



**PERAN SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY TERHADAP NIAT KARIR
MAHASISWA AKUNTANSI DI BIDANG AUDIT**

Elsa Putri Maulida¹, Marita Kusuma Wardani²
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta^{1,2}
elsaputri09nov@gmail.com, marita.wardani@staff.uinsaid.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Diterima: 05/06/2026
Direvisi: 11/6/2026
Disetujui: 15/06/2026

Kata Kunci:

Social Cognitive Career Theory, Stereotip Profesi Akuntansi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Prestise Pekerjaan, Niat Karir

Keywords:

Social Cognitive Career Theory, Accounting Stereotypes, Job Stress, Work Satisfaction, Job Prestige, Career Intentions

ABSTRAK :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stereotip profesi akuntansi, stres kerja, kepuasan kerja, dan prestise pekerjaan terhadap niat karir mahasiswa akuntansi di bidang audit dalam kerangka Social Cognitive Career Theory (SCCT). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi di Surakarta yang telah menempuh mata kuliah Auditing. Sampel penelitian berjumlah 171 mahasiswa yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap niat karir mahasiswa akuntansi di bidang audit. Secara parsial, kepuasan kerja dan prestise pekerjaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan stereotip profesi akuntansi dan stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa ekspektasi hasil dalam kerangka SCCT lebih berpengaruh dibandingkan efikasi diri dalam membentuk niat karir mahasiswa akuntansi di bidang audit.

ABSTRACT :

This study aims to examine the influence of accounting profession stereotypes, work stress, job satisfaction, and job prestige on the career intentions of accounting students in the field of auditing within the framework of Social Cognitive Career Theory (SCCT). This study employs a quantitative method with a population of accounting students at universities in Surakarta who have taken the Auditing course. The research sample consisted of 171 students determined using the Lemeshow formula with purposive sampling. Data were collected via a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that, simultaneously, all variables significantly influence the career intentions of accounting students in the field of auditing. Partially, job satisfaction and job prestige were found to have a positive and significant influence, while accounting profession stereotypes and work stress were not found to have a significant influence. These findings confirm that outcome expectations within the SCCT framework have a greater influence than self-efficacy in shaping the career intentions of accounting students in the field of.



PENDAHULUAN

Karir merupakan salah satu aspek krusial dalam kehidupan manusia modern, terlepas dari waktu dan tempat. (Wardani dan Ahzar, 2024:598). Saat mahasiswa menempuh pendidikan di tingkat Universitas, mereka menginginkan untuk memiliki pekerjaan yang sejalan dengan disiplin ilmunya, contohnya bagi mahasiswa yang mengambil jurusan Akuntansi (Anggraini dan Kholis, 2023:27). Mahasiswa jurusan akuntansi berhadapan dengan berbagai faktor saat menentukan jenis karir yang akan mereka ambil. Terdapat beberapa pilihan pekerjaan yang dapat ditekuni oleh lulusan akuntansi, salah satunya adalah akuntan publik atau auditor (Restu dkk., 2024). Profesi auditor sangat penting bagi perusahaan untuk menyajikan jasa audit laporan keuangan yang menjadi pertimbangan bagi manajemen dalam membuat keputusan. Jasa seorang auditor juga sangat dibutuhkan oleh pihak luar seperti investor dan kreditur untuk memastikan bahwa laporan keuangan perusahaan dapat diandalkan (Suryaningrum dan Basuki, 2021:129). Berdasarkan studi yang dilakukan di Afrika Selatan, menunjukkan bahwa kebutuhan akan akuntan berkualitas di bidang audit dan manajemen keuangan jauh melampaui jumlah tenaga profesional yang tersedia. Di Botswana, misalnya, pada akhir tahun 2009 permintaan akan akuntan profesional diperkirakan mencapai 3.000 orang. Namun, hanya sekitar 20% dari kebutuhan tersebut yang dapat dipenuhi, dan dari jumlah itu, mayoritas sekitar 67% merupakan tenaga kerja asing atau ekspatriat. Hal ini mencerminkan kesenjangan signifikan antara permintaan dan ketersediaan akuntan lokal yang kompeten (Tetteh dkk., 2022:716).

