

## Faktor-Faktor yg mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan dengan Jenjang Karir sebagai Moderasi

Mohammad Gifari Sono <sup>1\*</sup>, Granit Agustina <sup>2</sup>, Jemi Pabisangan Tahirs <sup>3</sup>, Musran Munizu <sup>4</sup>, Johannes. P. Kumagaya <sup>5</sup>

<sup>1\*</sup> Universitas Muhammadiyah Luwuk.

<sup>2</sup> Universitas Kebangsaan Republik Indonesia (UKRI).

<sup>3</sup> Universitas Kristen Indonesia Toraja.

<sup>4</sup> Universitas Hasanuddin.

<sup>5</sup> STIE Gentiara Bandar Lampung.

Email: mohgifari@gmail.com <sup>1\*</sup>, Granitagustina1982@gmail.com <sup>2</sup>, tahirsjemi@gmail.com <sup>3</sup>, musran@fe.unhas.ac.id <sup>4</sup>, yohaneskumagaya@gmail.com <sup>5</sup>

### Histori Artikel:

Dikirim 10 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 April 2025; Diterima 15 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

### Suggested citation:

Sono, M. G., Agustina, G., Tahirs, J. P., Munizu, M., & Kumagaya, J. P. (2025). Faktor-Faktor yg mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja di Lembaga Keuangan dengan Jenjang Karir sebagai Moderasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1639–1648. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4158>.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan dengan jenjang karir sebagai moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa perbankan di beberapa universitas dengan sampel sebanyak 146 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan metode online kuesioner/google form. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) melalui software Smart PLS. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan. Jenjang karir tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan. Jenjang karir mampu memoderasi pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Pertimbangan Pasar Kerja; Minat Mahasiswa; Jenjang Karir.

### Abstract

This study aims to determine the factors that influence students' interest in working in financial institutions with career ladder as a moderation. The research method used is quantitative method. The population in this study were regular students at several universities with a sample of 146 people. The sampling method used was purposive sampling. The data used were primary data using the online questionnaire/google form method. The data obtained were analyzed using the Partial Least Square (PLS) analysis technique through Smart PLS software. The results of this study are that the work environment and job market considerations have a significant effect on students' interest in working in financial institutions. Career ladder is unable to moderate the influence of the work environment on students' interest in working in financial institutions. Career ladder is able to moderate job market considerations on students' interest in working in financial institutions.

**Keyword:** Work Environment; Job Market Considerations; Student Interests; Career Ladder

## 1. Pendahuluan

Lembaga keuangan, terutama sektor perbankan, mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan transformasi dari era tradisional menuju era digital. Transformasi ini, yang ditandai dengan inovasi produk dan layanan, memerlukan peningkatan dalam kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM). Para tenaga ahli atau bankir menjadi elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, karena SDM dianggap sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam meraih kesuksesan (Meliyani *et al.*, 2024). Perkembangan pesat lembaga keuangan menuntut mahasiswa untuk memiliki kualitas dan daya saing yang tinggi agar mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan di dunia kerja, khususnya dalam lembaga keuangan. Keahlian dan pengetahuan ini sangat penting dalam menentukan karir dan profesi yang akan diambil mahasiswa. Dunia akademik berperan penting dalam membekali mahasiswa dengan pengetahuan yang memadai, sehingga mereka dapat bersaing di dunia bisnis maupun dunia kerja (Dary & Ilyas, 2019). Karir dapat dipandang sebagai perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan jaringan relasi yang luas. Mahasiswa memiliki berbagai pilihan karir yang dapat disesuaikan dengan kriteria individu masing-masing. Oleh karena itu, mahasiswa perlu menentukan karir atau profesi yang ingin mereka geluti sejak dini, agar mereka dapat menjadi profesional di bidangnya. Proses ini sangat bergantung pada faktor-faktor yang mendukung terwujudnya profesi yang diinginkan oleh mahasiswa sesuai dengan minat dan pilihan mereka (Neneng Paridatul Husna *et al.*, 2022). Minat didefinisikan sebagai dorongan atau kecenderungan seseorang untuk tertarik pada sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan atau keinginan individu. Minat tersebut akan membangkitkan semangat untuk mengejar tujuan yang dianggap relevan dengan kepentingan pribadi (P. A. Sari, 2024). Minat dan rencana karir mahasiswa akan menjadi bahan pertimbangan yang penting bagi akademisi dalam merancang kurikulum dan metode pengajaran yang lebih efektif sesuai dengan pilihan profesi mahasiswa. Oleh karena itu, diperlukan stimulasi sejak masa kuliah agar mahasiswa dapat mulai merencanakan karir yang diinginkan dan memanfaatkan waktu serta fasilitas kampus secara maksimal (Ariska, 2020).

