Perbedaan Variabel Demografis terhadap *Career Anchors* pada Siswa dengan Kepribadian *Conscientiousness* di SMAN 1 Kuta Utara

Auliffe Alexandra, Angela N. A. Trisha, Dwipayanti N. L. P. Alvionita, & Dewi N. M. Masyuni
Universitas Dhyana Pura, Bali
E-Mail: alexandraauliffe@yahoo.com

Abstrak. Penelitian ini menggunakan *Career Anchor Assessment Inventory*; penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana dan mengapa orientasi karir siswa diarahkan pada perbedaan jenis kelamin, etnis, dan usia. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan dimensi *Big Five Personality Inventory* dari aspek *conscientiousness* untuk menentukan tingkat kesungguhan partisipan dalam pengambilan keputusan karir dan menghubungkannya dengan orientasi karir mereka. Sebanyak 290 partisipan dari SMAN 1 Kuta Utara disurvei. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan analisis ANOVA serta uji *Pearson Correlation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan siswa mendapatkan nilai tertinggi pada dimensi *Entrepreneurial Creativity* dan *Lifestyle*, sementara dimensi *Managerial Competence* paling rendah. Selanjutnya, terdapat perbedaan antara jenis kelamin dan usia dengan dimensi *Entrepreneurial Creativity* ($p = .027$) dan *Lifestyle* ($p = .037$), sementara tidak ada perbedaan penilaian karir antar etnis. Di sisi lain, ditemukan adanya korelasi antara nilai *conscientiousness* siswa yang tinggi dengan dimensi *Entrepreneurial Creativity* yang menunjukkan niat untuk menjadi wirausahawan di masa depan.

Kata kunci: *Career Anchors, Conscientiousness, jenis kelamin, etnis, usia*

Masa remaja adalah periode yang sangat penting dalam perkembangan manusia yang dituntut untuk menjalani tugas-tugas perkembangan, salah satunya adalah mencapai kematangan dalam pilihan karir (Falentini, Taufik, & Mudjiran, 2013). Super (1980) mengemukakan bahwa perencanaan karir menjadi signifikan selama masa remaja akhir dan masa dewasa awal. Masa krisis utama dalam kehidupan remaja melibatkan pilihan karir yang mereka buat saat berada di sekolah. (Blustein *et al.*, 1997). Siswa SMA dalam perkembangan karirnya pada masa remaja menurut teori *Life-Career Rainbow* berada di tahap eksplorasi yaitu usia 14-18 tahun, dimana seorang remaja sudah mempunyai pemahaman

diri tentang kepentingan, keterampilan dan nilai untuk menggapai tujuan karir yang sesuai dengan pemahamannya (Super, 1980). Menurut Sharf (2010), remaja dengan usia 15-18 tahun merupakan masa penting dimana awal membuat komitmen dengan pilihan karirnya.

Pada kenyataannya masih sering dijumpai permasalahan karir dari siswa (Supriyo, 2008). Liu dan Yang (2011) menyatakan bahwa memilih karir bisa menjadi keputusan yang sangat sulit bagi siswa dan dewasa muda yang pilihan karirnya harus dipertimbangkan sedini masa SMA atau kuliah. Falentini, Taufik dan Mudjiran (2013) mengemukakan hambatan-hambatan yang banyak ditemui siswa dalam

menentukan pilihan karir, yaitu feedback dari teman-teman yang berbeda dari pilihan karir pribadi, memilih suatu jurusan karena dorongan teman, ketidakyakinan akan keadaan fisik untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, hasil belajar yang kurang menunjang pilihan karir nanti, serta banyaknya kebutuhan keluarga membuat pesimis untuk melanjutkan studi. Pada masa remaja, siswa sudah mencapai pemahaman mengenai perbedaan jenis kelamin dan munculnya prestise dalam bekerja. Remaja akan mulai memilah pilihan karir berdasarkan peran jenis kelamin dan prestise yang ada di masyarakat umum, biasanya remaja akan menghilangkan pilihan karir yang dianggap rendah status sosial prestisenya dan ketidaksesuaian dengan maskulinitas dan femininitas (Gottfredson, 2005). Schanz (2012) menekankan bahwa ras dan etnis siswa adalah prediktor kuat dalam menentukan keputusan karir, siswa golongan minoritas cenderung kurang mengejar karir dan lebih menyangka hambatan-hambatan yang mungkin dialaminya untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam pekerjaan dibandingkan golongan mayoritas.

Nasir dan Lin (2013) dalam penelitiannya mengenai karir di kalangan siswa sekolah menengah mengungkapkan adanya hubungan yang positif antara konsep diri dengan kesadaran karir (*career awareness*). Seiring dengan perkembangan karir, orang akan mengembangkan konsep diri. Konsep diri dibangun berdasarkan wawasan yang diperoleh seseorang dari pengalaman masa remaja dan pendidikan. Konsep diri ini bisa matang hanya jika seseorang memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengetahui bakat, motif dan nilai (Schein, 1990). Dengan akumulasi

pengalaman kerja dan umpan balik akan memberikan klarifikasi dan wawasan yang mendasari keputusan karir. Begitu konsep diri terbentuk akan berfungsi sebagai jangkar (*anchor*) yang membatasi pilihan karir dan seseorang akan mulai memiliki perasaan apa yang menjadi bagian diri dan apa yang bukan diri (Schein, 1990). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Klapwijk dan Rommes (2009) menunjukkan bahwa permulaan dari *career anchor* dapat ditemukan pada remaja. *Career anchor* mengacu pada elemen dalam konsep diri seseorang yang terdiri dari talenta, nilai dan dorongan kebutuhan atau motif yang menentukan keputusan karir. Schein (1990) mengidentifikasi 3 dimensi *career anchor* berbasis talenta (*technical/functional competence*, *general managerial competence*, dan *entrepreneurial creativity*) kebutuhan atau motif (*autonomy/independence*, *security/stability*, dan *lifestyle*) dan nilai (*service/dedication to a cause* dan *pure challenge*).

Technical functional competence (TF). Beberapa orang menemukan bahwa diri mereka memiliki bakat dan motivasi tinggi untuk jenis pekerjaan tertentu. Hal utama yang memotivasi mereka adalah hasil latihan dari bakat yang dimiliki dan kepuasan mengetahui bahwa mereka pakar dalam bidang tertentu. Karakteristik pekerjaan yang utama harus menantang individu *TF*, ketika pekerjaan tersebut tidak menguji kemampuan dan keterampilan individu akan segera bosan dan mencari pekerjaan lain. Hal ini dikarenakan harga diri mereka bergantung pada bakat sehingga membutuhkan tugas yang dapat melatih bakatnya. Individu *TF* ingin digaji berdasarkan tingkat kemampuannya yang ditentukan berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerjanya (Schein, 1990).

General managerial competence (GM). Individu dengan kompeten *GM* mencari kesempatan untuk berusaha naik ke tingkat yang cukup tinggi dalam sebuah organisasi untuk memungkinkan diri mendapatkan kekuasaan atas seluruh fungsi dan bertanggung jawab untuk mengintegrasikan organisasi. Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dan mengidentifikasinya dengan keberhasilan organisasi tempat individu bekerja (Schein, 1990).

Entrepreneurial creativity (EC). Individu akan menikmati kesempatan untuk menciptakan sebuah produk atau layanan baru dan membangun usaha sendiri, yang dibangun atas kemampuan dan kemampuan pribadi untuk mengambil resiko dan mengatasi hambatan yang ingin ditunjukkan kepada dunia bahwa dirinya mampu menciptakan sesuatu dari hasil usaha sendiri. Apabila individu bekerja untuk orang lain dalam sebuah organisasi selagi belajar dan menilai peluang masa depan, mereka akan segera keluar begitu merasa mampu mengelolanya. Pribadi dengan kompeten *EC* tetap menginginkan perusahaan tempat bekerjanya sukses secara finansial sebagai bukti kemampuannya (Schein, 1990).

Autonomy/independence (AU). Tipe pekerjaan yang cocok bagi individu *AU* adalah pekerjaan yang caranya dapat ditentukan sendiri karena pribadi ini tidak tahan untuk terikat dengan peraturan, prosedur, jam kerja, seragam dan norma lain. Jika berada dalam sebuah organisasi, mereka ingin tetap berada dalam pekerjaan yang memungkinkan mereka fleksibel mengenai kapan dan bagaimana cara bekerja yang memiliki kebebasan sesuai dengan yang dicarinya, seperti pengajaran atau konsultasi. Individu *AU* kemungkinan menolak kesempatan untuk promosi atau kemajuan agar

dapat mempertahankan otonomi, mereka mungkin berusaha untuk memiliki bisnis sendiri untuk mencapai rasa otonomi namun motif ini tidak sama dengan *Entrepreneurial Creativity (EC)* (Schein, 1990).