Sedangkan di Indonesia mengacu pada Per 21 Januari 2025, terdapat 7.007 anggota IAPI di Indonesia. Dari jumlah tersebut, 2.211 di antaranya adalah Anggota Asosiasi pemegang sertifikat CPA yang belum bekerja sebagai Akuntan Publik dan 1.646 adalah Anggota Biasa, atau Akuntan Publik. Selain itu, terdapat 687 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tersebar di seluruh Indonesia. Sementara itu, terdapat 851 anggota IAPI di sektor Pasar Modal, 640 di sektor Perbankan, dan 636 di sektor Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan memiliki izin praktik akuntan publik. Terdapat 299 KAP yang terdaftar di Badan Pemeriksa Keuangan (IAPI, 2025:4). Dibandingkan dengan negara-negara lain seperti Malaysia dan Singapura, Indonesia masih memiliki jumlah akuntan publik yang lebih sedikit. Rasio akuntan publik di Indonesia adalah 1:121.000, di Malaysia 1:20.000, dan di Singapura 1: 5.000 (Suhayati & Putri, 2025). Sedangkan sebanyak 91.488 mahasiswa lulus dari program sarjana akuntansi pada tahun akademik 2019/2020, menurut Statistik Pendidikan Tinggi 2020 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Angka ini menunjukkan potensi yang besar untuk menghasilkan akuntan publik di masa depan (Handayani dkk., 2023:194). Namun, kenyataannya hingga data bulan Mei tahun 2025, jumlah akuntan publik yang terdaftar di Indonesia masih tergolong rendah, yakni hanya mencapai 2.089 orang, terdiri dari 1.666 Akuntan Publik aktif dan 423 Anggota non-aktif (Kementerian Keuangan RI, 2025). Perbandingan antara jumlah lulusan sarjana akuntansi dengan jumlah akuntan publik di Indonesia cukup jauh, sekitar 2.28% Lulusan sarjana akuntansi yang menjadi akuntan publik.

Penelitian ini juga ingin melihat dari perspektif *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* tentang niat karir mahasiswa akuntansi dalam memilih karir di bidang audit. Berdasarkan penelitian (Agyenim-Boateng dkk., 2025:2,3) berbagai macam faktor yang membangun niat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir di bidang auditor atau bidang akuntansi, meliputi Stereotip profesi akuntansi, Stres kerja, Kepuasan kerja dan Prestise Pekerjaan. Stereotip profesi akuntansi seringkali mengasosiasikan akuntan dengan citra yang tidak menarik, seperti dianggap tidak tegas, dangkal, pasif, dan terpisah dari kehidupan sosial (Sampaio dkk.,



2024:2). Stereotip negatif tersebut, termasuk anggapan bahwa pekerjaan audit bersifat membosankan dan berulang-ulang, sehingga mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk memilih karir di bidang audit (Agyenim-Boateng dkk., 2025:5). Selanjutnya, Stres Kerja mengacu pada perasaan negatif yang muncul karena kondisi emosional negatif yang dialami seseorang akibat tantangan atau masalah dalam perjalanan karir mereka, seperti rasa cemas, khawatir, atau tertekan (Gunawan dkk., 2025:5). Hal tersebut dapat mempengaruhi niat karir mahasiswa karena dipersepsikan sebagai hambatan yang dapat menurunkan niat mereka memilih suatu profesi karena mahasiswa yang memandang pekerjaan penuh tekanan, seperti audit, cenderung melemahkan niat karir (Tetteh dkk., 2022:782).

Faktor Selanjutnya yaitu Kepuasan kerja, Kepuasan kerja juga mempengaruhi niat karir mahasiswa karena apabila mahasiswa meyakini bahwa suatu profesi dapat memberikan kepuasan, seperti rasa nyaman, penghargaan, dan keseimbangan kerja, maka niat mereka untuk memilih dan menekuni karir tersebut akan semakin tinggi (Oben dan van Rooyen, 2023:19). Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi Prestise Pekerjaan, Prestise Pekerjaan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor karena profesi ini dipersepsikan memiliki nilai sosial yang tinggi, dihormati, serta memberi citra profesional yang kuat. Hal ini membuat banyak mahasiswa akuntansi tertarik memilih jalur karir auditor, sebab selain memberikan peluang kerja yang luas, profesi ini juga meningkatkan reputasi dan kebanggaan pribadi (Tetteh dkk., 2022:728).

Dari pemaparan di atas, peneliti tertarik mengadopsi teori serta variabel yang sama dengan penelitian (Agyenim-Boateng dkk., 2025) yaitu stereotip profesi akuntansi, stres kerja, kepuasan kerja, dan prestise pekerjaan terhadap niat karir mahasiswa akuntansi di bidang audit dengan tujuan tujuan menghasilkan temuan yang lebih memperkuat *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). Variabel-variabel tersebut selaras dengan pendekatan SCCT yang menekankan peran Efikasi diri dan ekspektasi hasil dalam pembentukan niat karir. Selain itu, SCCT dipandang relevan karena mampu menjelaskan pengaruh stereotip profesi, stres kerja, kepuasan kerja, dan prestise pekerjaan terhadap niat karir mahasiswa, dan juga masih terbatasnya penggunaan variabel tersebut dalam keputusan karir dilihat dari perkembangan artikel-artikel saat ini. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda, yaitu mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi di Surakarta, karena belum terdapat penelitian serupa pada perguruan tinggi tersebut.