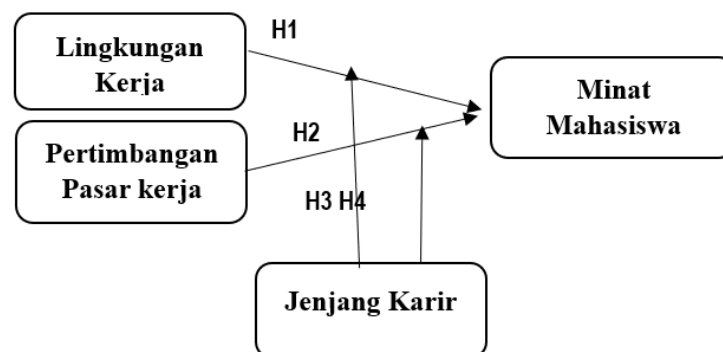
Salah satu faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, serta kelengkapan alat kerja. Suasana kerja yang mendukung, sehat, dan harmonis dapat meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja (Challen *et al.*, 2023). Pekerjaan yang menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan lebih diminati oleh individu, karena dapat memberikan kesejahteraan psikologis dan membantu dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, pertimbangan pasar kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan. Pertimbangan pasar kerja mencakup berbagai faktor terkait dengan ketersediaan lapangan pekerjaan dan kebutuhan industri terhadap tenaga kerja. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang luas dan peluang jenjang karir yang jelas akan lebih diminati dibandingkan dengan pekerjaan dengan pasar kerja yang sempit, karena peluang karir yang lebih besar memberikan insentif yang lebih menarik bagi mahasiswa (Budiansih & Estiningrum, 2022). Berdasarkan pembahasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan, dengan jenjang karir sebagai variabel moderasi.

Teori Holland menjelaskan pemilihan karir seseorang sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik ekonomi, sosial, maupun psikologis, serta bagaimana sifat atau tipe kepribadian seseorang memengaruhi kecocokan dengan karir atau jabatan yang dipilih. Teori ini mengasumsikan bahwa ciri-ciri perilaku atau tipe kepribadian individu menjadi faktor utama dalam menentukan pilihan dan pengembangan karir seseorang. Sementara itu, Teori Perilaku Terencana mengemukakan bahwa keyakinan individu dapat diekspresikan melalui hubungan antara perilaku yang diharapkan dan keuntungan atau kerugian yang dapat diperoleh dari perilaku tersebut. Asumsi dasar teori ini adalah bahwa individu secara rasional mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengambil keputusan atau tindakan yang diinginkan. Dalam hal ini, lingkungan kerja memainkan peranan penting sebagai faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja, yang

