

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TRANSPARANSI PEMOTONGAN PAJAK PENGHASILAN PASAL 21: STUDI LITERATUR REVIEW

Steven Leonardo¹, Renhard Vesta Sirait², Uun Sunarsih³

stevenleonardo.daily@gmail.com¹, renhardv@yahoo.com², uun_sunarsih@stei.ac.id³

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRAK

Transparansi pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 ("PPh Pasal 21") menjadi isu penting karena PPh 21 berdampak langsung pada take home pay karyawan, sementara proses perhitungannya dijalankan oleh pihak ketiga (pemberi kerja/Human Resource Payroll) melalui mekanisme pemotongan (with holding). Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan bagi karyawan, terutama saat terjadi perubahan data status dan komponen perhitungan seperti Penhasilan Tidak Kena Pajak ("PTKP") (misalnya perubahan status kawin/tanggungan) yang semestinya dikomunikasikan dan disosialisasikan secara memadai agar karyawan memahami dasar pemotongan. Studi ini bertujuan mengidentifikasi serta mensintesis faktor-faktor yang memengaruhi transparansi pemotongan PPh 21 melalui pendekatan literature review sistematis mengikuti tahapan Snyder (2019) : perancangan, pelaksanaan, analisis, dan penulisan. Pencarian literatur dilakukan menggunakan Publish or Perish dan Google Scholar dengan kata kunci Indonesia dan Inggris terkait "transparansi pemotongan PPh 21", "payroll transparency", "tax withholding transparency", "PTKP", dan "bukti potong 1721-A1" pada rentang tahun 2020–2025. Hasil penelusuran awal memperoleh 312 artikel, setelah eliminasi duplikasi, skripsi/tesis/disertasi, serta judul yang tidak relevan tersisa 74 dan setelah penyaringan kualitas (misalkan terindeks Sinta / Scopus atau jurnal nasional bereputasi) diperoleh 24 artikel sebagai sampel akhir. Sintesis temuan menunjukkan sedikitnya 12 faktor yang memengaruhi transparansi pemotongan PPh 21. Faktor yang paling sering muncul dan konsisten dibahas meliputi kejelasan slip gaji / rincian komponen pajak, akses bukti potong 1721-A1, kualitas komunikasi dan sosialisasi Human Resource Payroll (termasuk pembaruan PTKP), literasi pajak karyawan serta dukungan sistem payroll digital. Temuan ini diharapkan menjadi dasar perbaikan tata kelola informasi PPh 21 di perusahaan agar pemotongan dapat dipahami, ditelusuri dan dipercaya oleh karyawan.

Kata Kunci: PPh Pasal 21, Transparansi Pemotongan, PTKP, Slip Gaji, Bukti Potong 1721-A1.

ABSTRACT

Transparency in withholding Income Tax Article 21 (PPh 21) is a critical issue because it directly affects employees take home pay, while the calculation is performed by a third party (the employer/Human Resource Payroll) through a withholding mechanism. This setting may create perceived ambiguity among employees, particularly when key inputs such as non taxable income status (PTKP), changes in marital status or dependent are not properly communicated and socialized, reducing employees ability to understand and verify the basis of withholding. This study aims to identify and synthesize factors influencing PPh 21 withholding transparency using a systematic literature review approach based on (Snyder's, 2019) four phases : design, conduct, analysis and reporting. The literature search was conducted using Publish or Perish and Google Scholar with Indonesian and English keywords related to "PPh 21 withholding transparency," "payroll transparency," "tax withholding transparency," "PTKP," and "withholding tax certificate (1721-A1)" within 2020–2025. The initial search yielded 312 records, after removing duplicates, theses/dissertations and irrelevant titles, 74 records remained and after applying quality screening (Sinta / Scopus indexing or reputable national journals), 24 articles were retained as the final sample. The synthesis indicates at least 12 factors affecting withholding transparency. The most frequently reported and consistently discussed factors include the clarity of payslip details and tax components, accessibility of the 1721-A1 certificate, the quality of Human Resources Payroll communication and socialization (including PTKP updates), employees tax literacy and the support

of digital payroll systems. These findings are expected to inform organizations in improving PPh 21 information governance so that withholding is understandable, traceable, and trusted by employees.
Keywords: *Income Tax Article 21, Withholding Transparency, PTKP, Payslip Clarity, 1721-A1 Certificate.*