KAJIAN TEORI

Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit

Menentukan niat karir merupakan keputusan yang krusial karena dapat mempengaruhi tingkat kepuasan hidup dan kesejahteraan seseorang. Proses ini bersifat kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti niat pribadi, situasi pasar kerja, serta tekanan atau dukungan sosial (Pham dkk., 2024:2). Niat tersebut tidak timbul, melainkan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari sisi psikologis maupun lingkungan, seperti keyakinan terhadap kompetensi akademik (*self-efficacy*), ekspektasi mengenai hasil yang akan diraih dari karir yang dijalani (*outcome expectations*), pengalaman belajar yang diperoleh, serta dukungan atau rintangan dari lingkungan sekitarnya (Oben dan van Rooyen, 2023:11). Mahasiswa jurusan akuntansi memiliki beragam opsi karir, seperti audit, perpajakan, akuntansi manajemen, akuntansi keuangan, serta bidang keuangan. Di antara pilihan tersebut, karir di bidang audit sering menjadi favorit para mahasiswa akuntansi (Agyenim-Boateng dkk., 2025:4).



Mahasiswa dengan niat yang jelas dan positif terhadap profesi akuntansi cenderung lebih berkomitmen dalam pendidikan dan karir (Karlsson & Noela, 2022:10).

Social Cognitive Career Theory (SCCT)

Social Cognitive Career Theory (SCCT) dikembangkan oleh Lent pada tahun 1994. Teori ini bertujuan untuk menjelaskan tiga aspek yang saling terkait dalam pengembangan karir: (1) pembentukan niat akademis dan karir yang mendasar; (2) proses pengambilan keputusan terkait pendidikan dan karir; dan (3) pencapaian kesuksesan akademis dan karir. Variabel dasar SCCT yaitu Efikasi diri (*self-efficacy*), Ekspektasi hasil (*outcome expectations*), dan Tujuan (*Choice Goals*) yang mana tiga variabel tersebut saling berhubungan. Namun, dalam penelitian ini, fokus hanya diarahkan pada dua konstruk utama SCCT, yaitu Efikasi diri dan Ekspektasi hasil, yang dinilai relevan dalam menjelaskan niat karir. Kedua variabel tersebut berperan dalam membentuk efikasi diri individu serta ekspektasi hasil atas pilihan karir yang diambil.

Seiring dengan perkembangan penelitian, konstruk SCCT telah banyak dikembangkan menjadi berbagai variabel turunan yang digunakan untuk menjelaskan pemilihan karir secara lebih spesifik. Salah satu penerapan tersebut dapat dilihat dalam (Agyenim-Boateng dkk., 2025:5), yang menetapkan stereotip profesi akuntansi dan stres kerja sebagai variabel yang berkaitan dengan efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan untuk mencapai keberhasilan dalam kondisi tertentu (Fadila et al., 2024:3). Selanjutnya variabel kepuasan kerja dan prestise pekerjaan merupakan variabel yang berkaitan ekspektasi hasil (*outcome expectations*), ekspektasi hasil berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap konsekuensi dari perilaku tertentu, di mana seseorang cenderung memilih aktivitas yang memberikan nilai positif setelah mempertimbangkan dampak yang akan diterima ketika tujuannya tercapai (Nurfadhila & Habsy, 2024:70).

Stereotip Profesi Akuntansi

Stereotip profesi akuntansi merujuk pada serangkaian pandangan umum yang dilekatkan kepada akuntan, yang terbentuk melalui representasi di media massa seperti film, televisi, dan sosial media (Nabilah dan Tjahjadi, 2023:2). Stereotip profesi akuntan berasal dari efikasi diri, yang merupakan elemen utama dalam model SCCT (*Social Cognitive Career Theory*), hal ini terbentuk dari keyakinan mahasiswa terhadap keberhasilan mereka di masa lalu dalam situasi serupa, yang kemudian mempengaruhi cara berpikir dan perilaku mereka dalam memilih profesi akuntan (Agyenim-Boateng et al., 2025:4). Salah satu profesi akuntansi yaitu auditor sering dipersepsikan sebagai pekerja yang membosankan dan terlalu fokus pada aturan (Thuy dkk., 2022:25). Stereotip ini menyebabkan citra profesi auditor menjadi negatif di mata mahasiswa, yang kemudian menurunkan ketertarikan mereka terhadap audit sebagai jalur karir.

