

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan termutakhir di dunia kerja saat ini sangat pesat. Tuntutan profesi menjadi sangat terspesialisasi (Freedman, 2010). Terdapat konsentrasi yang sangat khusus dan semakin sempit (Atamian & Mansouri, 2013). Bidang studi ekonomika dan bisnis yang kemudian menghasilkan lulusan manajemen, akuntansi, dan ilmu ekonomi juga mempertimbangkan hal ini.

Dengan perkembangan yang demikian, seorang siswa sekolah menengah dituntut memilih antara jurusan saintek (sains dan teknologi, atau dahulu dinamakan jurusan IPA—ilmu pengetahuan alam), soshum (sosial–humaniora, atau IPS—ilmu pengetahuan sosial), atau bahasa (Aulia, 2013). Bahkan, penjurusan ini telah dilakukan sejak masuk sekolah menengah atas (SMA), dari sebelumnya pada tahun kedua SMA.

Pilihan para siswa menurut tes minat dan bakat ini kemudian memengaruhi peluang dan opsi yang tersedia ketika melanjutkan studi, salah satunya pada jenjang strata satu (S1). Pendidikan tinggi telah memiliki sistem seleksi masing-masing atau bersama yang membatasi (*constraining*) ragam program studi (prodi) yang dapat diambil.

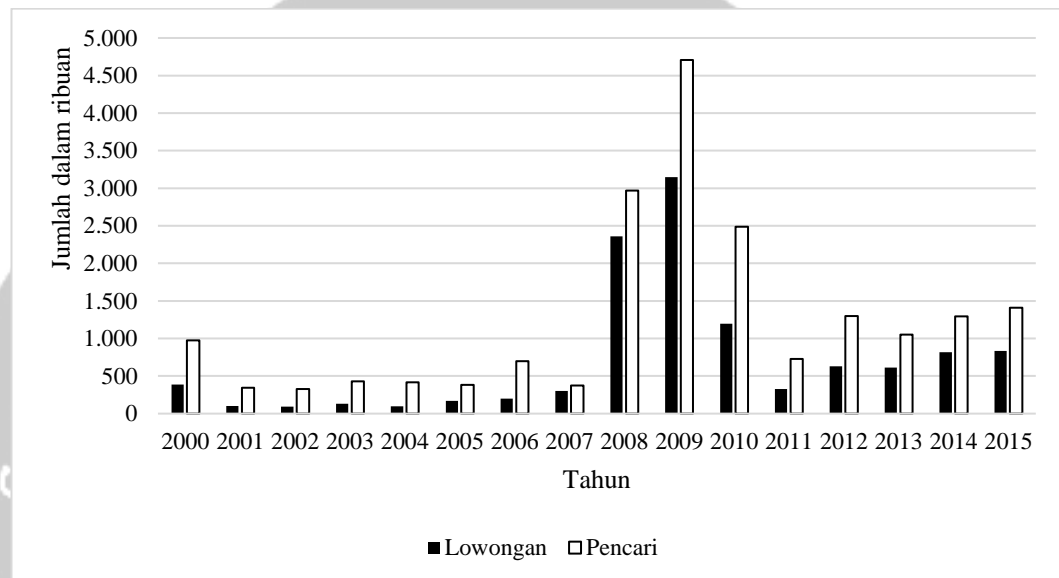
Namun demikian, hal ini tampaknya hanya berlaku lebih ketat bagi rumpun saintek di Indonesia. Lulusan SMA dari jurusan saintek lebih luas pilihannya karena prodi soshum biasanya juga dibuka untuk mereka (Wurinanda, 2016). Lain halnya dengan lulusan dari jurusan soshum. Prodi rumpun saintek biasanya lebih sulit bagi mereka.

Dengan begitu, program studi manajemen, akuntansi, dan ilmu ekonomi yang termasuk rumpun soshum (biasanya di bawah naungan fakultas ekonomika dan/atau bisnis) memiliki mahasiswa dari jurusan SMA saintek dan soshum. Dinamika ini, pada gilirannya, menarik untuk diteliti lebih jauh. Hal ini terutama karena pilihan seseorang untuk memperoleh kesarjanaan, termasuk di bidang ekonomika dan bisnis, menentukan karier seseorang (Willner, Gati, & Guan, 2015).