Security/stability (SE). Individu *SE* mengutamakan keamanan kerja atau kepemilikan di suatu organisasi. Hal utama yang menjadi perhatian adalah perasaan berhasil yang membuat individu merasa tenang, biasanya berupa keamanan finansial dan kerja (rencana pensiun). Individu dengan stabilitas memiliki kesetiaan dan kemauan untuk melakukan apa pun yang dilakukan oleh atasan untuk mendapatkan perjanjian masa kerja dan kurang memperhatikan isi pekerjaan dan jabatan yang diraih dalam organisasi (Schein, 1990).

Lifestyle (LS). Individu *LS* mengutamakan situasi yang seimbang antara kebutuhan pribadi, keluarga dan kerja, menjadikan semua sektor utama kehidupan menuju keseluruhan yang utuh sehingga membutuhkan situasi karir yang memberikan fleksibilitas yang cukup untuk dapat mencapai integrasi keseluruhan kebutuhan hidup. Individu *LS* mendefinisikan kesuksesan secara lebih luas dan identitas diri lebih terkait dengan bagaimana menjalani hidup, seperti tempat tinggal, menghadapi situasi keluarga, dan bagaimana mengembangkan diri daripada pekerjaan atau organisasinya (Schein, 1990).

Service/dedication to a cause (SV). Individu *SV* mengejar pekerjaan untuk mencapai suatu nilai yang berharga, seperti menjadikan dunia tempat yang lebih baik untuk tinggal, memecahkan masalah lingkungan, membantu orang lain, meningkatkan keamanan lingkungan, dan seterusnya. Individu *SV* mengejar peluang untuk mengabdikan dan memberi layanan untuk

memenuhi nilai-nilai yang ingin dipenuhinya bahkan jika itu berarti mengubah organisasi dan tidak menerima promosi kerja (Schein, 1990).

Pure Challenge (CH). Bagi individu CH alasan utama untuk mengejar karir adalah kesempatan untuk mengerjakan solusi untuk masalah dan

mengatasi rintangan yang sulit dipecahkan. Beberapa orang menemukan tantangan murni dalam suatu pekerjaan, menyukai hal-hal baru, variasi, kesulitan dan sesuatu yang mudah dapat membosankan mereka (Schein, 1990).

Tabel 1. *Faktor yang mempengaruhi Career Anchor*

Penulis	Faktor	Deskripsi
Kniveton, (2004)	B.H. Usia	Perbedaan persepsi karir antara manajer yang muda dan tua.
	Jenis kelamin	Kemiripan persepsi laki-laki dan perempuan terhadap <i>career anchor</i> mereka.
Coetzee <i>et al.</i> (2007)	Jenis kelamin	Perbedaan signifikan antara <i>career anchor</i> laki-laki dan perempuan
Coetzee & Schreuder (2008)	Usia	Dewasa muda berorientasi pada kebutuhan. Dewasa tengah dan akhir berorientasi pada nilai dan keahlian.
	Pendidikan	S1: berorientasi prestasi, tantangan dan kreativitas. S2: berorientasi <i>service</i> dan <i>lifestyle</i> .
	Status pernikahan	Single: berorientasi keahlian, talenta, tantangan dan kebebasan. Menikah: berorientasi kestabilan, keuntungan dan integrasi keluarga. Janda: memiliki kebutuhan lebih tinggi dalam mengejar karir untuk menggunakan keahliannya.
	Ras/Warna Kulit	<i>Indian</i> dan <i>White</i> : <i>entrepreneurial creativity</i> <i>African</i> : <i>general managerial</i> , <i>lifestyle</i> , <i>security</i> dan <i>technical functional</i> .
	Jenis kelamin	Laki-laki: orientasi karir berdasarkan talenta/keahlian dan kebutuhan. Perempuan: orientasi karir berdasarkan kebutuhan dan nilai.
Ching & Chao (2013)	Kepribadian	<i>Big Five Personality</i> : menentukan kepribadian mahasiswa dan membandingkannya dengan kecenderungan karir berdasarkan <i>career anchor</i> .
Bezuidenhout <i>et al.</i> (2013)	Jenis kelamin	Fokus <i>career anchor</i> perempuan: <i>technical functional</i> , <i>autonomy independence</i> dan <i>lifestyle</i> .

	Fokus <i>career anchor</i> laki-laki: <i>general managerial</i> .
Usia	Perbedaan <i>career anchor</i> antar kelompok usia: berkembang seiring pengalaman kerja dan hidup
Ras	Perbedaan <i>career anchor</i> berdasarkan warna kulit (<i>African, White, Mixed</i> dan <i>Indian</i>)
Rensburg, Rothmann dan Rothmann (2003) menyatakan bahwa untuk memahami <i>career anchor</i> , penting untuk memahami hubungan <i>career anchor</i> dengan karakteristik kepribadian. Pengetahuan tentang hubungan antara karakteristik kepribadian dan <i>career anchor</i> dapat mempengaruhi perencanaan karir serta keputusan pengembangan karir. Ching dan Chao (2013) dalam penelitiannya mengenai kecenderungan karir siswa EFL (<i>English as Foreign Language</i>) di Taiwan menyebutkan adanya hubungan antara Big Five Personality dan Career Anchor, contohnya siswa yang memiliki minat wirausaha (<i>entrepreneurial creativity</i>) cenderung memiliki kepribadian terbuka (<i>openness</i>) dan berkorelasi positif dengan <i>pure challenge</i> yang menunjukkan bahwa siswa EFL cenderung untuk memiliki bisnis sendiri yang dilihatnya sebagai suatu tantangan. Big Five Personality model membedakan lima dimensi kepribadian: <i>openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness,</i> dan <i>neuroticism</i> . Martincin & Stead (2014) menemukan korelasi negatif antara <i>conscientiousness</i> dengan <i>difficulties in career decision making (DCDM)</i> . Karakteristik pribadi yang <i>conscientious</i> didefinisikan dengan keteraturan, disiplin diri, efikasi diri, rasa tanggung jawab, kehati-hatian dan keinginan berprestasi. Hasil yang diperkirakan bagi siswa yang memiliki karakter seperti itu dapat memiliki ketegasan dalam pilihan karir (<i>career decisiveness</i>), yakni dapat diharapkan siswa yang lebih terorganisir dan disiplin akan lebih cepat dan yakin dalam pengambilan keputusan karir mereka (Asmali, 2014).	
	Peneliti melakukan wawancara terhadap guru bimbingan konseling SMAN 1 Kuta Utara dan menemukan banyak faktor yang mempengaruhi tidak mantapnya arah pilihan karir siswa <u>seperti pilihan orang tua, faktor keuangan keluarga, merasa bosan sekolah sehingga ingin langsung kerja, mengikuti teman, dan tidak mendapatkan jurusan maupun universitas yang diinginkan sehingga mudah menyerah dan pasrah mengikuti dimana pun mereka diterima</u> . Peneliti memilih siswa SMA berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa <i>career anchor</i> remaja ditemukan pada usia 15-17 tahun (Klapwijk & Rommes, 2009), yang dilihat juga dari perspektif jenis kelamin dan latar belakang etnis yang mempengaruhi siswa dalam menentukan pilihan karirnya (Williams <i>et al.</i> , 2014; Amin, 2015). Adanya kesenjangan antara tugas perkembangan karir siswa SMA dengan fakta yang ada bahwa banyaknya siswa yang belum memahami arah karirnya, tujuan utama penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana dan mengapa orientasi karir siswa diarahkan pada perbedaan jenis kelamin, etnis, dan usia serta menentukan tingkat <i>conscientious</i> partisipan dalam pengambilan keputusan karir dan

menghubungkannya dengan orientasi karir mereka.

Metode

Partisipan

Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa kelas X, XI, dan XII MIA (Matematika Ilmu Alam) di SMA Negeri 1 Kuta Utara tahun ajaran 2016-2017. Jumlah keseluruhan siswa kelas X, XI dan XII MIA adalah 1,187 siswa, dengan jumlah kelas X sebanyak 8 kelas yang terdiri dari 318 siswa, kelas XI sebanyak 11 kelas yang terdiri dari 409 siswa, dan kelas XII sebanyak 12 kelas yang terdiri dari 460 siswa. Selanjutnya dengan teknik *Proportionate Random Sampling* dari jumlah total populasi dibagi 95%

dengan menggunakan perhitungan *Sample Size Calculator* sehingga diperoleh sampel penelitian berjumlah 290 siswa. Peneliti membagi sampel kelas X, XI, dan XII MIA berdasarkan jenis kelamin dan usia siswa. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel yang perlu diambil dari masing-masing tingkat kelas sebanyak 78 siswa kelas X MIA, 100 siswa kelas XI MIA, dan 112 siswa kelas XII MIA. Jenis kelamin sampel terdiri atas 47.6% siswa laki-laki (n=138) dan 52.4% siswa perempuan (n=152) dengan rata-rata usia 16 tahun (n=101). Komposisi etnis dari sampel adalah 84.5% etnis bali (n=245) dan 15.5% non bali (n=45).

Instrumen

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi untuk mengungkap data demografis, orientasi karir dan tingkat *conscientiousness* siswa. Informasi mengenai jenis kelamin, etnis, umur, dan tingkat pendidikan didapatkan dari bagian demografis kuesioner. Informasi mengenai variabel lainnya dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen yang akan dijelaskan dalam paragraf berikut.