Stres Kerja

Stres Kerja secara umum didefinisikan sebagai stimulus lingkungan eksternal, kondisi mental emosional individu, serta interaksi antara kebutuhan pribadi dengan tuntutan dan tekanan lingkungan. (Zhou dkk., 2021:3). Stres Kerja merupakan fenomena umum yang dialami auditor akibat tekanan tenggat waktu, tuntutan klien, dan beban kerja berlebih (Hegazy dkk., 2023:104). Berdasarkan teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), stres kerja dikategorikan sebagai bagian dari dimensi Efikasi diri (*self-efficacy*) (Agyenim-Boateng et al.,



2025:5). Mahasiswa yang memandang profesi auditor sebagai pekerjaan yang memiliki tekanan tinggi, terutama karena tuntutan waktu yang ketat, beban kerja yang berat, dan tanggung jawab besar terhadap hasil audit yang mana hal ini dapat menyebabkan stress kerja (Tetteh dkk., 2022:728). Jika mahasiswa merasa tidak mampu atau tidak siap menghadapi tekanan yang ada dalam profesi auditor, maka niat mereka terhadap karir tersebut pun menurun.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif terhadap pekerjaan baik dari aspek internal maupun eksternal (Mohamed Saat dkk., 2021:74). Memperoleh kepuasan kerja dapat meningkatkan peluang untuk mengembangkan karir (Jackson dkk., 2023:393). Model SCCT menunjukkan kepuasan kerja individu secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kemampuan diri, Ekspektasi terhadap hasil yang akan dicapai, interaksi dengan individu yang sukses di bidang tertentu (Oben dan van Rooyen, 2023:10) Auditor yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya lebih termotivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efektif, dan memuaskan, serta lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja mereka (Hakami, 2024:23). Mahasiswa cenderung lebih tertarik untuk memilih karir di bidang audit, jika mereka memiliki pandangan positif mengenai kepuasan kerja di bidang tersebut, yang mencakup peluang pengembangan profesional, lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pengakuan atas prestasi mereka (Agyenim-Boateng dkk., 2025:6)

Prestise Pekerjaan

Prestise pekerjaan adalah tingkat penghormatan, kekaguman, dan pengakuan sosial yang diberikan kepada seseorang berdasarkan peran pekerjaannya di masyarakat. Ini mencerminkan nilai sosial yang dianggap penting atau bermanfaat oleh masyarakat terhadap suatu pekerjaan, terlepas dari seberapa besar pendapatan atau tingkat pendidikan yang dibutuhkan (Hughes dkk., 2024:2). Prestise pekerjaan merupakan salah satu bentuk dari *outcome expectations*, Dalam *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dimensi Ekspektasi hasil (*outcome expectations*) mencakup mencakup prestise sebagai salah satu manfaat pekerjaan yang diharapkan akan diperoleh seseorang pemilihan (Cuzdriorean et al., 2024:8). Profesi auditor dipandang bergengsi karena memiliki kedudukan sosial dan moral yang tinggi, dianggap sebagai bagian dari elit masyarakat, dan profesi auditor disebut sebagai pekerjaan profesional yang bergengsi (Tetteh dkk., 2022:726). Pandangan bahwa profesi auditor memiliki prestise tinggi, memberikan peluang karir yang luas, serta penghargaan sosial yang baik, mendorong mahasiswa untuk memilih jalur karir tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi di Surakarta yang sedang atau telah menyelesaikan mata kuliah Audit. Karena jumlah pasti populasi yang diidentifikasi tidak diketahui, ukuran sampel untuk penelitian ini dihitung menggunakan rumus Lemeshow (Levy dan Lemeshow, 2013). Purposive sampling merupakan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini, hal tersebut karena karena hanya sejumlah mahasiswa akuntansi dengan karakteristik tertentu yang memiliki informasi yang relevan atau memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sampel penelitian ini terdiri dari 171 mahasiswa. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5 kepada



para responden penelitian. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Statistisk Deskriptif

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Stereotip Profesi Akuntansi	171	5.00	20.00	12.6433	3.01490
Stres Kerja	171	5.00	20.00	14.3626	3.22264
Kepuasan Kerja	171	8.00	40.00	31.4620	5.20322
Prestise Pekerjaan	171	7.00	25.00	19.7193	2.89068
Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit	171	9.00	35.00	25.7778	4.54620
Valid N (listwise)	171				

- 1) Variabel Stereotip Profesi Akuntansi memiliki nilai minimum sebesar 5,00 dan maksimum sebesar 20,00 dengan rata-rata (mean) sebesar 12,6433 serta standar deviasi sebesar 3,01490. Nilai mean yang berada di tengah rentang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap stereotip profesi akuntansi cenderung berada pada tingkat sedang.
- 2) Variabel Stres Kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 14,36 dengan standar deviasi 3,22, di mana nilai minimum dan maksimumnya masing-masing sebesar 5,00 dan 20,00. Nilai rata-rata yang cenderung mendekati nilai maksimum mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat stres kerja yang relatif tinggi.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 31,46 dengan standar deviasi 5,20, serta nilai minimum 8,00 dan maksimum 40,00. Rata-rata yang mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa kepuasan kerja responden tergolong tinggi.
- 4) Variabel Prestise Pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 19,72 dengan standar deviasi 2,89, dengan nilai minimum 7,00 dan maksimum 25,00. Rata-rata yang relatif tinggi ini mencerminkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi positif terhadap prestise pekerjaan yang mereka jalani.
- 5) Variabel Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit memperoleh nilai rata-rata sebesar 25,78 dengan standar deviasi 4,55, serta nilai minimum 9,00 dan maksimum 35,00. Nilai rata-rata yang cukup tinggi tersebut menunjukkan bahwa niat responden untuk berkarir di bidang audit tergolong baik.



Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stereotip Profesi Akuntansi (X1)	SPA1	0,306	0,1501	Valid
	SPA2	0,869		Valid
	SPA3	0,865		Valid
	SPA4	0,773		Valid
Stres Kerja (X2)	SK1	0,816	0,1501	Valid
	SK2	0,796		Valid
	SK3	0,777		Valid
	SK4	0,838		Valid
Kepuasan Kerja (X3)	KK1	0,707	0,1501	Valid
	KK2	0,784		Valid
	KK3	0,823		Valid
	KK4	0,781		Valid
	KK5	0,763		Valid
	KK6	0,798		Valid
	KK7	0,736		Valid
	KK8	0,773		Valid
Prestise Pekerjaan (X4)	PP1	0,707	0,1501	Valid
	PP2	0,792		Valid
	PP3	0,757		Valid
	PP4	0,735		Valid
	PP5	0,631		Valid
Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit (X5)	NK1	0,844	0,1501	Valid
	NK2	0,738		Valid
	NK3	0,816		Valid
	NK4	0,755		Valid
	NK5	0,667		Valid
	NK6	0,817		Valid
	NK7	0,794		Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memperoleh nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,1501, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stereotip Profesi Akuntansi	0,713	Reliabel
Stres Kerja	0,820	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,901	Reliabel
Prestise Pekerjaan	0,775	Reliabel



Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit	0,891	Reliabel
--	-------	----------

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80429036
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.045
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stereotip Profesi Akuntansi	.687	1.455
	Stres Kerja	.735	1.361
	Kepuasan Kerja	.731	1.368
	Prestise Pekerjaan	.759	1.318

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada setiap variabel berada di bawah 10,00, yakni Stereotip Profesi Akuntansi (X1) sebesar 1,455, Stres Kerja (X2) sebesar 1,361, Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1,368, dan Prestise Pekerjaan (X4) sebesar 1,318. Seluruh variabel juga memiliki nilai VIF $< 10,00$ dan Tolerance $> 0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.



Tabel 6.
Uji Heteroskedasitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.271	1.109		2.048	.042
	Stereotip Profesi Akuntansi	-.050	.053	-.087	-.941	.348
	Stres Kerja	-.049	.048	-.089	-1.007	.316
	Kepuasan Kerja	.054	.030	.161	1.809	.072
	Prestise Pekerjaan	-.023	.053	-.038	-.440	.661

Hasil uji heteroskedasitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 7.
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.992	1.812		-.548	.585
	Stereotip Profesi Akuntansi	.080	.087	.053	.921	.358
	Stres Kerja	.126	.079	.090	1.603	.111
	Kepuasan Kerja	.536	.049	.613	10.945	.000
	Prestise Pekerjaan	.360	.086	.229	4.161	.000

$$Y = -0,992 + 0,080X_1 + 0,126X_2 + 0,536X_3 + 0,360X_4$$

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,992 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Stereotip Profesi Akuntansi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestise Pekerjaan bernilai nol, maka Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit diprediksi bernilai sebesar -0,992.
- 2) Koefisien regresi variabel Stereotip Profesi Akuntansi (X1) sebesar 0,080 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan diikuti peningkatan Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit (Y) sebesar 0,080.
- 3) Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,126, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja berkontribusi pada peningkatan Niat Karir



Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit sebesar 0,126.

- 4) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,536. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit (Y) sebesar 0,536.
- 5) Koefisien regresi variabel Prestise Pekerjaan (X4) sebesar 0,360 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan prestise pekerjaan akan meningkatkan Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit sebesar 0,360.

Tabel 8.
Hasil Hipotesis Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.610	2.83788

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa variabel Stereotip Profesi Akuntansi (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Prestise Pekerjaan (X4) secara bersama-sama mampu menjelaskan Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit (Y) sebesar 62%, sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 9.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2176.668	4	544.167	67.569	.000 ^b
	Residual	1336.888	166	8.054		
	Total	3513.556	170			

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 67,569 yang melebihi nilai F tabel sebesar 2,43 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Stereotip Profesi Akuntansi (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Prestise Pekerjaan (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit (Y).

