

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah pada bab sebelumnya, lebih jauh akan dibahas mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini, yaitu dasar manajemen sumber daya manusia, karier, faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karier, hubungan individu, individualisme / kolektivisme, dan orientasi karier. Beberapa temuan dari berbagai penelitian terdahulu juga diringkas pada bab ini. Seluruh pembahasan akan menjadi dasar dalam penyusunan kerangka dan hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini.

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, erat dengan pembahasan mengenai Organisasi, Manajer, dan mengelola (*managing*). Organisasi, adalah sebuah kelompok berisikan orang-orang (karyawan) yang memiliki peran bekerja sama untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sedangkan manajer yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, yang melakukannya dengan mengelola upaya orang-orang yang ada di organisasi (Dessler, 2020).

Dessler (2020) mengatakan bahwa kebanyakan penulis setuju bahwa mengelola (*managing*) terdiri dari lima fungsi dasar: perencanaan, pengorganisasian (*organizing*), penempatan staf, memimpin, dan pengendalian (*controlling*).

Dessler (2020) menyimpulkan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan masalah hubungan kerja, Kesehatan dan keselamatan, dan keadilan para karyawan.

## **2.2. Karier**

Dessler (2020) 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 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 University Press, 2017).

3. Profesi yang diasah seseorang dan dilakukan sebagai panggilan tetap (Merriam-Wester, 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).

Sementara, 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).

Pemilihan karier sering menjadi masalah karena para remaja yang tidak cukup tegas dalam mengambil keputusan (Fernandes & Bance, 2015). Sebuah studi pada sekelompok mahasiswa Akuntansi menunjukkan adanya pilihan karier yang relatif jauh dari akar ilmu Akuntansi (Atamian & Mansouri, 2013).

### 2.3. 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

Diartikan sebagai minat terhadap suatu pekerjaan dan anggapan suatu pekerjaan yang dapat memberi kepuasan diri, yang berasal dari dalam diri seseorang.

#### 2. Faktor Ekstrinsik

Diartikan sebagai kebalikan dari faktor intrinsik yang mempengaruhi pilihan karier dari luar diri seseorang. Memiliki beberapa kategori seperti ketersediaan lapangan kerja dan besaran kompensasi pada profesi tertentu.

#### 3. Faktor Interpersonal

Diartikan sebagai faktor yang berasal dari hubungan relasional, seperti orang tua dan orang lain yang berpengaruh besar dalam pilihan karier seseorang.

Dalam penelitian Koech *et al.* (2016) menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik yang paling berpengaruh terhadap pilihan karier. Lebih dari 80 persen responden dalam penelitian tersebut menunjukkan faktor-faktor keuntungan suatu karier. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah stabilitas ekonomi, ketersediaan lapangan kerja, dan prospek pertumbuhan karier

(Koech *et al.*, 2016). Lebih jauh dijelaskan juga peran teman (*peer influence*) sebagai salah satu faktor interpersonal yang paling kuat.

Penelitian lain yang terkait pilihan karier juga dilakukan oleh Walstom *et al.* (2008, dalam Hogan & Li, 2011) menunjukkan tiga faktor utama, yaitu:

- 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.
- 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.
- 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, pencapaian pribadi, dan keteguhan tekad.

Sedangkan, dari hasil studi lain menunjukkan faktor kepuasan kerja, serta peluang promosi dan pembelajaran, sebagai motivasi terbesar dalam pilihan karier (Marinas, Igret, & Agoston, 2014).

#### **2.4. Hubungan Individu**

Di luar konteks kultural dan sosial, hubungan atau relasi tidak dapat dipahami dengan akurat (Schultheiss, 2006, dalam Brown & Lent, 2013). Ragam relasi akan selalu terikat oleh nilai-nilai budaya. Namun demikian, riset mengenai pengaruh ragam relasi terhadap pemilihan karier telah berlangsung cukup ekstensif (White, 2007). White (2007) 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 mempengaruhi pilihan karier (Agarwala, 2008). Agarwala (2008) menambahkan, pengaruh ayah berkorelasi positif secara signifikan dengan tingkat kolektivisme.