Career Anchor

Peneliti menggunakan skala terjemahan *Career Orientation Inventory (COI)* milik Schein (1990) yang terdiri atas 40 pernyataan untuk mengetahui orientasi karir siswa, yang menggunakan enam poin skala Likert dengan pilihan jawaban: *Tidak Pernah Benar* (1), *Terkadang Benar* (2/3), *Sering Benar* (4/5), dan *Selalu Benar* (6). Untuk menanggapi kebutuhan partisipan, survei asli dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh peneliti sendiri. Hasil respon partisipan akan diakumulasikan menjadi 8 kategori *career anchor*: a) *GM (General Managerial Competence)*, b) *TF (Technical-Functional Competence)*, c) *AU (Autonomy/Independence)*, d) *SC (Security/Stability)*, e) *EC (Entrepreneurial Creativity)*, f) *SE (Service or Dedication to a Cause)*, g) *CH (Pure Challenge)*, dan h) *LS (Lifestyle)*. Partisipan diminta untuk menuliskan angka 1-6 di sebelah kanan pernyataan sesuai dengan keadaan dirinya, dimana semakin tinggi angka dari skor, semakin benar pernyataan tersebut dalam menentukan kategori *career anchor* partisipan.

Peneliti melakukan *pilot study* yang disebarkan ke 55 siswa SMA kelas XII IIS (Ilmu-Ilmu Sosial) dengan tingkat pengembalian 55 partisipan yang aktif. Untuk validitas survei, reliabilitas *Cronbach alpha* keseluruhan dihitung menjadi .917, yang dianggap sangat ajeg.

Tabel 3.

Keajegan Dimensi Penilaian Career Anchor

Berdasarkan hasil uji analisis butir total, diperoleh hasil pada butir nomor 4 dengan r (hitung) .079 dan pada butir nomor 39 dengan r (hitung) .209 yang menunjukkan bahwa r hitung < .300 yang berarti butir tersebut tidak sah karena menurut peneliti pernyataan pada butir tersebut menggunakan bahasa yang sulit untuk dimengerti oleh siswa SMA.

Conscientiousness

Peneliti menggunakan skala terjemahan *Big Five Inventory (BFI)* milik Goldberg (1993) yang membagi kepribadian seseorang menjadi 5 dimensi yaitu: a) *Openness vs. closedness to experience*, b) *Conscientiousness vs. lack of direction*, c) *Extraversion vs. introversion*, d) *Agreeableness vs. antagonism*, dan e) *Neuroticism vs. emotional stability*. Pada penelitian ini hanya mengukur salah satu dimensi dari kepribadian yaitu tingkat *conscientiousness* siswa yang meliputi *self-efficacy*, keteraturan (*orderliness*), rasa tanggungjawab (*dutifulness*), berjuang untuk mencapai prestasi (*achievement-striving*), disiplin diri (*self-discipline*), dan penuh pertimbangan (*cautiousness*). Alasan peneliti memilih *conscientiousness* dikarenakan adanya penelitian terdahulu yang menemukan korelasi negatif antara *conscientiousness* dengan *difficulties in career decision making (DCDM)* (Martincin & Stead, 2014). *Big Five Inventory* terdiri atas 44 pernyataan tetapi yang digunakan dalam penelitian ini hanya 9 pernyataan yang berkaitan dengan *conscientiousness*, yang menggunakan lima poin skala Likert dengan pilihan jawaban: *Sangat tidak setuju*(1), *Sedikit tidak setuju*(2), *Ragu-ragu*(3), *Sedikit setuju*(4), dan *Sangat setuju*(5). Untuk menanggapi kebutuhan partisipan, survei asli dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke bahasa Indonesia berdasarkan penelitian sebelumnya (Ramadhani, 2012). Partisipan diminta untuk menuliskan angka 1-5 di sebelah kiri pernyataan sesuai dengan keadaan dirinya. Semakin tinggi angka dari skor, semakin benar pernyataan tersebut dalam menentukan tingkat *conscientiousness* partisipan.

Peneliti melakukan *pilot study* dengan membuat kuisioner online yang disebar ke 52 siswa SMA XII IIS dengan tingkat pengembalian 52 partisipan yang aktif. Untuk kesahihan survei, reliabilitas *Cronbach Alpha conscientiousness* keseluruhan dihitung menjadi .828, yang dianggap sangat ajeg.

Tabel 4. *Keajegan Penilaian Conscientiousness*

Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi yaitu uji normalitas dengan perhitungan *Kolmogorov Smirnov* dan uji homogenitas dengan perhitungan *Lavene Statistic*. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *career anchor* dan *conscientiousness* akan dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis korelasi sederhana dengan uji *Pearson Product-Moment*. Selain itu, uji *ANOVA* digunakan untuk menentukan apakah

ada perbedaan dimensi *career anchor* dan *conscientiousness* berdasarkan variabel demografis (jenis kelamin, etnis, dan usia). Analisis *Crosstab* digunakan untuk mencerminkan distribusi gabungan variabel *career anchor* dan variabel demografis yang mempunyai 5 kategori dari sangat tinggi hingga sangat rendah. Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 16.0 for windows*.

Hasil

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dan koefisien cronbach alpha career anchor (N=290) menunjukkan bahwa koefisien cronbach alpha dapat diterima untuk semua dimensi, walaupun nilai untuk lifestyle (.636) agak rendah. Siswa memperoleh nilai

Untuk menganalisis lebih lanjut demografi latar belakang para siswa, Big Five Inventory dimensi conscientiousness digunakan untuk mengumpulkan karakteristik dan sifat siswa. Hasil analisis aspek-aspek kepribadian conscientiousness menunjukkan bahwa koefisien

Berdasarkan tes untuk homogenitas dan linearitas diketahui bahwa data variabel dimensi career anchor berdasarkan variabel conscientiousness mempunyai varian yang sama dan adanya hubungan yang

tertinggi pada dimensi entrepreneurial creativity (EC) yang diikuti dengan lifestyle (LS), sedangkan nilai paling rendah pada general managerial (GM). Hasilnya juga menunjukkan bahwa nilai pada career anchor memiliki tingkat skewness dan kurtosis rendah.

cronbach alpha dapat diterima untuk semua aspek dengan nilai relatif agak rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar siswa memperjuangkan prestasi mereka dengan nilai rata-rata 4.22 pada aspek achievement-striving.

linear secara signifikan ($p > .05$). Tes untuk normalitas menunjukkan bahwa distribusi sampel untuk variabel semuanya signifikan ($p > .05$) kecuali pada dimensi lifestyle ($p < .05$).

Tabel 5. Koefisien Korelasi Product Moment antara Career Anchor dan Conscientiousness

Dimensi	Conscientiousness			
	P	R	r ²	%
TF (Technical Functional)	.857	.011	.0001	1
GM (General Managerial)	.408	.049	.002	1
AU (Autonomy Independence)	.139	-.087	.008	1
SE (Security Stability)	.710	-.022	.0005	1
EC (Entrepreneurial Creativity)	.001*	.194	.038	38
SV (Service/Dedication to a Cause)	.319	.059	.003	1
CH (Pure Challenge)	.355	.054	.003	1
LS (Lifestyle)	.418	-.048	.002	1

Note. ¹Nilai rata-rata tertinggi; * $p < .05$

Tabel 5 menunjukkan koefisien korelasi antara conscientiousness dan kreativitas wirausaha (EC) adalah sebesar $r = .194$ dengan signifikansi $p = .001$ yang menunjukkan adanya

hubungan yang signifikan, dimana hubungan antara conscientiousness dengan EC adalah hubungan yang positif, yaitu jika conscientiousness meningkat maka EC juga meningkat.

Nilai korelasi *product moment* menunjukkan hubungan yang lemah ($r = .20 - .39$) dimana *conscientiousness* dapat menjelaskan EC sebesar 38%.

Tabel 6. Uji ANOVA Career Anchor: Jenis Kelamin

Dimensi	F	Sig.	Jenis Kelamin	Mean
<i>TF (Technical Functional)</i>	.919	.339	Laki-laki	20.33
			Perempuan	20.79
<i>GM (General Managerial)</i>	.021	.886	Laki-laki	15.87
			Perempuan	15.95
<i>AU (Autonomy Independence)</i>	.151	.698	Laki-laki	19.26
			Perempuan	19.49
<i>SE (Security Stability)</i>	2.44	.119	Laki-laki	17.07
			Perempuan	17.80
<i>EC (Entrepreneurial Creativity)</i>	3.01	.083	Laki-laki	22.28
			Perempuan	23.24
<i>SV (Service/Dedication to a Cause)</i>	2.79	.096	Laki-laki	21.65
			Perempuan	22.50
<i>CH (Pure Challenge)</i>	4.93	.027*	Laki-laki	17.09
			Perempuan	18.01
<i>LS (Lifestyle)</i>	2.68	.102	Laki-laki	22.23
			Perempuan	23.07

Note. * $p < .05$

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F hitung pada CH (*Pure Challenge*) adalah sebesar 4.93 dengan sig. .027, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara

Career Anchor CH (Pure Challenge) laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan rata-rata nilai perempuan yang lebih besar dari pada laki-laki.