Tabel 10.
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.992	1.812		-.548
	Stereotip Profesi Akuntansi	.080	.087	.053	.921
	Stres Kerja	.126	.079	.090	1.603
	Kepuasan Kerja	.536	.049	.613	10.945



	Prestise Pekerjaan	.360	.086	.229	4.161
--	--------------------	------	------	------	-------

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t), dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Stereotip Profesi Akuntansi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,921 yang lebih kecil dari t tabel 1,974, sehingga variabel ini dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit dan hipotesis ditolak.
- 2) Variabel Stres Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,603, juga lebih kecil dari t tabel 1,974, sehingga Stres Kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit dan hipotesis ditolak
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,945 yang jauh melampaui t tabel 1,974, sehingga Kepuasan Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit dan hipotesis diterima.
- 4) Variabel Prestise Pekerjaan (X4) dengan nilai t hitung sebesar 4,161 yang melebihi t tabel 1,974, sehingga Prestise Pekerjaan juga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit dan hipotesis diterima.

Pengaruh Stereotip Profesi Akuntansi terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stereotip Profesi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit, sehingga H1 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,358 yang melebihi batas 0,05. Dengan demikian, stereotip profesi akuntansi yang dalam penelitian ini mencakup pandangan negatif terhadap profesi auditor tidak dapat dijadikan faktor secara langsung yang dapat menurunkan niat karir mahasiswa di bidang audit. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Agyenim-Boateng dkk., 2025:18) yang menunjukkan bahwa stereotip terhadap profesi akuntansi berpengaruh negatif terhadap Niat Karir mahasiswa akuntansi di bidang audit.

Tidak signifikannya variabel ini dapat terjadi karena mahasiswa akuntansi di Surakarta cenderung tidak mempersepsikan profesi auditor secara negatif. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata stereotip sebesar 12,64 dalam rentang 5–20 yang berada di posisi tengah hingga bawah, mengindikasikan bahwa responden tidak terlalu menerima atau terpengaruh oleh stereotip negatif yang beredar di masyarakat terhadap profesi auditor. Penelitian ini sejalan dengan (Espinosa-Pike dkk., 2021:718) dan (Thuy dkk., 2022:17), yang menunjukkan bahwa stereotip mahasiswa terhadap profesi auditor cenderung tidak negatif seiring meningkatnya pemahaman mereka. Hasil Penelitian ini memperluas kerangka *Social Cognitive Career Theory* dengan menunjukkan bahwa stereotip profesi akuntansi sebagai bagian dari konstruk efikasi diri tidak selalu terbukti menjadi faktor yang menurunkan niat karir mahasiswa di bidang audit, khususnya dalam konteks mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi Surakarta.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir mahasiswa akuntansi di bidang audit, sehingga H2 ditolak. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,111 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, stres kerja tidak terbukti sebagai faktor yang menurunkan niat karir mahasiswa di bidang audit. Hasil



penelitian ini berbeda dengan (Agyenim-Boateng dkk., 2025:18) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir mahasiswa di bidang audit.

Tidak signifikannya variabel ini dapat terjadi karena mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi di Surakarta tampaknya sudah menyadari bahwa profesi auditor merupakan pekerjaan dengan tekanan tinggi, namun kesadaran tersebut tidak menjadikan mereka mengurungkan niat untuk berkarir di bidang audit. Hal ini didukung oleh (Suryaningrum dan Basuki, 2021:134) yang menemukan bahwa mahasiswa akuntansi meskipun menyadari beratnya profesi auditor, tetap memandangnya sebagai pilihan karir jangka panjang. Selain itu, nilai rata-rata stres kerja sebesar 14,36 dalam rentang 5–20 mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi stres yang cukup tinggi terhadap profesi auditor, namun hal tersebut tidak terbukti menjadi faktor penentu niat karir mahasiswa akuntansi di bidang audit dalam penelitian ini. Hasil ini memperluas kerangka SCCT dengan menunjukkan bahwa persepsi stres kerja sebagai bagian dari efikasi diri tidak selalu terbukti berfungsi sebagai faktor yang merunkan niat karir mahasiswa, khususnya dalam konteks mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi Surakarta.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan niat karir mahasiswa akuntansi di bidang audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Ali dkk., 2024:417) dan (Agyenim-Boateng dkk., 2025:19) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat karir mahasiswa di bidang audit. Kepuasan kerja sebagai salah satu bentuk ekspektasi hasil yang positif mendorong mahasiswa untuk memiliki niat yang lebih tinggi dalam memilih karir di bidang audit, yang mana hal tersebut dipersepsikan oleh mahasiswa akuntansi di Surakarta sebagai sumber kepuasan. Persepsi inilah yang kemudian mendorong niat karir di bidang audit secara signifikan, sebagaimana dilihat dari nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 31,46 dari rentang 8–40 yang mengindikasikan tingkat persepsi kepuasan yang tergolong tinggi di kalangan responden. Kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) menempatkan kepuasan kerja merupakan bagian dari konstruk ekspektasi hasil, yaitu keyakinan individu tentang manfaat positif yang akan diperoleh dari suatu pilihan karir. Mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi Surakarta memiliki persepsi positif bahwa berkarir sebagai auditor akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga keyakinan tersebut mendorong Niat Karir mereka secara signifikan. Hal ini sejalan dengan asumsi dasar SCCT yang menyatakan bahwa individu cenderung memilih dan berkomitmen pada karir yang diyakini akan memberikan hasil bernilai positif. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat kerangka SCCT dengan membuktikan bahwa ekspektasi hasil berupa kepuasan kerja terbukti menjadi faktor signifikan yang mendorong Niat Karir mahasiswa akuntansi di bidang audit.

