

## BAB II

### LANDASAN TEORI

Dengan mengetahui pentingnya penelitian ini dilakukan melalui latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, bagian berikut ini membahas mengenai teori-teori yang sudah dibangun para peneliti mengenai pilihan karier dan aspek-aspek yang melingkupinya, termasuk nilai-nilai budaya dan orientasi karier. Landasan yang juga diberikan oleh penelitian terdahulu diringkas pada bagian ini. Seluruh pembahasan tersebut kemudian menjadi dasar penyusunan kerangka dan hipotesis penelitian yang akan diuji melalui penelitian ini.

#### A. Pilihan Karier

Dessler (2013) mendefinisikan karier sebagai posisi dalam pekerjaan seseorang yang telah ditempati bertahun-tahun. Beragam kamus bahasa mendefinisikan karier sebagai:

1. pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu cukup lama sepanjang hidup seseorang dan disertai peluang untuk maju (Oxford Living Dictionaries: *an occupation undertaken for a significant period of a person's life and with opportunities for progress*, Oxford University Press, 2017);
2. pekerjaan atau serangkaian pekerjaan yang dilakukan sepanjang usia kerja, khususnya jika dilanjutkan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik dan

- memperoleh lebih banyak uang (Cambridge Dictionary: *the job or series of jobs that you do during your working life, especially if you continue to get better jobs and earn more money*, Cambridge University Press, 2017);
3. profesi yang diusahakan seseorang dan dilakukan sebagai panggilan tetap (Merriam-Webster: *a profession for which one trains and which is undertaken as a permanent calling*, Merriam-Webster, Incorporated, 2017);
  4. (1) perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya; (2) pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju (Kamus Besar Bahasa Indonesia: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016).

Prospek karier yang menarik diperlukan dalam proses sebelum rekrutmen karena dari situlah *pool of candidates* diperoleh perusahaan (Dessler, 2013).

Sementara itu, pilihan karier secara sederhana berarti pemilihan satu profesi di antara berbagai alternatif profesi (Agarwala, 2008). Dalam memilih karier, seseorang dihadapkan pada pengambilan keputusan untuk memilih satu jalur karier (*career path*) dari semua ragam karier yang tersedia. (1) Ketersediaan alternatif pilihan karier dan (2) preferensi seseorang terhadap pilihan tersebut diperlukan agar “pilihan karier” menjadi kenyataan (Özbilgin *et al.*, 2005, dalam Agarwala, 2008).

Agarwala (2008) menyarikan mengenai pilihan karier yang tidak tanpa batasan. Pilihan dibuat berdasarkan alternatif yang disediakan di hadapan seseorang dengan pengaruh faktor-faktor eksternal (seperti kondisi ekonomi dan pasar tenaga

kerja) serta internal (termasuk pendidikan, latar belakang keluarga, dan perilaku), demikian dinyatakan Agarwala.

Pemilihan karier ini seringkali menjadi masalah karena remaja tidak cukup tegas mengambil keputusan (Fernandes & Bance, 2015). Bahkan, studi pada sekelompok mahasiswa akuntansi menunjukkan pilihan karier yang relatif jauh dari akar ilmu akuntansi (Atamian & Mansouri, 2013).

Berbicara mengenai pemilihan karier, seseorang perlu memiliki ekspektasi karier, atau harapan akan posisinya pada suatu karier. Ekspektasi karier dipengaruhi oleh kepribadian (Järllström, Personality Preferences and Career Expectations of Finnish Business Students, 2008). Kepribadian sendiri merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan karier (Lau & Shaffer, 1999).

Selain kepribadian, *person-environment fit* dan kinerja pekerjaan juga menentukan kesuksesan karier. *Person-environment fit* mengindikasikan kesesuaian nilai-nilai antara karyawan (*employees' work values*) dan organisasinya (*organization's values*) (Cooman, et al., 2009). Kesesuaian antara karyawan dan lingkungannya mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pekerjaan dan kesuksesan karier, baik dalam penilaian objektif maupun subjektif (Lau & Shaffer, 1999).

Kinerja pekerjaan sangat banyak diteliti terkait kesuksesan karier. Kinerja tampak dari besaran kompensasi dan promosi. Kompensasi dan promosi ini merupakan kriteria objektif dalam menilai capaian karier (Ituma, Simpson, Ovadje,

Cornelius, & Mordi, 2011). Sementara itu, kepuasan karier dan pemuasan emosional termasuk dalam kriteria berbasis evaluasi pribadi (subjektif).

## **B. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pilihan Karier**

Terdapat tiga faktor yang memengaruhi pilihan karier menurut Carpenter dan Foster (1977) dan Beyon *et al.* (1998) seperti dikutip oleh Agarwala (2008):

### 1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, seperti minat terhadap suatu pekerjaan dan anggapan suatu pekerjaan dapat memberi kepuasan diri.

### 2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang memengaruhi pilihan karier dari luar diri seseorang. Ketersediaan lapangan kerja dan besaran kompensasi pada profesi tertentu termasuk dalam kategori ini.

### 3. Faktor Interpersonal

Faktor interpersonal berasal dari hubungan relasional, termasuk pengaruh dari orang tua dan orang lain yang berpengaruh besar pada pilihan karier seseorang.

Dalam penelitian Koech *et al.* (2016) faktor ekstrinsik paling berpengaruh terhadap pilihan karier. Lebih dari 80 persen responden dalam penelitian pada 2015 di Kenya tersebut menunjukkan faktor-faktor keuntungan suatu karier. Faktor-faktor tersebut mencakup stabilitas ekonomi, ketersediaan lapangan kerja, dan

prospek pertumbuhan karier (Koech *et al.*, 2016). Koech *et al.* juga mengindikasikan peran teman (*peer influence*) sebagai salah satu faktor interpersonal paling kuat.

Kategorisasi faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier juga dilakukan oleh Walstom *et al.* (2008, dalam Hogan & Li, 2011) dalam tiga faktor utama. Ketiga faktor tersebut dipaparkan Walstom *et al.* sebagai berikut.

1. Faktor-faktor Terkait Karier

Prospek kerja dan kompensasi merupakan dua aspek utama faktor-faktor terkait karier (*career related factors*) ini. Peluang kerja setelah lulus di pasar tenaga kerja lokal menandai prospek kerja tersebut. Kompensasi dinilai dari besaran gaji awal (*starting salary*) dan prospek gaji jangka panjang.

2. Faktor-faktor Minat Pribadi

Dua aspek utama yang terkait dengan minat pribadi (*personal interest*) meliputi ketertarikan dan kemudahan studi. Mahasiswa berminat dan memilih suatu program studi berdasarkan kesukaannya pada studi tersebut, serta persepsi kemudahan untuk dipelajari dan lulus dari studi tersebut.