Tabel 7. Uji ANOVA Career Anchor: Etnis

Dimensi	F	Sig.	Etnis	Mean
<i>TF (Technical Functional)</i>	.028	.868	Bali	20.54
			Non Bali	20.64
<i>GM (General Managerial)</i>	.081	.776	Bali	15.95
			Non Bali	15.78
<i>AU (Autonomy Independence)</i>	.013	.910	Bali	19.39
			Non Bali	19.31
<i>SE (Security Stability)</i>	1.89	.170	Bali	17.27
			Non Bali	18.03
<i>EC (Entrepreneurial Creativity)</i>	2.32	.129	Bali	23.00¹
			Non Bali	22.00
<i>SV (Service/Dedication to a Cause)</i>	.121	.728	Bali	22.13
			Non Bali	21.93
<i>CH (Pure Challenge)</i>	.020	.889	Bali	17.54
			Non Bali	17.61

<i>LS (Lifestyle)</i>	.035	.852	Bali	22.63
			Non Bali	22.75¹

Note. ¹Nilai rata-rata tertinggi

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil dari setiap dimensi memiliki nilai $P > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan antara career anchor

siswa etnis Bali dan etnis non-Bali. Nilai rata-rata tertinggi siswa etnis Bali berada pada dimensi *EC* dan siswa etnis non-Bali pada dimensi *LS*.

Tabel 8. Uji ANOVA Career Anchor: Usia

Dimensi	F	Sig.	Usia	Mean
<i>TF (Technical Functional)</i>	.841	.472	15	21.25
			16	20.36
			17	20.54
			18	19.96
<i>GM (General Managerial)</i>	1.21	.306	15	16.83
			16	15.59
			17	15.87
			18	15.30
<i>AU (Autonomy Independence)</i>	.822	.483	15	19.86
			16	18.99
			17	19.73
			18	18.44
<i>SE (Security Stability)</i>	2.47	.062	15	18.02
			16	17.03
			17	17.91
			18	16.00
<i>EC (Entrepreneurial Creativity)</i>	4.63	.708	15	23.16
			16	22.56
			17	22.96
			18	22.04
<i>SV (Service/Dedication to a Cause)</i>	1.12	.338	15	22.97
			16	21.74
			17	21.88
			18	22.30
<i>CH (Pure Challenge)</i>	1.65	.178	15	18.48
			16	17.36
			17	17.29
			18	17.33
<i>LS (Lifestyle)</i>	2.86	.037*	15	23.98¹
			16	22.13
			17	22.72
			18	21.59

Note. ¹Nilai rata-rata tertinggi; * $p < .05$

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung pada *LS* adalah sebesar 2.86 dengan sig. .037, dan dapat disimpulkan

bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *career anchor LS* dengan usia. Hal ini dapat dilihat dari

perbedaan rata-rata nilai usia 15 tahun

Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi siswa berada pada dimensi *Entrepreneurial Creativity (EC)* dengan nilai rata-rata 5.10 (Tabel 5). Seseorang dengan *career anchor EC* dominan memiliki karakteristik inventif, kreatif, dan energik. Mereka mengekspresikan kreativitas dengan memulai bisnis baru atau memelopori proyek baru dan arahan baru untuk organisasi tempat mereka bekerja. Banyak orang yang memilih *EC* adalah pemilik bisnis dan kekayaan yang sering menjadi ukuran kesuksesan bagi mereka. Lingkungan kerja bagi orang-orang dengan *career anchor* ini harus dinamis, karena mereka mudah bosan dan gelisah jika tidak menciptakan sesuatu (Akhtar, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa siswa memiliki niat kewirausahaan (*entrepreneurial intention*) yang tinggi, Thompson (2009) menjelaskan niat kewirausahaan sebagai keyakinan seseorang yang berniat untuk membentuk usaha bisnis baru dan secara sadar berencana melakukannya di masa depan. Lee dan Wong (2004) menyatakan adanya hubungan antara *EC* dengan niat membangun usaha dalam bidang yang baru maupun sama.

Nilai *EC* yang tinggi menunjukkan adanya hubungan dengan kepribadian *conscientious* yang tinggi pada dimensi *achievement-striving* siswa (Tabel 6 & 8). Liang *et al.* (2015) menyatakan adanya pengaruh kepribadian *conscientiousness* dalam membentuk niat seseorang untuk menjadi wirausaha, seseorang dengan *conscientious* tinggi memiliki tujuan, bertanggung jawab, handal, ambisius, tekun dan berprestasi. Rauch (2014) menyatakan bahwa *conscientiousness* mencakup sifat-sifat wirausahawan

yang lebih besar dari pada usia lainnya. seperti berorientasi pada prestasi (*achievement-striving*), berani mengambil resiko (*risk-taking*), kecakapan diri (*self-efficacy*), kedisiplinan dan ketekunan. Conejo, *et al.* (2015) menghubungkan tiga belas aspek *conscientiousness* yang diperluas dan menghubungkannya dengan perilaku kewirausahaan (*entrepreneurial behaviors*) spesifik, namun dalam penelitian ini hanya dibahas enam aspek yang meliputi *achievement-striving, cautiousness, self efficacy, orderliness, self-discipline, dan dutifulness.*

Achievement-striving

mencerminkan kecenderungan seseorang untuk bekerja keras dan terdorong. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui individu yang akan menjadi wirausahawan berdasarkan prespektif *trait* menunjukkan beberapa ciri di antaranya: *risk-taking propensity, need for achievement* dan *conscientiousness* (Walter & Heinrichs, 2015). Wirausahawan secara umum lebih toleransi terhadap risiko dibandingkan yang lain karena mereka harus mengatasi masalah yang kurang terstruktur, tidak pasti dan menanggung tanggung jawab yang besar dalam mengambil keputusan (Stewart & Roth, 2001). *Need for achievement* yaitu harapan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik atau lebih cepat daripada orang lain atau pencapaian orang itu sendiri (Hansemark, 2003). Motivasi berprestasi berkorelasi positif dengan pilihan karir dan performa sebagai wirausaha. Individu yang memiliki nilai tinggi dalam motivasi berprestasi lebih menyukai pekerjaan seperti kewirausahaan dengan lingkungan kerja yang memungkinkan lebih banyak kendali terhadap hasil dan memberikan umpan balik secara langsung dan cepat terhadap kinerja dengan tingkat risiko

yang moderat (McClelland, 1965; Collins *et al.*, 2004).

Cautiousness membantu mencegah wirausahawan melakukan perilaku berisiko berlebihan yang dapat membahayakan usaha, namun perhatian yang berlebihan dapat menyebabkan wirausahawan kehilangan *entrepreneurial edge* (puncak kesuksesan) dan gagal memanfaatkan peluang pasar (Conejo *et al.*, 2015). Salah satu aspek kepribadian wirausahawan adalah *risk propensity* (kecenderungan risiko) dan motivasi berprestasi (Brandstatter, 2010), yang merupakan ciri khas wirausahawan, terutama pengusaha yang merupakan pendiri bisnis yang berorientasi pada pertumbuhan usaha (Stewart & Roth, 2007). Pengusaha harus mampu mengatasi situasi yang tidak terstruktur dan tidak pasti mengenai hasil dari keputusan yang diambil sehingga mereka lebih cenderung menghadapi risiko (Miner & Raju, 2004). Penemuan ini sesuai dengan pribadi dengan *career anchor EC* yang berani mengambil risiko dan mengatasi hambatan untuk menciptakan sesuatu dari hasil usaha sendiri dan menginginkan perusahaan miliknya maupun tempat bekerjanya sukses secara finansial sebagai bukti kemampuannya (Schein, 1990). Zhao *et al.* (2005) menemukan bahwa perilaku berisiko dapat diimbangi dengan *entrepreneurial self efficacy*.

Self-efficacy berkaitan dengan *decisiveness* yang mengacu pada kemampuan individu untuk membuat keputusan secara efektif dan cepat untuk mengambil tindakan secara pasti (Conejo *et al.*, 2015). Lunenberg (2011) mengartikan *self-efficacy* sebagai kepercayaan diri dalam kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas tertentu yang dapat mempengaruhi tingkat usaha dan ketekunan saat mempelajari tugas yang

sulit. Wirausahawan mempercayai kemampuan yang dimiliki yang mana nantinya akan mempertahankan kerajinan, motivasi, ketekunan, dan efisiensi. *Self-discipline* merupakan salah satu keterampilan yang perlu dikembangkan untuk meraih kesuksesan karena wirausahawan akan menghadapi godaan bisnis yang menguji kemauan dan ketekunan dari waktu ke waktu (Meadows, 2016). Zimmerman (2009) menyatakan bahwa salah satu perilaku wirausahawan mencerminkan kedisiplinan, dimana seseorang berperilaku kritis dalam kegiatan yang dianggap penting untuk keberhasilan usaha mereka meski hal tersebut tidak menyenangkan atau tidak diinginkan. Kedisiplinan berkaitan dengan *self-control* yang mengacu pada kemampuan individu untuk menguasai dorongan impuls emosi dan keinginan yang merupakan hal penting bagi pengusaha untuk tidak membuat keputusan impulsif dan menyalurkan perilaku pribadi dengan tujuan organisasi (Conejo *et al.*, 2015).

