

IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PILIHAN KARIER MAHASISWA EKONOMIKA DAN BISNIS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Lorenzo Vicario Esquivelda Fellycyano
Th. Agung M. Harsiwi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 43, Yogyakarta 55281, Indonesia

fellycyano@outlook.com, harsiwi@staff.uajy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier, serta, dalam dimensi yang lebih luas, keterkaitannya dengan nilai-nilai budaya dan orientasi karier. Penelitian menggunakan kuesioner elektronik dilakukan pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan Maret 2017. Analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif; signifikansi satu sampel, dua-sampel terikat, dan dua-sampel bebas; serta korelasi.

Hasil analisis menunjukkan ayah, ibu, serta tiga belas faktor yang diuji secara signifikan memengaruhi pilihan karier mahasiswa. Keahlian merupakan faktor yang paling berpengaruh. Nilai budaya yang dominan pada responden adalah kolektivis, sementara karakteristik orientasi karier *protean* didapati secara signifikan. Secara keseluruhan, tidak terdapat perbedaan antara pria dan wanita pada seluruh variabel yang diteliti. Selain itu, faktor-faktor pilihan karier berhubungan signifikan dengan orientasi *protean*, serta lebih kuat dengan nilai kolektivis, daripada individualis. Hasil tersebut memberi masukan pada industri mengenai pilihan karier SDM potensial yang terkait dengan rekrutmen, pengembangan karier, dan retensi.

Kata kunci: pilihan karier, ragam relasi, individualis, kolektivis, dan *protean*

1. Pendahuluan

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. Dinamika ini menarik untuk diteliti lebih jauh karena pilihan seseorang untuk memperoleh keserjanaan menentukan karier seseorang (Willner, Gati, & Guan, 2015).

Masalah ini menjadi lebih krusial ketika tenaga kerja terdidik hasil lulusan studi S1 masuk dalam pasar tenaga kerja (Koech *et al.*, 2016). Badan Pusat Statistik (2016) mencatat, jumlah lapangan kerja yang terbuka tidak pernah mengakomodasi semua pencari kerja. Tahun 2010, 40% lulusan pendidikan tinggi tidak mendapat pekerjaan (Goodman, 2011, dalam Joeng, Turner, & Lee, 2013). Itulah alasan pentingnya pengambilan keputusan karier yang tepat.

Dalam dunia akademik, topik pilihan karier tersebut telah banyak diteliti. Bidang-bidang seperti teknik, kedokteran, kesehatan, dan pariwisata 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 yang melampaui batas-batas negara (Gunkel *et al.*, 2010). Penelitian-penelitian demikian sangat umum dikaitkan dengan faktor kepribadian (Brown & Lent, 2013; Järnlström, 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 (*master of business administration*, utamanya) (Agarwala, 2008; Malach-Pines & Kaspi-Baruch, 2008; Ng, Burke, & Fiksenbaum, 2008; Özbilgin, Küskü, & 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.

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) sehingga pemerintah mengeluarkan moratorium pendirian program studi dalam rumpun ilmu sosial (ilmu ekonomi) dan terapan (manajemen dan akuntansi) (Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI, 2016). 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.

Banyaknya program studi manajemen yang seharusnya menghasilkan lulusan berlimpah nyatanya berbeda di pasar tenaga kerja. Indonesia akan kekurangan tenaga manajerial level menengah ke atas hingga 56%, meskipun tenaga kerja berlimpah (Gewati, 2017). Hal ini, diberitakan Gewati (2017), disebabkan karena sulitnya mencari tenaga kerja dengan keahlian khusus dan *soft skills* yang sesuai (Oberman *et al.*, 2012; The World Bank, 2011).

Langkanya sumber daya manusia (SDM) berkualitas itulah 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). Sementara dalam perspektif perusahaan, menyediakan arahan karier merupakan salah satu tahap dalam pengembangan program *retention* komprehensif (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).

Manajemen karier telah mengalami perubahan. Ball (1997) menjelaskan hal fenomena ini. Asumsi-asumsi tradisional menganggap kebanyakan orang menjalani garis karier linier, setia pada satu organisasi. Kenyataannya saat ini, karyawan tak hanya bekerja di satu pekerjaan dengan perusahaan yang sama (Korsakiene & Smaliukiene, 2014). Melalui riset lintas-generasi, mobilitas karier semakin meningkat seiring generasi (Baruch, 2006; Lyons *et al.*, 2015). Dalam penelitian Lyons *et al.* tersebut, generasi muda terbukti lebih *mobile* dengan peningkatan signifikan pada mobilitas pekerjaan dan organisasi. Pola karier tersebut dijelaskan dalam orientasi karier *protean* (Baruch, 2006).

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 karier SDM sejak awal, termasuk kecenderungan orientasi kariernya. Keberhasilan proses rekrutmen perusahaan dan program pengembangan karier juga dapat ditingkatkan dengan pemahaman yang memadai mengenai pilihan karier mahasiswa sarjana (Agarwala, 2008; Armstrong, 2008; 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). Tawaran pengembangan karier yang menarik dapat menarik kandidat berkualitas (Davis, 2015).

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.

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).

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diajukan pertanyaan berikut, yaitu, apa saja faktor-faktor dan ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY? Lebih lanjut, dengan mengetahui nilai budaya dominan pada mahasiswa dan kecenderungan orientasi karier *protean*, apakah terdapat hubungan di antaranya? Apakah terdapat pula perbedaan menurut gender?

2. Landasan Teori

Dessler (2013) mendefinisikan karier sebagai posisi dalam pekerjaan seseorang yang telah ditempati bertahun-tahun. 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. 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 berasal dari dalam diri seseorang, seperti minat terhadap suatu pekerjaan dan anggapan suatu pekerjaan dapat memberi kepuasan diri.

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

Purcell *et al.* (2008) menemukan 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 (Purcell *et al.*, 2008).

Riset mengenai pengaruh ragam relasi terhadap pemilihan karier, di sisi lain, 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.

Pemilihan karier, secara spesifik dalam bidang manajemen, terkait erat dengan aspek-aspek budaya (Malach-Pines & Kaspi-Baruch, 2008). Khan (2015) juga menemukan konstruksi mahasiswa dalam memilih studi bisnis yang sangat didukung budaya kolektivis di Pakistan. Triandis dan Gelfand (1998) telah mengembangkan konsep teoretis dan pengukuran untuk individualisme dan kolektivisme.

Sementara itu, cara seseorang mengartikan kesuksesan di pekerjaan, secara ringkas, disebut sebagai orientasi karier, atau orientasi kesuksesan karier (*career success orientation*) (Derr, 1986, dalam Agarwala, 2008). Dalam perkembangan terbaru, orientasi, atau sistem, karier tradisional sudah tidak lagi menjadi kebiasaan (*norm*) (Baruch, 2006).

Salah satu gagasan orientasi yang baru adalah konsep *protean*. Karier *protean* dikonseptualisasikan oleh Hall (1996, dalam Sullivan & Baruch, 2009) sebagai orientasi seseorang yang mengendalikan manajemen dan pengembangan kariernya sendiri. Briscoe dan Hall (2006, dalam Agarwala, 2008) mendefinisikan dua dimensinya, yakni manajemen karier yang (1) digerakkan oleh nilai (*value driven*) dan (2) 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).

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.” Penelitian tersebut menunjukkan keberadaan karakteristik *value driven* pada orientasi karier *protean* (Briscoe & Hall, 2006, dalam Agarwala, 2008).

Berdasarkan teori-teori tersebut, 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_{1A}: 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_{1B}: 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). Hipotesis berikut ini dapat disusun sejalan dengan riset-riset tersebut.

H_{1C}: 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_{1D}: 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). Dengan demikian, dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

H_{2A}: 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 kolektivis (Hofstede, Pedersen, & Hofstede, 2002). Hofstede, Pedersen, dan Hofstede menyebutkan, pada masyarakat yang sangat kolektivis, pria lebih banyak menghabiskan waktu di lingkungan sosial pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

H_{2B}: 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_{2C}: 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_{2D}: 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_{3A}: 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_{3B}: 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). Maka dari itu, hipotesis berikut ini dapat disusun berkaitan dengan hasil-hasil riset tersebut.

