel	R-square	Adjusted R-square
Minat Berkarir	0,833	0,829
Social Influence	0,825	0,823

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2026)

Berdasarkan tabel di atas, didapati nilai *adjusted R²* pada variabel minat berkarir adalah sebesar 0,829 atau 82,9%, yang mengindikasikan bahwa variabel gaji, *work-life balance*, dan *social influence* mampu menjelaskan minat berkarir sebesar 82,9%. Sedangkan 17,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti motivasi diri, kecerdasan intelektual, pertimbangan pasar kerja (Pramessti et al., 2025). Nilai *adjusted R²* pada variabel *social influence* sebesar 0,823 atau 82,3%, artinya variabel gaji mampu menjelaskan *social influence* sebesar 82,3%. Sedangkan 17,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti *self-efficacy*, *professional recognition*, dan *career motivation* (Purwandika & Putri, 2025; Shahid Kazi & Akhlaq, 2017; Wen et al., 2017).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping*, untuk mengetahui hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Hair et al. (2019), hipotesis dinyatakan diterima jika nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika nilai *t-statistics* < 1,96 dan nilai *p-value* > 0,05, maka hipotesis tersebut ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji *Coefficient of Determination (R² Value)*

Hipotesis	Hubungan Variabel	Coefficient	T-Statistics	P-Value	Hasil
H1	Gaji → Minat Berkarir	0,245	1,698	0,090	Ditolak
H2	Gaji → <i>Social Influence</i>	0,908	43,344	0,000	Diterima
H3	<i>Social Influence</i> → Minat Berkarir	0,545	5,067	0,000	Diterima
H4	<i>Work-Life Balance</i> → Minat Berkarir	0,155	1,262	0,207	Ditolak
H5	Gaji → <i>Social Influence</i> → Minat Berkarir	0,495	4,956	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2026)

Pembahasan

Pengaruh Gaji terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji tidak dapat dibuktikan pengaruhnya terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4*, dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,698 dan nilai *p-value* sebesar 0,090. Hasil ini selaras dengan penelitian Janiman & Basuki (2020) yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap minat berkarir. Hal ini berarti besaran gaji yang ditawarkan tidak selalu meningkatkan minat berkarir mahasiswa akuntansi. Jika dilihat dari karakteristik responden, mayoritas responden merupakan generasi Z. Menurut Setiawan et al. (2025) dan Vieira et al. (2024), generasi Z lebih memprioritaskan faktor lain seperti reputasi perusahaan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja dibanding gaji.

Pengaruh Gaji terhadap *Social Influence* Mahasiswa Akuntansi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap *social influence* mahasiswa akuntansi, dengan nilai *t-statistics* sebesar 43,344 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Gaji yang tinggi tidak hanya dipandang sebagai imbalan ekonomis, tetapi juga sebagai sinyal status sosial terkait kompetensi dan keberhasilan seseorang dalam berkarir. Sinyal ini ditangkap oleh lingkungan sekitar, seperti keluarga, dan teman sebaya. Pekerjaan yang menawarkan gaji tinggi, akan memperoleh dukungan sosial yang lebih besar karena dianggap lebih bergengsi dan lebih menjanjikan untuk masa yang akan mendatang. Dukungan sosial inilah yang dapat memengaruhi minat berkarir mahasiswa. Hasil ini selaras dengan penelitian Roos et al. (2022) yang menyatakan bahwa gaji dapat memengaruhi perilaku dan pandangan seseorang terhadap suatu pekerjaan.

Pengaruh *Social Influence* terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *social influence* berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4*, dengan nilai *t-statistics* sebesar 5,067 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Semakin besar pengaruh sosial yang diterima mahasiswa, maka semakin besar pula minat berkarirnya. Ketika lingkungan sosial memandang positif karir di *Big 4*, hal ini dapat mendorong minat mereka untuk berkarir di sana. Di Indonesia, pengaruh keluarga terutama orang tua sangat besar, banyak mahasiswa yang memutuskan pilihan karirnya karena pengaruh dari budaya maupun kebiasaan dari keluarga mereka (Hasiara et al., 2023). Hasil ini sejalan dengan penelitian Fauzira & Ilhamuddin (2025) yang menyatakan bahwa *social influence* berpengaruh terhadap minat berkarir.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak dapat dibuktikan pengaruhnya terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4*, dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,262 dan nilai *p-value* sebesar 0,207. Mahasiswa yang memiliki minat berkarir di *Big 4*, pada umumnya telah mengetahui bahwa lingkungan kerja di *Big 4* penuh dengan tuntutan, seperti tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang relatif panjang, dan tingkat fleksibilitas kerja yang cukup rendah, sehingga *work-life balance* sulit untuk dicapai. Namun, kondisi ini tidak menurunkan minat berkarir di *Big 4*, hal ini karena banyak mahasiswa yang menjadikan pengalaman bekerja di *Big 4* sebagai batu loncatan untuk mendapat pengalaman profesional, dan memperluas relasi yang membuka peluang karir lainnya. Penelitian ini didukung oleh Dippa et al. (2020) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi. Artinya, meskipun

fleksibilitas kerja yang rendah dinilai kurang mendukung *work-life balance*, hal ini tidak memengaruhi minat berkarir karena mahasiswa menilai bahwa masih terdapat keuntungan lain yang lebih bernilai.