Penelitian mengenai *career anchor* berbasis *gender-stereotype* menunjukkan hasil yang konsisten: fokus perempuan pada integrasi *LS* dan fokus laki-laki pada *EC* (Dr. Williams *et al.*, 2014). Banyak penelitian menyatakan bahwa adanya stereotype mengenai alasan perempuan bekerja yaitu mereka bekerja untuk hidup dan kebutuhan finansial, sedangkan laki-laki bekerja untuk mencapai tingkat manajer atau status yang tinggi (Smith-Hunter & Mboko, 2010). Perspektif gender tentang kewirausahaan menggambarkan bahwa perempuan lebih kecil kemungkinannya dibandingkan laki-laki memilih pekerjaan yang secara umum didominasi oleh laki-laki, karena kecenderungan perempuan memiliki persepsi efikasi diri yang lebih rendah

sehubungan dengan niat karir kewirausahaan (Urban, 2010).

Nilai *Entrepreneurial Creativity (EC)* pada tabel 10 menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan antara siswa laki-laki dan perempuan, namun nilai rata-rata siswa perempuan lebih tinggi dari pada siswa laki-laki. Penemuan ini berbeda dengan studi tentang perbedaan gender dalam kewirausahaan yang mengungkapkan temuan yang konsisten dimana tingkat kewirausahaan perempuan lebih rendah daripada laki-laki, namun lebih jauh lagi ditemukan bahwa presentase pengusaha wanita lebih tinggi di negara-negara di mana pendapatan per kapita secara umum rendah dan perempuan tidak memiliki pilihan lain untuk mencari uang. Penemuan ini memperkuat penjelasan untuk inferioritas wanita untuk berwirausaha akibat *gender-stereotype*, yang pengaruhnya cenderung lebih kuat pada saat krisis ekonomi (Haus *et al.*, 2013). Kewirausahaan dapat dipandang berpotensi menjadi pemasukan ekonomi bagi perempuan dan kelompok terbelakang lainnya, terutama di negara-negara berpenghasilan rendah di mana mereka menderita kekurangan kesempatan yang sama (Pines, Lerner & Schwartz, 2010). Jenis kelamin terbukti menjadi faktor demografis yang lebih berperan dalam mempengaruhi persepsi siswa, yaitu laki-laki dan perempuan berbeda menurut pendapat mereka tentang peluang pengembangan karir yang ada dan penghalang yang mungkin mereka hadapi selama masa karir (Imran *et al.*, 2013).

Entrepreneurial intention pada siswa perempuan dapat dijelaskan dengan nilai *career anchor* tertinggi kedua yaitu *LS* dimana nilai rata-rata siswa perempuan lebih tinggi dibandingkan siswa laki-laki (Tabel 5 & 10). Perempuan cenderung menghargai

situasi kerja yang memungkinkan mereka menyeimbangkan dan mengintegrasikan kebutuhan pribadi, kebutuhan keluarga dan persyaratan karir mereka, seperti yang dijelaskan dalam *career anchor LS*. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih mementingkan kestabilan antara kebutuhan pribadi, keluarga dan kerja dibandingkan laki-laki (Schein, 1990; Coetzee & Schreuder, 2008). Penelitian kualitatif terhadap enam perempuan wirausaha menemukan bahwa perempuan masuk ke bisnis untuk kemungkinan menghasilkan lebih banyak uang untuk keluarga sehingga menjadikan bisnis sebagai strategi penghidupan. Hal ini dikarenakan upah pekerjaan yang rendah dan tidak memuaskan perempuan. Penemuan ini menyatakan bahwa perempuan masuk ke dunia bisnis untuk uang yang bertentangan dengan hasil penelitian di negara-negara maju, bahwa perempuan termotivasi untuk menjadi pengusaha dengan alasan gaya hidup keluarga (Smith-Hunter & Mboko, 2010).

De Martino dan Barbato (2002) menemukan motivasi perempuan untuk masuk bisnis adalah fleksibilitas, perempuan menggunakan kewirausahaan sebagai pilihan karir yang fleksibel untuk memungkinkan mereka mengelola kewajiban keluarga. Dapat disimpulkan bahwa perempuan memilih kewirausahaan dimotivasi oleh kebutuhan keluarga, dalam hal itu pendapatan yang diperoleh digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Smith-Hunter & Mboko, 2010). DeMartino dan Barbato (2003) menemukan bahwa sementara pemilik bisnis pria dan wanita memiliki kesamaan, perempuan dipengaruhi dan dimotivasi lebih oleh kebutuhan keluarga dan laki-laki dengan motif ekonomi. Schein (1990) menyatakan bahwa *lifestyle* mencerminkan sejumlah

tren di masyarakat dan merupakan efek tak terelakkan dari keluarga dual-karir. Hasil analisis faktor motivasi pada 100 responden perempuan wirausaha ditemukan 5 faktor motivasi yaitu pertumbuhan pribadi, keluarga, pendapatan kerja, subsidi pemerintah, keahlian dan pengetahuan. Faktor yang paling dominan dalam memotivasi perempuan untuk berwirausaha adalah faktor pendapatan (Aimasari & Gina, 2015).

Risk propensity pada *entrepreneurial intention* dapat diperjelas dengan adanya perbedaan signifikan dalam dimensi *pure challenge* antara siswa laki-laki dan perempuan yang dilihat dari nilai rata-rata siswa perempuan yang lebih tinggi dibandingkan siswa laki-laki (Tabel 10). Penemuan ini menjadi kontradiksi dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa laki-laki memiliki niat kewirausahaan yang lebih tinggi, mengambil lebih banyak risiko, dan kurang sensitif dan cemas terhadap hasil negatif dibandingkan perempuan (Gupta *et al.*, 2009; Reniers *et al.*, 2016). Kewirausahaan dipandang sebagai pekerjaan maskulin di masyarakat, namun perempuan memiliki pandangan lebih luas tentang stereotipe jenis kelamin dan pengusaha sebagai atribut yang serupa bagi perempuan dan laki-laki (Gupta, *et al.*, 2009). Niat kewirausahaan perempuan didukung oleh fakta bahwa kecenderungan masyarakat moderen tidak lagi membuat perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam hal aktivitas di mana perempuan dapat menangani pekerjaan yang menantang seperti laki-laki (Andreea-Elena, 2014). Urban (2010) menyatakan perempuan percaya mereka memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk menjadi seorang wirausaha dan telah menempatkan preferensi mereka untuk kewirausahaan

sebagai pilihan karir yang utama dalam daftar pilihan. Smith-Hunter dan Mboko (2010) menemukan bahwa wirausahawan perempuan bekerja keras dan siap menghadapi tantangan mengenai persepsi negative masyarakat terhadap perempuan sebagai orang yang kurang kompeten dibandingkan laki-laki, bukan karena mengasihani diri tetapi dengan berjuang membuktikan kemampuan mereka.

Rasa takut akan sukses di kalangan pengusaha wanita Bali dinilai rendah (Riyanti, 2007). Riyanti (2007) menyimpulkan bahwa pengusaha wanita Bali yang tinggal di luar Bali memiliki keraguan akan kesuksesan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tinggal di Bali. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan perempuan untuk menjadi wirausahawan seperti kemampuan untuk fokus pada hal-hal detail, kapabilitas dalam mengantisipasi sebelum sesuatu terjadi (intuitif), serta mampu untuk mengelola emosi secara harmonis dalam bekerja sama dengan orang lain (Rani & Menezes, 2016; Shmailan, 2016). Data analisis *crossstab career anchor* menunjukkan bahwa sebagian besar nilai tertinggi siswa berada pada *career anchor GM* sebanyak 111 siswa (Tabel 9) yang terdiri atas 53 siswa laki-laki dan 58 siswa perempuan (Tabel 13) dengan nilai rata-rata siswa perempuan lebih tinggi dibandingkan siswa laki-laki (Tabel 10). Schein (1990) menyatakan individu dengan *career anchor GM* memiliki tiga kompetensi: *interpersonal competence* (kemampuan memimpin dan mempengaruhi orang dan organisasi secara efektif), *analytical competence* (pemecahan masalah dalam kondisi tidak pasti dan sedikit informasi), dan *emotional stability* (tidak emosional, tahan mental, bertanggung jawab, menjalankan

wewenang tanpa rasa bersalah atau takut). Wirausahawan perempuan lebih supel, intuitif, tabah, dan memiliki kemampuan untuk mendengar lebih baik daripada laki-laki (Jena, 2015; Shmailan, 2016).