H_{3C}: 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_{3D}: Terdapat hubungan antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean*.

3. Metode Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang sudah terbangun dalam pembahasan mengenai pilihan karier, penelitian kuantitatif ini membuktikan kebenaran seluruh hipotesis yang telah dipaparkan pada mahasiswa strata satu (S1) ekonomika dan bisnis dari perguruan-perguruan tinggi negeri dan swasta

di DIY dari angkatan apapun. Mahasiswa dalam kelompok bidang ekonomi (termasuk program studi manajemen, akuntansi, ilmu ekonomi dan studi pembangunan, serta yang serupa) sebanyak 39.077 orang (Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, 2017). Dengan demikian, diperlukan minimal 380 sampel untuk penelitian ini (Krejcie dan Morgan, 1970, dalam Sekaran & Bougie, 2013). Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* karena tidak ada daftar akurat seluruh mahasiswa per institusi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner elektronik melalui Google Forms. Data tentang faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier diperoleh menggunakan skala 14 faktor (Özbilgin *et al.*, 2004, dalam Agarwala, 2008; Özbilgin & Malach-Pines, 2007) dan ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier diagregasi menggunakan kuesioner 9 ragam relasi (Agarwala, 2008). Alat ukur 16 pernyataan Triandis dan Gelfand (1998) digunakan untuk mengetahui kecenderungan individualis dan kolektivis responden. Orientasi karier *protean* diteliti menggunakan 6 pernyataan yang telah diuji kembali oleh Baruch (2014). Seluruh pernyataan menggunakan skala lima tingkatan *Likert-type* yang menghasilkan data interval yang diuji validitas dan reliabilitasnya dengan tingkat probabilitas 0,01 dan batas α reliabel 0,7.

Penelitian menggunakan alat analisis deskriptif untuk mengetahui rata-rata dan simpangan standar (SD) sampel. Analisis signifikansi satu sampel (*one sample t-test*) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan pada 14 faktor yang memengaruhi pilihan karier (H_{1A}) dan sembilan ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier (H_{1B}), serta orientasi karier *protean* (H_{1D}). Analisis signifikansi dua-sampel terikat (*paired samples t-test*) dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan signifikan pada nilai-nilai budaya (H_{1C} , antara individualisme dan kolektivisme).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan (tendensi) gender (pria dan wanita) pada faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier (H_{2A}), ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier (H_{2B}), nilai-nilai budaya (H_{2C}), dan orientasi karier *protean* (H_{2D}), penelitian ini menggunakan *independent samples (two samples) t-test* atau signifikansi dua-sampel bebas. Terakhir, penelitian ini menganalisis hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan nilai-nilai budaya (H_{3A}), serta antara ragam relasi dan nilai-nilai budaya (H_{3B}) menggunakan *Pearson correlation coefficient (r)*. Korelasi Pearson juga digunakan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean* (H_{3C}), dan juga antara ragam relasi dan orientasi karier *protean* (H_{3D}).

4. Analisis dan Pembahasan

Melalui pengumpulan data yang dilakukan pada bulan Maret 2017, didapat 484 respons. Dari jumlah tersebut, 53 di antaranya tidak dapat diolah karena tidak memenuhi kriteria sampel yang ditentukan. Sejumlah 431 respons yang diolah tetap memenuhi ketentuan sampel minimal sebesar 380. Seluruh respons tersebut kemudian diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics Version 22 setelah pengujian menunjukkan semua butir kuesioner valid pada tingkat probabilitas 0,01 dan reliabel dengan nilai *Cronbach's α* paling kecil 0,737.

Responden berasal dari beragam perguruan tinggi yang didominasi satu institusi sebesar 62,6%, sementara program studi manajemen mendominasi (42,7%) diikuti akuntansi (39,7%) dan ekonomi pembangunan (12,1%). Responden paling banyak berasal dari angkatan 2013 (31,3%), 2014 (27,4%), dan 2016 (18,8%) dengan jurusan SMA terbanyak pada program ilmu pengetahuan alam (46,4%) diikuti ilmu pengetahuan sosial (44,5%). Sebagian besar (93%) responden berniat meneruskan kariernya sesuai bidang studi saat ini, dengan mayoritas menuju organisasi yang mencari laba (72,6%) di sektor jasa (53,6%).

Dari seluruh responden, 68,2% adalah wanita dan 31,8% lainnya pria dengan usia terbanyak antara 20–22 tahun dan berafiliasi agama Kristen Katolik (38,1%), Islam (31,3%), dan Kristen Protestan (24,1%). Pekerjaan ayah dari para responden sebagian besar sebagai karyawan penuh-waktu (42%) dan wirausahawan (39,7%), sementara ibu menjadi pengurus rumah tangga (48,5%) dan karyawan penuh-waktu (28,3%).

Berdasarkan hasil uji t signifikansi satu sampel pada nilai uji 3, seluruh faktor yang disebutkan bernilai signifikan kecuali terbatasnya akses pada pilihan karier lain, dengan pengaruh terbesar dari faktor keahlian, kebebasan, pelatihan, dan kecintaan. Sementara itu, hanya relasi orang tua yang memengaruhi pilihan karier dengan pengaruh terbesar dari ibu (Tabel 1).

Responden memiliki kecenderungan kolektivistis dengan nilai *paired samples t*(430) = -10,440, $p = 0,000$. Artinya, terdapat perbedaan signifikan pada nilai-nilai budaya mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY, dengan budaya kolektivistis yang lebih dominan. Ditemukan pula kecenderungan orientasi karier *protean* dengan hasil uji t (430) = 31,980, $p = 0,000$.

Tabel 1

Rata-rata dan SD Masing-masing Faktor Pilihan Karier dan Ragam Relasi

Faktor Karier	Mean	SD	Faktor Karier	Mean	SD	Ragam Relasi	Mean	SD
Keahlian	4,15	0,780	Kecintaan	4,06	0,831	Ayah	3,32	1,127
Pendidikan	3,98	0,817	Kisah Sukses	3,67	0,927	Ibu	3,36	1,122
Finansial	4,02	0,894	Pasar	3,81	0,862	Teman	2,98	0,951
Kebebasan	4,19	0,815	Ekonomi	3,66	0,926	Mahasiswa	3,02	0,990
Kemampuan	4,01	0,848	Kemudahan	3,74	0,886	Dosen	3,10	0,987
Promosi	4,03	0,885	Keberuntungan	3,62	0,983	Kolega	3,03	0,965
Pelatihan	4,05	0,769	Keterbatasan	3,04	1,032	Pasangan	2,82	0,975
						Lainnya	3,00	0,944
						Senior	2,99	0,968

Keberadaan tendensi gender terlihat dari perbedaan rata-rata yang signifikansinya ditunjukkan oleh hasil pengujian. Tabel 2 mengindikasikan adanya perbedaan rata-rata pada faktor-faktor pilihan karier dan ragam relasi pada pria dan wanita, namun dengan hasil uji t (429) = 1,094, $p = 0,275$ dan t (429) = 0,146, $p = 0,884$ secara berturut-turut, ditemukan faktor-faktor dan ragam relasi ternyata tidak memiliki perbedaan signifikan menurut gender.

Pengujian pada masing-masing faktor dan ragam relasi menunjukkan hanya “pendidikan dan pelatihan yang diikuti” yang berbeda secara signifikan antara pria dan wanita dengan nilai t (429) = 2,449, $p = 0,015$. Signifikansi ini pun hanya pada tingkat 0,05, tidak mencapai 0,01.