## RESEARCH ARTICLE

mencakup elemen-elemen seperti suhu, kelembapan, ventilasi, kebersihan, dan tekanan kerja, sangat mempengaruhi efektivitas dan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kondisi lingkungan yang sehat dan harmonis cenderung lebih menarik bagi karyawan karena mendukung efisiensi dan produktivitas kerja (Gusmiarni & Zulkifli, 2024). Berdasarkan pengamatan, beberapa indikator lingkungan kerja yang signifikan meliputi sifat pekerja, tingkat persaingan di tempat kerja, dan tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan (Emma Widiati, SP., MM & Nur Amelia, 2024). Selain itu, pertimbangan pasar kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan pilihan karir. Faktor ini mencakup kemampuan akses terhadap pekerjaan yang tersedia dan luasnya pasar kerja. Pekerjaan yang menawarkan peluang lebih besar dalam pasar kerja cenderung lebih diminati karena menawarkan peluang jenjang karir yang lebih luas (Fitri *et al.*, 2023). Beberapa faktor yang mempengaruhi pertimbangan pasar kerja antara lain reputasi perusahaan, tingkat pengangguran setempat, ketersediaan tenaga kerja terampil, dan hubungan perusahaan dengan serikat pekerja (Amalia *et al.*, 2021). Terakhir, minat dalam karir merujuk pada dorongan atau kecenderungan individu terhadap suatu pekerjaan yang dianggap relevan dengan kebutuhan atau keinginan pribadinya. Minat ini dapat diukur melalui berbagai indikator seperti peluang karir yang ditawarkan, pengalaman yang didapat, keterampilan yang diperoleh, status sosial, gaji, dan fasilitas yang disediakan oleh pekerjaan tersebut (Muttaqin & Kusumawati, 2024). Berdasarkan teori-teori tersebut, perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan.
- 2) H2: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan.
- 3) H3: Jenjang karir memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan.
- 4) H4: Jenjang karir memoderasi pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat diandalkan dengan menggunakan pendekatan ilmiah yang bersifat rasional, sistematis, dan empiris. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini menekankan pada analisis numerik guna mengetahui sejauh mana pengaruh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan jenjang karir terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan.

### 2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*, dengan metode *Purposive Sampling*. Teknik ini memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, tanpa memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk

RESEARCH ARTICLE

dipilih sebagai sampel. Pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian.

## 2.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner atau angket, yang disebarakan secara online menggunakan Google Form. Kuesioner ini berisi serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan informasi terkait variabel yang dikaji. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dengan pilihan jawaban sebagai berikut: 1 = Sangat Setuju (SS), 2 = Setuju (S), 3 = Tidak Setuju (TS), dan 4 = Sangat Tidak Setuju (STS). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang mencakup buku, jurnal, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji.

## 2.3 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh, penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS-SEM). Analisis ini dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah diajukan dalam hipotesis penelitian. Software Smart PLS versi 3.0 digunakan untuk melakukan perhitungan dan analisis model. Dalam analisis PLS-SEM, terdapat dua komponen utama yang diuji: model pengukuran (outer model) yang mengukur hubungan antara indikator dan konstruk, serta model struktural (inner model) yang mengukur hubungan antar konstruk dalam model penelitian.

# 3. Hasil dan Pembahasan

## 3.1 Hasil

### 3.1.1 Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan tentang karakteristik mahasiswa perbankan di beberapa Universitas dalam memilih bekerja di lembaga keuangan. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan angkatan.

Tabel 1. Data Jenis Kelamin, Usia, dan Angkatan

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	35	24%
Perempuan	111	76%
Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
< 20 tahun	1	0,7%
20 - 24 tahun	145	99,3%
Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
2019 - 2020	68	46,6%
2021 - 2022	78	53,4%

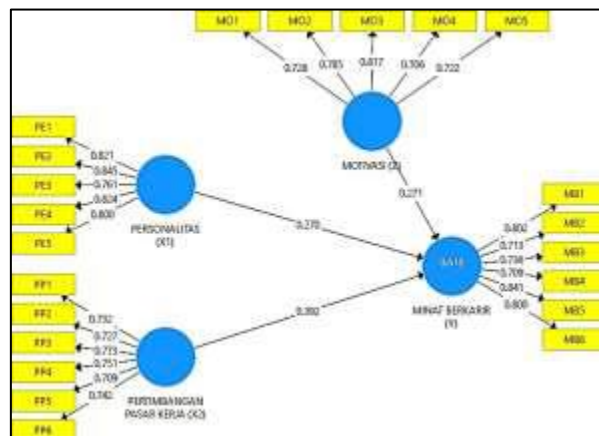
Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 146 orang mahasiswa. Responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan daripada responden dengan jenis kelamin laki-laki. Jumlah responden perempuan dalam penelitian ini sebanyak 111 responden atau 76%. Sementara jumlah responden laki-laki sebanyak 35 responden atau 24%. Sementara itu responden dengan usia yang paling mendominasi adalah responden yang memiliki usia 20 - 24 tahun yaitu sebanyak 145 orang atau 99,3%. Sementara responden yang memiliki usia < 20 tahun sebanyak 1 responden atau 0,7%. Selanjutnya responden yang merupakan mahasiswa dari angkatan 2019 - 2020 sebanyak 68

