

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMILIHAN
KARIR GENERASI Z
(STUDI KASUS PADA MAHASISWA HOTEL AND TOURISM BUSINESS UNIVERSITAS
CIPUTRA SURABAYA)**

Celine Brian Satrio, Lexi Pranata Budidharmanto

^{1,2}Universitas Ciputra

*celinebrian5898@gmail.com*¹ llimbing@ciputra.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the factors that influence the career choice decisions of Ciputra University Hotel and Tourism Business students. This type of research used quantitative research. The population applied is the alumni of Ciputra University students class 2011-2015. The sample taken was only student alumni of the 2013-2015 class, because the three generations were included in the Generation Z class. The total sample was 65 respondents with the type of work as an intrapreneur. The data were collected using a questionnaire measured by a Likert scale. This study used confirmatory factor analysis with the help of SPSS 26 and processed 16 existing variables. The data test used is validity test, reliability test, and factor analysis. Based on the results of the study, it is concluded that there are 4 factors that influence the career choice decisions of Hotel and Tourism Business students, namely factors of working conditions and environment, prospects and duration of work, intrinsic value and work contribution, conditions and flexibility of working time. For further research using the same theme, it is recommended to reconsider other influencing factors such as adding other variables so that the research will be better.

Keywords: *Career Selection Decisions, Generation Z, Factor Analysis*

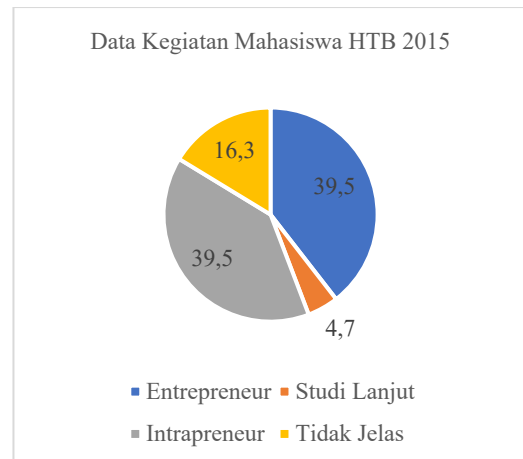
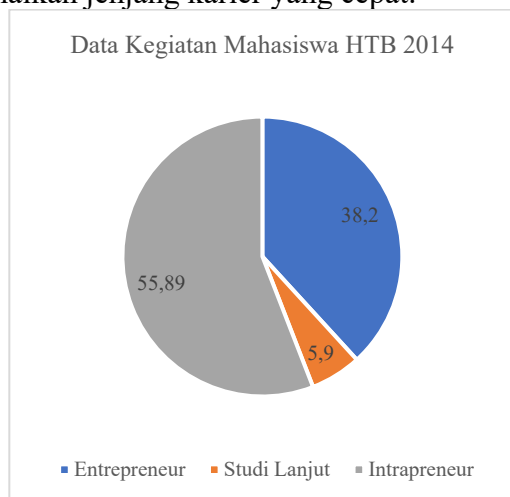
PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan zaman yang semakin maju, manusia semakin dimudahkan dalam mengakses segala informasi dikarenakan pertumbuhan teknologi yang pesat. Dahulu, akses informasi masih tergolong sulit dan minim karena bersifat tradisional dan serba manual. Namun perkembangan zaman inilah yang membuat akses informasi semakin mudah dan cepat. Perkembangan ini juga membuat perubahan pada perilaku manusia dari generasi ke generasi. Pola pikir serta karakteristik dari individu pun juga mengalami perubahan. Dari tahun ke tahun manusia dituntut untuk semakin kreatif, berpikir cepat, efisien, dan kritis agar tidak tertinggal oleh zaman. Menurut Manheim dikutip dalam Putra (2016), generasi adalah sekelompok orang dalam suatu konstruksi sosial yang di dalamnya memiliki kesamaan

umur dan kesamaan pengalaman historis. Penggolongan tersebut terfokus pada tahun kelahiran dan kejadian sejarah atau fenomena pada masing-masing generasi. Menurut Bencsik *et al.* dalam Rachmawati (2019) penggolongan generasi terbagi menjadi 6 kelompok: Veteran Generation 1925-1946, Baby Boom Generation 1946-1960, X Generation 1960-1980, Y Generation 1980-1995, Z Generation 1995-2010, Alfa Generation 2010+. Namun generasi Z merupakan generasi yang tengah hangat diperbincangkan karena memiliki keunikan tersendiri.