Studi S1 di bidang ekonomika dan bisnis membatasi pilihan berikutnya untuk studi pascasarjana, baik strata dua (magister) maupun tiga (doktoral) (The College Board, 2017). Dengan demikian, seorang yang memilih studi akuntansi di S1 semestinya telah memikirkan jalur karier (*career path*) sesuai bidang ini (*career-oriented major*) (Koc, 2011), sebagaimana seorang yang studi S1 arsitektur hendak berkarier sebagai arsitek. Kenyataannya, pengambilan keputusan ini tidak sejelas yang bisa dibayangkan (Atamian & Mansouri, 2013; Fernandes & Bance, 2015).

Masalah ini menjadi lebih krusial ketika tenaga kerja terdidik hasil lulusan studi S1 masuk dalam pasar tenaga kerja. Persaingan senantiasa ketat, sebagaimana dapat disaksikan pada setiap pameran kerja (*job fair*). Badan Pusat Statistik mencatat, jumlah lapangan kerja yang terbuka tidak pernah mengakomodasi semua

pencari kerja. Itupun hanya pada catatan lapangan dan pencari kerja terdaftar, belum termasuk yang tak terdaftar. Hal ini menjadikan pengambilan keputusan karier sangat penting dan menentukan masa depan seseorang.



Gambar 1.1 Disparitas antara Lapangan Kerja dan Pencari Kerja Terdaftar di Indonesia Tahun 2000–2015
(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2016)

Kenyataannya, dalam satu studi di Korea Selatan, terbukti mahasiswa program sarjana cenderung memilih bidang studi (*major*) berdasarkan prestise (Joeng, Turner, & Lee, 2013). Temuan serupa juga didapati di Jerman (Haase & Lautenschläger, 2011). Kecenderungan tersebut telah ditemukan sejak masa sekolah menengah (Buser, Niederle, & Oosterbeek, 2012).

Faktor prestise tersebut ternyata lebih mendominasi daripada minat personal dan area pekerjaan terkait jenis kelamin (Joeng, Turner, & Lee, 2013). Secara khusus, area pekerjaan terkait jenis kelamin (*sex type*) merupakan pembagian

pekerjaan ke bidang yang dikategorikan maskulin dan feminin. Pekerjaan seperti dalam bidang teknik dan penerbangan tergolong dalam pekerjaan maskulin (Pease & Pease, 2001).

Dampak jangka panjang pemilihan studi dan karier seperti ini adalah di dunia kerja riil. Tahun 2010, 40 persen lulusan pendidikan tinggi tidak mendapat pekerjaan (Goodman, 2011, dalam Joeng, Turner, & Lee, 2013). Itulah alasan pentingnya memilih karier yang tepat.

Dalam dunia akademik, topik pilihan karier tersebut telah banyak diteliti. Bidang-bidang seperti teknik, kedokteran, kesehatan, dan pariwisata (*hospitality and tourism*) merupakan area studi yang banyak diteliti (Kim *et al.*, 2016; Liaw *et al.*, 2017; Mishkin *et al.*, 2016; Nachmias & Walmsley, 2015; Subait *et al.*, 2016). Dalam bidang bisnis terdapat pula beberapa penelitian serupa. Zellweger *et al.* (2011) meneliti tentang intensi pilihan karier mahasiswa yang memiliki bisnis keluarga.

Penelitian mengenai pemilihan karier tersebut, khususnya pada bidang manajemen dan kewirausahaan, bahkan telah memiliki buku panduan. *Career Choice in Management and Entrepreneurship: A Research Companion* menjadi pedoman untuk penelitian terkait (Özbilgin & Malach-Pines, 2007).