PENDAHULUAN

Pajak merupakan salah satu instrumen utama negara untuk membiayai pelayanan publik dan pembangunan, sehingga kepatuhan dan kualitas administrasi perpajakan menjadi isu yang selalu relevan. Pada level individu, jenis pajak yang paling dekat dengan karyawan adalah Pajak Penghasilan Pasal 21 (“PPh Pasal 21”), yaitu pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan yang dipotong oleh pemberi kerja/bendahara/pihak yang membayarkan penghasilan (withholding system). Dalam mekanisme ini, perusahaan berperan sebagai pihak pemotong sekaligus “penghubung informasi” antara karyawan dan otoritas pajak.

Kompleksitas administrasi juga meningkat ketika terdapat pembaruan kebijakan, misalnya penerapan tarif efektif pemotongan (“TER”) untuk PPh Pasal 21 sesuai Peraturan Pemerintah (“PP”) Nomor 58 Tahun 2023 dan ketentuan teknisnya pada Peraturan Menteri Keuangan (“PMK”) Nomor 168 Tahun 2023, yang efektif diberlakukan mulai masa pajak tahun 2024. Dalam konteks karyawan, selain perubahan kebijakan, ketepatan pemotongan PPh 21 juga sangat dipengaruhi oleh data status perpajakan yang melekat pada pekerja terutama status PTKP (Tidak Kawin / Kawin dan jumlah tanggungan). Direktorat Jendral Pajak (“DJP”) menegaskan bahwa PTKP berkaitan dengan kondisi keluarga (kawin/tanggungan) dan memengaruhi besaran penghasilan kena pajak, sehingga perubahan status karyawan (misalnya menikah/penambahan tanggungan) secara logis menuntut pembaruan data dan penyesuaian pemotongan.

Namun, pada praktiknya, isu transparansi pemotongan PPh 21 kerap muncul dari sisi karyawan sebagai pihak yang “menerima hasil potongan” dalam bentuk gaji bersih. Transparansi di sini bukan sekadar “pajak sudah dipotong sesuai aturan”, tetapi mencakup kejelasan metode perhitungan, akses informasi dan komunikasi yang membuat karyawan memahami mengapa nominal PPh 21 tertentu dipotong dari penghasilannya.

Studi kasus di instansi pemerintah daerah menunjukkan bahwa penyampaian metode pemotongan belum merata, informasi sering terkonsentrasi pada petugas keuangan, sementara pegawai umum tidak memperoleh edukasi langsung. Bahkan ditemukan kondisi sistem penggajian tidak menyediakan slip gaji digital yang memuat rincian potongan pajak, sehingga penjelasan yang terjadi bersifat reaktif baru muncul ketika pegawai bertanya. Fenomena serupa juga tampak pada penelitian yang menilai pemahaman karyawan atas PPh 21. Mayoritas responden tidak memahami mekanisme perhitungan, minim mengikuti sosialisasi dan tidak menyadari bagaimana serta kapan bukti pemotongan seharusnya diterima.

Dalam kaca mata perilaku organisasi, kondisi “potongan terjadi tetapi penjelasan minim” berpotensi memunculkan persepsi ketidakadilan prosedural (procedural justice) dan menurunkan kepercayaan (trust) kepada pengelola payroll, karena karyawan menilai proses pemotongan sebagai sesuatu yang tidak transparan dan sulit diverifikasi. (Greenberg, 1990; Colquitt, 2001; Mayer et al., 1995). Pada akhirnya, rendahnya trust dan persepsi ketidakadilan prosedural dapat berimbas pada penerimaan kebijakan internal, hubungan industrial hingga sikap kepatuhan pajak yang lebih luas (Kirchler et al., 2008).

Walaupun literatur perpajakan dan akuntansi pajak cukup banyak membahas kepatuhan pajak, teknik penghitungan, serta implementasi pemotongan PPh 21 di perusahaan/instansi, fokus mengenai “transparansi pemotongan PPh 21 yang dirasakan

karyawan” cenderung masih tersebar dan tidak selalu menjadi variabel utama. Banyak studi menguji kesesuaian perhitungan terhadap regulasi atau menilai efisiensi administrasi, tetapi tidak secara spesifik memetakan faktor-faktor yang membuat pemotongan tersebut “terlihat jelas” bagi karyawan misalnya kualitas slip gaji (rincian komponen potongan), akses bukti potong 1721-A1, saluran komunikasi payroll, kejelasan sosialisasi perubahan aturan (termasuk perubahan skema seperti TER), serta pengkinian data PTKP saat status karyawan berubah.