Dalam aspek kerja, Gallup dikutip dalam Budiati *et al.* (2018) menyatakan para milenial memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi-generasi sebelumnya, seperti: bekerja bukan hanya sekedar menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu

yang sudah di cita-citakan sebelumnya), tidak mengejar kepuasan kerja, yang lebih diinginkan adalah perkembangan diri di dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, skill baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang), tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol, tidak menginginkan review tahunan, melainkan on going conversation, tidak terfokus untuk memperbaiki kekurangannya, namun lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihan, dan bagi milenial, pekerjaan tidak hanya sekedar bekerja namun merupakan bagian dari hidup. Dolot (2018) mengatakan bahwa generasi Z menginginkan feedback (umpan balik) dari atasannya mengenai hasil pekerjaan yang dilakukan. Kemudian, teknologi juga menjadi lingkungan alami yang tidak bisa lepas dari kehidupan responden. Meskipun dikatakan bahwa responden mudah berganti-ganti pekerjaan, namun hasil penelitian mengatakan, responden senang dipekerjakan untuk jangka waktu yang lebih lama di sebuah perusahaan (bahkan seluruh masa kerja responden) namun dengan catatan pekerjaan tersebut harus menarik bagi pribadi responden. Tujuan pribadi dan prioritas responden juga terletak pada kenaikan jenjang karier yang cepat.



Gambar I. Data Kegiatan Mahasiswa HTB Angkatan 2014 dan 2015

Gambar diatas menunjukkan bahwa pekerjaan mahasiswa HTB angkatan 2014 dan 2015 yaitu berbisnis (*entrepreneur*), studi lanjut, bekerja pada perusahaan (*intrapreneur*), juga masih ada yang bimbang dalam menentukan karir kedepannya. Namun *tagline* dari Universitas Ciputra merupakan “*Creating World Class Entrepreneurs*”, sehingga dapat dilihat bahwa pemilihan karir mahasiswa tidak selalu sesuai dengan prinsip yang ditanamkan oleh universitas, karena presentase yang dapat dilihat pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa mahasiswa angkatan 2014 dan 2015 lebih banyak memutuskan memilih karirnya sebagai *intrapreneur*. Melihat fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisa mengenai faktor yang mempengaruhi dan menjadi pertimbangan dalam pemilihan karir mereka. Penelitian ini tertuju pada kaum Generasi Z yang terfokus pada mahasiswa *Hotel and Tourism Business* (HTB) Universitas Ciputra angkatan 2013-2015. Peneliti tertarik karena mahasiswa generasi Z sudah memasuki angkatan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Keputusan Pemilihan Karir

Menurut McDaniels dikutip dalam Nuraqmarina & Risnawati (2018) karir lekat dengan dua peran yang tidak dapat dipisahkan yaitu peran dalam memanfaatkan waktu luang (*leisure*) dan peran dalam bekerja, dalam mendefinisikan karir peran individu dalam suatu pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan

individu pada saat waktu luang merupakan dua hal yang saling berkesinambungan. Menurut Noorderhaven dikutip dalam Nuraqmarina & Risnawati (2018) mengatakan pengambilan keputusan merupakan proses pengumpulan informasi mengenai hal-hal yang relevan dalam membuat suatu pilihan dengan tepat. Sedangkan menurut Santrock (2014), pengambilan keputusan merupakan pemikiran individu untuk mengevaluasi berbagai pilihan yang ada dan memutuskan dari sekian banyak pilihan tersebut. Keputusan tersebut diambil setelah melewati masa seleksi secara matang dan setelah mengevaluasi dari beberapa pilihan yang ada. Menurut Parsons dikutip dalam Creed et al. (2009) dari dua penjelasan mengenai karir dan pengambilan keputusan diatas, dapat disimpulkan bahwa keputusan pemilihan karir adalah proses individu memahami dirinya sendiri, dunia pekerjaan, dan kemampuan mengintegrasikan antara dirinya dengan pekerjaannya.

Nilai Instrinsik (Intrinsic Value)

Menurut Felton et al. dikutip dalam Owusu et al. (2018) nilai instrinsik adalah kepuasan pribadi yang dirasakan dan diharapkan dapat diperoleh dari mengejar karir, termasuk kesempatan untuk berkembang, menjadi kreatif, dan untuk ditantang secara intelektual.