Career anchor berdasarkan kategori etnis dalam hasil analisa data memperlihatkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara *career anchor* siswa etnis Bali (mayoritas) dan non-Bali (minoritas) seperti penelitian sebelumnya (Tabel 11). Fouad dan Byars-Winston (2005) menemukan adanya pengaruh perbedaan etnis mayor dan minor dalam memilih karir, namun etnis tidak memainkan peran besar dalam aspirasi dan minat karir. Persepsi tentang peluang kerja sangat terkait dengan etnis yang mempengaruhi persepsi hambatan karir. Penemuan ini menunjukkan bahwa aspirasi karir etnis mayor dan minor serupa, namun persepsi siswa tentang kesempatan untuk mewujudkan impian karir berbeda menurut kelompok etnis. Peluang dan hambatan karir yang dirasakan menjadi kesimpulan siswa tentang peluang kerja mereka di masa depan (Fouad & Byars-Winston, 2005). Nilai tertinggi siswa etnis Bali berada pada dimensi *EC* dengan nilai rata-rata siswa etnis Bali yang lebih tinggi daripada siswa etnis non-Bali. Niat wirausaha dipertimbangkan oleh tiga hal berdasarkan *Theory of Planned Behavior* yaitu keyakinan mengenai kemungkinan hasil perilaku dan evaluasi hasil perilaku (*Personal Attitude*), keyakinan tentang harapan normatif orang lain dan motivasi untuk memenuhi harapan itu yang digunakan sebagai referensi persepsi individu mengenai niat berwirausaha (*Subjective Norms*), dan keyakinan *self efficacy* yang dapat memfasilitasi atau menghalangi kinerja perilaku yang membentuk persepsi seseorang terhadap

kemampuannya dalam menangani situasi yang dihadapi (*Perceived Behavioral Control*) (Ajzen 2006; Anggraini & Giantri, 2016). Sikap masyarakat etnis Bali masih bergantung dalam menghadapi resiko dan tantangan, sedangkan etnis non-Bali memiliki pemikiran yang kurang kreatif. Masyarakat etnis Bali dan non-Bali memiliki *PBC* yang sama yaitu keyakinan bahwa berwirausaha sulit untuk dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa etnis Bali dan non-Bali memiliki kepercayaan diri yang rendah sehingga niat untuk berwirausaha juga rendah. Norma subjektif berupa dukungan keluarga dan orang-orang terdekat etnis Bali tergolong tinggi sehingga mempengaruhi niat siswa untuk berwirausaha sedangkan peranan keluarga etnis non-Bali tergolong sangat rendah (Anggraini & Giantri, 2016; Mirawati, *et al.*, 2016).

Hasil analisis *crosstab* kategori etnis menunjukkan *career anchor* siswa etnis Bali memiliki nilai cukup pada *career anchor TF (Technical Functional)* sebanyak 112 siswa (50.2%) (Tabel 14). Schein (2006) menyatakan bahwa individu *TF* termotivasi oleh kebutuhan untuk melatih keahlian dan bakat yang dimiliki. Agarwala (2008) menyatakan bahwa keterampilan, kompetensi, dan kemampuan adalah faktor yang paling penting dan ayah adalah individu yang paling signifikan dalam mempengaruhi pilihan karir. Dukungan akademis seorang ayah secara positif terkait dengan motivasi akademis anak laki-laki untuk berusaha keras di sekolah, merasa nilai mereka penting, dan memberi nilai tinggi pada pendidikan (Alfaro *et al.*, 2006). Masyarakat etnis Bali menganut sistem patrilineal yaitu sebuah sistem kekerabatan yang didasarkan pada garis ayah yang membuat posisi laki-laki dalam hukum

waris dominan (Gultom, 2017). Sistem patrilineal mempengaruhi tingkah laku dan pemikiran masyarakat Bali dalam memperlakukan anak laki-laki yang diistimewakan dibandingkan anak perempuan sehingga menimbulkan kesenjangan ketidakadilan antar anak laki-laki dan perempuan dalam aspek pendidikan, hak waris, pergaulan, peran adat dan pemberian barang (Dewi *et al.*, 2015). Menurut Li dan Kerpelman (2007), remaja yang dekat dengan orang tua cenderung bermasalah jika orang tua tidak setuju dengan pilihan karir mereka dan seringkali akan memilih karir yang menyenangkan orang tua. Di sisi lain, jika remaja merasa terpisah secara emosional dari orang tua mereka, kemungkinan besar akan mempertahankan pilihan karir mereka terlepas dari persetujuan orang tua. Berdasarkan hasil survei *HSBC Value of Education* (2016), orang tua di Indonesia mengharapkan anak-anaknya memilih jurusan kedokteran, ilmu komputer, teknik, dan kuliah di luar negeri demi masa depan yang lebih baik. Profesi seperti dokter, insinyur, pengacara, menteri, perwira angkatan laut, dan konsultan memiliki *career anchor TF* yang menunjukkan bahwa seseorang akan merasa puas ketika bekerja berdasarkan keahliannya dan mengetahui bahwa diri mereka adalah pakar dari pekerjaannya (Schein, 1990; Ellison, 1997).

Pada kenyataannya masih banyak masyarakat lokal yang memilih-milih pekerjaan, artinya tidak semua pekerjaan mau diambil oleh masyarakat Bali, terutama sektor informal yang dipandang buruk atau kasar oleh masyarakat lokal, misalnya buruh, dagang bakso dan unit usaha lainnya. Kekosongan sektor informal inilah yang kemudian ditempati oleh para pendatang (etnis non-Bali). Adanya kompetisi lapangan pekerjaan dan usaha

ini menunjukkan kegengsi etnis Bali yang tidak mau bekerja di sektor informal dengan alasan keinginan bersaing secara positif dengan pendatang menggunakan diskursus lokal. Kemajuan ekonomi etnis non-Bali menimbulkan sebuah ironi dimana "Orang Jawa menjual bakso untuk membeli tanah, sementara orang Bali menjual tanah untuk membeli bakso" (Burhanuddin, 2008; Kartini, 2011). Hal ini didukung oleh Antara *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa keberadaan Pedagang Kaki Lima (PKL) dalam sektor informal telah mendominasi sektor lapangan pekerjaan di wilayah Kota Denpasar.

Kenyataan mengenai sektor informal tersebut didukung oleh nilai *career anchor* tertinggi siswa etnis non-Bali yang berada pada dimensi *LS* dan sebagian besar siswa lainnya memiliki *career anchor AU* (Tabel 11 & 14). Seseorang dengan individu *LS* bersedia untuk bergerak atau berpergian yang disesuaikan dengan kebutuhan gaya hidup untuk menemukan cara yang terbaik untuk mengintegrasikan kebutuhan pribadi, keluarga, dan karir, sedangkan individu *AU* termotivasi untuk mencari situasi kerja yang sepenuhnya bebas dari kendala organisasi dan berusaha memiliki usaha sendiri untuk mencapai rasa otonomi berbeda dengan motif individu *EC* yang memiliki niat wirausaha untuk membuktikan kemampuannya (Schein, 1990). Trendyari dan Yasa (2014) menemukan bahwa etnis non-Bali melakukan migrasi ke Bali dipengaruhi oleh faktor pendapatan, kesempatan kerja, investasi, akses pelayanan pendidikan dan kesehatan yang lebih baik dibandingkan tempat asalnya. Etnis non-Bali mengutamakan fleksibilitas dengan bekerja di sektor informal yang dimotivasi juga oleh kesempatan kerja yang lebih baik hingga mereka

memutuskan untuk migrasi ke Bali demi mendapatkan pelayanan kesehatan dan pendidikan (Sanis, 2010; Trendyari & Yasa, 2014).

Career anchor berdasarkan variabel usia menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada dimensi *LS* antar usia dengan nilai rata-rata tertinggi pada usia 15 tahun (Tabel 12). Reis *et al.* (2017) mengidentifikasi *career anchor* generasi Z dengan nilai terbesar pada *lifestyle* yang didominasi oleh siswa perempuan. Generasi Z adalah generasi yang lahir pada pertengahan tahun 90'an yang memiliki keterampilan kesiapan (*immediacy*), berpikir dan bertindak dengan cepat, seperti konektivitas, ekspansi, dan kebebasan berekspresi (Reis *et al.*, 2017). Bohdziewicz (2016) menyatakan bahwa saat ini orang-orang yang lahir pada pertengahan 1990-an (generasi Z) mulai memasuki masa perekrutan tenaga kerja yang kompetitif. Pilihan *career anchor* yang paling kuat adalah *lifestyle* sebanyak 80% tanggapan. Hasil survey menunjukkan bahwa generasi baru memfokuskan ekspektasi sehubungan dengan pekerjaan yang mengutamakan keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance*) dan membuat keputusan karir yang mendukung gaya hidup dan waktu luang daripada kemajuan karir ke depan (Ng *et al.*, 2010; Twenge *et al.*, 2010).

