

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.7. Latar Belakang Masalah**

Pertanyaan yang sama diteriakkan oleh setiap individu yang hendak memasuki dunia kerja. Tidak peduli lulusan perguruan tinggi ataupun sekolah menengah—asal usia mereka berada pada kisaran 17-30 (Levinson, 1978; Schein, 1978 dalam Baruch, 2004)—rata-rata mereka memiliki keinginan yang sama, mendapatkan pekerjaan yang tepat bagi dirinya. Pekerjaan yang nantinya akan merepresentasikan sisa hidup mereka. Seperti yang ditegaskan dalam statemen Pierce dan Gardner (2004) bahwa pada akhirnya pekerjaan adalah aktivitas utama yang mendominasi kehidupan orang dewasa.

Bagi sebagian orang, pekerjaan yang mendominasi kehidupannya terkadang bukan hanya satu pekerjaan. Dalam perjalanannya, seseorang bisa saja berganti pekerjaan. Banyak hal yang mempengaruhi perpindahan tersebut. Perpindahan tersebut bisa disebabkan karena keputusan pribadi, ataupun keputusan organisasi. Terkadang pekerjaan pertama seseorang hanya digunakan sebagai batu loncatan untuk pekerjaan berikutnya. Oleh karena itulah lebih tepat jika rangkaian pekerjaan tersebut rangkum dalam istilah karir.

Sebagai rangkuman dari serentetan pengalaman dalam kehidupan kerja seseorang (Steele, 2008), karir seharusnya ditentukan dengan penuh pertimbangan. Berangkat dari definisi tersebut, sudah semestinya bagi pegawai

ataupun calon pegawai untuk senantiasa mengidentifikasi diri ataupun nilai aktivitas kerja (*work value*) mereka secara periodik (Nowack, 2006). Hal ini dimaksudkan agar pergantian pekerjaan yang mungkin terjadi di sepanjang karir seseorang diambil bukan karena ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang dimiliki saat itu, tetapi diambil untuk meraih kesempatan mengembangkan karir.

Dewasa ini, individu bukan hanya mendasarkan pilihan kerjanya dari aspek material (*tangible return*) seperti gaji dan bonus. Banyak hal yang bersifat non-material seperti nilai-nilai keluarga dan keagamaan diperhitungkan dalam memutuskan akan menerima atau menolak sebuah tawaran pekerjaan (“Aspek Non-Material..”, 2011). Kebutuhan-kebutuhan lain seperti kebutuhan untuk mengembangkan diri, keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga (*work-life balance*), atau suasana pekerjaan yang menyenangkan juga ikut dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan, yang nantinya akan menjadi bagian dominan dari aktivitas kehidupan sepanjang masa dewasa (Pierce & Gardner, 2004). Pola semacam ini dipilih oleh individu tidak lain untuk memaksimalkan kepuasan dari aktivitas bekerja itu sendiri<sup>1</sup>.

Setiap individu memiliki kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Dalam dunia kerja, pengaktualisasian diri tergambar dari karir yang sukses. Kesuksesan sitem karir seseorang dipengaruhi oleh proses yang terjadi antara individu dengan lingkungannya—dalam konteks ini organisasi (Baruch, 2004). Gunz (1989, dalam baruch, 2004) menyatakan bahwa karir merupakan hasil persepsi individu akan karirnya dalam suatu organisasi. Masing-masing individu memiliki wewenang

---

<sup>1</sup> Menurut Nowack, dalam korespondensi per-27 Januari 2012 via email dengan penulis

yang lebih besar daripada organisasi untuk bertanggung jawab dalam dalam membentuk jalur karir dan karir mereka sendiri (Hall & Mirvis, 1996, dalam Baruch, 2004). Greenhaus, dalam model manajemen karirnya menekankan bahwa tiap individu merupakan pihak yang seharusnya mengambil keputusan dalam karir, berangkat dari pencarian karir itu sendiri, menyusun tujuan, mengembangkan diri, hingga akhirnya memiliki kualitas yang lebih baik (Baruch, 2004).

Hall dengan teori *Protean Career*nya menambahkan bahwa pilihan karir personal seseorang—dan pencarian mereka akan pemenuhan diri—merupakan elemen yang menyatu dan terintegrasi dalam diri mereka. Adapun kriteria kesuksesannya bersifat internal, bukan eksternal (Hall&Moss, 1998 dalam Steele, 2008). Dari sudut pandang personal, maka untuk mengukur kesuksesan karir (*career success*) pengukurannya dapat didasarkan—salah satunya—dari pilihan karir dan asumsi perkembangan gradual dalam pekerjaan tersebut (Baruch, 2004).