## RESEARCH ARTICLE

responden atau 46,6%. Sedangkan responden yang merupakan mahasiswa dari angkatan 2021 - 2022 sebanyak 78 responden atau 53,4%.

### 3.1.2 Evaluasi Mode Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran dilakukan dengan menguji seluruh data responden dengan melalui pengujian *validity convergent* dan *discriminant validity*. Sementara, *composite validity* (uji reliabilitas) dilakukan melalui dua cara yaitu dengan melihat *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian atau output Smart PLS yang telah dilakukan.



Gambar 2. Hasil Outer Model

Berdasarkan *output* diatas, *loading* untuk masing-masing indikator memiliki nilai > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid atau memenuhi syarat validitas konvergen. Pemeriksaan selanjutnya adalah dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE dapat dijadikan alat untuk mengevaluasi validitas konvergen. Adapun syaratnya adalah nilai AVE > 0,50. Berikut adalah hasil perhitungannya.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted
Lingkungan Kerja	0,658
Pertimbangan Pasar Kerja	0,546
Jenjang Karir	0,567
Minat Mahasiswa	0,591
Jenjang Karir*Lingkungan Kerja	1,000
Jenjang Karir*Pertimbangan Pasar Kerja	1,000

Berdasarkan Tabel 2 di atas, nilai AVE pada masing-masing konstruk memiliki nilai di atas 0,50 maka dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk pada penelitiannya ini telah lolos uji validitas konvergen.

Tabel 3. Hasil Discriminant Validity

Variabel	MB	MTV	MTV*LK	MTV*PPK	LK	PPK
Minat Mahasiswa (Y)	0,769					
Jenjang Karir (Z)	0,630	0,753				
Motivasi*Lingkungan Kerja	-0,268	-0,145	1,000			
Motivasi*Pertimbangan Pasar Kerja	-0,269	-0,147	0,566	1,000		
Lingkungan Kerja (X1)	0,667	0,621	-0,285	-0,141	0,811	
Pertimbangan Pasar Kerja (X2)	0,682	0,489	-0,139	-0,059	0,586	0,739

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa akar AVE untuk masing-masing konstruk memiliki nilai akar AVE lebih tinggi daripada korelasi antara variabel yang lain. Pada tabel *Fornell-Larker Criterion Correlation* dapat diketahui bahwa variabel minat mahasiswa memiliki nilai akar AVE sebesar 0,769 nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk yang lain. Hasil ini juga terbukti pada semua variabel yang telah memenuhi syarat. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

### 3.1.3 Composite Validity (Uji Reliabilitas)

Pengujian *composite validity* dapat diukur dengan melihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Berikut ini adalah hasil perhitungannya.

Tabel 4. Hasil Composite Validity

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0,906	0,870
Pertimbangan Pasar Kerja	0,878	0,835
Jenjang Karir	0,867	0,809
Minat Mahasiswa	0,896	0,860

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk dapat dikatakan sangat baik, karena memiliki nilai di atas 0,70. Selanjutnya jika dilihat dari nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk memiliki nilai di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan mempunyai reliabilitas yang baik dan telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

### 3.1.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tahapan selanjutnya adalah evaluasi model struktural (inner model). Hal ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)*, *F-Square*, dan *path coefficient*.