Seperti temuan sebelumnya, nilai budaya individualis dan kolektivistis pun tidak memiliki perbedaan signifikan menurut gender dengan nilai t (429) = 1,265, $p = 0,207$ dan t (429) = 0,307, $p = 0,759$ berturut-turut. Terakhir, orientasi karier *protean* juga tidak memiliki perbedaan signifikan menurut gender dengan nilai t (429) = 1,401, $p = 0,162$. Pada analisis masing-masing butir pernyataan, hanya “identitas pribadi saya yang berbeda dari orang lain sangat penting bagi saya” (butir individualis) yang dinilai lebih penting oleh pria daripada wanita dan “kesuksesan karier berarti memiliki pekerjaan yang fleksibel” (butir *protean*) yang lebih banyak disetujui pria dibanding wanita. Keduanya bernilai signifikan pada tingkat 0,05.

Tabel 2Rata-rata dan SD Faktor-faktor Pilihan Karier, Ragam Relasi, Nilai-nilai Budaya, dan Orientasi Karier *Protean*

Mahasiswa	Faktor Karier		Ragam Relasi		Individualis		Kolektivis		Orientasi <i>Protean</i>	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Total ($n = 431$)	54,03	7,969	27,63	6,535	28,44	4,444	30,71	4,520	23,68	3,687
Pria ($n = 137$)	54,65	8,446	27,70	6,445	28,84	4,767	30,81	4,780	24,04	3,970
Wanita ($n = 294$)	53,75	7,734	27,60	6,588	28,26	4,280	30,67	4,402	23,51	3,542

Faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier diketahui berkorelasi positif menengah terhadap nilai budaya kolektivis pada $r = 0,548$ secara signifikan ($p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,01$) (Tabel 3), sementara dengan nilai budaya individualis hanya bernilai korelasi lemah (0,390). Artinya, faktor-faktor pilihan karier berhubungan signifikan lebih kuat dengan kolektivisme daripada individualisme. Sementara itu, korelasi ragam relasi dengan nilai budaya individualis ($r = 0,173$) dan kolektivis ($r = 0,184$) sama-sama berhubungan positif sangat lemah. Walau tetap terdapat hubungan yang lemah antara ragam relasi dan nilai-nilai budaya, ragam relasi tidak punya kecenderungan berbeda antara nilai individualis dan kolektivis. Analisis pada masing-masing faktor dan ragam relasi mendukung temuan-temuan tersebut.

Hubungan positif berkekuatan menengah ($r = 0,565$) ditemukan antara faktor-faktor pilihan karier dan orientasi karier *protean* dengan nilai signifikan ($p\text{-value} = 0,000$). Artinya, faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier secara keseluruhan memiliki keterkaitan yang cukup berarti dengan orientasi karier *protean*. Analisis korelasi pada masing-masing faktor sesuai dengan karakteristik orang-orang berorientasi *protean*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi yang lebih tinggi pada faktor seperti kebebasan memilih dan kecintaan pada karier daripada faktor yang didorong keadaan eksternal, semacam peluang, kemudahan akses ke karier terkait, keterbatasan akses pada karier lain, kisah sukses, peluang pasar tenaga kerja, dan kondisi ekonomi pribadi. Sesuai paparan di atas, dapat disimpulkan adanya hubungan signifikan antara faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean*.

Pada tabel yang sama, tampak kekuatan korelasi orientasi karier *protean* dengan ragam relasi bernilai sangat lemah ($r = 0,184$), sehingga ragam relasi secara keseluruhan tidak berhubungan kuat dengan orientasi karier *protean*. Analisis pada masing-masing ragam relasi berada pada rentang korelasi 0,016 hingga 0,190 yang menunjukkan tidak ada hubungan cukup kuat dengan orientasi *protean*. Sekalipun demikian, terbukti adanya hubungan antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan orientasi karier *protean* secara signifikan.

Tabel 3Hubungan Faktor-faktor Pilihan Karier dan Ragam Relasi dengan Nilai-nilai Budaya dan Orientasi Karier *Protean*

	Individualis		Kolektivis		Orientasi <i>Protean</i>	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
Faktor Karier ($n = 431$)	0,390**	0,000	0,548**	0,000	0,565**	0,000
Ragam Relasi ($n = 431$)	0,173**	0,000	0,184**	0,000	0,184**	0,000

** $p < 0,01$.

Seluruh analisis di atas bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di Daerah Istimewa Yogyakarta. Lebih jauh lagi, analisis mencakup uraian penting mengenai keterkaitan faktor-faktor tersebut, yang di dalamnya juga terdapat ragam relasi, dengan nilai-nilai budaya dan orientasi karier *protean*.

Sebagai temuan awal, keinginan untuk meneruskan karier sesuai bidang studi mahasiswa saat ini mendominasi jawaban responden. Amani (2013), demikian juga Crampton, Walstrom, dan Schambach (2006) serta Downey, McGaughey, dan Roach (2011), mendapat temuan yang sama.

Analisis deskriptif yang dipaparkan membuktikan faktor-faktor yang diteliti benar-benar memberi pengaruh pada pilihan karier mahasiswa, kecuali keterbatasan akses ke karier lain. Hal ini serupa dengan temuan Agarwala (2008); Al-Rfou (2013); Crampton, Walstrom, dan Schambach (2006); serta Dibabe, Wubie, dan Wondmagegn (2015). Bahkan, keahlian dan kemampuan sama-sama merupakan faktor yang paling berpengaruh (Agarwala, 2008). Besaran pengaruh tersebut didukung hasil uji signifikansi yang akan dibahas.

Temuan menurut analisis deskriptif menyatakan ragam relasi memiliki pengaruh variatif yang selanjutnya diuji signifikansinya. Dalam hal nilai-nilai budaya, rata-rata yang ditunjukkan oleh kelompok butir kuesioner nilai budaya kolektivis dengan jelas menunjukkan kecenderungan budaya kolektivis pada responden. Kolektivisme ini sesuai dengan kategorisasi negara-negara kolektivis-individualis (Agarwala, 2008; Dessler, 2013; Triandis & Gelfand, 1998). Orientasi karier *protean* juga didapati pada responden berdasarkan analisis deskriptif ini.

Untuk membuktikan signifikansi dari analisis deskriptif tersebut, dilakukan pengujian, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier. Berdasarkan hasil uji ini, terbukti berbagai faktor yang diakibatkan oleh kondisi eksternal, seperti kondisi keuangan, peluang dan keberuntungan, serta kemudahan memasuki karier terkait, walaupun berpengaruh signifikan, merupakan faktor-faktor yang paling kecil dampaknya pada pilihan karier. Agarwala (2008) serta Anojan dan Nimalathasan (2013) juga menemukan bukti serupa. Agarwala pun sama-sama membuktikan “kurangnya akses pada pilihan karier lain” sebagai faktor yang tidak berpengaruh.

Faktor kecintaan pada karier yang dipilih ditemukan sangat signifikan memengaruhi pilihan karier, sesuai telaah Downey, McGaughey, dan Roach (2011), serta Fatoki (2014). Kember, Ho, dan Hong (2010) menemukan fenomena serupa dalam pemilihan program studi mahasiswa di Hong Kong. Mereka menyatakan, “Ketertarikan merupakan faktor besar dalam memilih subjek studi.” Faktor ketertarikan juga ditemukan memengaruhi keputusan pemilihan karier oleh Pendergrass (2008); Crampton, Walstrom, dan Schambach (2006); serta Dibabe, Wubie, dan Wondmagegn (2015).

Hanya orang tua yang dengan jelas memengaruhi pilihan karier mahasiswa, sesuai riset Dibabe, Wubie, dan Wondmagegn (2015), serta Fatoki (2014). Hal ini berbeda dengan temuan Al-Rfou (2013) serta Amani (2013) yang masih menemukan pengaruh saudara kandung dan teman. Hasil statistik penelitian ini, di sisi lain, menguatkan riset Anojan dan Nimalathasan (2013) yang mengindikasikan faktor-faktor pribadi (*personal factors*) lebih berpengaruh dibandingkan faktor orang tua, relasi, pasar, dan karakteristik pekerjaan.