Pengaruh Gaji terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi melalui *Social Influence*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4* melalui *social influence*, dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,956 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Informasi terkait tingginya gaji pada profesi di *Big 4* tidak secara langsung berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir, melainkan terlebih dahulu membentuk pandangan positif dari lingkungan sosial di sekitarnya. Lingkungan sosial tersebut kemudian memberikan dorongan, dukungan, dan pengaruh sosial kepada mahasiswa untuk memilih karir di *Big 4*. Oleh karena itu, *social influence* dapat menjadi jembatan antara persepsi gaji dan minat berkarir mahasiswa.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaji dan *work-life balance* terhadap minat berkarir mahasiswa akuntansi di *Big 4* dengan *social influence* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa gaji tidak terbukti berpengaruh terhadap minat berkarir, namun terbukti berpengaruh positif terhadap *social influence* yang pada akhirnya memengaruhi minat berkarir mahasiswa. Selain itu, *work-life balance* juga tidak terbukti berpengaruh terhadap minat berkarir, hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa akuntansi yang memiliki minat karir di *Big 4* telah memiliki ekspektasi realistis terhadap tuntutan kerja dan memandang hal tersebut sebanding dengan keuntungan lainnya yang ditawarkan. Dalam penelitian ini, peran *social influence* terbukti memediasi antara gaji dan minat berkarir, hal ini berarti gaji tidak berpengaruh secara langsung tetapi melalui pembentukan pengaruh sosial di lingkungan mahasiswa terlebih dahulu.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat digunakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, yaitu penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel sebagai indikator minat berkarir di *Big 4*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel yang lebih relevan dengan generasi Z.

Daftar Pustaka

- Astuti, S., & Sari, D. (2025). Attitude Toward Behavior, Subjective Norms, and Perceived Behavioral Control as Determinants of Accounting Students' Career Decision-Making in the Digital Era. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(4), 6035–6048. <https://doi.org/10.58230/27454312.3031>
- Dealls. (2025). *Gaji Akuntan 2026 di Indonesia & Big 4 Company, Tembus 20 Juta!* Dealls. <https://dealls.com/pengembangan-karir/gaji-akuntan>
- Dippa, F. A. T., Mendra, N. P. Y., & Bhegawati, D. A. S. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK BERKARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK (STUDI KASUS PADA UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR). *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 2(2), 262–283. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/986>
- Fauzira, F., & Ilhamuddin, M. F. (2025). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA DAN MINAT BELAJAR TERHADAP PERENCANAAN KARIER PESERTA DIDIK SMA NEGERI 9 SURABAYA. *Jurnal BK UNESA*, 15(3), 179–185. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/75274>
- Febriyanti, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi: Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 6(1), 88–98. <https://doi.org/10.30656/jak.v6i1.1036>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasiara, L. O., Kinanthi, L., Rahman, F., & Hamdayani, S. (2023). The Influence of Family on Student Interests in Determining Careers in Accounting Professions. *Soshum: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 137–145. <https://doi.org/10.31940/soshum.v13i2.137-145>
- Hatane, S. E., Emerson, B., Soesanto, O., Gunawan, R. A., & Samuel, H. (2022). Accounting students' perceptions of work-life balance, accounting career image and intention to pursue accounting careers. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(3), 401–418. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2020-0209>
- Janiman, J., & Basuki, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Syntax Idea*, 2(2), 57–62. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i2.147>

- Maulana, R. A., & Aryati, A. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Perilaku Etis Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 852–863. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.20>
- Pramessti, A. S. A., Fitriana, N., & Sari, D. P. P. (2025). Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 4(2), 440–449. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i3.3397>
- Prihatini, D. (2022). TURNOVER AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK STUDI KASUS PADA SALAH SATU KAP BIG 4 (KAP “XYZ”). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Pajak Dan Informasi (JAKPI)*, 2(2), 122–141. <https://doi.org/10.32509/jakpi.v2i2.2465>
- Purwandika, L. D., & Putri, I. L. A. (2025). Factors Influencing Accounting Students’ Career Choice As Public Accountants. *Reviu Akuntansi, Keuangan, Dan Sistem Informasi*, 4(1), 92–106. <https://doi.org/10.21776/reaksi.2025.4.1.435>
- Roos, M., Reale, J., & Banning, F. (2022). A value-based model of job performance. *PLOS ONE*, 17(1), e0262430. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>
- Setiawan, L., Suriani, S., Yunus, K., & Sukmawaty. (2025). Employer branding model and Generation Z work preferences in Makassar: What young talents are looking for? *Asian Economic and Financial Review*, 15(7), 1142–1156. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i7.5494>
- Shahid Kazi, A., & Akhlaq, A. (2017). *Factors Affecting Students’ Career Choice*. 11.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478. <https://doi.org/10.2307/30036540>
- Vieira, J., Gomes da Costa, C., & Santos, V. (2024). Talent Management and Generation Z: A Systematic Literature Review through the Lens of Employer Branding. *Administrative Sciences*, 14(3), 49. <https://doi.org/10.3390/admsci14030049>
- Wen, L., Yang, H., Bu, D., Diers, L., & Wang, H. (2017). Public accounting vs. Private accounting, career choice of accounting students in China. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8, 00–00. <https://doi.org/10.1108/JAEE-09-2016-0080>
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816–829. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>