Pengaruh Prestise Pekerjaan terhadap Niat Karir Mahasiswa Akuntansi di Bidang Audit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestise pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karir mahasiswa akuntansi di bidang audit, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Penelitian ini sejalan dengan (Agyenim-Boateng dkk., 2025:19) dan (Amaning dkk., 2020:22) yang secara konsisten menemukan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap prestise profesi auditor, semakin kuat pula dorongan mereka untuk menjadikannya sebagai pilihan karir. Tingginya pengaruh variabel ini dapat dipahami dari kecenderungan mahasiswa untuk



mempertimbangkan citra sosial suatu profesi sebelum menetapkan arah karirnya. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata prestise pekerjaan dalam penelitian ini sebesar 19,72 dari rentang 7–25, yang mengindikasikan bahwa responden secara umum memandang profesi auditor sebagai pilihan karir yang memiliki nilai sosial tinggi.

Prestise pekerjaan dalam kerangka SCCT merupakan bagian dari konstruk ekspektasi hasil yang menghubungkan keyakinan individu dengan terbentuknya Niat Karir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi Surakarta tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga sangat memperhatikan nilai sosial dan citra profesional yang akan diperoleh dari profesi auditor. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat kerangka SCCT dengan membuktikan bahwa prestise pekerjaan berfungsi sebagai faktor pendorong untuk memiliki Niat Karir di bidang audit.

SIMPULAN

Bahwa Stereotip Profesi Akuntansi dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Karir Mahasiswa di Bidang Audit, sedangkan kepuasan kerja dan prestise pekerjaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Kerangka SCCT terbukti bahwa ekspektasi hasil lebih dominan dibandingkan efikasi diri dalam membentuk Niat Karir Mahasiswa di Bidang Audit, artinya mahasiswa tidak semata-mata dipengaruhi oleh persepsi negatif atau tekanan yang melekat pada profesi auditor, melainkan oleh keyakinan mereka terhadap manfaat dan nilai sosial yang akan diperoleh dari profesi tersebut. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan SCCT tetap relevan dalam menjelaskan dinamika pemilihan karir mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi surakarta, namun dengan penekanan yang lebih kuat pada dimensi ekspektasi hasil. Meskipun demikian, penelitian ini masih terbatas pada mahasiswa akuntansi di Surakarta dan belum dapat digeneralisasi secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyenim-Boateng, C., Tetteh, L. A., Mawutor, J. K. M., Kwarteng, A., & Susuawu, D. (2025). Social cognitive career theory and accounting students' intentions to pursue an auditing career. *Journal of Applied Accounting Research*. <https://doi.org/10.1108/JAAR-05-2024-0172>
- Ali, N. A. M., Bustamam, K. S., Saidin, A., Adanan, S. A., & Sani, A. A. (2024). *An Exploration of Accounting Student's Perspective on Factors Influencing Audit Career Choice*. <https://doi.org/10.1108/S1574-07652020000002300>
- Amaning, N., Anim, R. O., Kyere, A., & Peprah-Amankona, G. (2020). Determinants of Career Intentions of Accounting Students. *International Business Research*, 13(12), 14. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n12p14>
- Anggraini, C. D., & Kholis, N. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Auditor Pada Mahasiswa STIE Surakarta. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.25134/jrka.v9i2.8749>
- Cudzriorean, D. D., Fekete, S., Vladu, A. B., & Bo,ta-Avram, C. (2024). Charting the future: what drives accounting career choices in emerging economies? *Review of Accounting and Finance*, 24(1), 71–101. <https://doi.org/10.1108/RAF-02-2024-0075>
- Espinosa-Pike, M., Aldazabal, E., & Barrainkua, I. (2021). Undergraduate business students' perception of auditing: impact of proximity and knowledge on auditors' stereotype. *Managerial Auditing Journal*, 36(5), 699–723. <https://doi.org/10.1108/MAJ-07-2020-2739>