Keputusan pemilihan karier pada mahasiswa bisnis juga telah diteliti melampaui batasan-batasan negara (Gunkel *et al.*, 2010). Penelitian-penelitian demikian sangat umum dikaitkan dengan faktor kepribadian (Brown & Lent, 2013; Järllström, 2002; Özbilgin *et al.*, 2005). Pengaruh nilai budaya suatu masyarakat

terhadap keputusan karier juga perlu diteliti, alih-alih berfokus pada kepribadian, minat, dan sebagainya yang tampak sangat terpusat pada individu itu sendiri (bandingkan dengan Agarwala, 2008).

Selain itu, penelitian terkait pada bidang manajemen banyak berfokus pada mahasiswa studi pascasarjana (MBA—Master of Business Administration, utamanya) (Agarwala, 2008; Malach-Pines & Kaspi-Baruch, 2008; Ng, Burke, & Fiksenbaum, 2008; Özbilgin, Kuskü, & Erdoğan, 2005). Penelitian pada mahasiswa studi sarjana ilmu terapan (bisnis), yaitu akuntansi dan manajemen, pun tidak bisa dibilang sedikit (Al-Rfou, 2013; Djatej *et al.*, 2015; Hogan & Li, 2011; Khan, 2015; Mao, 2013; Porter & Woolley, 2014). Namun demikian, program studi ilmu sosial yang masih dalam satu klasifikasi ekonomika dan bisnis, yakni ilmu ekonomi, tidak ditemukan penelitiannya secara luas seperti dua program studi sebelumnya.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, pemilihan karier sejak awal, yaitu pada pemilihan studi sarjana atau strata satu, sangat krusial (Koech *et al.*, 2016). Sementara di Indonesia, penyelenggaraan studi ekonomika dan bisnis sudah melebihi kebutuhan. Hal ini ditunjukkan dengan kenyataan hampir setiap universitas dan institusi pendidikan tinggi lain menyelenggarakan program-program studi ini (Marketeers, 2015). Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan moratorium pendirian sebagian program studi, termasuk program studi dalam rumpun ilmu sosial (ilmu ekonomi) dan terapan (manajemen dan akuntansi) (Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI, 2016). Tampaknya, pemerintah menanggapi kebutuhan peningkatan kualitas institusi, dibanding

kuantitas (Jayaram, 2015; Negara, 2014; SWAOnline, 2012; Widayat *et al.*, 2013). Kota Yogyakarta dan sekitarnya (Daerah Istimewa Yogyakarta—DIY) yang terkenal sebagai kota pendidikan Indonesia (Ramdhani, Istiqomah, & Ardiyanti, 2012), tepat diteliti karena banyaknya mahasiswa dan institusi pendidikan tinggi.

Tidak hanya itu, banyaknya program studi manajemen yang seharusnya menghasilkan lulusan berlimpah nyatanya berbeda di pasar tenaga kerja. Riset Willis Towers Watson sejak 2014 dan Boston Consulting Group bersama World Federation of People Management Associations pada 2013 menunjukkan kenyataan ini (Gewati, 2017). Dalam berita yang dilansir di Kompas.com tersebut, Indonesia akan kekurangan tenaga manajerial level menengah ke atas hingga 56 persen, meskipun tenaga kerja berlimpah. Hal ini, diberitakan Gewati (2017), disebabkan karena sulitnya mencari tenaga kerja dengan keahlian khusus dan *soft skills* yang sesuai (The World Bank, 2011). Kesenjangan ini juga tampak dari riset McKinsey Global Institute (Oberman *et al.*, 2012). Langkanya sumber daya manusia (SDM) berkualitas inilah yang menyebabkan kekurangan tenaga manajerial, sekalipun pasokan melimpah (Fajrian, 2013).

Kekurangan SDM ini juga dapat diamati pada bidang ilmu ekonomi, seperti ekonomi syariah. Sekalipun lulusan banyak, bank syariah masih kekurangan SDM (Aditiasari, 2015). Jumlah akuntan pun masih jauh dari kebutuhan (Chrisbiyanto, 2014; Iskandar, 2011; Marketeers, 2015), walaupun lulusan meningkat drastis dari tahun ke tahun (Neraca, 2014).