Nilai instrinsik terbagi menjadi beberapa variabel, diantaranya:

1. Fleksibilitas dalam pilihan karir: kebebasan seseorang dalam memilih pekerjaan.
2. Variasi dan tantangan dalam pekerjaan: pekerjaan yang tidak monoton dan menuntut seseorang untuk berkembang.
3. Kesempatan untuk berkontribusi: adanya kesempatan yang dimiliki seseorang untuk berpartisipasi dalam memajukan perusahaan.

Nilai Ekstrinsik (Extrinsic Value)

Menurut Felton et al. dikutip dalam Owusu et al. (2018) nilai ekstrinsik adalah hasil yang dirasakan dan penghargaan yang

diharapkan individu dari mengejar karir seperti penghasilan dan prestise.

- **Prospek Finansial & Prospek Kerja (Employability & Financial Prospect)**

Variabel dari faktor ini adalah:

1. Potensi pendapatan jangka panjang: imbal hasil yang diperoleh seseorang dari perusahaan atas jasa yang diberikan dalam jangka panjang memiliki prospek yang bagus.
2. Ketersediaan pekerjaan: adanya lowongan pekerjaan yang saat ini tersedia.
3. Gaji pokok: imbal hasil yang diperoleh seseorang dari perusahaan sebanding dengan intensitas pekerjaan.
4. Keamanan kerja: adanya kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan.

- **Kondisi Kerja yang Diinginkan (Desired Working Conditions)**

Variabel dari faktor ini adalah:

1. Lingkungan kerja: lingkungan pekerjaan yang mendukung efektifitas karyawan.
2. Kekurangan waktu untuk kehidupan pribadi: terlalu tingginya intensitas pekerjaan sehingga menyita waktu pribadi karyawan itu sendiri.
3. Kondisi fisik pekerjaan: sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan telah baik adanya.
4. Kepuasan kerja: tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani.
5. Interaksi dengan sesama: interaksi yang terjadi antar karyawan.
6. Durasi kerja: durasi jam kerja karyawan.

- **Nilai Prestise Pekerjaan (Job Prestige)**

Variabel dari faktor ini adalah:

1. Prestise sosial: kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki.
2. Alur karir yang terstruktur: alur karir pada pekerjaan memiliki jenjang yang jelas.
3. Peluang untuk maju dalam karir: adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian, Gambaran Populasi dan Sampel Penelitian

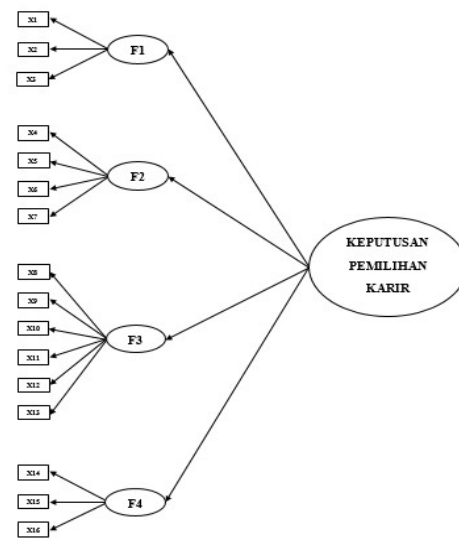
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* yang akan melakukan uji dan konfirmasi pada variabel apakah benar akurat tergabung dalam sebuah konstruk. Populasi dari penelitian ini adalah alumni mahasiswa *Hotel and Tourism Business* (HTB) Universitas Ciputra Surabaya. Populasi ini diambil karena usia dari populasi tersebut telah memasuki usia angkatan kerja. Dari populasi yang ada, sampel yang diambil adalah alumni *Hotel and Tourism Business* (HTB) angkatan 2013-2015, karena ketiga angkatan tersebut masuk dalam penggolongan Generasi Z, dimana tahun kelahiran yang dimulai dari 1995, dan berakhir pada tahun kelahiran 1997 karena alumni yang terakhir lulus yaitu pada angkatan tersebut. Untuk sampel yang diambil juga hanya berfokus pada responden dengan jenis pekerjaan *intrapreneur* (karyawan pada suatu perusahaan). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *Non Probability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*. Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel minimum yang didapat sejumlah 63 responden yang didapatkan melalui teknik penyebaran kuesioner.