Tabel 5. Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Minat Mahasiswa (Y)	0,647

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan hasil nilai R-Square sebesar 0,647 atau 64,7% maka dapat disimpulkan bahwa minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan jenjang karir sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,3% dijelaskan oleh faktor lain. Permodelan yang dibentuk tergolong model yang moderat karena memiliki nilai R<sup>2</sup> 0,647 yang mana lebih besar dari 0,33.

Tabel 6. Hasil F-Square

Variabel	Minat Berkarir
Lingkungan Kerja	0,084
Pertimbangan Pasar Kerja	0,288
Jenjang Karir	0,105

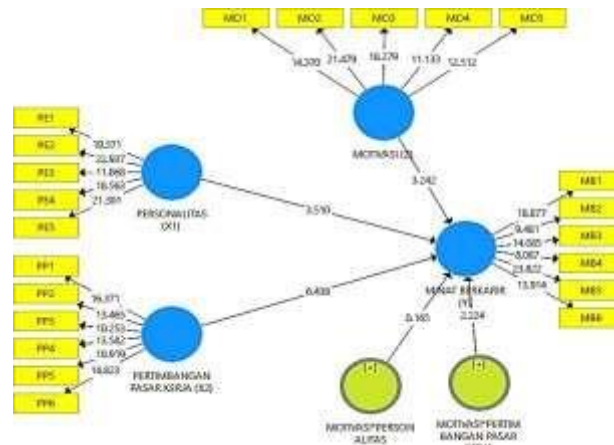
Berdasarkan tabel 6 di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Variabel minat mahasiswa terhadap lingkungan kerja memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,084 maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel minat mahasiswa terhadap pertimbangan pasar kerja memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,288 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.



## RESEARCH ARTICLE

- 3) Variabel minat mahasiswa terhadap jenjang karir memiliki nilai F2 sebesar 0,105 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.



Gambar 3. Hasil Path Coefficient

Dari hasil path coefficients di atas, pertimbangan pasar kerja faktor yang mendominasi pengaruh terhadap minat mahasiswa sebesar 6,438. Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap minat mahasiswa sebesar 3,510. Sementara variabel jenjang karir memberikan pengaruh terhadap minat mahasiswa sebesar 3,242. Selanjutnya pada variabel pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa setelah adanya variabel jenjang karir (variabel moderasi) adalah sebesar 2,224. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa setelah adanya variabel jenjang karir (variabel moderasi), yaitu sebesar 0,165.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t-Statistics	p-Values	Keterangan
Jenjang Karir*Lingkungan Kerja -> Minat Mahasiswa (Y)	0,167	0,869	Ditolak
Jenjang Karir*Pertimbangan Pasar Kerja -> Minat Mahasiswa (Y)	2,226	0,027	Didukung
Lingkungan Kerja (X1) -> Minat Mahasiswa (Y)	3,508	0,000	Didukung
Pertimbangan Pasar Kerja (X2) -> Minat Mahasiswa (Y)	6,436	0,000	Didukung

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan. Lingkungan kerja yang dianggap positif akan menarik minat mahasiswa untuk bergabung dengan lembaga keuangan. Mahasiswa cenderung lebih menghargai lingkungan kerja yang memungkinkan mereka membangun jaringan dan berkolaborasi dengan berbagai pihak, karena interaksi sosial yang aktif dapat memperkaya pengalaman kerja serta memperluas pengetahuan dan keterampilan interpersonal yang sangat dibutuhkan dalam lembaga keuangan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candraning & Muhammad (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah, serta penelitian Tania *et al.* (2023), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam bekerja di lembaga keuangan syariah. Selanjutnya, pertimbangan pasar kerja juga berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan. Mahasiswa akan mempertimbangkan peluang dan kondisi pasar kerja, seperti kemudahan akses lowongan pekerjaan, keamanan di tempat kerja, serta jenjang karir yang ditawarkan oleh perusahaan dalam menentukan pilihan karir mereka. Semakin tinggi pertimbangan pasar kerja, semakin besar minat mahasiswa untuk berkarir di lembaga keuangan.