Di lain pihak, ketidaksesuaian antara minat dengan studi seseorang saat ini berimplikasi jangka panjang. Ia bisa saja mengikuti jalur karier yang sesuai, namun tidak dengan kinerja terbaiknya. Bahkan, pilihan karier yang tidak sesuai minat dapat berujung pada kegagalan studi (Meirina, 2014).

Dalam perspektif perusahaan, menyediakan arahan karier merupakan salah satu tahap dalam pengembangan program *retention* komprehensif dari Robert Half International (Dessler, 2013). Alih-alih memberikan insentif ekstrinsik, seperti kompensasi dan kenaikan dalam lini organisasi, perusahaan mulai beralih untuk menyediakan tantangan kreatif (*creative challenges*) dalam program pengembangan karier SDM (Baruch, 2006). Kelangkaan SDM berkualitas di Indonesia, sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, tepat diatasi melalui pendekatan rekrutmen dan pengembangan karier yang tepat (SWAOnline, 2013).

Hanya saja, penting juga untuk diperhatikan perusahaan agar tidak menawarkan peluang yang sebenarnya tidak tersedia di perusahaan. Penawaran prospek karier yang tidak realistis untuk menarik kandidat terbaik (*career development opportunities over-marketing*) akan berimbas buruk, seperti ketidakpuasan dan pengunduran diri terlalu dini oleh karyawan baru (Armstrong, 2008).

Semakin banyaknya perusahaan yang bersifat multinasional membuat pilihan karier ini penting untuk diteliti. Rekrutmen dari lulusan bermacam negara menjadikan manajemen SDM perusahaan mesti mengantisipasi perencanaan karier mereka di negara-negara tempat beroperasi (Gunkel *et al.*, 2010).

Manajemen karier telah mengalami perubahan. Ball (1997) menjelaskan hal fenomena ini. Asumsi-asumsi tradisional menganggap kebanyakan orang mengikuti jalur karier yang stabil dan lurus hingga pensiun. Artinya, karyawan menjalani garis karier linier, setia pada satu organisasi. Kenyataannya, dinamika karier saat ini telah jauh berbeda. Karyawan tak hanya bekerja di satu pekerjaan dengan perusahaan yang sama (Korsakiene & Smaliukiene, 2014).

Asumsi tradisional juga memandang pengembangan karier hanya dapat dilakukan pada karyawan baru atau yang masih muda (Ball, 1997). Hal ini, dinyatakan Ball, karena karyawan pada kategori ini masih berada di tahap awal dari garis karier. Pengembangan karier pun hanya terkait mobilitas naik (*upward mobility*) pada asumsi tradisional. Karier yang berkembang adalah karier yang menanjak (naik tingkat atau pangkat) sangat alamiah dalam asumsi ini (Ball, 1997).

Tidak demikian dengan pola karier yang berkembang akhir-akhir ini yang dijelaskan dalam orientasi karier *protean* (Baruch, 2006). Jalur karier semakin mudah teralihkan dan terinterupsi (Atamian & Mansouri, 2013). Pengembangan karier juga dapat terjadi pada tingkatan umur dan karier apapun. Pengembangan itu pun dapat berupa pergerakan mendatar dan menurun (*lateral and downward moves*) (Ball, 1997).

Melalui riset lintas-generasi, mobilitas karier semakin meningkat seiring generasi (Baruch, 2006; Lyons *et al.*, 2015). Dalam penelitian Lyons *et al.* tersebut, ditemukan Generasi Millenials (kelahiran 1980–1990-an, Cennamo & Gardner, 2008) berganti pekerjaan dan organisasi hampir dua kali lebih sering dari pada

Generasi X (kelahiran 1962–1979, Cennamo & Gardner, 2008) setiap tahun, hampir tiga kali dari Generasi Baby Boomers (kelahiran 1945 – pertengahan 1960-an, Cennamo & Gardner, 2008), dan empat setengah kali dari Generasi *Matures* (sebelum 1945).