3. Faktor Sosial dan Referensi

Faktor ini mengacu pada seberapa besar prestise pada suatu profesi.

Haase dan Lautenschläger (2011) menemukan tiga faktor motivasi utama yang memengaruhi pilihan karier. Ketiga faktor tersebut, yaitu: orientasi status (*status*

*orientation*), pencapaian pribadi (*self-realisation*), dan keteguhan tekad (*self-determination*) (Haase & Lautenschläger, 2011).

Suatu studi pendahuluan (*pilot study*) di Rumania pada 2014 menunjukkan faktor kepuasan kerja, serta peluang promosi dan pembelajaran, sebagai motivasi terbesar dalam pilihan karier (Marinas, Igret, & Agoston, 2014). Penelitian lain oleh Futuretrack pada 2006 di Inggris menunjukkan ketertarikan pada suatu studi, bersama-sama dengan alasan terkait karier atau pekerjaan, menjadi pertimbangan utama responden (Purcell *et al.*, 2008).

### **C. Pilihan Karier dan Gender**

Gender merupakan sikap, perasaan, dan perilaku yang diasosiasikan oleh suatu budaya dengan jenis kelamin biologis seseorang (American Psychological Association, 2015). Gender pria dan wanita merupakan aturan yang didefinisikan oleh masyarakat. Sementara itu, istilah biner lain yang sering dipakai adalah jenis kelamin. Jenis kelamin mengacu pada status biologis seseorang berdasarkan indikator biologis seperti alat reproduksi internal dan alat kelamin eksternal (American Psychological Association, 2015). Kedua istilah tersebut sebenarnya tidak hanya ada dua ekstrim, tetapi lebih merupakan rangkaian kesatuan (*continuum*), termasuk di dalamnya *intersex* dan *genderqueer* (ADL Education Division, 2015; American Psychological Association, 2015)

Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan Halpern *et al.* (2007) memilih menggunakan istilah jenis kelamin (*sex*) secara arbitrer. Halpern *et al.* menegaskan

preferensi penggunaan *sex* mengacu pada perbedaan biologis (alat kelamin dan kromosom), sementara gender pada perbedaan pria dan wanita sebagai hasil pengaruh sosial dan lingkungan. Sebagian orang menentang penggunaan *sex* dan gender berdasarkan perbedaan restriktif tersebut karena dikotomi ini lebih bersifat artifisial (Halpern *et al.*, 2007).

Purcell *et al.* (2008) menemukan perbedaan gender terkait pilihan karier. Wanita cenderung melakukan perencanaan karier dan langkah-langkah selanjutnya dalam pemilihan kariernya. Pria, di lain sisi, lebih berorientasi secara intrinsik, tetapi tetap memerhatikan besarnya peluang kerja. Dengan kata lain, pria lebih mempertimbangkan minatnya untuk mempelajari bidang tertentu, sementara wanita lebih mempertimbangkan perencanaan kariernya dalam memilih bidang studi tertentu.

Perbedaan gender ini bahkan telah dapat diamati sejak masa sekolah menengah. Penelitian Buser, Niederle, dan Oosterbeek (2012) pada siswa di Belanda menunjukkan pilihan siswa laki-laki secara signifikan lebih memerhatikan prestise pada pilihan penjurusan studi. Dalam pola yang sama, siswa perempuan lebih banyak memilih jurusan yang paling tidak prestisius dibandingkan laki-laki (Buser, Niederle, & Oosterbeek, 2012).

Dalam penelitian lain terhadap pilihan studi sains dan matematika, pengaruh jenis kelamin (*sex*) diamati oleh Halpern *et al.* (2007). Halpern *et al.* menyimpulkan pengaruh pengalaman awal, faktor-faktor biologis, kebijakan pendidikan, dan

konteks budaya terhadap jumlah laki-laki dan perempuan yang menjalani studi lanjutan dalam bidang sains dan matematika.

#### **D. Pilihan Karier dan Ragam Relasi**

Di luar konteks kultural dan sosial tempatnya tertanam, hubungan atau relasi (*relationship*) tidak dapat dipahami dengan akurat (Schultheiss, 2006, dalam Brown & Lent, 2013). Ragam relasi akan selalu terkait dengan nilai-nilai budaya.

Walau demikian, riset mengenai pengaruh ragam relasi terhadap pemilihan karier telah berlangsung cukup ekstensif (White, 2007). White menyebutkan, peran orang tua dalam pengambilan keputusan cukup signifikan, sekalipun dalam konteks negara Barat. Sementara itu, riset di India mengindikasikan tidak adanya korelasi signifikan antara nilai individualisme dan jenis relasi yang memengaruhi pilihan karier (Agarwala, 2008). Hanya saja, Agarwala menambahkan, pengaruh ayah berkorelasi positif secara signifikan dengan tingkat kolektivisme.

Dalam penelitian Sawitri dan Creed tahun 2015 terhadap remaja di Jawa Tengah, kesesuaian antara karier orang tua dan remaja yang dipersepsikan (*perceived career congruence*) meningkatkan keyakinan diri seorang anak dalam pengambilan keputusan karier (Sawitri & Creed, 2015). Penelitian ini sejalan dengan hasil di negara kolektivis lain, termasuk Filipina, Thailand, dan Malaysia (Robbins & Judge, 2013).

Kuatnya pengaruh sosial juga diamati oleh Khan (2015) pada mahasiswa bisnis di Pakistan. Dalam penelitian kualitatifnya, Khan menemukan pengaruh keluarga,



kolega, dan alumni pada pilihan mahasiswa untuk bekerja di perusahaan multinasional (*multinational corporations—MNCs*). Para mahasiswa memilih studi bisnis meskipun program ini termasuk salah satu yang paling mahal di Pakistan dengan harapan bisa bekerja di MNCs (Khan, 2015).

#### **E. Pilihan Karier dan Nilai-nilai Budaya**

Segala sesuatu yang dipikirkan, dimiliki, dan dilakukan orang sebagai anggota masyarakatnya adalah budaya (Ferraro, 2002). Di dalamnya, menurut Ferraro, terdapat nilai-nilai yang menjadikan seseorang berlaku menurut aturan yang telah ditentukan oleh komunitas sosialnya.

Terkait dengan penelitian ini, suatu konsep budaya yang banyak diacu dikemukakan oleh Hofstede (1991). Dalam bukunya, Hofstede mengkonseptualisasikan budaya dalam empat kriteria, yaitu:

1. Individualisme dan kolektivisme
2. Jarak kekuasaan (*power distance*)
3. *Masculinity* dan *femininity*
4. Penghindaran ketidakpastian (*uncertainty avoidance*)

Pemilihan karier, secara spesifik dalam bidang manajemen, terkait erat dengan aspek-aspek budaya (Malach-Pines & Kaspi-Baruch, 2008). Penelitian tersebut menunjukkan perbedaan besar dalam kasus pemilihan karier manajemen pada budaya yang berbeda (*cross-cultural differences*), termasuk di Amerika Serikat, Inggris, Turki, Siprus Utara, Hongaria, Israel, dan India.