Sebanyak 53.4% siswa usia 15 tahun memiliki *career anchor EC* (Tabel 14) dengan nilai rata-rata *EC* tertinggi diantara rentang usia (Tabel 12). Individu usia muda seharusnya menunjukkan niat yang lebih tinggi untuk perilaku kewirausahaan daripada individu yang lebih tua (Singh, 2014). Kesiediaan untuk mengubah niat kewirausahaan menjadi tindakan nyata bergantung pada usia individu (Levesque & Minnti, 2006). Individu usia muda lebih rentan untuk terlibat

dalam proses kewirausahaan karena mereka lebih dinamis, energik, antusias, dan bersemangat mewujudkan ambisi mereka (Alvarez-Herranz *et al.*, 2011), mereka dengan berani masuk ke dunia wirausaha menggunakan sumber daya yang dimiliki (Hulsink & Koek, 2014). Aktivitas berwirausaha dalam proses balik modal kurang cepat, individu usia muda mungkin lebih melonjak secara wirausaha dimana mereka memiliki kesempatan waktu dan nilai yang lebih tinggi terhadap penghasilan di masa depan (Levesque & Minnti, 2006). Dampak negative dari usia muda lebih ke arah pembentukan niat berwirausaha daripada menuju proses tindakan nyata (Shrokova *et al.*, 2015).

Sebagian besar siswa usia 16 dan 17 tahun memiliki *career anchor TF* (Tabel 14). Kniveton (2004) menemukan bahwa sampel usia muda memiliki nilai yang tinggi pada *talent based career anchor* (*general managerial, technical functional, dan entrepreneurial creativity*) daripada individu usia tua yang mementingkan *need based anchor* (*security, autonomy and independence, dan lifestyle integration*). Individu dewasa awal (25 tahun dan lebih muda) lebih sadar dan peduli akan keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan dimana mereka cenderung menekankan pentingnya kemampuan pribadi dan berpusat pada dampak yang dapat mereka berikan bagi organisasi sebagai hasil dari keterampilan khusus mereka. Individu yang lebih tua cenderung merasa kurang terlibat dalam organisasi dan menginginkan tingkat kemandirian yang tinggi. Individu dengan *career anchor TF* menghargai pencapaian status *expert* di antara rekan kerja dan pengakuan atas keterampilannya serta menginginkan spesialisasi, pembelajaran dan pengembangan

keahlian khusus yang dimiliki (Schein, 1990; Valcour & Ladge, 2008).

Sebanyak 55.5% siswa usia 18 tahun memiliki *career anchor AU* (Tabel 14). Pada tahap dewasa awal secara signifikan memiliki kebutuhan lebih tinggi yang mendorong orientasi karir mereka dibandingkan dewasa menengah dan akhir (Coetzee & Schreuder, 2008). Kelompok usia dewasa awal (25 tahun dan lebih muda) lebih menyukai situasi kerja di mana sebisa mungkin bebas dari hambatan dan batasan organisasi dan bebas mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Individu dengan *career anchor AU* biasanya enggan akan pengawasan dan lebih menyukai pekerjaan yang dibatasi dengan waktu secara jelas dalam bidang keahlian mereka. Selain itu, mereka cenderung berprestasi tinggi dan memberi nilai tinggi terhadap gaji sebagai sistem penghargaan kerja (Schein, 1990; Schein, 2006). Individu ini lebih memilih untuk bekerja di lingkungan di mana mereka dapat membuat peraturan mereka sendiri, menetapkan standar mereka sendiri, dan bekerja independen dari orang lain. Individu *AU* ingin mengendalikan pekerjaan yang mereka lakukan dari awal sampai akhir dan mereka ingin diakui atas apa yang telah mereka capai sebagai hasil usahanya sendiri (Schein, 1990). Kebutuhan akan ekonomi dan independen lebih kuat pada tahap dewasa awal, dari masa remaja mencoba menciptakan kedudukan yang sesuai untuk diri sendiri di masyarakat dewasa dengan fokus menjaga pilihan mereka secara terbuka dan mengeksplorasi berbagai pekerjaan (Coetzee & Schreuder, 2008).

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa siswa laki-laki memiliki kecenderungan untuk mengejar prestasi,

memiliki kreativitas, dan berani mengambil resiko dalam persiapan untuk menjadi wirausahawan, sementara pada perempuan memiliki kecenderungan menghargai situasi kerja, sehingga dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi, keluarga, dan karir. Dari sisi usia juga ditemukan perbedaan yang dilihat dari rata-rata tertinggi pada usia 15 tahun yang mengutamakan ekspektasi kerja pada *work-life balance*. Sebaliknya, dari latar belakang variasi etnis yang berbeda tidak ditemui perbedaan *career anchor*. Secara lebih spesifik *Entrepreneurial Creativity* yang tinggi berhubungan dengan *Conscientiousness* yang tinggi pada dimensi *achievement-striving*.

Peneliti mengajukan beberapa saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, yaitu: (1) Disarankan bahwa penelitian selanjutnya lebih memperhatikan Bahasa pada alat ukur yang digunakan agar siswa dapat mengerti dengan baik maksud dari setiap butir kuesioner. (2) Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan kelompok umur yang berbeda agar lebih menemukan perbedaan yang signifikan pada masing-masing kelompok usia. (3) Penelitian ini juga tidak menggunakan perbedaan etnis yang spesifik hanya memakai etnis non-bali yang secara umum. Oleh karena itu disarankan untuk penelitian yang selanjutnya untuk lebih menspesifikasikan etnis yang akan digunakan. (4) Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya untuk mencantumkan jenis pekerjaan yang sesuai dengan masing-masing *career anchor*. (5) Peneliti selanjutnya dapat mencantumkan tingkat pendidikan karena *career anchor* berkembang seiring pengalaman.

Pustaka Acuan

- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Developmental International, 13*, 362-376.
- Aimasari, N., & Ghina, A. (2015). Analisis faktor-faktor yang memotivasi wanita untuk menjadi wirausaha (Studi pengusaha wanita UMKM di Kota Bandung tahun 2015). *e-Proceeding of Management, 2*(3), 2795-2799.
- Ajzen, I. (2006). Behavioral interventions based on the Theory of Planned Behavior. *Technical Report*.
- Akhtar, S. (2011). Role of Career Anchors for innovative behaviors at workplace. *World Applied Sciences Journal, 15*(12), 1733-1739.
- Alfaro, E. C., Umana-Taylor, A. J., & Bamaca, M. Y. (2006). The influence of academic support on Latino adolescents' academic motivation. *Family Relations, 55*(3), 279-291.
- Alvarez-Herranz, A., Valencia-De-Lara, P., & Martinez-Ruiz, M. P. (2011). How entrepreneurial characteristics influence company creation: a cross-national study of 22 countries tested with panel data methodology. *Journal of Business Economics and Management, 12*(3), 529-545.
- Amin, Z. M. (2015). Pengaruh identitas etnis terhadap orientasi karir siswa keturunan Jawa dan siswa keturunan Tionghoa. Seminar Nasional Berbasis Multikultural. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Anggraini, C. S., & Giantri, I G. A. K. (2016). Variabel-variabel pembeda niat berwirausaha etnis bali dan non-bali di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen, 6*(1).
- Antara, I G. M. Y., Muta'ali, L., & Mulyani, W. P. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendapatan penduduk pendatang asal luar bali sebagai pedagang kaki lima di Kota Denpasar. *Majalah Geografi Indonesia (Jurnal UGM), 29*(2), 149-153.
- Bezuidenhout, M. L., Grobler, A., & Rudolph, E. C. (2013). The utilisation of a career conversation framework based on Schein's Career Anchors model. *SA Journal of Human Resource Management, 11*(1), 10. doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.491>
- Bhatt, A. S., & Stead, G.B. (2011). A Career Anchor perspective of employees in a large company. *International Conference on Advancements in Information Technology, 265-267*.
- Blustein, D. L. (1997). The role of work in adolescent development. *The Career Development Quarterly, 45*, 381-389. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00541.x
- Bohdziewicz, P. (2016). Career Anchors of representative of Generation Z: Some conclusions for managing the younger generation of employees. *Human Resource Management, 57-74*.
- Brändstatter, H. (2010). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five met-analyses. *Personality and Individual Differences, 51*(3), 222-230.
- Burhanuddin, Y. M. (2008). *Bali yang hilang: Pendatang, Islam, dan etnisitas di Bali*. Yogyakarta, Indonesia: Kanisius.