Dalam hal nilai-nilai budaya, pengujian menunjukkan keberadaan budaya kolektivis yang signifikan, sebagaimana dipaparkan sebelumnya. Orientasi karier *protean* juga secara signifikan ditemukan pada responden. Temuan ini sama dengan signifikansi nilai budaya kolektivis dan orientasi karier *protean* pada mahasiswa di India (Agarwala, 2008). Baruch (2006) dan Davis (2015) pun menegaskan pergeseran orientasi karier dari model tradisional tersebut.

Bagian selanjutnya dari analisis meliputi signifikansi gender pada faktor-faktor pilihan karier, ragam relasi, nilai-nilai budaya, dan orientasi karier *protean*. Secara keseluruhan, keempat variabel tersebut tidak memiliki tendensi gender. Ini sesuai temuan Edwards & Quinter (2011, dalam Dibabe,

Wubie, & Wondmagegn, 2015), namun berbeda dengan hasil riset Al-Rfou (2013). Namun demikian, bila dianalisis per *item*, dapat ditemukan beberapa tendensi gender.

Pada faktor pendidikan dan pelatihan yang diikuti, uji *t* menunjukkan adanya bukti kuat tendensi gender, yaitu pria lebih dipengaruhi oleh faktor ini dibandingkan wanita. Sementara dalam ragam relasi, tidak ditemukan satu pun jenis relasi yang memiliki perbedaan signifikan antara pria dan wanita.

Baik untuk nilai budaya individualis maupun kolektivis, pengujian tidak menemukan tendensi gender. Pria dan wanita sama-sama memiliki nilai kolektivis lebih tinggi daripada individualis. Akan tetapi, terdapat bukti tendensi kuat berdasarkan pengujian pada satu butir informasi individualis. “Identitas pribadi saya yang berbeda dari orang lain sangat penting bagi saya” dinilai lebih penting oleh pria daripada wanita. Artinya, pria lebih mementingkan keunikan diri.

Di sisi lain, nilai korelasi pada budaya kolektivis dan individualis yang bernilai positif menengah mengindikasikan pengaruh bersama pada responden. Hal ini didukung oleh paparan Sinha *et al.* (2001, dalam Agarwala, 2008).

Sebagaimana temuan pada nilai-nilai budaya, ditemukan pula satu butir informasi orientasi karier *protean* yang bertendensi gender kuat, yaitu “kesuksesan karier berarti memiliki pekerjaan yang fleksibel”. Pria lebih menganggap fleksibilitas pekerjaan sebagai kesuksesan karier dibandingkan wanita. Hanya saja, secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan gender pada orientasi karier *protean* (Agarwala, 2008; Ng, Burke, & Fiksenbaum, 2008).

Melalui analisis korelasi, ditemukan faktor-faktor pilihan karier memiliki korelasi lebih kuat dengan budaya kolektivis, daripada individualis. Hal yang sama tidak ditemukan pada ragam relasi. Keduanya berkorelasi pada besaran yang hampir sama, walau teman dan rekan kerja/organisasi memiliki hubungan lemah dengan budaya kolektivis, sementara tidak ada hubungan sama sekali dengan budaya individualis.

Kebebasan memilih karier diasosiasikan dengan orientasi karier *protean*. Temuan berdasarkan nilai korelasi tersebut sesuai dengan teori mengenai karakteristik orientasi karier *protean* (Herrmann, Hirschi, & Baruch, 2015). Secara kontras, keterbatasan pilihan karier tidak berhubungan dengan orientasi karier ini.

Kesesuaian dengan teori-teori orientasi karier *protean* juga ditunjukkan dengan nilai korelasi pada faktor-faktor pilihan karier yang berasal dari dorongan eksternal, semacam keberuntungan, kemudahan akses, dan kondisi finansial lebih rendah dibandingkan faktor seperti kecintaan, keahlian, dan pelatihan. Sementara itu, hanya ada hubungan yang tidak kuat antara orientasi *protean* dan ragam relasi.

Melalui pembahasan di atas, penelitian ini membuktikan mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY yang menjadi responden cenderung memilih berkarier sesuai bidang studinya. Pilihan berkarier ini dipengaruhi secara signifikan oleh orang tua dan tiga belas faktor yang diteliti, dengan keahlian dan kemampuan merupakan faktor yang paling berpengaruh. Kecintaan pada karier di bidang studinya juga penting dalam menentukan pilihan berkarier responden ini.

Penelitian ini pun membuktikan para responden menampilkan karakteristik orientasi karier *protean*, serta karakteristik budaya individualis dan kolektivis, walau kolektivisme lebih dominan. Faktor-faktor pilihan karier mahasiswa memiliki keterkaitan dengan kolektivisme tersebut, seperti halnya dengan orientasi *protean*, kecuali pada faktor “terbatasnya pilihan karier”. Di sisi lain, ragam relasi tidak memiliki keterkaitan serupa. Dari seluruh temuan tersebut, tidak ada perbedaan antara pria dan wanita, kecuali pendidikan dan pelatihan yang diikuti pria lebih memengaruhi pilihan karier.

5. Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan seluruh faktor yang diuji terhadap pilihan karier, kecuali faktor terbatasnya akses pada pilihan karier lain. Sementara itu, hanya ragam relasi ayah dan ibu yang berpengaruh signifikan pada pilihan karier. Pengaruh orang tua tersebut jauh lebih kecil dampaknya daripada ketiga belas faktor yang teruji signifikansi pengaruhnya.

Dapat disimpulkan pula, nilai budaya yang signifikan tampak pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY adalah kolektivis. Namun demikian, budaya individualis sama-sama memiliki pengaruh positif pada mahasiswa dan berhubungan positif dengan nilai kolektivis yang berarti kedua nilai budaya menunjukkan eksistensi pada mahasiswa.

Ketiga, karakteristik orientasi karier *protean* ditemukan secara signifikan, sesuai dengan konsep pergeseran orientasi karier seiring generasi kerja yang lebih baru. Terbukti mahasiswa menghargai kebebasan karier dan digerakkan oleh nilai-nilai personalnya. Secara keseluruhan, tidak ditemukan signifikansi gender pada seluruh variabel. Secara individual, ditemukan bukti kuat pada faktor pendidikan dan pelatihan yang diikuti lebih tinggi pada pria. Demikian pula pada satu indikator individualis, yaitu keunikan identitas pribadi yang lebih penting bagi pria, serta pria lebih menilai tinggi kesuksesan karier dalam artian memiliki pekerjaan yang fleksibel, salah satu indikator orientasi karier *protean*.

Selain itu, ada perbedaan signifikan pada hubungan antara faktor-faktor pilihan karier dan nilai budaya kolektivis, dibandingkan dengan individualis. Tidak terdapat korelasi serupa antara ragam relasi yang memengaruhi pilihan karier dan nilai-nilai budaya. Terakhir, orientasi karier *protean* disimpulkan berhubungan secara keseluruhan dengan faktor-faktor pilihan karier, dengan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan lebih lemah dibandingkan faktor intrinsik. Di lain sisi, jenis relasi teman dan pasangan tidak memiliki korelasi sama sekali dengan orientasi karier *protean*, sementara semua jenis relasi lain berhubungan sangat lemah.

Bagi perusahaan, faktor-faktor yang memengaruhi pilihan karier penting untuk diketahui sebagai dasar perencanaan karier karyawan (*career planning*), skema pengembangan karier (*career development*), dan rekrutmen. Dengan mengetahui kebebasan memilih karier, pelatihan yang pernah diikuti, dan keahlian sangat dipertimbangkan oleh mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY, perusahaan tidak semata-mata menawarkan insentif finansial pada jenjang kariernya.