Khan (2015) juga menemukan konstruksi mahasiswa dalam memilih studi bisnis yang sangat didukung budaya kolektivis di Pakistan. Konstruksi mahasiswa untuk bekerja di perusahaan multinasional dengan mengambil studi bisnis, disebutkan Khan, sangat dipengaruhi peran keluarga melalui nasihat dan dukungan finansial mereka. Kuatnya pengaruh tersebut menjadikan mahasiswa sulit melihat jalur karier selain bekerja di perusahaan-perusahaan besar (Khan, 2015).

Secara khusus, penelitian ini akan membahas mengenai kriteria pertama, individualisme dan kolektivisme. Penelitian terdahulu yang telah menyediakan cukup bukti untuk keterkaitan variabel budaya ini dalam aspek-aspek pemilihan karier menjadikan kriteria tersebut layak diujikan kembali (Agarwala, 2008).

Triandis dan Gelfand (1998) telah mengembangkan konsep teoretis dan pengukuran untuk individualisme dan kolektivisme. Penelitian tersebut mengonfirmasi pula keandalan ukuran yang digunakan pada empat pola budaya, yaitu individualisme horisontal, individualisme vertikal, kolektivisme horisontal, dan kolektivisme vertikal.

#### **F. Pilihan dan Orientasi Karier**

Cara seseorang mengartikan kesuksesan di pekerjaan, secara ringkas, disebut sebagai orientasi karier, atau orientasi kesuksesan karier (*career success orientation*) (Derr, 1986, dalam Agarwala, 2008). Derr menambahkan, nilai-nilai, sikap, dan motivasi individual (baik pada pekerjaan maupun pada kehidupan secara

lebih luas) dicerminkan dari persepsi seseorang terhadap kesuksesan karier tersebut.

Kesuksesan karier telah diamati keterkaitannya dengan ciri-ciri kepribadian tertentu (Lau & Shaffer, 1999). Optimisme dan *locus of control*, misalnya, ditemukan Lau dan Shaffer turut menentukan kesuksesan karier, bersama-sama dengan variabel kinerja dan kecocokan dengan lingkungan kerja (*person–environment fit*).

Dalam perkembangan terbaru, orientasi, atau sistem, karier tradisional sudah tidak lagi menjadi kebiasaan (*norm*) (Baruch, 2006). Bahkan, tren organisasi yang semakin datar dan mengurangi tingkatan hierarkis (*delayering*) menjadikan keamanan pekerjaan (*job security*) dan peluang promosi semakin kecil (Ball, 1997). Akibatnya, cara-cara baru dalam meningkatkan moral dan ketertarikan karyawan perlu ditemukan.

Dalam pembahasan kontemporer mengenai karier ini, dua konsep yang paling sering dikemukakan adalah konsep karier tanpa batas (*boundaryless career*) dan karier *protean* (*protean career*) (Baruch, 2014). Konsep karier tanpa batas didefinisikan oleh Arthur dan Rousseau (1996, dalam Sullivan & Baruch, 2009) sebagai peluang-peluang karier melampaui batasan pemberi kerja tunggal (*single employer*).

Seorang yang berada dalam konsep karier tanpa batas dipandang independen dari jenjang karier pada organisasi tradisional. Konsep ini kemudian diperbarui oleh Sullivan dan Arthur (2006, dalam Sullivan & Baruch, 2009) dengan mendefinisikan

beragam tingkatan mobilitas karier fisik dan psikologis dari pekerjaan satu ke yang lainnya.

Di sisi lain, karier *protean* dikonseptualisasikan oleh Hall (1996, dalam Sullivan & Baruch, 2009) sebagai orientasi seseorang yang mengendalikan manajemen dan pengembangan kariernya sendiri. Ia mampu mengatur dan mengemas kembali pengetahuan, keahlian, dan kemampuannya untuk memenuhi permintaan tempat kerja yang berubah dan juga untuk kebutuhan pemenuhan dirinya (*self-fulfillment*).

Konsep orientasi karier *protean* kemudian diperbarui pula oleh Briscoe dan Hall (2006, dalam Agarwala, 2008) dengan mendefinisikan dua dimensinya, yakni manajemen karier yang digerakkan oleh nilai (*value driven*) dan digerakkan oleh diri sendiri (*self-directed*). Seorang yang berorientasi *protean* mengandalkan nilai-nilai pribadi/*value driven*, bukan organisasi, serta mengelola kariernya secara mandiri/*self-directed* (Briscoe *et al.*, 2006, dalam Kaspi-Baruch, 2016).

Seorang dengan karakteristik *protean* yang kuat berkeinginan mendapat hasil yang bermakna dan didorong nilai-nilai pribadi yang kuat (Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2011). Selain itu, paparan yang sama menyebutkan ketika ia merasa nilainya tidak cocok dengan organisasi tempatnya bekerja, ia cenderung tidak puas saat mengevaluasi pengalaman kariernya di sana.

Dalam telaah bersama antara *protean* dan *boundaryless career*, terdapat keterkaitan menarik dengan lima sifat atau ciri kepribadian (*the Big Five traits*). Kaspi-Baruch (2016) menemukan kedua orientasi karier terkait dengan

*extraversion* dan *conscientiousness* bila motivasi seseorang adalah untuk belajar (*learning goal orientation*). Sementara itu, demikian dinyatakan Kaspi-Baruch, preferensi pada stabilitas organisasi terkait dengan *neuroticism* bila bermotivasi untuk mencapai kinerja tertentu (*performance goal orientation*). *Neuroticism* merupakan sifat atau ciri kepribadian dengan stabilitas emosi rendah (Brown & Lent, 2013). Lain daripada itu, Kaspi-Baruch menemukan *openness* dan *agreeableness* berkaitan dengan keduanya.

Setelah melalui beragam penelitian, tampak “konsep karier *protean* lebih banyak didukung validitasnya dibandingkan konsep karier tanpa batas” (Baruch, 2014). Dengan temuan demikian, dalam pembahasan mengenai orientasi karier, orientasi tradisional lebih tepat dibandingkan dengan *protean*.

Salah satu penelitian yang menunjukkan tren orientasi *protean* masa kini adalah dari Chang *et al.* (2007). Dalam penelitian terhadap tiga kategori mahasiswa sistem informasi (sarjana SI, magister SI, dan MBA eksekutif), ditemukan komponen otonomi dan pelayanan dipandang sangat penting bagi mahasiswa program sarjana (*undergraduate*) (Chang, Hwang, Liu, & Siang, 2007). Chang *et al.* berargumen, tuntutan semacam itu disebabkan kurangnya pengalaman kerja dan idealisme anak muda.