Pada saat yang sama, bukti empiris menunjukkan bahwa sosialisasi dapat meningkatkan pemahaman atas perubahan skema PPh 21. Sebuah kegiatan sosialisasi terkait perubahan skema perhitungan PPh 21 pasca PP 58/2023 mencatat peningkatan tingkat pemahaman peserta setelah program edukasi. Hal ini menguatkan argumen bahwa “transparansi” bukan hanya isu teknis pajak, melainkan juga isu komunikasi dan tata kelola informasi yang berdampak langsung pada pengalaman karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, studi ini bertujuan melakukan Literature Review (dengan pendekatan Systematic Literature Review pada tahap metode di bagian selanjutnya) untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan mensintesis faktor-faktor yang memengaruhi transparansi pemotongan PPh Pasal 21. Kontribusi teoretis yang diharapkan adalah tersusunnya kerangka konseptual faktor transparansi yang menjembatani perspektif perpajakan (withholding system, kepatuhan, literasi pajak) dengan perspektif perilaku organisasi (keadilan prosedural, kualitas komunikasi dan trust). Kontribusi praktisnya, hasil review diharapkan memberi panduan bagi perusahaan / human resource payroll untuk memperkuat tata kelola informasi pemotongan terutama pada momen krusial seperti pembaruan kebijakan pemotongan dan pembaruan data PTKP karyawan agar pemotongan PPh 21 dapat dipahami, dapat ditelusuri dan minim memunculkan fenomena “ketidakjelasan” yang berujung keluhan internal.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi dan mensintesis faktor-faktor yang memengaruhi transparansi pemotongan PPh Pasal 21. Pendekatan SLR dipilih karena mampu menyajikan pemetaan literatur secara sistematis, transparan dan dapat direplikasi sehingga hasil sintesis lebih kuat dibandingkan tinjauan naratif biasa. Prosedur SLR pada penelitian ini mengadopsi kerangka Snyder (2019) yang terdiri dari empat fase : perancangan (design), pelaksanaan (conduct), analisis (analysis), dan penulisan (reporting/writing).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan table 1, seleksi literatur menggunakan PoP dan Google Scholar periode 2020–2025, diperoleh 24 artikel sebagai sampel akhir yang dianalisis. Tahap analisis dilakukan melalui tabulasi sebaran artikel (tahun dan indeks), pemetaan faktor, tabulasi hasil (berpengaruh vs tidak berpengaruh), serta penentuan faktor dominan berdasarkan frekuensi kemunculan dan konsistensi pengaruh. Fokus transparansi dalam studi ini ditekankan pada pengalaman karyawan dalam memahami dasar pemotongan PPh 21, termasuk perubahan data PTKP (status kawin/tanggung) yang idealnya disosialisasikan agar karyawan dapat menelusuri dan memverifikasi potongan.

Tabel 1. Sebaran Artikel Berdasarkan Tahun dan Indeks (Sinta)

Artikel Terindeks Sinta	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Sinta 2	0	1	0	1	1	0	3
Sinta 3	1	0	1	1	1	1	5
Sinta 4	1	1	1	1	2	1	7

Sinta 5	0	1	1	1	1	2	6
Sinta 6	0	0	1	1	1	0	3
Total	2	3	4	5	6	4	24

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Sebaran publikasi menunjukkan tren meningkat pada 2023–2024 dengan puncak pada 2024 (6 artikel). Pola ini masuk akal karena pada periode tersebut pembahasan publik tentang pemotongan PPh 21 menguat seiring adaptasi organisasi terhadap pembaruan kebijakan pemotongan, sistem payroll digital, dan kebutuhan penyesuaian komunikasi kepada karyawan. Dari sisi indeks, konsentrasi pada Sinta 4, Sinta 5 (13 artikel) menggambarkan bahwa topik transparansi pemotongan PPh 21 banyak dibahas pada jurnal terakreditasi yang dekat dengan isu praktik (payroll, administrasi perpajakan, dan tata kelola informasi di organisasi). Implikasinya, literatur yang tersedia cenderung menekankan solusi praktis seperti perbaikan format slip gaji, peningkatan layanan payroll, dan sosialisasi perubahan data/ketentuan.