## RESEARCH ARTICLE

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wulandari & Hakim (2023), yang menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat karir di lembaga keuangan syariah, serta Arafah *et al.* (2024), yang menekankan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja di bank syariah. Meskipun demikian, jenjang karir tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja lebih dominan dibandingkan dengan jenjang karir. Jika lingkungan kerja nyaman, mendukung pertumbuhan profesional, dan tidak terlalu menekan, mahasiswa akan lebih tertarik untuk bekerja meskipun jenjang karirnya tidak jelas. Saat ini, mahasiswa lebih mementingkan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta kepuasan kerja, daripada jenjang karir yang panjang namun penuh tekanan. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja sudah menarik dan memberikan kesejahteraan psikologis yang baik, jenjang karir menjadi kurang relevan dalam mempengaruhi minat kerja mahasiswa. Namun, jenjang karir terbukti dapat memoderasi pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika pasar kerja tidak menentu, jenjang karir yang menarik tetap dapat mempertahankan minat mahasiswa untuk bergabung dengan lembaga keuangan. Di sisi lain, jika pasar kerja kompetitif, jenjang karir yang jelas akan menjadi faktor utama yang menarik minat mahasiswa. Sebaliknya, jika jenjang karir tidak menarik, mahasiswa cenderung memilih industri lain meskipun pasar kerja stabil. Temuan ini didukung oleh penelitian Nur Latifah & Setyono (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat hubungan antara pertimbangan pasar kerja dan minat berkarir mahasiswa.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di lembaga keuangan, dengan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan minat tersebut. Selain itu, pertimbangan pasar kerja juga berperan signifikan dalam meningkatkan minat mahasiswa, di mana semakin tinggi pertimbangan pasar kerja, semakin besar minat mahasiswa untuk berkarir di lembaga keuangan. Meskipun demikian, jenjang karir tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa, karena faktor lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pertumbuhan profesional lebih penting bagi mahasiswa daripada jenjang karir yang tidak jelas. Namun, jenjang karir dapat memoderasi pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa. Jika pasar kerja tidak menentu, jenjang karir yang menarik dapat menjaga minat mahasiswa, sementara jenjang karir yang jelas menjadi daya tarik utama ketika pasar kerja kompetitif. Sebaliknya, jika jenjang karir tidak menarik, mahasiswa cenderung memilih sektor lain meskipun pasar kerja stabil.

#### 5. Referensi

- Arafah, N., Hardi, E. A., & Siregar, E. S. (2024). PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL DAN PERTIMBANGAN PASAR KERJA TERHADAP MINAT MAHASISWA BEKERJA DI BANK SYARIAH (STUDI PADA MAHASISWA FEBI UIN STS JAMBI). *MARGIN: Journal of Islamic Banking*, 4(1), 62-77. <https://doi.org/10.30631/margin.v4i1.2342>.
- Ariska, D. (2020). Pengaruh religiusitas dan pengetahuan akuntansi syari'ah terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir di lembaga keuangan syari'ah: Studi pada mahasiswa akuntansi konsentrasi syari'ah. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2), 15-28. <https://doi.org/10.35906/ja001.v5i2.534>.