Penelitian terhadap Generasi Baby Boomers, X, dan Y dalam dunia kerja mendukung riset-riset sebelumnya mengenai tren *protean* ini (Cennamo & Gardner, 2008). Cennamo dan Gardner menemukan kelompok usia termuda (Generasi Y) mementingkan kebebasan sebagai nilai kerja utama daripada generasi lain.

Implikasi praktisnya, Cennamo dan Gardner menyebutkan, “Nilai-nilai menggerakkan perilaku dan meningkatkan motivasi kerja.” Nilai-nilai serta ekspektasi organisasi, dengan demikian, perlu diperjelas oleh perusahaan pada karyawannya demi kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi (*person-organization values fit*) (Cennamo & Gardner, 2008). Penelitian tersebut menunjukkan keberadaan karakteristik *value driven* pada orientasi karier *protean* (Briscoe & Hall, 2006, dalam Agarwala, 2008).

Temuan-temuan tersebut dipertegas implikasinya bagi perusahaan oleh Baruch (2014). Perhatian perusahaan dalam perencanaan karier SDM perlu mengikuti dinamika orientasi karier *protean*, seperti dalam penyediaan konsultasi karier daripada menentukan langkah karier SDM secara kaku (Baruch, 2014). Baruch juga menegaskan pentingnya menyediakan tantangan kreatif untuk mempertahankan SDM di perusahaan, seperti melalui ekspatriasi.

Solusi lain dalam mengikuti dinamika *protean* diusulkan oleh Davis (2015). Dengan memfasilitasi perubahan karier dalam organisasi, karyawan dapat berpindah karier tanpa meninggalkan suatu organisasi (Davis, 2015). Perubahan ini dapat dilakukan dengan menerapkan struktur organisasi berdasarkan kelompok pekerjaan (*job-families organizational structure*), daripada struktur klasik tangga karier (*career-ladder*) (Davis, 2015).

### **G. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini disarikan beberapa penelitian mengenai pilihan karier beserta kesimpulan dari penelitian tersebut (Tabel 2.1).



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	<p><b><i>Factors Influencing Career Choice of Management Students in India</i></b></p> <p>Tanuja Agarwala (2008) dalam <i>Career Development International</i> (volume ke-13, terbitan ke-4, halaman 362–376).</p>	<p>Dependen: <i>Career-choice</i></p> <p>Independen: <i>Factors of career-choice</i> <i>Types of Relationship</i></p> <p>Moderator: <i>Individualism/collectivism</i> <i>Career orientation</i></p>	<p>“Keahlian, kompetensi, dan kemampuan” merupakan faktor penentu karier paling penting dan ayah menjadi individu paling signifikan yang memengaruhi pilihan karier. Nilai budaya yang teramati dominan pada kolektivisme dengan orientasi yang mendominasi adalah <i>protean</i>.</p>
2	<p><b><i>Career-choice Readiness in Adolescence: Developmental Trajectories and Individual Differences</i></b></p> <p>Andreas Hirschi (2011) dalam <i>Journal of Vocational Behavior</i> (volume ke-79, halaman 340–348).</p>	<p>Dependen: <i>Career-choice readiness</i></p> <p>Independen: <i>Core self-evaluations</i> <i>Occupational information</i> <i>Barriers</i></p>	<p>Tuntutan lingkungan mendorong tren perkembangan dalam kesiapan memilih karier. Perbedaan-perbedaan individual lebih memengaruhi tingkat kesiapan daripada proses perkembangan kesiapan tersebut. Informasi mengenai karier tampaknya sangat penting untuk meningkatkan kesiapan.</p>



3	<p><b><i>Empathizing, Systemizing, and Career Choice in Brazil: Sex Differences and Individual Variation Among Areas of Study</i></b></p> <p>Marco Antonio Corrêa Varella, José Henrique Benedetti Piccoli Ferreira, Kamila Janaina Pereira, Vera Silvia Raad Bussab, Jaroslava Varella Valentova (2016) dalam <i>Personality and Individual Differences</i> (volume ke-97, halaman 157–164).</p>	<p>Dependen: <i>Career-choice readiness</i></p> <p>Independen: <i>Core self-evaluations</i> <i>Occupational information</i> <i>Barriers</i></p>	<p>Dalam studi pertama, ditemukan ilmu-ilmu eksakta secara signifikan menarik lebih banyak laki-laki, sementara humaniora dan <i>bio-sciences</i> menarik lebih banyak perempuan. Dalam studi kedua, ditemukan, tanpa memerhatikan jenis kelamin, mahasiswa humaniora dan <i>bio-sciences</i> mencatatkan skor lebih tinggi dalam berempati dan lebih rendah pada sistematisasi daripada mereka yang ada di ilmu eksakta.</p>
4	<p><b><i>Motivators of Choosing a Management Course: A Comparative Study of Kenya and India</i></b></p> <p>Misuko Nyaribo, Ajai Prakash, dan Owino Edward (2012) dalam <i>The International Journal of Management Education</i> (volume ke-10, halaman 201-214)</p>	<p>Dependen: <i>Influencers in choosing management course</i></p> <p>Independen: <i>Employability</i> <i>Financial resources</i> <i>Institutional infrastructure</i> <i>Influence of acquaintance</i> <i>Job performance</i></p>	<p>Mahasiswa di Kenya menunjukkan faktor pengaruh kenalan dan infrastruktur institusi sebagai pemberi pengaruh signifikan pada pilihan kariernya. Sementara itu, pilihan karier mahasiswa di India lebih terpengaruh oleh peluang kerja dan pendanaan. Analisis gabungan kedua negara menunjukkan pengaruh kenalan dan peluang kerja sebagai faktor-faktor terutama.</p>