Dalam penelitian Sawitri dan Creed (2015) terhadap remaja di Jawa Tengah, kesesuaian antara karier orang tua dan remaja yang dipersepsikan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang anak dalam pengambilan keputusan karier. 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 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh

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

## **2.5. Individualisme dan Kolektivisme**

Budaya didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dipikirkan, dimiliki, dan dilakukan orang sebagai anggota masyarakatnya (Ferraro, 2002). Dengan kata lain, terdapat nilai-nilai yang menjadikan seseorang berlaku menurut aturan yang telah ditentukan oleh komunitas sosialnya.

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

1. Individualisme dan kolektivisme
2. Jarak kekuasaan (*power distance*)
3. *Masculinity* dan *Femininity*
4. *Uncertainty avoidance*

Hasil penelitian mengenai 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 termasuk di Amerika Serikat, Inggris, Turki, Siprus Utara, Hongaria, Israel, dan India.

Khan (2015) menunjukkan bahwa konstruksi mahasiswa dalam memilih studi bisnis yang sangat didukung budaya kolektivis di Pakistan. Konstruksi mahasiswa untuk bekerja di perusahaan multinasional dengan mengambil studi bisnis 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).

Individualisme mengacu pada kecenderungan orang untuk memerhatikan kepentingan sendiri, serta melihat dirinya sebagai individu yang independen dari organisasi (Agarwala, 2008). Individualisme juga mengunggulkan kepercayaan/ketergantungan pada diri sendiri (*self-reliance*) dan tindakan dari diri sendiri (*individual action*).

Kolektivisme, yang ditulis oleh Agarwala (2008), merupakan kecenderungan seseorang memandang dirinya saling tergantung (*interdependent*). Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari kelompok yang besar, serta bertanggung jawab menjaga kepentingan anggota kelompoknya (Agarwala, 2008).

## **2.6. Orientasi Karier**

Cara seseorang mengartikan kesuksesan di pekerjaan, secara ringkas, disebut sebagai orientasi karier, atau orientasi kesuksesan karier (Derr, 1986, dalam Agarwala, 2008). 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 berkaitan dengan ciri-ciri kepribadian tertentu (Lau & Shaffer, 1999). Lebih jauh, optimisme dan *locus of control* turut menentukan kesuksesan karier, bersama dengan variabel kinerja dan kecocokan dengan lingkungan kerja.

Dalam perkembangannya, orientasi, atau sistem, karier tradisional sudah tidak lagi menjadi sebuah kebiasaan (Baruch, 2006). Bahkan, tren organisasi yang semakin datar dan mengurangi tingkatan hierarkis (*delayering*) menjadikan *job security* dan peluang promosi semakin kecil (Ball, 1997, dalam Agarwala, 2008). Akibatnya, perlu ditemukan cara-cara baru dalam meningkatkan moral dan ketertarikan karyawan.

Dalam pembahasan dewasa ini mengenai karier, ada dua konsep yang paling sering dikemukakan, adalah konsep karier tanpa batas dan karier *protean* (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.

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.

Orientasi karier terbagi menjadi dua seperti yang disebutkan oleh Hall (2004), serta Gattiker dan Larwood (1988), yang dikutip Agarwala (2008), yaitu *protean* (orientasi karier baru) dan konvensional (tradisional). Orientasi karier *protean* menekankan pada *career self-directedness* dan *values-driven attitude* (Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2011). Artinya, karyawan 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).

## 2.7. Penelitian Terdahulu

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>Relationship, Career Orientation, Individualism/collectivism</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, Occupational information 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>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, Financial resources, Institutional infrastructure, Influence of acquaintance, 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>
4	<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,</p>	<p>Dependen: <i>Importance in choosing a major</i></p> <p>Independen: <i>Extrinsic attitude (career and financial rewards), Intrinsic attitude (enjoyment)</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</p>

	terbitan ke-4, halaman 1-22)	<i>Social norms (approval of social referents)</i>	lebih menyediakan keuntungan ekstrinsik (seperti finansial dan stabilitas karier) dibanding intrinsik.
5	<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>	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.
6	<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>	<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. Partisipasi laki-laki mendapat nilai lebih tinggi pada <i>career salience</i> , sementara perempuan lebih baik dalam mengambil keputusan karier.
7	<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>	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.
8	<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</i></p>	<p>Dependen: <i>Business majors: business management, accounting, finance &amp; banking, and business economy</i></p> <p>Independen:</p>	Keluarga berpengaruh signifikan terhadap pilihan program studi, di samping saudara kandung dan teman, sementara guru dan media berpengaruh paling minimal. Prospek gaji, peluang karier, prestise pekerjaan, dan jenis pekerjaan paling memengaruhi pilihan