Masih dalam riset yang sama, Generasi X pun ditemukan hampir dua kali lebih sering berganti pekerjaan setahun dibanding Generasi Baby boomes dan dua setengah kali dibanding Generasi *Matures*. Dengan riset tersebut, generasi muda terbukti lebih *mobile* dengan peningkatan signifikan pada mobilitas pekerjaan dan organisasi.

Salah satu temuan penting dari riset Lyons *et al.* (2015) di atas adalah aspek penyebab mobilitas, baik pekerjaan maupun organisasi. Perubahan teknologi, globalisasi, dan ekonomi menuntut pekerjaan seseorang lebih sering berganti. Namun demikian, tingkat *turnover* (besaran karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan—Dessler, 2013) ternyata tak meningkat seturut perubahan ini. Hal tersebut bisa terjadi karena walau pekerjaan berubah, seseorang tetap bekerja di organisasi yang sama.

Implikasi penting dari fenomena ini, menurut Lyons *et al.* (2015), adalah tanggapan perusahaan (*employer*) untuk meninjau kembali program rekrutmen dan *retention*. Makin muda generasi seseorang, ia cenderung mencari manfaat jangka pendek pada organisasi dan pekerjaan tertentu, daripada peluang jangka panjang. Dengan demikian, pilihan seseorang untuk berkarier di organisasi dan pekerjaan tertentu menjadi lebih dinamis seiring generasi (Baruch, 2006).

Dengan mengamati kondisi ini, penting bagi perusahaan untuk mengetahui minat kariernya sejak awal, termasuk kecenderungan orientasi kariernya. Keberhasilan proses rekrutmen perusahaan juga dapat ditingkatkan dengan pemahaman yang memadai mengenai pilihan karier mahasiswa sarjana (Hurst & Good, 2009). Daya tarik perusahaan dalam rekrutmen pun dapat ditingkatkan dengan menawarkan aspek yang paling dicari kandidat dalam memilih karier (Ahmed, Alam, & Alam, 1996).

Program *retention* (mempertahankan SDM) juga terkait dengan pengembangan karier. Pengembangan karier semestinya menjadi perhatian penting dalam pengelolaan SDM (Baruch, 2006). Buruknya pengelolaan karier SDM merupakan salah satu penyebab utama ketidakpuasan (*dissatisfaction*) karyawan dan *turnover* (Davis, 2015).

Demi mengatasi kemungkinan terburuk kehilangan karyawan (karena *turnover* itu mahal/*costly*—Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2012), pengembangan karier perlu diperhatikan secara serius. Hal ini dilakukan, salah satunya, menurut Armstrong (2008), dengan menyediakan pengalaman bekerja yang lebih luas dan menyediakan panduan mengenai alur karier di perusahaan.

Perusahaan dapat menyusun program pengembangan karier yang lebih menarik dengan mengetahui motif pemilihan karier (faktor yang memengaruhi pilihan karier) seseorang dan orientasi kariernya (Agarwala, 2008; Armstrong, 2008). Penerapan program ini bahkan perlu dimulai sejak proses rekrutmen (Davis, 2015). Davis berargumen, tawaran pengembangan karier yang menarik dapat

menarik kandidat berkualitas. Perusahaan juga dapat mengetahui kemampuannya dalam memenuhi harapan karier kandidat dengan memperoleh informasi, seperti tujuan dan alasan pilihan karier mereka (Davis, 2015).

Paparan di atas menunjukkan faktor-faktor yang menentukan pilihan karier, termasuk di dalamnya hubungan interpersonal/relasional dan kaitannya dengan nilai budaya serta orientasi karier *protean* mahasiswa menjadi penting untuk diketahui. Ada atau tidaknya perbedaan antara pria dan wanita pada diskursus tersebut juga menarik untuk diketahui (Agarwala, 2008).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut.

- 1A: Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY?
- 1B: Apa saja ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY?
- 1C: Apakah terdapat perbedaan nilai-nilai budaya pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY?
- 1D: Apakah terdapat kecenderungan orientasi karier *protean* pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY?
- 2A: Apakah terdapat perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier menurut gender?