Analisis Faktor

KMO & Bartlett's Test

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* adalah sebesar 0,756, yang

Model Penelitian



Gambar II. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan mahasiswa *Hotel and Tourism Business* Universitas Ciputra Surabaya angkatan 2013-2015. Total responden sebanyak 86 orang, dengan total angkatan 2013 sebanyak 12 orang, 2014 sebanyak 28 orang, dan 2015 sebanyak 46 orang. Untuk jenis pekerjaan *entrepreneur* sebanyak 17 orang, *intrapreneur* 65 orang, dan lain-lain 4 orang. Untuk pengolahan data hanya memasukkan mahasiswa angkatan 2013-2015 yang memiliki jenis pekerjaan *intrapreneur*.

Teknik Analisa Data

Dari 4 faktor yang ada direfleksikan oleh 16 variabel dengan tingkat reliabilitas yang tinggi (Cronbach's Alpha = 0.859) dan disetiap variabel memiliki nilai signifikan pada uji validitas < 0,05 serta hasil r tabel yang diperoleh adalah 0,244 yang berarti telah memenuhi syarat ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$). Dalam penelitian ini N = 65 orang.

menunjukkan kecukupan dari sampel (syarat > 0,50). Kemudian untuk nilai *Bartlett's Test of Sphericity* (Sig.) 0,000 (syarat < 0,05). Maka dari itu, penelitian ini dinyatakan telah memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan.

Measure of Sampling Adequacy

Tabel I. *Anti-Image Matrices*

Variabel	Nilai MSA
Fleksibilitas Dalam Pilihan Karir (X1)	,725 ^a
Variasi Dan Tantangan Dalam Pekerjaan (X2)	,662 ^a
Kesempatan Untuk Berkontribusi (X3)	,698 ^a
Potensi Pendapatan Jangka Panjang (X4)	,765 ^a
Ketersediaan Pekerjaan (X5)	,571 ^a
Gaji Pokok (X6)	,877 ^a
Keamanan Kerja (X7)	,866 ^a
Lingkungan Kerja (X8)	,728 ^a
Kekurangan Waktu Untuk Kehidupan Pribadi (X9)	,579 ^a
Kondisi Fisik Pekerjaan (X10)	,792 ^a
Kepuasan Kerja (X11)	,870 ^a
Interaksi Dengan Sesama (X12)	,658 ^a
Durasi Kerja (X13)	,804 ^a
Prestise Sosial (X14)	,805 ^a
Alur Karir Yang Terstruktur (X15)	,756 ^a
Peluang Untuk Maju Dalam Karir (X16)	,699 ^a

Hasil uji MSA diatas memperlihatkan seluruh variabel nilainya $> 0,50$. Maka dari itu, seluruh variabel telah memenuhi syarat dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Principal Component Analysis

Tabel II. *Principal Component Analysis*

Communalities	Initial Extraction	
	Initial	Extraction
Fleksibilitas Dalam Pilihan Karir (X1)	1,000	,735
Variasi Dan Tantangan Dalam Pekerjaan (X2)	1,000	,616
Kesempatan Untuk Berkontribusi (X3)	1,000	,797
Potensi Pendapatan Jangka Panjang (X4)	1,000	,672
Ketersediaan Pekerjaan (X5)	1,000	,534
Gaji Pokok (X6)	1,000	,646
Keamanan Kerja (X7)	1,000	,609
Lingkungan Kerja (X8)	1,000	,822
Kekurangan Waktu Untuk Kehidupan Pribadi (X9)	1,000	,577
Kondisi Fisik Pekerjaan (X10)	1,000	,596
Kepuasan Kerja (X11)	1,000	,519
Interaksi Dengan Sesama (X12)	1,000	,409
Durasi Kerja (X13)	1,000	,690
Prestise Sosial (X14)	1,000	,641
Alur Karir Yang Terstruktur (X15)	1,000	,738
Peluang Untuk Maju Dalam Karir (X16)	1,000	,723

Berdasarkan Tabel II diatas, dapat diketahui hasil yang diperoleh pada setiap variabel. Untuk variabel pertama adalah variabel fleksibilitas dalam pilihan karir adalah 0,735 yang berarti 73,5% varians dari variabel fleksibilitas dalam pilihan karir dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Begitu pula untuk seluruh variabel lainnya memiliki arti yang sama.