Pemetaan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Transparansi Pemotongan PPh 21

Tabel 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Transparansi Pemotongan PPh 21 (n = 24 artikel)

No	Faktor	Frekuensi Kemunculan (dari 24 artikel)
1	Kejelasan slip gaji (rincian komponen potongan pajak)	18
2	Akses bukti potong 1721-A1 (kemudahan memperoleh/unduh)	16
3	Sosialisasi perubahan perhitungan PPh 21 (mis. perubahan kebijakan/TER)	17
4	Pembaruan & kejelasan status PTKP (kawin/tanggung) yang dikomunikasikan	15
5	Kualitas komunikasi payroll/HR (responsif, jelas, konsisten)	19
6	Literasi/pemahaman pajak karyawan	14
7	Sistem payroll digital (portal karyawan, <i>self service</i>)	13
8	Kejelasan SOP pemotongan (alur, dasar hitung, jadwal rekonsiliasi)	11
9	Ketepatan waktu informasi (<i>update</i> sebelum <i>payroll cut off</i>)	10
10	Persepsi keadilan prosedural dalam proses pemotongan	9
11	<i>Trust/kepercayaan</i> terhadap perusahaan/ <i>payroll</i>	8
12	Ketersediaan simulasi/kalkulator internal PPh 21 untuk karyawan	7

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 2, faktor paling sering muncul adalah kualitas komunikasi payroll/HR, kejelasan slip gaji dan sosialisasi perubahan perhitungan. Secara logika organisasi, ketiganya berkaitan dengan “kualitas informasi” yang diterima karyawan. Ketika pemotongan PPh 21 dijalankan melalui withholding, karyawan tidak melihat proses perhitungan di balik layar, yang karyawan akses biasanya hanya output berupa nominal potongan. Karena itu, transparansi menjadi bergantung pada :

- (1) bagaimana informasi itu disajikan (slip gaji rinci),
- (2) bagaimana informasi itu dijelaskan (komunikasi HR/payroll) dan
- (3) bagaimana perubahan disosialisasikan (misalnya pembaruan status PTKP atau kebijakan pemotongan).

Dalam praktik payroll, ketidakjelasan umumnya muncul saat terjadi perubahan input perhitungan : perubahan status kawin/tanggung (PTKP), perubahan komponen tunjangan, koreksi payroll atau perubahan skema potong. Bila pembaruan tersebut tidak disampaikan, karyawan sering hanya mendeteksi “angka potongan berubah” sehingga timbul pertanyaan “kenapa potongannya naik/turun”. Oleh karena itu, faktor PTKP yang dikomunikasikan (15 artikel) muncul cukup dominan karena menyentuh sumber utama variasi perhitungan PPh 21 pada level individu.

Tabulasi Temuan: Berpengaruh vs Tidak Berpengaruh

Tabel 3. Tabulasi Faktor Transparansi: Berpengaruh vs Tidak Berpengaruh

No	Faktor	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1	Kejelasan slip gaji	15	3
2	Akses bukti potong 1721-A1	13	3
3	Sosialisasi perubahan perhitungan PPh 21	14	3
4	Pembaruan & komunikasi status PTKP	12	3
5	Kualitas komunikasi payroll/HR	16	3
6	Literasi/pemahaman pajak karyawan	10	4
7	Sistem payroll digital	9	4
8	Kejelasan SOP pemotongan	7	4
9	Ketepatan waktu informasi	6	4
10	Persepsi keadilan prosedural	6	3
11	Trust/kepercayaan	5	3
12	Simulasi/kalkulator internal PPh 21	4	3

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 3, terdapat kelompok faktor yang relatif konsisten dinilai berpengaruh terhadap transparansi : komunikasi payroll/HR (16), kejelasan slip gaji (15) dan sosialisasi perubahan perhitungan (14). Pola konsistensi ini menunjukkan bahwa transparansi terutama ditentukan oleh keterbukaan informasi dan kualitas komunikasi, bukan semata aspek teknis perhitungan.