	<i>Journal of Business and Management</i> (volume ke-8, terbitan ke-2, halaman 104-108)	<i>Gender Branches in general secondary: literary, shari'a, scientific, vocational, and information management General secondary average</i>	mahasiswa terhadap program-program studi bisnis.
9	<b><i>Asian Americans' Career Choices: A Path Model to Examine Factors Influencing Their Career Choices</i></b>  Mei Tang, Nadya A. Fouad, dan Philip L. Smith (1999) dalam <i>Journal of Vocational Behavior</i> (volume ke-54, halaman 142-157)	Dependen: <i>Career choice</i>  Independen: <i>Acculturation Career self-efficacy Family socioeconomic status Family involvement Occupational interest</i>	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.
10	<b><i>Students' Choice of a Business Major and Career: A Qualitative Case Study of Motivation to Study Finance and Banking</i></b>  Sokalyan Mao (2013) dalam <i>Victoria University of Wellington Thesis</i>	Dependen: <i>Predisposition decision Search decision Career choice decision</i>  Independen: <i>Socio-economic status Parental disposition Self-belief in ability School Career aspirations; interest Academic achievement Institutional profile Costs and financial aid Right courses; admission Social fit</i>	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.  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.

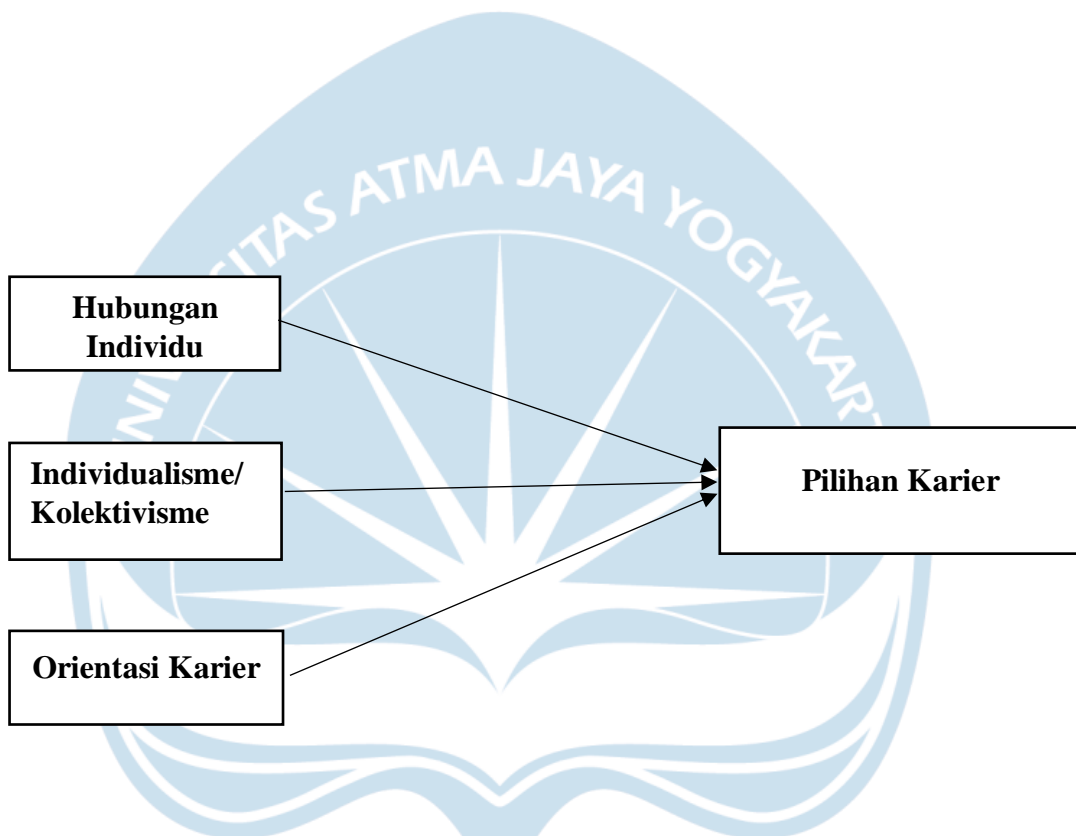
Sumber : (rangkuman jurnal penelitian)