Nilai Eigen Setiap Faktor

Tabel III. *Total Variance Explained*

Component	Total Variance Explained		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,622	35,136	35,136
2	2,059	12,870	48,006
3	1,527	9,546	57,552
4	1,116	6,973	64,525
5	,979	6,116	70,641
6	,809	5,055	75,696
7	,757	4,731	80,427
8	,627	3,916	84,344
9	,543	3,392	87,736
10	,485	3,031	90,767
11	,375	2,345	93,112
12	,331	2,070	95,182
13	,267	1,670	96,852
14	,238	1,490	98,342
15	,149	,931	99,273
16	,116	,727	100,000

Seperti yang telah dijelaskan diatas, untuk menentukan faktor yang terbentuk, maka harus melihat nilai *eigenvalues* yang berada > 1 . Namun jika berada dibawah nilai tersebut, dianggap tidak terdapat faktor yang terbentuk. Pada tabel diatas terlihat bahwa dari 16 variabel atau *component* yang ada, diproses dan hasil yang terbentuk hanya 4 faktor. Faktor 1 sampai dengan faktor 4 nilai *eigenvalues* nya > 1 dan faktor kelima nilainya dibawah persyaratan, sehingga proses *factoring* berhenti pada 4 faktor saja. Hal ini menunjukkan adanya pengelompokkan beberapa variabel ke faktor tertentu, karena terdapat kesamaan ciri variabel-variabel.

Rotated Component Matrix

Tabel IV. *Rotated Component Matrix*

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
X1	.791	-.159	.269	.109
X2	.226	-.228	.481	.531
X3	.040	.081	.879	.124
X4	.786	.169	.053	.152
X5	.015	.697	-.217	-.028
X6	.725	.265	-.070	.213
X7	.289	.619	.352	-.135
X8	.887	.184	-.023	-.013
X9	.066	-.028	.010	.756
X10	.750	.083	.096	.132
X11	.583	.206	.367	.052
X12	.240	.286	.218	.472
X13	.242	.733	.197	.236
X14	.142	.495	.053	.611
X15	.218	.567	.599	.099
X16	.083	.601	.422	.420

Setelah dilakukan rotasi dengan metode *varimax*, diperoleh tabel *Rotated Component Matrix* yang memperlihatkan distribusi variabel lebih jelas dan nyata. Terlihat pula bahwa setiap variabel hanya berkorelasi kuat dengan salah satu faktor saja. Berikut rincian hasil distribusi masing-masing variabel pada empat faktor yang ada.

Faktor 1 terdiri dari: fleksibilitas dalam pilihan karir (X1), potensi pendapatan jangka panjang (X4), gaji pokok (X6), lingkungan kerja (X8), kondisi fisik pekerjaan (X10), kepuasan kerja (X11).

Dengan faktor *loading* yang didapat masing-masing variabel yaitu untuk X1 sebesar 0,791, untuk X4 sebesar 0,786, untuk X6 sebesar 0,725, untuk X8 sebesar 0,887, untuk X10 sebesar 0,750, dan X11 sebesar 0,583.

Berikut juga penjelasan asal faktor dari masing-masing variabel.

- X1 berasal dari faktor nilai intrinsik
- X4 berasal dari faktor prospek finansial & prospek kerja
- X6 berasal dari faktor prospek finansial & prospek kerja
- X8 berasal dari faktor kondisi kerja yang diinginkan
- X10 berasal dari faktor kondisi kerja yang diinginkan
- X11 berasal dari faktor kondisi kerja yang diinginkan

Faktor 2 terdiri dari: ketersediaan pekerjaan (X5), keamanan kerja (X7), durasi kerja (X13), peluang untuk maju dalam karir (X16).

Dengan faktor *loading* yang didapat masing-masing variabel yaitu untuk X5 sebesar 0,697, untuk X7 sebesar 0,619, untuk X13 sebesar 0,733, untuk X16 sebesar 0,601.

Berikut juga penjelasan asal faktor dari masing-masing variabel.

- X5 berasal dari faktor prospek finansial & prospek kerja
- X7 berasal dari faktor prospek finansial & prospek kerja
- X13 berasal dari faktor kondisi kerja yang diinginkan
- X16 berasal dari faktor nilai prestise pekerjaan

Faktor 3 terdiri dari: kesempatan untuk berkontribusi (X3), alur karir yang terstruktur (X15).