- 2_B: Apakah terdapat perbedaan ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier menurut gender?
- 2_C: Apakah terdapat perbedaan nilai-nilai budaya menurut gender?
- 2_D: Apakah terdapat perbedaan orientasi karier *protean* menurut gender?
- 3_A: Apakah terdapat hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan nilai-nilai budaya?
- 3_B: Apakah terdapat hubungan antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan nilai-nilai budaya?
- 3_C: Apakah terdapat hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean*?
- 3_D: Apakah terdapat hubungan antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean*?

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut.

1. Pilihan karier diartikan sebagai pemilihan satu profesi di antara alternatif yang tersedia (Agarwala, 2008). Penelitian ini berfokus pada alasan mahasiswa memilih program studi dalam bidang ekonomika dan bisnis untuk tahap sarjana yang sekaligus langkah awal dalam karier bidang tersebut.
2. Faktor yang akan dibahas meliputi tiga aspek: intrinsik, ekstrinsik, interpersonal (Carpenter dan Foster, 1977, dan Beyon *et al.*, 1998, dalam

Agarwala, 2008). Faktor interpersonal diteliti lebih jauh untuk mengetahui jenis relasi/hubungan yang paling berpengaruh.

3. Mahasiswa yang dimaksud adalah peserta program studi atau jurusan atau departemen strata satu (S1) di fakultas ekonomi, ekonomika dan bisnis, bisnis, ekonomi dan bisnis Islam, serta yang serupa (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2015; Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2014).
4. Mahasiswa yang dimaksud terdaftar pada semester berapa pun di perguruan tinggi se-Daerah Istimewa Yogyakarta, meliputi satu kota (Yogyakarta) dan empat kabupaten (Sleman, Bantul, Gunungkidul, dan Kulonprogo).

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan nilai-nilai budaya pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis kecenderungan orientasi karier *protean* pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier menurut gender.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier menurut gender.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan nilai-nilai budaya menurut gender.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan orientasi karier *protean* menurut gender.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan nilai-nilai budaya.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan nilai-nilai budaya.
11. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean*.
12. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean*.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Masyarakat

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberi gagasan pada masyarakat untuk memilih studi sesuai minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan prospek kariernya.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait rekrutmen, retensi karyawan, dan pengembangan karier yang tepat.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pemahaman peneliti tentang topik pilihan karier.

F. Sistematika Penelitian

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, rumusan, dan batasan masalah. Bab ini juga menjelaskan tujuan, manfaat, dan sistematika penelitian.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini memaparkan teori-teori yang digunakan dan menjadi dasar penelitian ini. Teori-teori tersebut mencakup topik pilihan karier; faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier; serta keterkaitan pilihan karier dengan gender, ragam relasi, nilai-nilai budaya, dan orientasi karier. Bab

ini juga meringkas penelitian terdahulu dalam topik yang sama, di samping mengajukan kerangka dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bagian ini, disampaikan objek dan lokasi penelitian; populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel; data yang digunakan serta teknik pengambilannya; instrumen penelitian; pengujian validitas dan reliabilitas; dan juga metode analisis data penelitian. Metode analisis yang disampaikan meliputi analisis deskriptif, signifikansi satu sampel, signifikansi dua-sampel terikat, signifikansi dua-sampel bebas, serta korelasi.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bagian awal bab ini meliputi hasil uji validitas dan reliabilitas, penyebaran kuesioner, dan karakteristik deskriptif. Selanjutnya, bab ini menyajikan analisis penelitian yang meliputi statistik deskriptif, pengaruh faktor-faktor pilihan karier dan ragam relasi, nilai-nilai budaya, orientasi karier protean, serta signifikansi gender, nilai-nilai budaya, dan orientasi karier protean. Bagian akhir bab ini memaparkan pembahasan dari semua analisis tersebut.

Bab V : Penutup

Bab ini merupakan bagian terakhir yang berisi kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian ini. Bab ini membahas pula keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian berikutnya.