## 2.8. Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan mencari tahu beragam faktor yang mempengaruhi pilihan karier mahasiswa di FBE Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam kerangka yang disajikan (Gambar 1.1), Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karier diklasifikasikan menurut Carpenter dan Foster (1977) dan Beyon *et al.* (1998) seperti dikutip oleh Agarwala (2008), yaitu faktor intrinsik, ekstrinsik, dan interpersonal.

Hubungan individu, individualisme - kolektivisme, dan orientasi karier merupakan variabel independen yang mempengaruhi pilihan karier. Seperti yang disebutkan diatas, dalam hubungan atau relasi, peran orang tua dalam pengambilan keputusan cukup signifikan, sekalipun dalam konteks negara barat (White, 2007).

Orientasi karier terbagi menjadi dua seperti yang disebutkan oleh Hall (2004), serta Gattiker dan Larwood (1988), yang dikutip Agarwala (2008), yaitu *protean* (orientasi karier baru) dan konvensional (tradisional). Orientasi karier *protean* menekankan pada *career self-directedness* dan *values-driven attitude* (Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2011).



**Gambar 2.1**

**Kerangka Penelitian (diadaptasi dari Agarwala, 2008)**

## **2.9. Hipotesis Penelitian**

### **2.9.1. Hubungan Individu Terhadap Pemilihan Karier**

Hubungan merupakan dimensi penting dari fungsi manusia, namun minat untuk memahami bagaimana hubungan dan karier saling terkait telah meningkat hanya dalam beberapa tahun terakhir (Blustein et al., 2004; Schultheiss, 2003; Phillips et al., 2001; Schultheiss et al., 2001) dalam Agarwala (2008). Sebagian besar upaya penelitian di bidang ini berfokus pada bagaimana hubungan dan jaringan kondusif untuk mobilitas dan kemajuan karier. Peran hubungan dalam membuat pilihan karier telah diabaikan. Ada kebutuhan untuk mengarahkan upaya penelitian untuk mengeksplorasi jenis hubungan yang penting, dan mengapa mereka penting dalam membuat pilihan karir. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengeksplorasi kepentingan relatif dan pengaruh hubungan yang berbeda (ibu, ayah, kerabat, rekan kerja, dll) dalam membuat pilihan karir di antara mahasiswa FBE UAJY.

Pendapat para ahli diatas menyatakan banyak faktor yang dapat memengaruhi pilihan karier seorang mahasiswa, terutama orang tua. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H1 = Hubungan individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemilihan karier.**



### **2.9.2. Individualisme - Kolektivisme Terhadap Pemilihan Karier**

Beberapa studi telah memperlakukan individualisme - kolektivisme sebagai variabel perbedaan individu (Ramamoorthy dan Carroll, 1998; Ramamoorthy dan Flood, 2002) dalam Agarwala (2008), menunjukkan bahwa bahkan di dalam suatu negara, variabilitas yang cukup besar mungkin ada dalam nilai-nilai budaya pada tingkat individu. Perbedaan ini mungkin berdampak pada sikap dan perilaku individu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabilitas dalam individualisme - kolektivisme kemungkinan ada dalam sampel mahasiswa FBE UAJY, dan variabilitas ini mungkin berpengaruh pada faktor dan hubungan apa yang mungkin memengaruhi mahasiswa ini dalam pilihan karir mereka. Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut maka diajukan hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian sebagai berikut:

**H2 = Individualisme – kolektivisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemilihan karier.**

### 2.9.3. Orientasi Karier Terhadap Pemilihan Karier

Terdapat dua model orientasi karier yang telah dikutip oleh Agarwala (2008), yaitu *protean* (orientasi karier baru) dan konvensional (tradisional). Orientasi karier *protean* artinya karyawan 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 dan penuh waktu pada suatu organisasi, disertai komitmen mendalam pada satu organisasi (Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2011).

Dalam 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 instrument dari Briscoe *et al.* (2006). Dengan demikian, dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

**H3 = Orientasi karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemilihan karier.**