- Fadila, A. A., Nurcahya, Y. A., & Panggiarti, E. K. (2024). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor (Studi Kasus Perguruan Tinggi Negeri Di Jawa Tengah)*. 13(4), 1017–1024. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i4.2589>
- Gunawan, W., Glendon, A. I., & Creed, P. A. (2025). Young adults perceived future employability: testing a social cognitive career model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 25(3), 1287–1304. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09666-7>
- Hakami, T. A. (2024). The determinants of job satisfaction and auditors' performance in the Saudi context. *Journal of Money and Business*, 4(1), 18–37. <https://doi.org/10.1108/jmb-07-2022-0038>
- Handayani, P., Zanaria, Y., & Darmayanti, E. F. (2023). Pengaruh Gender, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Persepsi Mahasiswa terhadap Profesi Akuntan Publik dan Minat menjadi Akuntan Publik. *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 193–204. <https://doi.org/10.24127/exclusive.v2i2.3923>
- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 19(5), 765–789. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>
- Hughes, B. T., Srivastava, S., Leszko, M., & Condon, D. M. (2024). Occupational Prestige: The Status Component of Socioeconomic Status. *Collabra: Psychology*, 10(1), 15–24. <https://doi.org/10.1525/collabra.92882>
- IAPI. (2025). Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik. *Ikatan Akuntan Publik Indonesia*, 1–312. <https://iapi.or.id/direktori-kap-ap-2022/>
- Jackson, D., Richardson, J., Michelson, G., & Munir, R. (2023). The Future of Accounting Talent: Career Values, Choices and Satisfaction Among Early Career Accountants. *Australian Accounting Review*, 33(4), 391–406. <https://doi.org/10.1111/auar.12409>
- Karlsson, P., & Noela, M. (2022). Beliefs influencing students' career choices in Sweden and reasons for not choosing the accounting profession. *Journal of Accounting Education*, 58. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100756>
- Levy, P. S., & Lemeshow, S. (2013). *Sampling of populations: methods and applications*. John Wiley & Sons.
- Mohamed Saat, M., Abdul Halim, N. S., & Rodzalan, S. A. (2021). Job Satisfaction Among Auditors. *Advanced International Journal of Banking, Accounting and Finance*, 3(7), 72–84. <https://doi.org/10.35631/aijbaf.37006>
- Nabilah, D. F., & Tjahjadi, B. (2023). Stereotip Potret Perilaku Profesi Akuntan Dalam Sinematografi Sesuai Dengan Kode Etik Profesi Akuntan. *Owner*, 7(3), 2443–2460. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1459>
- Nurfadhila, R. I., & Habsy, B. A. (2024). Perencanaan Karier Berbasis Social Cognitive Career (Sect). *Jurnal Bk Unnesa*, 14, 68–75.
- Oben, J. A., & van Rooyen, A. (2023). Social cognitive career theory and rural high school learners' intentions to pursue an accounting career. *Accounting Education*, 32(4), 445–478. <https://doi.org/10.1080/09639284.2022.2076564>
- Kementerian Keuangan RI. (2025). *Periksa Akuntan Publik (AP)*. May. <https://find-profkeu.kemenkeu.go.id/Ap/PeriksaAp>



- Pham, M., Lam, B. Q., & Tuan Ngoc Bui, A. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31808. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>
- Restu, F. D. (2024). Work Environment, Auditor Fees, and Culture on Future Accounting Careers. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(3), 10–21070. <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i3.1240>
- Sampaio, C., Régio, M., & Sebastião, J. R. (2024). The Influence of Students' Perceptions and Motivation on Accounting and Taxation Careers. *Administrative Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/admsci14010018>
- Suhayati, E., & Putri, N. A. (2025). Workload And Work Life Balance Accountant. *Jurnal Riset Akuntansi*, 17(2), 152–165. <https://doi.org/10.34010/jra.v17i2.16423>
- Suryaningrum, H., & Basuki, B. (2021). Profesi auditor bagi mahasiswa akuntansi: sebuah studi eksploratoris. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 8(2), 129–138. <https://doi.org/10.17977/um004v8i22021p129>
- Tetteh, L. A., Agyenim-Boateng, C., Kwarteng, A., Muda, P., & Sunu, P. (2022). Utilizing the social cognitive career theory in understanding students' choice in selecting auditing as a career: evidence from Ghana. *Journal of Applied Accounting Research*, 23(3), 715–737. <https://doi.org/10.1108/JAAR-03-2021-0079>
- Thuy, N. T. T., Hanh, D. T. T., & Ho Thi Hong, M. (2022a). Students' perception of the auditing profession in Vietnam: The effect of proximity and knowledge on auditors' stereotype. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2154058>
- Wardani, M. K., & Ahzar, F. A. (2024). Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Menjadi Akuntan Internal. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 598–608. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10494604>
- Zhou, S., Wu, S., Yu, X., Chen, W., & Zheng, W. (2021). Employment stress as a moderator of the relationship between proactive personality and career decision-making self-efficacy. *Social Behavior and Personality*, 49(10). <https://doi.org/10.2224/SBP.10735>