Perusahaan juga dapat mengambil keputusan mengenai desain pekerjaan (*job design*) yang tepat dengan memerhatikan pentingnya budaya kolektivis pada mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY. Dengan demikian, perusahaan tak hanya menawarkan suasana kerja yang independen dan individualis, namun situasi yang menonjolkan kolektivitas perlu dihidupkan dalam situasi kerja sehari-hari.

Dalam program retensi karyawan (*employee retention*) komprehensif, pertimbangan mengenai orientasi karier mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY penting untuk diperhatikan. Keberadaan karakteristik *protean* yang signifikan menunjukkan mahasiswa menghargai kebebasan dan pertumbuhan dalam berkarier, serta didorong oleh nilai-nilai personalnya. Oleh karena itu, perusahaan mampu menawarkan karier yang sesuai dengan minat (*passion*) karyawan, tidak hanya karena besarnya kompensasi pada jenjang karier.

Walaupun telah berhasil didapat jumlah sampel yang representatif sesuai rekomendasi para peneliti, sebaran responden masih terlalu didominasi satu perguruan tinggi. Sebaran program studi, angkatan masuk, dan usia responden juga kurang merata. Hal ini disebabkan oleh metode pengambilan sampel yang menggunakan metode *convenience sampling*. Metode ini digunakan akibat keterbatasan data yang tersedia tentang seluruh mahasiswa ekonomika dan bisnis di DIY. Akibatnya, kemampuan generalisasi menjadi terbatas dan hanya dapat menjadi studi yang memberikan gambaran

atau penjelasan terbatas (*feel*) akan fenomena, namun belum mampu memberi generalisasi yang dapat diterapkan pada keseluruhan populasi. Ada pula kemungkinan responden tidak mengisi kuesioner sesuai keadaan sebenarnya. Teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner elektronik menjadikan kebenaran pengisian responden tidak diketahui.

Untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya dapat menggunakan salah satu metode *probabilistic* dalam pengambilan sampel, sehingga kemampuan generalisasi dapat dieksplorasi lebih jauh. Teknik pengumpulan data juga dapat diubah dengan menggunakan kuesioner tercetak yang disebar di kampus-kampus guna menghindari distorsi pada hasil analisis akibat responden yang berasal dari luar DIY atau studi selain ekonomika dan bisnis turut mengisi kuesioner dengan berbohong mengenai studi atau asal perguruan tingginya.

Penelitian selanjutnya juga dapat mengusahakan adanya basis data mahasiswa yang andal dan terus diperbarui sesuai realitas. Selain itu, lingkup penelitian dapat diperluas atau dipersempit sesuai ketersediaan data dan kebutuhan penelitian. Terakhir, variabel penelitian dapat diperbaiki diperluas atau diganti dengan variabel lain yang berdasarkan penelitian terdahulu memiliki hubungan dengan topik pilihan karier demi memperkaya khazanah pilihan karier pada konteks mahasiswa Indonesia.

Daftar Pustaka

- Aditiasari, D. (21 November 2015). *Banyak Sarjana Ekonomi Syariah, tapi Bank Syariah Kekurangan SDM*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari Detik Finance: <https://finance.detik.com/moneter/3077049/banyak-sarjana-ekonomi-syariah-tapi-bank-syariah-kekurangan-sdm>
- ADL Education Division. (2015). *Definitions Related to Sexual Orientation and Gender Identity*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari Anti-Defamation League: <https://www.adl.org/sites/default/files/documents/assets/pdf/education-outreach/definitions-related-to-sexual-orientation-and-gender-identity.pdf>
- Agarwala, T. (2008). Factors Influencing Career Choice of Management Students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376. doi:10.1108/13620430810880844
- Ahmed, K., Alam, K. F., & Alam, M. (Mei 1996). An Empirical Study of Factors Affecting Accounting Students' Career Choice in New Zealand. *The GSBGM Working Paper Series*, 8(96), 1-16.
- Al-Rfou, A. N. (Januari-Februari 2013). Factors that Influence the Choice of Business Major Evidence from Jordan. *IOSR Journal of Business and Management*, 8(2), 104-108.
- Amani, J. (14 Juli 2013). Social Influence and Occupational Knowledge as Predictors of Career Choice Intentions among Undergraduate Students in Tanzania. *International Journal of Learning and Development*, 3(3), 185-193. doi:10.5296/ijld.v3i3.3990
- American Psychological Association. (2015). *Key Terms and Concepts in Understanding Gender Diversity and Sexual Orientation Among Students*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari American Psychological Association: <https://www.apa.org/pi/lgbt/programs/safe-supportive/lgbt/key-terms.pdf>
- Anojan, V., & Nimalathasan, B. (November 2013). Factors Influencing in Career Choice of Second Year Undergraduate Students: A Case Study of Faculty of Management Studies & Commerce, University of Jaffna, Sri Lanka. *International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research*, 2(11), 16-25.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action* (4th ed.). London: Kogan Page.
- Aspelmeier, J. (t.thn.). *Table of Critical Values for Pearson's r*. Diakses pada 1 April 2017, dari Radford University: http://www.radford.edu/~jaspelme/statsbook/Chapter%20files/Table_of_Critical_Values_for_r.pdf
- Atamian, R., & Mansouri, H. (2013). Student Career Preferences: In Support of a New Learning Paradigm. *Contemporary Issues in Education Research*, 6(2), 223-232.
- Aulia, L. (7 Januari 2013). *Siswa SMA Dikelompokkan Sesuai Minat, Bukan Jurusan*. (C. Damanik, Editor) Diakses pada 21 Maret 2017, dari Kompas.com: <http://edukasi.kompas.com/read/2013/01/07/1041369/siswa.sma.dikelompokkan.sesuai.minat.bukan.jurusan>
- Australian National University. (2017). *SurfStat t-Distribution Calculator*. Diakses pada 1 April 2017, dari SurfStat: <https://surfstat.anu.edu.au/surfstat-home/tables/t.php>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Karier: KBBI Daring*. Diakses pada 9 Maret 2017, dari KBBI Daring: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karier>
- Badan Pusat Statistik. (16 September 2016). *Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin, 2000-2015*. Diakses pada 8 Maret 2017, dari Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/984>
- Ball, B. (1997). Career Management Competences - The Individual Perspective. *Career Development International*, 2(2), 74-79. doi:10.1108/13620439710163653