Dalam merumuskan kesuksesan karir (*career success*), beberapa tokoh memiliki rumusan yang beragam tetapi dengan format dasar yang tidak jauh berbeda. Sebut saja tiga tokoh besar dalam perkembangan teori karir, Driver dengan *pluralistik approach*, Schein melalui *career anchor*, dan Derr dengan *career success orientation*. Kesuksesan karir seseorang dapat diukur dari beberapa karakteristik (Baruch, 2004). Pertama, kemajuan (*progression*) dalam posisi pekerjaan. Biasanya terkait erat dengan pergerakan karir secara lateral atau spiral, sesuai dengan kebijakan hierarkil organisasi. Driver menyebutnya dengan istilah

karir linear (*linear career*). Schein merangkumnya dalam kompetensi manajerial (*managerial competencies*), sedangkan Derr menyebutnya dengan *getting high*.

Kedua, pembelajaran atau bertambahnya pemahaman yang berarti bertambahnya kemampuan-kemampuan atau kompetensi baru. Masing-masing dirangkum Driver, Schein, dan Derr sebagai *expert career*, kompetensi teknis (*technical competencies*), dan *getting ahead*.

Ketiga, kebutuhan fisiologis. Dalam hal ini kesuksesan karir dilihat dari bertambahnya kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh Derr dinamakan *getting secure* dan Schein merangkumnya dalam kebutuhan keamanan (*secure*) dan stabilitas.

Terakhir—bagian yang memiliki cakupan yang paling luas dan menjadi penekanan penelitian ini—adalah kebutuhan psikologis. Bentuknya bisa bermacam-macam, bisa berupa kepuasan akan pekerjaan mereka, rekognisi, *self-esteem*, dan pengaktualisasian diri. Derr dan Schein menggolongkannya dalam 2 hal, yaitu *getting free*, yang berfokus pada manajemen diri dan kewirausahaan (*entrepreneurship*); serta *getting balanced* yang berfokus pada keseimbangan porsi kerja dengan kehidupan berkeluarga (*work-family balance*) dan kualitas hidup.

Konsep mengenai kesuksesan karir yang telah dijelaskan sebelumnya kembali diperkuat dalam faktor-faktor penentu kesuksesan *career* oleh Carter dkk (2009), yaitu *movement*, *mobility*, *formality*, *expertise*, dan *connectivity*. *Movement* berkaitan dengan arah pergerakan karir. *Mobility* terkait dengan besar kesempatan promosi/mengembangkan karir yang bisa diraih. *Formality*

berhubungan dengan siapakah yang paling berhak untuk memutuskan karir seseorang. *Expertise* menjelaskan seberapa besar kebutuhan akan keahlian tertentu harus dimiliki oleh individu, dan *connectivity* yang mencakup derajat keterkaitan jalur karir dengan pekerjaan yang dimiliki.

Kelima hal tersebut tidak jauh berbeda dengan konsep motivator dalam teori dua-faktor (*two-factor theory*) milik Herzberg (Yuwono, dkk, 2005). Menurut Herzberg, faktor-faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, seperti keinginan berprestasi (*movement* dan *expertise*), besar tanggung jawab yang diemban (*formality*), perluasan dan pengembangan tugas (*mobility*) merupakan hal-hal yang memberikan kepuasan kerja pada individu, atau oleh Herzberg dinamakan faktor motivator atau faktor konektivitas oleh Carter (2009). Oleh karena itu, ketika individu memiliki karir yang sukses maka kemungkinan besarnya adalah individu tersebut puas akan pekerjaan yang ia miliki.

Kepuasan menjadi komponen signifikan yang sering dikaitkan dalam penelitian-penelitian mengenai karir dan pekerjaan. Holland dengan *RIASEC model*nya merumuskan dua prediksi. Pertama, kepuasan individu—dalam konteks bekerja—dicapai ketika individu mempersepsikan bahwa pilihan karir mereka sesuai dengan karakteristik organisasi atau bahkan cara kerja team dalam pekerjaan tersebut (dalam Baruch, 2004; Steele, 2008). Sedangkan ketidak-kongruenan antara keduanya akan mempengaruhi individu untuk mengubah arah mereka.