Sementara itu, faktor seperti payroll digital, literasi pajak, Standard Operating Procedure (“SOP”) dan ketepatan waktu informasi menunjukkan variasi hasil antar studi. Variasi ini masuk akal karena pengaruh faktor tersebut sangat bergantung pada kualitas implementasi:

- Human Resources Information System (“HRIS”) bisa meningkatkan transparansi jika portal menampilkan rincian potongan, bukti potong dan Frequently Ask and Questions (“FAQ”), namun jika portal hanya menampilkan gaji bersih tanpa rincian pajak, efeknya menjadi lemah.
- Literasi pajak karyawan berpengaruh kuat jika karyawan benar-benar punya akses informasi yang cukup, tanpa akses slip gaji rinci atau bukti potong, literasi saja tidak cukup untuk memverifikasi potongan.
- SOP pemotongan membantu transparansi jika SOP dipublikasikan dan dipahami karyawan; jika SOP hanya dokumen internal payroll, dampaknya ke persepsi karyawan menjadi terbatas.

Dari perspektif teori, faktor keadilan prosedural dan trust juga cenderung muncul sebagai faktor pendukung. Ketika proses pemotongan dianggap jelas, konsisten, dan bisa dijelaskan, karyawan lebih menerima hasilnya (procedural justice). Sebaliknya, minim penjelasan mudah memunculkan kecurigaan yang menurunkan kepercayaan pada payroll.

Faktor Dominan Transparansi Pemotongan PPh 21

Kriteria faktor dominan ditetapkan untuk tujuan sintesis: (1) frekuensi kemunculan tinggi (≥ 14 dari 24 artikel) dan (2) mayoritas hasil menyatakan berpengaruh ($\geq 75\%$ dari artikel yang membahas faktor tersebut).

Tabel 4. Faktor Dominan Transparansi Pemotongan PPh 21

Peringkat	Faktor	Frekuensi	Berpengaruh	Keterangan
1	Kualitas komunikasi <i>payroll</i>	19	16	Dominan
2	Kejelasan slip gaji (rincian potongan pajak)	18	15	Dominan
3	Sosialisasi perubahan perhitungan PPh 21	17	14	Dominan
4	Akses bukti potong 1721-A1	16	13	Dominan
5	Pembaruan & komunikasi status PTKP	15	12	Dominan

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil menunjukkan bahwa faktor dominan menegaskan inti transparansi, perubahan input perhitungan (terutama status PTKP) dan perubahan skema perhitungan harus disosialisasikan agar karyawan memahami mengapa potongan berubah. Kualitas komunikasi payroll/HR menempati peringkat pertama karena komunikasi adalah mekanisme utama untuk “menutup gap informasi” pada with holding system. Tanpa komunikasi yang proaktif, karyawan hanya berhadapan dengan output berupa angka potongan.

Kejelasan slip gaji menjadi dominan karena slip gaji adalah dokumen paling sering diakses karyawan. Slip gaji yang rinci (misalnya menampilkan komponen penghasilan, dasar pemotongan, dan potongan pajak) membuat pemotongan dapat ditelusuri. Akses bukti potong 1721-A1 juga dominan karena dokumen ini digunakan untuk pelaporan pajak tahunan, ketika aksesnya sulit atau terlambat, persepsi “ketidakjelasan” meningkat dan beban klarifikasi jatuh pada payroll/HR.

Dengan demikian, transparansi pemotongan PPh 21 pada karyawan tidak cukup hanya “benar hitung”, namun perlu tata kelola informasi yang memastikan karyawan (1) mendapatkan penjelasan perubahan, (2) melihat rincian potongan dan (3) dapat mengakses dokumen pendukung secara mudah.

Berdasarkan keseluruhan tabulasi, transparansi pemotongan PPh 21 dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kualitas informasi (slip gaji dan bukti potong), kualitas komunikasi (sosialisasi dan respons payroll/HR) serta kemudahan akses sistem. Faktor dominan yang muncul menunjukkan bahwa upaya peningkatan transparansi sebaiknya dimulai dari perbaikan kanal komunikasi dan standar sosialisasi perubahan PTKP/kebijakan, kemudian diperkuat dengan desain slip gaji yang informatif dan mekanisme akses bukti potong yang konsisten. Temuan ini juga menegaskan bahwa variabel yang masih bervariasi antar studi (misalnya HRIS dan literasi pajak) perlu diteliti lebih lanjut dengan mempertimbangkan perbedaan kualitas implementasi pada masing-masing organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap 24 artikel yang dipublikasikan pada periode 2020–2025, penelitian ini mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi transparansi pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPh 21) dalam konteks mekanisme withholding oleh pemberi kerja. Proses seleksi literatur yang dilakukan secara sistematis dari 312 artikel awal hingga diperoleh 24 artikel akhir menunjukkan bahwa kajian mengenai transparansi pemotongan PPh 21 masih relatif terbatas namun menunjukkan tren peningkatan pada beberapa tahun terakhir.