5	<p><b><i>An Examination of the Factors Affecting Students' Decision to Major in Accounting</i></b></p> <p>Jason Porter dan Darryl Woolley (2014) dalam <i>International Journal of Accounting and Taxation</i> (volume ke-2, terbitan ke-4, halaman 1-22)</p>	<p>Dependen: <i>Importance in choosing a major</i></p> <p>Independen: <i>Extrinsic attitude (career and financial rewards)</i> <i>Intrinsic attitude (enjoyment)</i> <i>Social norms (approval of social referents)</i></p>	<p>Mahasiswa akuntansi lebih menekankan pada tujuan karier dan kurang menekankan pada karakteristik intrinsik program studinya daripada mahasiswa non-akuntansi. Selain itu, persepsi faktor-faktor intrinsik, seperti kepuasan kerja, berperan paling besar dalam menentukan pilihan program studi. Sayangnya, akuntansi dipandang lebih menyediakan keuntungan ekstrinsik (seperti finansial dan stabilitas karier) dibanding intrinsik.</p>
6	<p><b><i>Factors Influencing Career Choices Among Undergraduate Students in Public Universities in Kenya: A Case Study of University of Eldoret</i></b></p> <p>Julius Koech, Jacob Bitok, Daniel Rutto, Samson Koech, Joseph Onyango Okoth, Betty Korir, Hassan Ngala (2016) dalam <i>International Journal of Contemporary Applied Sciences</i> (volume ke-3, terbitan ke-2, halaman 50-63)</p>	<p>Dependen: <i>Career choice</i></p> <p>Independen: <i>Family</i> <i>Peers</i> <i>Role models</i> <i>Career benefit</i></p>	<p>Faktor-faktor keuntungan karier, seperti stabilitas ekonomi, ketersediaan lapangan kerja, dan prospek pertumbuhan karier memengaruhi keputusan pilihan karier lebih dari 80 persen responden. Sementara itu, teman dekat memberikan pengaruh signifikan terbesar pada keputusan pilihan karier selain dari orang tua dan idola atau teladan.</p>

7	<p><b><i>The Perceptions of Business Students Regarding Management Information Systems (MIS) Programs</i></b></p> <p>Patrick Hogan dan Lei Li (2011) dalam <i>Journal of Technology Research</i> (volume ke-2, halaman 1-8)</p>	<p>Dependen: <i>Major choice</i></p> <p>Independen: <i>Career-related factors</i> <i>Personal interest factors</i> <i>Social and referent factor</i></p>	<p>Secara umum, mahasiswa yang diteliti memilih program studi lebih berdasarkan isu-isu terkait karier (prospek kerja dan gaji). Faktor-faktor terkait minat dan kemudahan studi menjadi pertimbangan kedua, sementara faktor sosial menjadi hal terakhir yang dipertimbangkan.</p> <p>Secara khusus, responden dari program akuntansi dan MIS paling mempertimbangkan faktor-faktor terkait karier, sementara mereka menganggap studinya bukan hal yang mudah. Responden dari program <i>general business</i> tidak merasa puas dengan gaji dan prospek karier, sementara responden dari program pemasaran menilai prestise (<i>social factor</i>) sebagai faktor yang paling memengaruhi.</p>
8	<p><b><i>Parental Expectation, Career Salience and Career Decision Making</i></b></p> <p>Sadia Hussain dan Rafia Rafique (2013) dalam <i>Journal of Behavioural Sciences</i> (volume ke-23, terbitan ke-2, halaman 62–76).</p>	<p>Dependen: <i>Career decision making</i></p> <p>Independen: <i>Parental expectation</i> <i>Career salience</i></p>	<p><i>Career salience</i> berkorelasi signifikan dalam arah yang diharapkan dengan pengambilan keputusan terkait karier. Sementara itu, harapan orang tua tidak menjadi prediktor signifikan terhadap pengambilan keputusan. Partisipan laki-laki mendapat nilai lebih tinggi pada <i>career salience</i>, sementara perempuan lebih baik dalam mengambil keputusan karier.</p>

9	<p><b><i>Understanding Students' Major Choice in Accounting: An Application of the Theory of Reasoned Action</i></b></p> <p>Arsen Djatej, Yining Chen, Scott Eriksen, dan Duanning Zhou (2015) dalam <i>Global Perspectives on Accounting Education</i> (volume ke-12, halaman 53-72)</p>	<p>Dependen: <i>Behavioral intentions about pursuing an accounting major</i></p> <p>Independen: <i>Technical skills self-efficacy</i> <i>Soft skills self-efficacy</i> <i>Image of accounting profession</i> <i>Social influence</i></p>	<p>Mahasiswa cenderung memilih studi akuntansi berdasarkan keyakinan tinggi akan keahlian teknis terkait akuntansi, citra profesi akuntansi yang dipersepsikan positif, dan pengaruh sosial berupa dukungan dari orang terdekat.</p>
10	<p><b><i>Factors that Influence the Choice of Business Major Evidence from Jordan</i></b></p> <p>Ahmad Nahar Al-Rfou (2013) dalam <i>IOSR Journal of Business and Management</i> (volume ke-8, terbitan ke-2, halaman 104-108)</p>	<p>Dependen: <i>Business majors: business management, accounting, finance &amp; banking, and business economy</i></p> <p>Independen: <i>Gender</i> <i>Branches in general secondary: literary, shari'a, scientific, vocational, and information management</i> <i>General secondary average</i></p>	<p>Keluarga berpengaruh signifikan terhadap pilihan program studi, di samping saudara kandung dan teman, sementara guru dan media berpengaruh paling minimal.</p> <p>Prospek gaji, peluang karier, prestise pekerjaan, dan jenis pekerjaan paling memengaruhi pilihan mahasiswa terhadap program-program studi bisnis.</p>

11	<p><b><i>Asian Americans' Career Choices: A Path Model to Examine Factors Influencing Their Career Choices</i></b></p> <p>Mei Tang, Nadya A. Fouad, dan Philip L. Smith (1999) dalam <i>Journal of Vocational Behavior</i> (volume ke-54, halaman 142-157)</p>	<p>Dependen:  <i>Career choice</i></p> <p>Independen:  <i>Acculturation</i>  <i>Career self-efficacy</i>  <i>Family socioeconomic status</i>  <i>Family involvement</i>  <i>Occupational interest</i></p>	<p>Mahasiswa dalam kelompok etnis Asia Amerika memilih pekerjaan berdasarkan pengaruh akulturasi budaya, latar belakang keluarga, dan keyakinan diri. Pilihan karier juga dipengaruhi oleh keterlibatan keluarga. Namun demikian, minat terhadap suatu pekerjaan tidak memengaruhi pilihan karier secara signifikan.</p>
12	<p><b><i>Students' Choice of a Business Major and Career: A Qualitative Case Study of Motivation to Study Finance and Banking</i></b></p> <p>Sokalyan Mao (2013) dalam <i>Victoria University of Wellington Thesis</i></p>	<p>Dependen:  <i>Predisposition decision</i>  <i>Search decision</i>  <i>Career choice decision</i></p> <p>Independen:  <i>Socio-economic status</i>  <i>Parental disposition</i>  <i>Self-belief in ability</i>  <i>School</i>  <i>Career aspirations; interest</i>  <i>Academic achievement</i>  <i>Institutional profile</i>  <i>Costs and financial aid</i>  <i>Right courses; admission</i>  <i>Social fit</i></p>	<p>Pilihan mahasiswa pada program studi keuangan dan perbankan dipengaruhi kepercayaan akan prospek pekerjaan, minat pada studi dan karier terkait, serta keyakinan akan kemampuan untuk mendapat gelar di bidang bisnis dan kegunaan jangka panjang untuk rencana mendirikan bisnis. Keluarga besar dan saudara yang lebih tua turut memengaruhi pilihan tersebut.</p> <p>Di sisi lain, mahasiswa memilih program studi tersebut walaupun bukan merupakan yang diinginkan karena alasan seperti biaya program studi lain, keraguan sukses di bidang lain, serta tidak mau jauh dari keluarga.</p>