- Baruch, Y. (2006). Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16, 125-138. doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.002
- Baruch, Y. (2014). The Development and Validation of A Measure for Protean Career Orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2702-2723. doi:10.1080/09585192.2014.896389
- Black, K. (2010). *Business Statistics for Contemporary Decision Making* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Buser, T., Niederle, M., & Oosterbeek, H. (November 2012). Gender, Competitiveness and Career Choices. *NBER Working Paper Series*, 18576. Diambil kembali dari <http://www.nber.org/papers/w18576>
- Cambridge University Press. (2017). *Career: Meaning in the Cambridge English Dictionary*. Diakses pada 9 Maret 2017, dari Cambridge Dictionary: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career>
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organisation Values Fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906. doi:10.1108/02683940810904385
- Chang, I.-C., Hwang, H.-G., Liu, C.-F., & Siang, S.-H. (2007). A Study of Career Anchors and Job Characteristic Preferences of IS Students. *The Journal of Computer Information Systems*, 47(3), 24-33.
- Chrisbiyanto, A. (27 Juni 2014). *Indonesia Kekurangan Akuntan Profesional*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari Sindo News: <https://ekbis.sindonews.com/read/877716/34/indonesia-kekurangan-akuntan-profesional-1403869825>
- Cooman, R. D., Gieter, S. D., Pepermans, R., Hermans, S., Bois, C. D., Caers, R., & Jegers, M. (2009). Person-Organization Fit: Testing Socialization and Attraction-Selection-Attrition Hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 102-107. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.010
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (12nd ed.). (R. Wijayanti, & G. Gania, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Crampton, W. J., Walstrom, K. A., & Schambach, T. P. (2006). Factors Influencing Major Selection by College of Business Students. *Issues in Information Systems*, 7(1), 226-230.
- Crawford, L., Lloyd-Walker, B., & French, E. (2015). Career Choice and the Experience of Project-Based Work. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 194, 55-64. doi:10.1016/j.sbspro.2015.06.119
- David F. Miller Center for Retailing Education and Research. (t.thn.). *Business School Students' Career Perceptions and Choice Decisions*. Diakses pada 10 Maret 2017, dari Warrington College of Business Administration, University of Florida: <https://warrington.ufl.edu/centers/retailcenter/docs/papers/AStudyofCareerChoiceDecisions.pdf>
- Davis, P. J. (2015). Implementing an Employee Career-Development Strategy: How to Build Commitment and Retain Employees. *Human Resource Management International Digest*, 23(4), 28-32. doi:10.1108/HRMID-05-2015-0066
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Dibabe, T. M., Wubie, A. W., & Wondmagegn, G. A. (2015). Factors that Affect Students' Career Choice in Accounting: A Case of Bahir Dar University Students. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(5), 146-153.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. (3 Desember 2013). *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 3389 Tahun 2013 Tentang Penamaan Perguruan Tinggi Agama Islam, Fakultas dan Jurusan pada Perguruan Tinggi Agama Islam Tahun 2013*. Diambil kembali dari Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI: <http://diktis.kemenag.go.id/prodi/dokumen/dirjen33892013penamaan.pdf>
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2 Februari 2015). *Rumpun Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta Gelar Lulusan Perguruan Tinggi*. Diambil kembali dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi: forlap.ristekdikti.go.id/files/download/Mw~
- Djatej, A., Chen, Y., Eriksen, S., & Zhou, D. (2015). Understanding Students' Major Choice in Accounting: An Application of the Theory of Reasoned Action. *Global Perspectives on Accounting Education*, 12, 53-72.
- Downey, J. P., McGaughey, R., & Roach, D. (2011). Attitudes and Influences toward Choosing a Business Major: The Case of Information Systems. *Journal of Information Technology Education*, 10, 231-251.
- Eðvarðsson, I. R., & Óskarsson, G. K. (13 April 2011). The Choice of Career After Graduation: The Case of Business Administration Graduates from A Small University. *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands*, 121-128.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career Attitudes and Subjective Career Success: Tackling Gender Differences. *Gender in Management: An International Journal*, 26(3), 234-250. doi:10.1108/17542411111130990
- Fajrian, H. (29 Mei 2013). *Perusahaan di Indonesia Kekurangan Tenaga Kerja Berkualitas*. Diambil kembali dari Warta Ekonomi: <http://wartaekonomi.co.id/berita11173/perusahaan-di-indonesia-kekurangan-tenaga-kerja>
- Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. (2016). *Situs Resmi Fakultas Ekonomi UII*. Diakses pada 20 Maret 2017, dari Universitas Islam Indonesia: <https://fecon.uui.ac.id/>
- Fatoki, O. (November 2014). The Determinants of the Career Choice of International Students in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(23), 668-673. doi:10.5901/mjss.2014.v5n23p668
- FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (2017). *Situs Resmi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga*. Diakses pada 20 Maret 2017, dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: <http://ebi.uin-suka.ac.id/>

- Fernandes, R., & Bance, L. O. (2015). Pathway from Adolescents' Career Indecision to Career Decision: Basis for Career Guidance Program. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(2), 136-142.
- Ferraro, G. P. (2002). *The Cultural Dimension of International Business* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Freedman, H. (18 Mei 2010). *The Importance of Career Research*. Diambil kembali dari The Guardian: <https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/the-importance-of-career-research>
- Galloway, A. (2005). Non-Probability Sampling. *Encyclopedia of Social Measurement*, 2, 859-864. doi:10.1016/B0-12-369398-5/00382-0
- Gewati, M. (13 Februari 2017). *Gawat... Indonesia Kekurangan Tenaga Kerja Level Manajerial*. Diambil kembali dari Kompas.com: <http://edukasi.kompas.com/read/2017/02/13/07150061/gawat.indonesia.kekurangan.tenaga.kerja.level.manajerial>
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education* (hal. 82-88). Columbus, OH: Ohio State University.
- Goffnett, S., Divine, R., Williams, Z., & Cook, R. (2013). Understanding the Impact of Extrinsic and Intrinsic SCM Career Choice Factors on Career Satisfaction. *Journal of Operations and Supply Chain Management*, 6(1), 122-138. doi:10.12660/joscmv6n1p122-138
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resources* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Groebner, D. F., Shannon, P. W., Fry, P. C., & Smith, K. D. (2011). *Business Statistics: A Decision-Making Approach* (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and Career Decisiveness: An International Empirical Comparison of Business Students' Career Planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524. doi:10.1108/00483481011045443
- Gunkel, M., Schlagel, C., Langella, I. M., Peluchette, J. V., & Reshetnyak, E. (2013). The Influence of National Culture on Business Students' Career Attitudes - An Analysis of Eight Countries. *Zeitschrift fur Personalforschung*, 27(1), 47-68. doi:10.1688/1862-0000_ZfP_2013_01_Gunkel
- Haase, H., & Lautenschläger, A. (Februari 2011). Career Choice Motivations of University Students. *International Journal of Business Administration*, 2(1), 2-13. doi:10.5430/ijba.v2n1p2
- Halpern, D. F., Benbow, C. P., Geary, D. C., Gur, R. C., Hyde, J. S., & Gernsbacher, M. A. (2007). The Science of Sex Differences in Science and Mathematics. *Psychological Science in the Public Interest*, 8(1), 1-51.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The Protean Career Orientation as Predictor of Career Outcomes: Evaluation of Incremental Validity and Mediation Effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.008
- Hirschi, A. (2011). Career-choice Readiness in Adolescence: Developmental Trajectories and Individual Differences. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 340-348. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.005
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London, UK: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. J., Pedersen, P. B., & Hofstede, G. (2002). *Exploring Culture: Exercises, Stories and Synthetic Cultures*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press.
- Hogan, P., & Li, L. (2011). The Perceptions of Business Students Regarding Management Information Systems (MIS) Programs. *Journal of Technology Research*, 2, 1-8.
- Hurst, J. L., & Good, L. K. (2009). Generation Y and Career Choice: The Impact of Retail Career Perceptions, Expectations and Entitlement Perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570-593. doi:10.1108/13620430910997303
- Hussain, S., & Rafique, R. (2013). Parental Expectation, Career Salience and Career Decision Making. *Journal of Behavioural Sciences*, 23(2), 62-76.
- IBM Corporation. (2013). IBM SPSS Statistics Help. Armonk, NY, U.S.A.
- Information System Division FEB UGM. (2017). *Situs Resmi Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM*. Diakses pada 20 Maret 2017, dari Universitas Gadjah Mada: <http://feb.ugm.ac.id/index2.php>
- Iskandar, E. D. (19 Oktober 2011). *Indonesia Dinilai Kekurangan Akuntan*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari SWA: <http://swa.co.id/swa/listed-articles/indonesia-dinilai-kekurangan-akuntan>
- Ituma, A., Simpson, R., Ovadje, F., Cornelius, N., & Mordi, C. (2011). Four 'Domains' of Career Success: How Managers in Nigeria Evaluate Career Outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3638-3660. doi:10.1080/09585192.2011.560870
- Ivantchev, N., & Stoyanova, S. (2015). Bulgarian Students' Career Motivation and Career Choice. *Baltic Journal of Career Education and Management*, 3(1), 35-42.
- Järnlström, M. (2002). Organizational Employment versus Entrepreneurship: The Personality Approach to Business Students' Career Aspirations. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 14(1), 103-123.
- Järnlström, M. (2008). Personality Preferences and Career Expectations of Finnish Business Students. *Career Development International*, 5(3), 144-154. Diambil kembali dari <http://dx.doi.org/10.1108/13620430010371919>