Dengan faktor *loading* yang didapat masing-masing variabel yaitu untuk X3 sebesar 0,879 dan untuk X15 sebesar 0,599.

Berikut juga penjelasan asal faktor dari masing-masing variabel.

- X3 berasal dari faktor nilai intrinsik
- X15 berasal dari faktor nilai prestise pekerjaan

Faktor 4 terdiri dari: variasi & tantangan dalam pekerjaan (X2), kekurangan waktu untuk kehidupan pribadi (X9), interaksi dengan sesama (X12), prestise sosial (X14).

Dengan faktor *loading* yang didapat masing-masing variabel yaitu untuk X2 sebesar 0,531, untuk X9 sebesar 0,756, untuk X12 sebesar 0,472, dan X14 sebesar 0,611.

Berikut juga penjelasan asal faktor dari masing-masing variabel.

- X2 berasal dari faktor nilai intrinsik
- X9 berasal dari faktor kondisi kerja yang diinginkan
- X12 berasal dari faktor kondisi kerja yang diinginkan
- X14 berasal dari faktor nilai prestise pekerjaan

Component Transformation Matrix

Tabel *Component Transformation Matrix* ini merupakan tahapan terakhir dalam analisis faktor. Menjelaskan bahwa pada diagonal faktor pertama hingga keempat menunjukkan nilai diatas 0,5. Faktor 1 memperoleh hasil 0,699, faktor 2 memperoleh hasil 0,588, faktor 3 memperoleh hasil 0,565, dan faktor 4 memperoleh hasil 0,756. Dengan demikian faktor 1 hingga faktor 4 dapat dikatakan tepat untuk merangkum ke-16 variabel yang ada.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisis diatas, langkah selanjutnya yaitu menginterpretasi faktor yang telah terbentuk, hal ini bertujuan untuk dapat mewakili variabel-variabel anggota faktor tersebut. Menurut Zaini dikutip dalam Jayakusumah (2011), pemberian nama dan konsep tiap faktor ditentukan berdasarkan makna umum variabel yang tercakup didalamnya.

Untuk Faktor 1 variabel yang memperoleh faktor *loading* paling besar adalah lingkungan kerja dan faktor awal yang mendominasi adalah kondisi kerja yang diinginkan. Maka dari itu, penamaan untuk Faktor 1 adalah Kondisi dan Lingkungan Kerja. Menurut Lent *et al.* dikutip dalam Ayodele (2019) hubungan timbal balik antara perilaku pribadi dan lingkungan secara signifikan mempengaruhi proses individu dalam mengembangkan karir. Lingkungan pada pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pilihan karir seseorang. Carpenter & Strawser dikutip dalam Owusu *et al.* (2018) meneliti preferensi dari mahasiswa dan menemukan bahwa salah satu faktor penting adalah sifat dan lingkungan pekerjaan.

Untuk Faktor 2 variabel yang memperoleh faktor *loading* paling besar adalah durasi kerja dan faktor awal yang mendominasi adalah prospek finansial & prospek kerja. Maka dari itu, penamaan untuk Faktor 2 adalah Prospek dan Durasi Kerja. Menurut Owusu *et al.* (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa salah satu faktor penentu pemilihan karir pada mahasiswa adalah lamanya jam kerja atau durasi kerja.

Untuk Faktor 3 variabel yang memperoleh faktor *loading* paling besar adalah kesempatan untuk berkontribusi dan berasal dari faktor awal bernama nilai intrinsik. Maka dari itu, penamaan untuk Faktor 3 adalah Nilai Intrinsik dan Kontribusi Kerja. Menurut Lau & Pang *et al.* dikutip dalam Ayodele (2019) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi faktor-faktor seperti cinta untuk karir, gairah dan minat, sedangkan faktor ekstrinsik termasuk kesempatan kerja, gaji, pengaruh orang tua, kerabat dan teman, nilai-nilai keluarga, nasihat guru antara lain. Namun, penulis menyimpulkan bahwa faktor intrinsik memiliki efek yang lebih besar pada perspektif siswa dan kepuasan diri. McKenzie *et al.* dikutip dalam Owusu *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa potensi untuk pemenuhan intelektual dan keinginan untuk memberikan kontribusi adalah faktor yang paling dipertimbangkan dalam memilih karir. Demikian pula, Watt *et al.* dikutip dalam Owusu *et al.* (2018) menemukan keinginan untuk membuat kontribusi sosial menjadi faktor yang mempengaruhi pilihan karir.