## H. Kerangka Penelitian

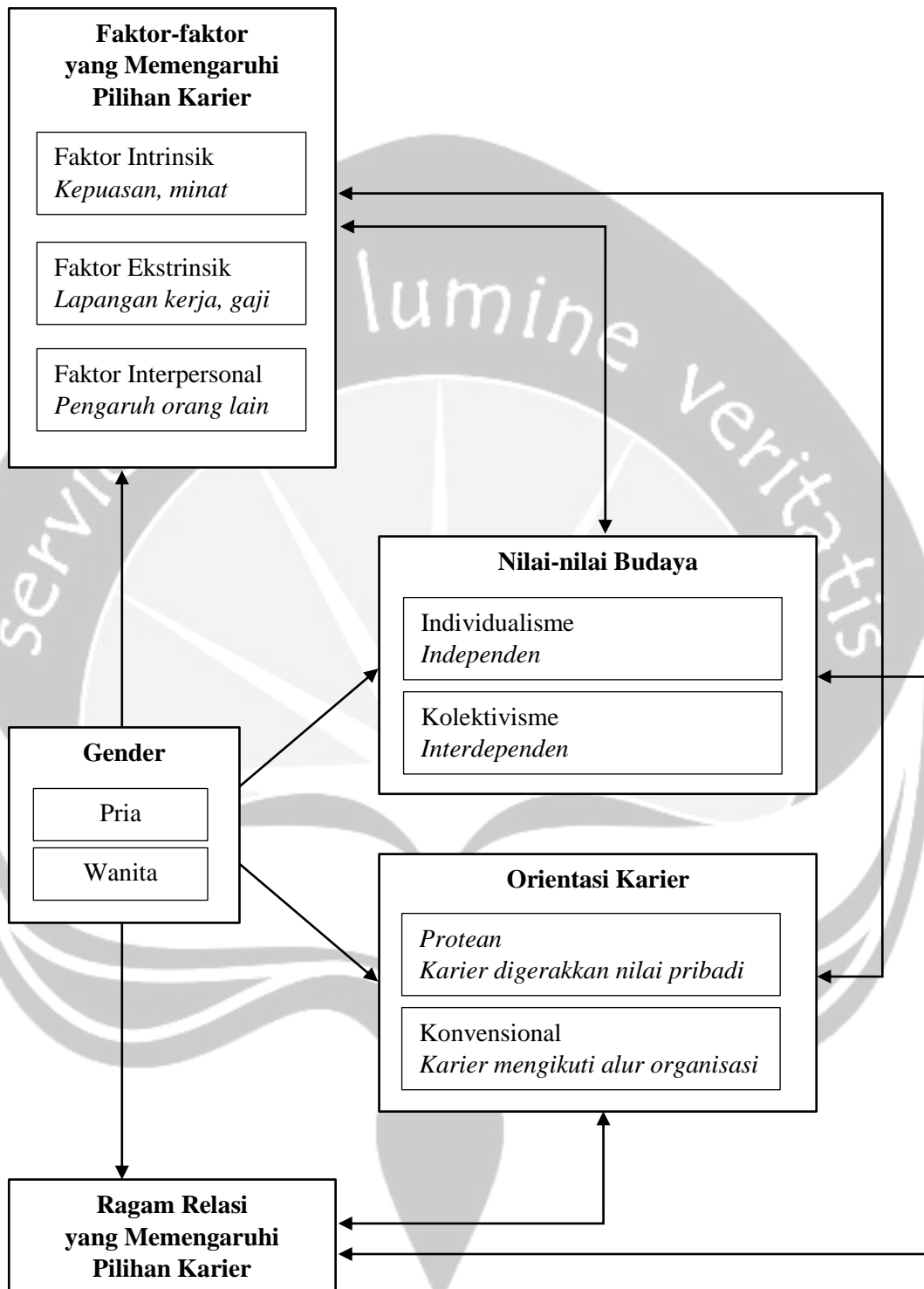
Penelitian ini berusaha mencari tahu beragam faktor yang memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis se-DIY. Dalam model yang disajikan (Gambar 2.1), faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier diklasifikasikan menurut Carpenter dan Foster (1977) dan Beyon *et al.* (1998) seperti dikutip oleh Agarwala (2008), yaitu faktor intrinsik, ekstrinsik, dan interpersonal. Faktor-faktor tersebut merupakan variabel independen yang memengaruhi pilihan karier. Secara khusus, faktor interpersonal diteliti lebih jauh untuk mengetahui jenis-jenis relasi interpersonal yang memengaruhi pilihan karier.

Dua variabel moderasi (*moderating variable*) ditampilkan pula pada model tersebut (Gambar 2.1). Kedua variabel moderasi adalah orientasi karier dan nilai-nilai budaya. Orientasi karier terbagi menjadi dua tipe sebagaimana disebutkan Hall (1976, 2004), serta Gattiker dan Larwood (1988), seperti dikutip Agarwala (2008), yakni *protean* (orientasi karier baru) dan konvensional (orientasi karier tradisional).

Orientasi karier *protean* menekankan pada *career self-directedness* dan *values-driven attitude* (Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2011). Artinya, seseorang (bukan perusahaan) mengelola dan menentukan kariernya sendiri (Baruch, 2006). Kesuksesan karier pun diartikan menurut nilai-nilai pribadinya (Herrmann, Hirschi, & Baruch, 2015). Di lain pihak, orientasi tradisional menggunakan model pekerjaan jangka panjang (*long-term*) dan penuh waktu (*full-time*) pada suatu organisasi, disertai komitmen mendalam pada satu organisasi (Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2011).

Nilai-nilai budaya yang dimaksud adalah nilai budaya individualis (*individualism*) dan kolektivis (*collectivism*) (Auyeung & Sands, 1997, dalam Agarwala, 2008; Özbilgin *et al.*, 2005). Individualisme mengacu pada kecenderungan orang untuk memerhatikan kepentingannya sendiri, serta melihat dirinya sebagai individu yang independen dari organisasi (Agarwala, 2008). Ditambahkan pula, individualisme mengunggulkan kepercayaan/ketergantungan pada diri sendiri (*self-reliance*) dan tindakan dari diri sendiri (*individual action*).