- Jayaram, S. V. (9 Juni 2015). *Challenges to HR Management in Indonesia*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari HR in Asia: <http://www.hrinasia.com/general/challenges-to-hr-management-in-indonesia/>
- Joeng, J.-R., Turner, S. L., & Lee, K.-H. (2013). South Korean College Students' Holland Types and Career Compromise Processes. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 64-73. doi:10.1002/j.2161-0045.2013.00036.x
- Kaspi-Baruch, O. (2016). Motivational Orientation as a Mediator in the Relationship Between Personality and Protean and Boundaryless Careers. *European Management Journal*, 34, 182-192. doi:10.1016/j.emj.2015.10.004
- Kember, D., Ho, A., & Hong, C. (Mei 2010). Initial Motivational Orientation of Students Enrolling in Undergraduate Degrees. *Studies in Higher Education*, 35(3), 263-276. doi:10.1080/03075070903023510
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (17 Oktober 2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 154 Tahun 2014 tentang Rumpun Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta Gelar Lulusan Perguruan Tinggi*. Diambil kembali dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi: kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/permendikbud_tahun2014_nomor154.pdf
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. (2017). *Grafik Jumlah Mahasiswa Aktif Berdasarkan Kelompok Bidang*. Diambil kembali dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi: <http://forlap.ristekdikti.go.id/mahasiswa/homegraphbidang>
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. (2017). *Grafik Jumlah Perguruan Tinggi*. Diambil kembali dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi: <http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt>
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. (9 Januari 2017). *Salinan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2017 Tentang Penamaan Program Studi pada Perguruan Tinggi*. Diakses pada 20 Maret 2017, dari Jaringan Dokumentasi dan Informasi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi: <http://jdih.ristekdikti.go.id/?q=system/files//tmp/15.%20SALINAN%20PERMEN%20NOMOR%2015%20TAHUN%202017%20TENTANG%20PENAMAAN%20PROGRAM%20STUDI%20PADA%20PT%20Revisi%20pengundangan.pdf>
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI. (21 September 2016). *Surat Edaran Nomor 2/M/SE/IX/2016 tentang Pendirian Perguruan Tinggi Baru dan Pembukaan Program Studi*. Diambil kembali dari Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia: <http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/10/scan0168-3.pdf>
- Khan, S. (2015). A Qualitative Inquiry into the Career Aspirations of Pakistani Business Students. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 6(1), 82-87.
- Kim, S., Jung, J., & Wang, K.-C. (2016). Hospitality and Tourism Management Students' Study and Career Preferences: Comparison of Three Asian Regional Groups. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 19, 66-84. doi:10.1016/j.jhlste.2016.05.002
- Koc, E. W. (21 Maret 2011). *Your College Major Matter Less Over Time*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari The New York Times: <http://www.nytimes.com/roomfordebate/2011/03/20/career-counselor-bill-gates-or-steve-jobs/your-college-major-matter-less-over-time>
- Koech, J., Bitok, J., Rutto, D., Koech, S., Okoth, J. O., Korir, B., & Ngala, H. (Februari 2016). Factors Influencing Career Choices Among Undergraduate Students in Public Universities in Kenya: A Case Study of University of Eldoret. *International Journal of Contemporary Applied Sciences*, 3(2), 50-63.
- Korsakiene, R., & Smaliukiene, R. (2014). The Implications of Contemporary Approaches Toward Career Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 422-426. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.484
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* (4th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career Success: The Effects of Personality. *Career Development International*, 4(4), 225-231. doi:10.1108/13620439910270607
- Liaw, S. Y., Wu, L. T., Chow, Y. L., Lim, S., & Tan, K. K. (2017). Career Choice and Perceptions of Nursing Among Healthcare Students in Higher Educational Institutions. *Nurse Education Today*, 52, 66-72. doi:10.1016/j.nedt.2017.02.008
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2012). *Statistical Techniques in Business and Economics* (15th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Lund Research. (2012). *Convenience Sampling*. Diakses pada 10 Maret 2017, dari Laerd Dissertation: <http://dissertation.laerd.com/convenience-sampling.php>
- Lund Research. (2013). *Independent t-Test for Two Samples*. Diakses pada 2 April 2017, dari Laerd Statistics: <https://statistics.laerd.com/statistical-guides/independent-t-test-statistical-guide.php>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). How Have Careers Changed? An Investigation of Changing Career Patterns Across Four Generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8-21. doi:10.1108/JMP-07-2014-0210
- Malach-Pines, A., & Kaspi-Baruch, O. (2008). The Role of Culture and Gender in the Choice of a Career in Management. *Career Development International*, 13(4), 306-319. doi:10.1108/13620430810880808
- Malgwi, C. A., Howe, M. A., & Burnaby, P. A. (2005). Influences on Students' Choice of College Major. *Journal of Education for Business*, 275-282.

- Mao, S. (2013). Students' Choice of a Business Major and Career: A Qualitative Case Study of Motivation to Study Finance and Banking. *Victoria University of Wellington Thesis*. Diambil kembali dari <http://researcharchive.vuw.ac.nz/xmlui/bitstream/handle/10063/3030/thesis.pdf?sequence=2>
- Marinas, C., Icret, R. S., & Agoston, S. i. (2014). Students' Career Motivation – A Pilot Study. *Proceedings of the 8th International Management Conference "Management Challenges for Sustainable Development"*, (hal. 973-980). Bucharest, Romania.
- Marketeers. (1 September 2015). *Hadapi MEA, Akuntan Indonesia Perlu Berbenah*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari Marketeers: <http://marketeers.com/hadapi-mea-akuntan-indonesia-perlu-berbenah/>
- Meirina, Z. (17 Februari 2014). *Bebaskan Anak Memilih Jurusan Sesuai Bakat*. Diambil kembali dari Antara News: <http://www.antaraneews.com/berita/419358/bebaskan-anak-memilih-jurusan-sesuai-bakat>
- Merriam-Webster, Incorporated. (2017). *Career: Definition of Career by Merriam-Webster*. Diakses pada 9 Maret 2017, dari Merriam-Webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/career>
- Mishkin, H., Wangrowicz, N., Dori, D., & Dori, Y. J. (2016). Career Choice of Undergraduate Engineering Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 228, 222-228. doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.033
- Nachmias, S., & Walmsley, A. (2015). Making Career Decisions in a Changing Graduate Labour Market: A Hospitality Perspective. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 17, 50-58. doi:10.1016/j.jhlste.2015.09.001
- Negara, S. D. (9 Agustus 2014). *Indonesia Needs to Invest More in Human Resources*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari The Jakarta Post: <http://www.thejakartapost.com/news/2014/08/09/indonesia-needs-invest-more-human-resources.html>
- Neraca. (30 Januari 2014). *Jumlah Akuntan Masih Jauh dari Kebutuhan*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari Harian Ekonomi Neraca: <http://www.neraca.co.id/article/37841/jumlah-akuntan-masih-jauh-dari-kebutuhan>
- Ng, E. S., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2008). Career Choice in Management: Findings from US MBA Students. *Career Development International*, 13(4), 346-361. doi:10.1108/13620430810880835
- Nyaribo, M., Prakash, A., & Edward, O. (2012). Motivators of Choosing a Management Course: A Comparative Study of Kenya and India. *The International Journal of Management Education*, 10, 201-214. doi:10.1016/j.ijme.2012.08.001
- Oberman, R., Dobbs, R., Budiman, A., Thompson, F., & Rossé, M. (2012). *The Archipelago Economy: Unleashing Indonesia's Potential*. McKinsey Global Insitute.
- Oxford University Press. (2017). *Career - Definition of Career in English*. Diakses pada 9 Maret 2017, dari Oxford Living Dictionaries: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/career>
- Özbilgin, M. F., & Malach-Pines, A. (2007). *Career Choice in Management and Entrepreneurship: A Research Companion*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Özbilgin, M., Küskü, F., & Erdoğan, N. (2005). Explaining Influences on Career 'Choice': The Case of MBA Students in Comparative Perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2000-2028.
- Pease, A., & Pease, B. (2001). *Why Men Don't Listen and Women Can't Read Maps: How We're Different and What To Do About It*. Great Britain: Orion Publishing Group.
- Pendergrass, J. F. (2008). A Study of Career Choice Factors and Students' Academic Success at an Aviation School. *Oklahoma State University Dissertation*. Diambil kembali dari <http://digital.library.okstate.edu/etd/umi-okstate-2657.pdf>
- Peterson, R. A., & Merunka, D. R. (2014). Convenience Samples of College Students and Research Reproducibility. *Journal of Business Research*, 67, 1035-1041. doi:10.1016/j.jbusres.2013.08.010
- Porter, J., & Woolley, D. (Desember 2014). An Examination of the Factors Affecting Students' Decision to Major in Accounting. *International Journal of Accounting and Taxation*, 2(4), 1-22. doi:10.15640/ijat.v2n4a1
- Purcell, K., Elias, P., Ellison, R., Atfield, G., Adam, D., & Livanos, I. (Maret 2008). *Applying for Higher Education – The Diversity of Career Choices, Plans and Expectations: Findings from the First Futuretrack Survey of the 'Class of 2006' Applicants for Higher Education*. United Kingdom: Higher Education Career Services Unit.
- Radhakrishna, R. B. (2007). Tips for Developing and Testing Questionnaires/Instruments. *Journal of Extension*, 45(1). Diambil kembali dari <http://www.joe.org/joe/2007february/tt2.php>
- Ramdhani, N., & Wiradhany, W. (2013). Indonesian Digital Natives: ICT Usage Pattern Study across Different Age Groups. Dalam D. Hutchison, T. Kanade, M. Sudan, D. Terzopoulos, D. Tygar, M. Y. Vardi, . . . B. Steffen (Penyunt.), *1st International Conference on Information and Communication Technology (ICT-EurAsia). Lecture Notes in Computer Science, LNCS-7804*, hal. 152-161. Yogyakarta, Indonesia: Springer. doi:10.1007/978-3-642-36818-9_16
- Ramdhani, S., Istiqomah, E. N., & Ardiyanti, G. K. (2012). The History of Yogyakarta, an Education City. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 58(5), 21-24. doi:10.7763/IPEDR.2012.V58.5
- Rattray, J., & Jones, M. C. (2007). Essential Elements of Questionnaire Design and Development. *Journal of Clinical Nursing*, 16, 234-243. doi:10.1111/j.1365-2702.2006.01573.x
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). UK: Pearson Education.
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1996). The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996. *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*(19).