Untuk Faktor 4 variabel yang memperoleh faktor *loading* paling besar adalah kekurangan waktu untuk kehidupan pribadi dan faktor awal yang mendominasi adalah kondisi kerja yang diinginkan. Maka dari itu, penamaan untuk Faktor 4 adalah Kondisi dan Fleksibilitas Waktu Kerja. Menurut Paolillo & Estes *et al.*, dikutip dalam Law (2010) menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam karir dan pekerjaan menjadi titik berat dalam keputusan karir mahasiswa.

Menurut penelitian Ujianto Jan Abdurrachman (2002), penentuan faktor yang paling dominan adalah dengan melihat total nilai varians pada tabel *Total Variance Explained* (dapat dilihat pada Tabel 4.6). Berdasarkan data pada tabel tersebut, faktor-faktor yang paling dominan yang mempengaruhi keputusan pemilihan karir pada mahasiswa *Hotel and Tourism Business* Universitas Ciputra Surabaya adalah faktor kondisi dan lingkungan kerja dengan nilai varians sebesar 35,136%, faktor prospek dan durasi kerja dengan nilai varians sebesar 12,870%, faktor nilai intrinsik dan kontribusi

kerja dengan nilai varians sebesar 9,546%, dan yang terakhir adalah faktor kondisi dan fleksibilitas waktu kerja dengan nilai varians 6,973%.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh empat faktor yang mendorong keputusan pemilihan karir tersebut.

Faktor 1 dinamakan Faktor Kondisi dan Lingkungan Kerja. Variabel yang meliputi adalah fleksibilitas dalam pilihan karir, potensi pendapatan jangka panjang, gaji pokok, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Faktor 2 dinamakan Faktor Prospek dan Durasi Kerja. Variabel yang meliputi adalah ketersediaan pekerjaan, keamanan kerja, durasi kerja, dan peluang untuk maju dalam karir.

Faktor 3 dinamakan Faktor Nilai Intrinsik dan Kontribusi Kerja. Variabel yang meliputi adalah kesempatan untuk berkontribusi dan alur karir yang terstruktur.

Faktor 4 dinamakan Faktor Kondisi dan Fleksibilitas Waktu Kerja. Variabel yang meliputi adalah variasi dan tantangan dalam pekerjaan, kekurangan waktu untuk kehidupan pribadi, interaksi dengan sesama, dan prestise sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayodele, T. O. (2019). Career Choice of Real Estate Students in Nigeria: The Explaining Influences In Comparative Perspective. *Property Management*, 37(1), 154–176. <https://doi.org/10.1108/PM-02-2018-0013>
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia* (Badan Pusat Statistik (ed.)). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Creed, P. A., Wong, O. Y., & Hood, M. (2009). Career Decision-Making, Career Barriers and Occupational Aspirations in Chinese Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 189–203. <https://doi.org/10.1007/s10775-009-9165-0>
- Dolot, A. (2018). New Trends in Management The Characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 2(2), 44–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15219/em74.1351>
- Jayakusumah. (2011). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Teh Celup Sariwangi”. Jakarta: Tugas Akhir Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (Dipublikasikan).
- Law, P. K. (2010). A Theory of Reasoned Action Model of Accounting Students’ Career Choice in Public Accounting Practices in the post-Enron. *Journal of Applied Accounting Research*, 11(1), 58–73. <https://doi.org/10.1108/09675421011050036>
- Nuraqmarina, F., & Risnawati, E. (2018). Keputusan Pemilihan Karir: Studi Komparatif pada Siswa Remaja Jurusan IPA dan IPS. *Psychopathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 231–240. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.3068>
- Owusu, G. M. Y., Essel-Anderson, A., Ossei Kwakye, T., Bekoe, R. A., & Ofori, C. G. (2018). Factors Influencing Career Choice of Tertiary Students in Ghana: A Comparison of Science and Business Majors. *Education and Training*, 60(9), 992–1008. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2017-0050>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center*, 21–24.
- Santrock, John W. (2014). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Salemba Humanika