Di sisi lain, kolektivisme, sebagaimana ditulis Agarwala (2008), merupakan kecenderungan seseorang memandang dirinya saling tergantung (*interdependent*). Kolektivis mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari kelompok yang lebih besar, serta bertanggung jawab menjaga kepentingan anggota-anggota kelompok tersebut (Agarwala, 2008).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



## I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan mengenai parameter populasi yang akan diverifikasi (Lind, Marchal, & Wathen, 2012). Secara khusus, parameter adalah ukuran deskriptif mengenai populasi tertentu, seperti rata-rata populasi ( $\mu$ ) (Black, 2010). Parameter berbeda dengan statistik yang merupakan ukuran deskriptif mengenai suatu sampel, seperti rata-rata sampel ( $\bar{x}$ ) (Lind, Marchal, & Wathen, 2012). Statistik digunakan untuk memperkirakan, atau mengestimasi nilai dari parameter (Sekaran & Bougie, 2013).

Penelitian ini menggunakan teknik-teknik statistik untuk memberi gambaran mengenai pilihan karier melalui sampel yang diambil. Topik pilihan karier telah cukup luas diteliti (Agarwala, 2008). Berbagai faktor yang memengaruhi pilihan karier juga telah diteliti di berbagai negara (Agarwala, 2008). Perbedaan antarfaktor yang dikelompokkan dalam faktor intrinsik dan ekstrinsik juga telah diuji lintas-benua (Ahmed, Alam, & Alam, 1996; Anojan & Nimalathasan, 2013; Crampton, Walstrom, & Schambach, 2006; Dibabe *et al.*, 2015; Downey, McGaughey, & Roach, 2011; Ng, Burke, & Fiksenbaum, 2008; Tabassum & Rahman, 2014; Tangem & Uddin, 2014).

Faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik seperti minat pada bidang studinya dan peluang kerja menjadi salah satu determinan pilihan karier mahasiswa di Afrika Selatan (Fatoki, 2014). Dampak faktor-faktor ini pada perencanaan karier perusahaan juga telah diteliti secara khusus oleh Goffnett *et al.* (2013). Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1A</sub>: Faktor-faktor yang diuji memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY.

Tipe relasi yang memengaruhi pengambilan keputusan seseorang mengenai kariernya juga telah diteliti lintas-benua (Dibabe *et al.*, 2015). Amani (2013) menemukan mahasiswa di Tanzania lebih banyak dipengaruhi oleh keluarga, teman, dan dosen. Di sisi lain, keluarga, teman, dan pasangan memberi pengaruh terbesar pada mahasiswa Bulgaria ketika memilih bidang karier berdasarkan prestise dan gaji (Ivantchev & Stoyanova, 2015). Oleh karena itu, hipotesis mengenai ragam relasi berikut ini dapat diuji.

H<sub>1B</sub>: Ragam relasi yang diuji memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY.

Untuk memberi gambaran yang lebih luas dalam topik pemilihan karier ini, nilai-nilai budaya dan orientasi karier seseorang juga perlu diketahui. Nilai-nilai budaya telah diteliti secara luas. Masing-masing negara memiliki kecenderungan sendiri pada derajat individualisme–kolektivismenya (Gunkel *et al.*, 2013; Özbilgin *et al.*, 2005; Robbins & Judge, 2013).

Instrumen penelitian nilai-nilai budaya juga telah disempurnakan oleh Triandis dan Gelfand (1998). Triandis dan Gelfand juga telah mengujinya di banyak negara, termasuk Perancis dan Norwegia, yang cenderung individualis, serta Korea yang cenderung kolektivis. Agarwala (2008) menguatkan pula temuan Hofstede (1980) yang ia kutip, yaitu, India menunjukkan kecenderungan kuat pada kolektivisme. Hipotesis berikut ini dapat disusun sejalan dengan riset-riset tersebut.

H<sub>1C</sub>: Terdapat perbedaan nilai-nilai budaya pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY.

Studi Agarwala (2008) menunjukkan mahasiswa India memiliki kecenderungan orientasi *protean*. Perbedaan orientasi karier juga telah diamati dan disempurnakan instrumennya oleh Baruch (2014). Kaspi-Baruch (2016) juga melakukan penelitian mengenai orientasi karier di Israel menggunakan instrumen dari Briscoe *et al.* (2006, dalam Kaspi-Baruch, 2016). Dengan demikian, dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1D</sub>: Terdapat kecenderungan orientasi karier *protean* pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY.

Besaran pengaruh faktor eksternal juga diakibatkan perbedaan gender (Dibabe *et al.*, 2015). Wanita di Israel lebih banyak memilih karier wirausaha dalam penelitian oleh Özbilgin *et al.* (2005). Özbilgin *et al.* menyebutkan temuan ini sesuai dengan riset Sagie dan Weisberg (2001, dalam Özbilgin *et al.*, 2005).

Dalam penelitian lain di Massachusetts, Malgwi, Howe, dan Burnaby (2005) menemukan pria lebih dipengaruhi oleh potensi kemajuan karier, peluang kerja, dan tingkat kompensasi, sementara wanita lebih dipengaruhi oleh bakatnya dalam suatu bidang. Dengan demikian, dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2A</sub>: Terdapat perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier menurut gender.

Ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier bisa berbeda karena terdapat perbedaan peran pria dan wanita pada budaya individualis dan kolektifis (Hofstede,

Pedersen, & Hofstede, 2002). Hofstede, Pedersen, dan Hofstede menyebutkan, pada masyarakat yang sangat kolektifis, pria lebih banyak menghabiskan waktu di lingkungan sosial pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2B</sub>: Terdapat perbedaan ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier menurut gender.

Pengaruh gender pada nilai-nilai budaya telah diuji oleh Agarwala (2008). Melalui penelitian tersebut, Agarwala tidak menemukan adanya perbedaan signifikan pada nilai-nilai budaya. Hal ini menarik untuk diuji pada objek penelitian di Indonesia, bilamana terdapat fenomena serupa. Dengan demikian, dapat disusun hipotesis untuk diuji sebagai berikut.

H<sub>2C</sub>: Terdapat perbedaan nilai-nilai budaya menurut gender.

Agarwala (2008) juga telah menganalisis pengaruh gender pada orientasi karier. Malach-Pines dan Kaspi-Baruch (2008) tidak menemukan adanya perbedaan signifikan dalam hal orientasi *protean* dan tradisional antara pria dan wanita. Namun demikian, dalam penelitian lain oleh Crawford, Lloyd-Walker, & French (2015), perbedaan signifikan antara pria dan wanita ditemukan dalam bidang manajemen proyek. Sementara wanita mempertimbangkan aspek selain gaji, pria lebih berfokus pada capaian finansial dan promosi. Malgwi, Howe, dan Burnaby (2005) juga menemukan perbedaan serupa, sehingga dapat disusun hipotesis untuk diuji sebagai berikut.