Hasil sintesis literatur menunjukkan sedikitnya 12 faktor yang memengaruhi transparansi pemotongan PPh 21, antara lain kejelasan slip gaji, akses terhadap bukti potong 1721-A1, sosialisasi perubahan perhitungan pajak, pembaruan status PTKP, kualitas

komunikasi Human Resource Payroll, literasi pajak karyawan, sistem payroll digital, kejelasan SOP pemotongan, ketepatan waktu informasi, persepsi keadilan prosedural, tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, serta ketersediaan simulasi atau kalkulator internal PPh 21.

Dari keseluruhan faktor tersebut, terdapat lima faktor dominan yang paling konsisten memengaruhi transparansi pemotongan PPh 21, yaitu:

1. Kualitas komunikasi payroll/HR,
2. Kejelasan rincian potongan pada slip gaji,
3. Sosialisasi perubahan perhitungan PPh 21,
4. Kemudahan akses terhadap bukti potong 1721-A1, dan
5. Pembaruan serta komunikasi status PTKP karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa transparansi pemotongan PPh 21 tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis perhitungan pajak, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas tata kelola informasi, komunikasi organisasi, dan aksesibilitas informasi perpajakan bagi karyawan. Dalam sistem withholding, karyawan pada dasarnya hanya menerima hasil pemotongan tanpa melihat proses perhitungannya, sehingga transparansi sangat ditentukan oleh bagaimana informasi tersebut disampaikan, dijelaskan, dan didokumentasikan oleh pihak perusahaan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas sistem informasi payroll, memperjelas format slip gaji, menyediakan akses yang mudah terhadap bukti potong 1721-A1, serta melakukan sosialisasi secara berkala terkait perubahan kebijakan perpajakan maupun pembaruan data PTKP karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap mekanisme pemotongan PPh 21, memperkuat persepsi keadilan prosedural, serta meningkatkan kepercayaan terhadap pengelolaan payroll di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alm, J., & Torgler, B. (2011). Do ethics matter? Tax compliance and morality. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 635–651.
- Becker, G. S. (1968). Crime and punishment: An economic approach. *Journal of Political Economy*, 76(2), 169–217.
- Direktorat Jenderal Pajak. (2022). Peraturan Direktur Jenderal Pajak tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pasal 26. Jakarta: DJP.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Heald, D. (2006). Transparency as an instrumental value. In C. Hood & D. Heald (Eds.), *Transparency: The Key to Better Governance?* Oxford University Press.
- Kirchler, E. (2007). *The economic psychology of tax behaviour*. Cambridge University Press.
- OECD. (2015). *Building tax culture, compliance and citizenship: A global source book on taxpayer education*. Paris: OECD Publishing.
- Prawira, M., & Sari, D. (2021). Pengaruh literasi pajak terhadap kepatuhan pajak karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(1), 45–56.
- Pratama, A., & Nugroho, B. (2022). Transparansi informasi pajak dalam sistem payroll perusahaan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 13(2), 312–325.
- Rahayu, S. K. (2017). *Perpajakan Indonesia: Konsep dan aspek formal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Richardson, G. (2006). Determinants of tax evasion: A cross-country investigation. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 15(2), 150–169.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Slemrod, J. (2019). Tax compliance and enforcement. *Journal of Economic Literature*, 57(4), 904–954.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines.

- Journal of Business Research, 104, 333–339.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutedi, A. (2020). Hukum pajak. Jakarta: Sinar Grafika.
- Waluyo. (2020). Perpajakan Indonesia (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, A., & Hidayat, R. (2023). Transparansi slip gaji dan pemahaman pajak karyawan terhadap PPh Pasal 21. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 12(1), 77–89.
- Yuliana, R., & Hartono, J. (2020). Sistem payroll digital dan transparansi informasi penggajian. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi*, 5(2), 101–112.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2023). Peraturan Menteri Keuangan tentang Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP). Jakarta: Kemenkeu RI.
- Direktorat Jenderal Pajak. (2023). Panduan pengisian bukti potong PPh Pasal 21 Formulir 1721-A1. Jakarta: DJP.