## RESEARCH ARTICLE

- Budiarsih, M., & Estiningrum, S. D. (2022). Pengaruh pengetahuan, pelatihan, pertimbangan terhadap minat mahasiswa akuntansi syariah berkarir di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 10(3), 519–528. <https://doi.org/10.17509/jrak.v10i3.43170>.
- Candraning, C., & Muhammad, R. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.20885/jeki.vol3.iss2.art5>.
- Challen, A. E., Vidaryanti, R., Karimulloh, K., & Simon, Z. Z. (2023). Faktor penentu minat mahasiswa akuntansi berkarir di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 6(1), 137–142. <https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v6i1.1276>.
- Dary, A. W., & Ilyas, F. (2019). Pengaruh gender, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik dan non akuntan publik. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 51–60. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.7.1.51-60>.
- Emma Widiyanti, S. P., MM, & Nur Amelia. (2024). Pengaruh nilai sosial dan lingkungan kerja terhadap minat kerja mahasiswa perbankan syariah di Kota Yogyakarta. *Applied Research in Management and Business*, 3(2), 29–39. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v3i2.232>.
- Fatmawati, Y., & Wibisono, C. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan jenjang karir terhadap pemilihan karir sebagai auditor. *Zona Keuangan: Program Studi Akuntansi (S1) Universitas Batam*, 13(2), 17–25. <https://doi.org/10.37776/zuang.v13i2.1506>.
- Fitri, S., Wahyudin, W., & Farida, Y. N. (2023). Pengaruh religiusitas, personalitas, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir di lembaga keuangan syariah. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2710–2722. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2870>.
- Gusmiarni, A., & Zulkifli, Z. (2024). Pengaruh nilai sosial, lingkungan kerja, dan gender terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah. *Islamic Banking and Finance*, 4(2), 572–587. <https://doi.org/10.30863/ibf.v4i2.5547>.
- Hardiani, N., Hamid, M. A., D. A., & Safarida, N. (2022). Pengaruh persepsi, pertimbangan pasar kerja, dan penghargaan finansial terhadap minat alumni perbankan syariah dalam memilih berkarir di sektor perbankan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 153–168. <https://doi.org/10.32505/jim.v4i2.4811>.
- Julianti, N. P., Sudiana, I. W., & Padnyawati, K. D. (2024). Pengaruh pemahaman akuntansi, pertimbangan pasar kerja, dan penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 73–82. <https://doi.org/10.32795/hak.v5i3.5785>.
- Meliyani, Syahriza, R., & Harianto, B. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa FEBI UINSU untuk memilih berkarir di perbankan syariah. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 7(1), 14–30. [https://doi.org/10.25299/jtb.2024.vol7\(1\).15042](https://doi.org/10.25299/jtb.2024.vol7(1).15042).
- Muttaqin, I., & Kusumawati, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi mengikuti uji sertifikasi teknisi akuntansi. *Jurnal PETA*, 9(1), 1–27. <https://doi.org/10.51289/peta.v9i1.778>.

## RESEARCH ARTICLE

- Neneng Paridatul Husna, Nanan Sunandar, & Siti Sarah Sobariah Lestari. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi memilih karir menjadi akuntan oubli (studi empiris pada mahasiswa S1 akuntansi Universitas Nusa Putra). *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), 94–109. <https://doi.org/10.52005/aktiva.v4i2.168>.
- Nur Latifah, R., & Setyono, J. (2022). Determinan minat berkarir mahasiswa di lembaga keuangan syariah dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Journal of Business Management and Islamic Banking*, 1(1), 17–34. <https://doi.org/10.14421/jbmib.2022.011-02>.
- Sari, I. P., Nuryati, T., Yulaeli, T., Widyastuti, T., & Sari, P. N. (2024). Pengaruh persepsi karir, pengetahuan perpajakan, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat berkarir di bidang perpajakan (studi pada mahasiswa akuntansi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2024). 2(3), 2308–2320. <https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.305>.
- Sari, P. A. (2024). Elemen yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik: Moderasi financial reward. 3(1), 69–81. <https://doi.org/10.61635/jin.v3i1.181>.
- Tania, J., Djadjadikerta, H., Wirawan, S., & Setiawan, A. (2023). Pengaruh pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja dan penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam bekerja di lembaga keuangan syariah. *Journal of Accounting and Business Studies*, 6(2). <https://doi.org/10.61769/jabs.v6i2.549>.
- Wahdi, N. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 251-264. <https://doi.org/10.53625/jcjournalcakrawalaIndonesia.v1i3.607>.
- Wulandari, Y., & Hakim, L. H. (2023). FAKTOR-FAKTOR PENENTU MINAT BERKARIER DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e-Journal)*, 11(2), 77-92.