- Sawitri, D. R., & Creed, P. A. (2015). Perceived Career Congruence between Adolescents and Their Parents as a Moderator between Goal Orientation and Career Aspirations. *Personality and Individual Differences*, 81, 29-34. doi:10.1016/j.paid.2014.12.061
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (6th ed.). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Statstutor. (t.thn.). *Pearson's Correlation*. Diakses pada 1 April 2017, dari Statstutor: www.statstutor.ac.uk/resources/uploaded/pearsons.pdf
- Subait, A. A., Ali, A., Andijani, A. I., Altuwaijry, M. A., Algarni, S. M., Alduhaimi, T. S., . . . Metwally, A. E. (2016). Factors Influencing the Career Choices Among Medical University Students of King Saub bin Abdulaziz University, Riyadh Saudi Arabia; A Cross-sectional Study Design. *The Saudi Journal for Dental Research*, 1-6. doi:10.1016/j.sjdr.2016.05.003
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. doi:10.1177/0149206309350082
- Susilo, Y. S., Isdaryadi, F. W., & Hutomo, Y. S. (2010). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- SWAOnline. (1 November 2012). *Potensi Pasar bagi Profesi Akuntan Masih Besar*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari SWA: <http://swa.co.id/swa/listed-articles/potensi-pasar-bagi-profesi-akuntan-masih-besar>
- SWAOnline. (29 Mei 2013). *Memprihatinkan, Indonesia Kekurangan SDM Berkualitas!* Diambil kembali dari SWA: <http://swa.co.id/swa/trends/business-research/memprihatinkan-indonesia-kekurangan-sdm-berkualitas>
- Tabassum, A., & Rahman, Y. (Oktober 2014). Exploring the Factors Influencing Career Choice of BBA Students in Bangladesh. *World Journal of Social Sciences*, 4(3), 39-58.
- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1999). Asian Americans' Career Choices: A Path Model to Examine Factors Influencing Their Career Choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 142-157.
- Tangem, S., & Uddin, M. I. (2014). An Investigative Study on Factors Causing Job Choice of Business School Students in Private Universities of Bangladesh. *International Journal of Engineering, Business and Enterprise Applications*, 14(320), 35-39.
- The College Board. (2017). *2 Paths to a Degree and a Career: Liberal Arts Majors and Career-Oriented Majors*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari BigFuture: <https://bigfuture.collegeboard.org/explore-careers/college-majors/2-paths-to-a-degree-and-a-career>
- The University of Waikato Library. (Mei 2016). *APA Referencing*. Diakses pada 10 Maret 2017, dari The University of Waikato: http://www.waikato.ac.nz/__data/assets/pdf_file/0014/236120/apa-quick-guide.pdf
- The World Bank. (13 Oktober 2011). *Pendidikan Tinggi Dapat Memberikan Kontribusi yang Lebih Besar bagi Pembangunan Indonesia*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari The World Bank: <http://www.worldbank.org/in/news/press-release/2011/10/13/higher-education-contribute-even-more-indonesia-development>
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128.
- UCLA Statistical Consulting Group. (2017). *What Does Cronbach's Alpha Mean? SPSS FAQ*. Diakses pada 31 Maret 2017, dari UCLA Institute for Digital Research and Education: <http://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/>
- Universitas Kristen Duta Wacana. (2011). *Situs Resmi Fakultas Bisnis UKDW*. Diakses pada 20 Maret 2017, dari Universitas Kristen Duta Wacana: <http://www.ukdw.ac.id/id/page/view/15-fakultas-bisnis>
- University of St. Andrews. (t.thn.). *Analysing Likert Scale/Type Data, Ordinal Logistic Regression Example in R*. Diambil kembali dari University of St. Andrews: <https://www.st-andrews.ac.uk/media/capod/students/mathssupport/OrdinalexampleR.pdf>
- Varella, M. A., Ferreira, J. H., Pereira, K. J., Bussab, V. S., & Valentova, J. V. (2016). Empathizing, Systemizing, and Career Choice in Brazil: Sex Differences and Individual Variation Among Areas of Study. *Personality and Individual Differences*, 97, 157-164. doi:10.1016/j.paid.2016.03.058
- White, P. (2007). *Education and Career Choice: A New Model of Decision Making*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Widayat, W. W., Sugianta, L., Pramudya, I., & Sambodo, N. (2013). *Analisis Kualitas Program Studi Perguruan Tinggi dalam Mendukung Pencapaian Koridor Ekonomi Indonesia*. (I. Pramudya, Penyunt.) Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Diambil kembali dari http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_6086CEFB-7508-44EC-9FD4-3B4F1B2F5AF5_.pdf
- Willner, T., Gati, I., & Guan, Y. (2015). Career Decision-making Profiles and Career Decision-making Difficulties: A Cross-cultural Comparison among US, Israeli, and Chinese Samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 143-153. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.007
- Wurinanda, I. (21 September 2016). *Tak Sesuai Passion, Pindah Jurusan Sebelum Terlambat*. Diakses pada 21 Maret 2017, dari Okezone Kampus: <http://news.okezone.com/read/2016/09/21/65/1494708/tak-sesuai-passion-pindah-jurusan-sebelum-terlambat>
- Zellweger, T., Sieger, P., & Halter, F. (2011). Should I Stay or Should I Go? Career Choice Intentions of Students with Family Business Background. *Journal of Business Venturing*, 26, 521-536. doi:10.1016/j.jbusvent.2010.04.001