H<sub>2D</sub>: Terdapat perbedaan orientasi karier *protean* menurut gender.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya mengenai kecenderungan nilai-nilai budaya yang berbeda pada setiap negara, perbedaan ini juga memberi dampak pada faktor pilihan karier. Dalam kasus Amerika Serikat yang sangat individualis (Robbins & Judge, 2013), pendidikan berpengaruh kuat pada pilihan karier, sementara relasi (baik keluarga maupun bukan keluarga) tidak menjadi penentu pilihan (Ng, Burke, & Fiksenbaum, 2008). Oleh karena itu, hipotesis berikut ini dapat diajukan.

H<sub>3A</sub>: Terdapat hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan nilai-nilai budaya.

Nilai-nilai budaya diketahui memberi dampak pada relasi (Agarwala, 2008). Pada bagian sebelumnya telah disebutkan negara individualis cenderung tidak memerhatikan ragam relasi (Ng, Burke, & Fiksenbaum, 2008). Sementara itu, Agarwala (2008) menemukan mahasiswa di India yang cenderung kolektifis mendapat pengaruh ayah yang signifikan dalam pemilihan karier. Dengan demikian, dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3B</sub>: Terdapat hubungan antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan nilai-nilai budaya.

Selain korelasi dengan nilai-nilai budaya, Agarwala (2008) juga menemukan korelasi signifikan orientasi karier dengan beberapa faktor pilihan karier. Pada kasus Amerika Serikat, keinginan menjadi kaya (*quality of life associated*, Özbilgin *et al.*, 2004, dalam Agarwala, 2008) yang merupakan orientasi karier tradisional

lebih dipilih daripada panggilan hidup yang cenderung bersifat *protean* (Ng, Burke, & Fiksenbaum, 2008).

Dalam temuan lain, David F. Miller Center for Retailing Education and Research (t.t.) menyimpulkan pengaruh beberapa faktor pilihan karier, termasuk peluang promosi, sangat penting bagi Generasi Y. Pusat riset tersebut bahkan menegaskan pentingnya mengomunikasikan peluang promosi dan pertumbuhan karier ini untuk menarik karyawan potensial. Faktor seperti peluang promosi tersebut terkait dengan *growth* sebagai salah satu nilai inti *protean* (Hall, 1976, 2002, dalam Agarwala, 2008). Maka dari itu, hipotesis berikut ini dapat disusun berkaitan dengan hasil-hasil riset tersebut.

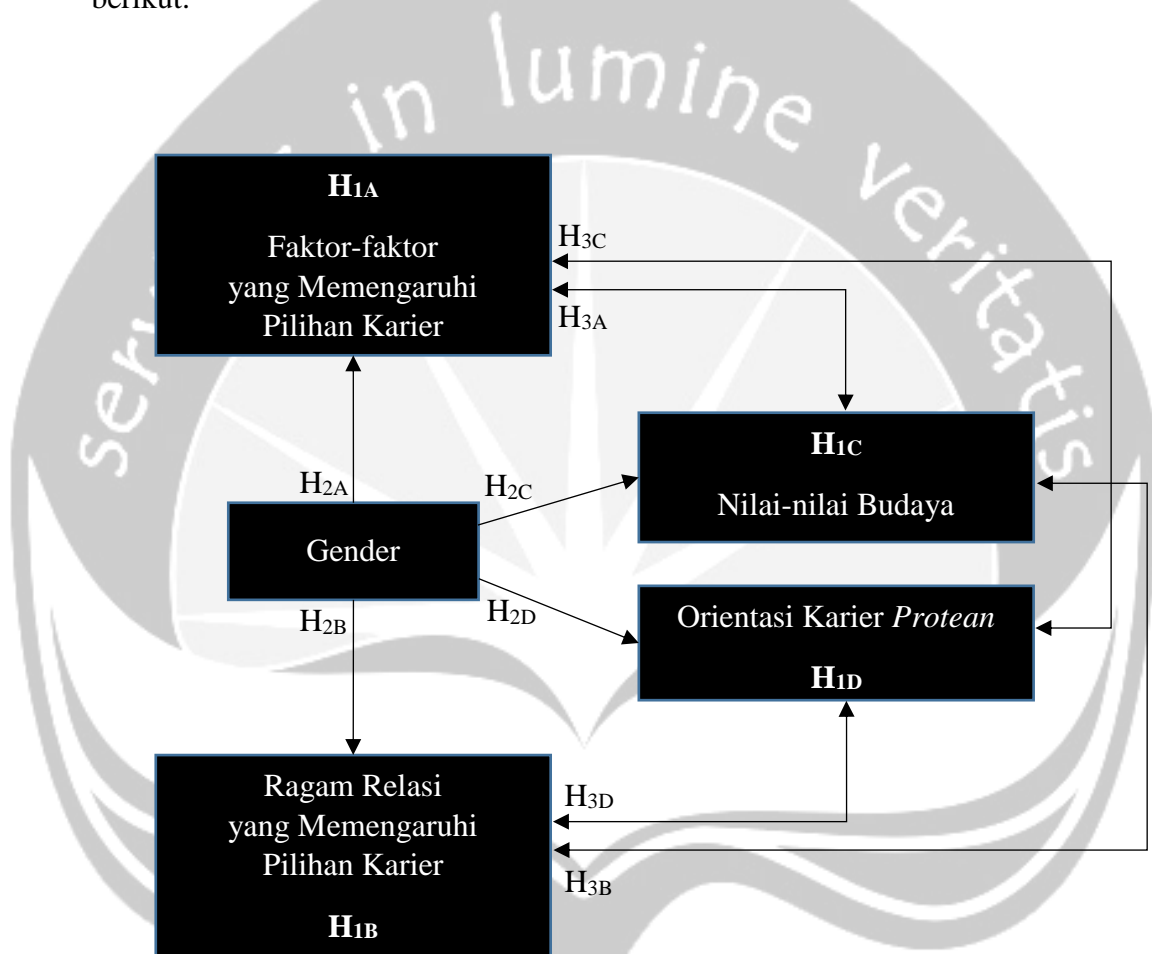
H<sub>3C</sub>: Terdapat hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean*.

Eðvarðsson dan Óskarsson (2011) menemukan keamanan karier (orientasi tradisional) “lebih menggoda untuk lulusan pascasarjana” daripada pola karier model baru (termasuk *protean*). Ia mengasosiasikan hal ini dengan status pernikahan para responden. Penelitian tersebut menemukan relasi antarpasangan yang telah menikah (*significant other*) memiliki kaitan dengan orientasi karier tradisional seseorang.

Fenomena jenis relasi yang memengaruhi pilihan karier dalam kaitannya dengan orientasi karier tersebut juga ditemukan oleh Agarwala (2008). Oleh karena itu, dapat disusun pula hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3D</sub>: Terdapat hubungan antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean*.

Kedua belas hipotesis yang telah disusun di atas dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2.2**  
**Hipotesis Penelitian**