- Ching, G. S., & Chao, P. (2013). Career inclination of university students in Taiwan. *Advances in education research: Social science and education*, 46, 72-77.
- Coetzee, M., & Schreuder, A.M.G. (2008). A multi-cultural investigation of students' Career Anchors at a South African higher education institution. *South African Journal of Labour Relations*, 32(2): 45-65.
- Collins, C. J., Hanges, P. J., & Locke, E. A. (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A meta-analysis. *Human Performance*, 17(1), 95-117.
- Conejo, F., Parthasarathy, M., & Wooliscroft, B. (2015). On using Big Five Facets for entrepreneurship's personality research: Conscientiousness' taxonomy. *Journal of International Marketing Strategy*, 3(1), 55-74.
- DeMartino, R. & Barbato, R. (2002). Differences between women and men MBA entrepreneurs exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of Business Venturing*, 18, 815-832.
- DeMartino, R., & Barbato, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of Business Venturing*, 18, 815-832.
- Dewi, K. L., Yanzi, H., & Nurmalisa, Y. (2015). Pengaruh sistem patrilineal terhadap kesetaraan gender dalam masyarakat Bali di Desa Trimulyo. *Jurnal Kultur Demokrasi*, 3(1).
- Ellison, J. A. (1997). *The relation between Career Anchors, occupational types, and job satisfaction of midcareer employees* (Master thesis). University of South Africa.
- Falentini, F. Y., Taufik, & Mudijiran. (2013). Usaha yang dilakukan siswa dalam menentukan arah pilihan karir dan hambatan-hambatan yang ditemui (Studi deskriptif terhadap siswa SMAN 3 Payakumbuh). *Jurnal Ilmiah Konseling*, 2(1), 310-314.
- Fouad, N. A., & Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural context of career choice: Meta-analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*, 53, 223-233.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34. DOI: 10.1037/0003-066X.48.1.26
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Gultom, E. R. (2017). Development of women position in the patrilineal inheritance of Indonesian society. *Jurnal Dinamika Hukum*, 17(2), 195-202.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., & Sikdar, A. (2009). The role of gender types in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2): 397-417.
- Hansemark, O. C. (2003). Need for achievement, locus of control and the prediction of business start-ups: A longitudinal study. *Journal*

- of *Economic Psychology*, 24, 301-319.
- Haus, I., Isidor, R., Steinmetz, H., & Kabst, R. (2013). Gender effects on entrepreneurial intention: A meta-analytical structural equation model. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. doi: 10.1108/17566261311328828
- HSBC BANK PLC. (2016). HSBC value of education: Job with high earning potential is Indonesian parent's orientation when preparing child education.
- Hulsink, W., & Koek, D. (2014). The young, the fast and the furious: A study about the triggers and impediments of youth entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship & Innovation Management*, 18(2), 182-209.
- Imran, A., Jabbar, A., & Butt, R. (2013). Awareness of perceived career-related barriers: A perspective of university students. *World Applied Sciences Journal*, 28(2), 189-193.
- Jena, S. J. (2015). Male vs. female entrepreneurs in urban informal sector of Odisha – A comparative psychographic analysis. *GE-International Journal of Management Research*, 3, 82-96.
- Kartini, I. (2011). Dinamika kehidupan minoritas Muslim di Bali. *Jurnal Masyarakat Indonesia*, 37(2), 115-145.
- Klapwijk, R., & Rommes, E. (2009). Career orientation of secondary school students (m/f) in the Netherlands. *International Journal Technol Des Educ*, 409-413. doi: 10.1007/s10798-009-9095-7
- Kniveton, B. H. (2004). Managerial Career Anchors in a changing business environment. *Journal of European Industrial Training*, 28(7), 564-573.
- Lee, S. H., & Wong, P. K. (2004). An exploratory study of technopreneurial intention: A Career Anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19(1) 7-28.
- Levesque, M., & Minniti, M. (2011). Age matters: How demographics influence aggregate entrepreneurship. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 5(3), 269-284.
- Li, C., & Kerpelman, J. (2007). Parental influences on young women's certainty about their career aspirations. *Sex Roles*, 56, 105-115.
- Liang, C., Chia, T., & Liang, C. (2015). Effect of personality differences in shaping entrepreneurial intention. *International Journal of Business and Social Science*, 6(4), 166-176.
- Liu, F., & Yang, B. (2011). Career Orientation : A comparative study between Swedish and Chinese undergraduates attending an International Social Work Program at the University of Gävle (Dissertation No. SGSMKINSA-V11-04). Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hig:diva-10719>
- Lunenberg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-6.
- Martincin, K. M., & Stead, G. B. (2014). Five-Factor Model and Difficulties in Career Decision Making. *Sage Journals*, 23, 3-19.

- Mboko, S., & Smith-Hunter, A. (2010). Zimbabwe women business owners: Survival strategies and implications for growth. *Journal of Applied Business and Economics*, 11(2).
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321–333.
- Meadows, M. (2016). *Self-discipline for entrepreneurs: How to develop and maintain self-discipline as an entrepreneur*. Meadows Publishing
- Miner, J. B., & Raju, N. S. (2004). Risk propensity differences between managers and entrepreneurs and between low and high growth entrepreneurs: A reply in a more conservative vein. *The Journal of Applied Psychology*, 89(1), 3-13. doi: 10.1037/0021-9010.89.1.3
- Mirawati, N. M., Wardana, I M., & Sukaatmadja, I P. G. (2016). Pengaruh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol keperilakuan terhadap niat siswa SMK di Kota Denpasar untuk menjadi wirausaha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.7, 1981-2010.
- Nasir, R., & Lin, L. S. (2013). The relationship between Self-Concept and Career Awareness amongst students. *Asian Social Science*, 9(1), 193-197. doi: 10.5539/ass.v9n1p193
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business Psychology*, 25(2), 281-292.
- Pines, A. M., Lerner, M., & Schwartz, D. (2010). Gender differences in entrepreneurship equality, diversity and inclusion in times of global crisis. *An International Journal*, 29(2), 186-198.
- Ramadhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya dari skala Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(20), 189-205.
- Rani, U., & Menezes, C. (2016). Hidden drivers of success among women entrepreneurs. *Adarsh Journal of Management Research*, 9, 52-58.
- Rauch, A. (2014). Predictions of entrepreneurial behavior: A personality approach. In Chell, E. & KaratasÖzkan, M. (Eds.), *Handbook of Research on Small Business and Entrepreneurship* (pp.165-183). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Reis, T., Maciel, A., Momberger, A., & Cremonesi, G. (2017). Career Anchors and the correlation of generations, study with freshmen and seniors. *Journal of Business Management (IOSR-JBM)*, 19(6), 64-71.
- Reniers R. L. E. P., Murphy L., Lin A., Bartolomé S. P., Wood S. J. (2016). Risk perception and risk-taking behaviour during adolescence: The influence of personality and gender. *PLoS ONE*, 11(4).
- Riyanti, B. P. D. (2007). Fear of success dan risk taking pada wirausaha wanita Bali. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(12), 109-126.
- Sanis, A. P. (2010). *Analisis pengaruh upah, lama migrasi, umur, dan tingkat pendidikan terhadap minat migrasi sirkuler penduduk Salatiga ke Kota Semarang* (Skripsi). Universitas Diponegoro.
- Schanz, Y. Y. (2012). Dose race really matter? Career goals, perceptions of criminal justice practitioners and competence among criminal

- justice undergraduates. *Journal of Arts and Humanities (JAH)*, 1(3), 160-170.
- Schein, E. H. (1974). *Career Anchors and career paths*: (Technical Report). Cambridge: Organizational Studies Group, Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology. *A panel study of management school graduates*.
- Schein, E. H. (1990a). *Career Anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development* (Sloan School of Management Working Papers). Retrieved from <http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/2315>
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering your real values*. San Diego, California: Pfeiffer & Company.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling (5th ed.)*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Sharma, P. (2016). Theories of career development: Educational and counseling implications. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 215-218.
- Shirokova, G., Osievskyy, O., & Bogatyreva, K. (2015). Exploring the intention-behavior link in student entrepreneurship: Moderating effects of individual and environmental characteristics. *European Management Journal*, 1-14.
- Shmailan, A. B. (2016). Compare the characteristics of male and female entrepreneurs as explorative study. *Journal of Entrepreneurship and Organization Management*, 5, 1-7. doi: 10.4172/2169-026X.1000203
- Singh, I. (2014). Role of demographic variables in the formation of entrepreneurial intention. *Journal of Business and Management*, 16, 20-25.
- Stewart, W. H., Jr., & Roth, P. L. (2001). Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 145-153. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.145>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Supriyo. (2008). *Studi kasus bimbingan konseling*. Semarang: CV. Niew Setapak.
- Thompson, E. R. (2009). Individual entrepreneurial intent: Construct clarification and development of an internationally reliable metric. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, 669-694.
- Trendyari, A. A. T., & Yasa, I N. M. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi masuk ke Kota Denpasar. *e-Journal EP Unud*, 3(10), 476-484.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. R., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Urban, B. (2010). A gender perspective on career preferences and entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Human Resource Management*. 8(1). doi: 10.4102/sajhrm.v8i1.293
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanantions. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 7(3), 300-309.
- Walter, S. G., & Heinrichs, S. (2015). Who becomes an entrepreneur: A 30-years-review of individual level research. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22, 225-248.
- Williams, M., Grobler, S., & Grobler, A. (2014). Lifestyle integration-gender based stereotypes: A study on Schein's Career Anchor within an ODeL HEI. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 3(2).
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272.
- Zimmerman, J. (2009). Entrepreneurs on Entrepreneurship: A research structure based on 12 practitioner case studies. *Journal of Business Case Studies*, 5(5), 69-78.