Dalam kacamata organisasi, produktivitas jangka panjang organisasi bukan hanya tergantung dari proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang

tepat, tetapi juga bagaimana mempertahankan karyawannya tetap tinggal dalam organisasi (LeRouge, dkk., 2006). Donohue (2006) dalam penelitiannya menegaskan pemikiran Holland, bahwa individu yang berada pada lingkungan yang cocok dengan dirinya (*person-environment congruent*) akan lebih memilih untuk bertahan pada karir yang dijalannya.

Teori *person-job fit* mengasumsikan bahwa dengan mengetahui preferensi individu dengan karakteristik pekerjaannya, hal itu dapat menentukan sikap dan perilaku karyawan (LeRouge, 2006). Kesesuaian di antara kedua hal tersebut menghasilkan sikap dan perilaku kerja yang positif. Kondisi semacam itulah yang dicari oleh organisasi untuk menjaga kestabilan lingkungan kerja.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh Chotimah dan Kusnanto (2001); Setiawan (2001); dan Isnanti (2004) misalnya, memberikan penekanan bahwa kepuasan kerja datang dari gaji ataupun kompensasi yang diterima karyawan. Di sisi teoritis-pun teori-teori seperti, *equity theory*; *Herzberg's two factor theory*; berusaha menjelaskan bahwa kepuasan kerja didapat oleh individu dengan cara membandingkan diri mereka dengan lingkungan disekitarnya, bisa rekan kerja, atasan, keluarga, atau lingkungan kerja. Sedangkan di sisi lain, ada asumsi lain yang menyatakan bahwa individu membuat pilihan yang sadar dan rasional tentang perilaku kerjanya (Yuwono dkk, 2005), yang membuat individu memilih perilaku yang menurutnya paling mewakili dirinya (Korman dalam Pierce dkk, 2004).

Hal tersebut sangat erat kaitannya dengan konsep *self-esteem*. Baumeister (2003) mengemukakan *self-esteem* merupakan keyakinan seseorang akan kualitas

dirinya sendiri yang dengan memberikan nilai (*value*) pada dirinya sendiri. Individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi berarti mengapresiasi diri mereka sendiri secara positif (*favorable*). Sebaliknya, mereka yang memiliki *self-esteem* yang rendah mendefinisikan diri mereka sendiri secara negatif (*unfavorable*).

Campbell dkk (2003), berusaha membuktikan seberapa pentingnya *self-esteem* bagi seseorang dengan mendemonstrasikan bagaimana keyakinan individu akan pengaruh besar yang dibawanya tidak peduli realita seperti apa yang dijadikan konteksnya. Prinsip ini bekerja seperti dalam *pygmalion effect*. Ketika guru menerapkan keyakinan yang salah pada anak didiknya, lama kelamaan penilaian tersebut menjadi kenyataan bagi siswa tersebut. Hal ini terjadi karena keyakinan seseorang membentuk perilaku-perilaku yang “menentukan”, dan perilaku-perilaku inilah yang nantinya membentuk realitas sosial dirinya dan orang di sekitarnya (Baumeister, 2003).

*Self-esteem* yang tinggi pada seseorang tidak secara langsung membuat individu tersebut kaya, disukai banyak orang atau sukses (Baumeister, 2005). Namun, individu memiliki kecenderungan untuk berusaha mengambil sebanyak mungkin kesempatan yang dapat menaikkan *self-esteem*nya, begitu pula sebaliknya. Sebisa mungkin mereka menghindarkan dirinya dari kejadian-kejadian yang dapat menurunkan *self-esteem*nya. Menurut pandangan Baumeister (2005) keadaan ini menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki fungsi sosiometer. Hal ini berarti *self-esteem* menghasilkan pengukuran internal akan kualitas keterhubungan seseorang dengan individu lain (Leary, Tambor, Terdal & Downs, 1995, dalam Baumeister, 2005).

Baumeister (2005) menyatakan bahwa mungkin benar jika *self-esteem* dianggap tidak terlalu penting karena pengaruhnya yang tidak langsung. Namun, fungsinya krusial untuk membentuk maupun menjaga ikatan sosial. Baumeister (2005) mengibaratkan *self-esteem* sebagai indikator tangki bensin dalam kendaraan bermotor. Walaupun indikator tangki bensin tidak secara langsung mempengaruhi laju kendaraan, tetapi kemampuannya dalam mengindikasikan volume bahan bakar yang tersisa menentukan kapan kendaraan tersebut bisa terus berjalan. Kenaikan tingkat *self-esteem* dihubungkan pada inklusi sosial (*social inclusion*) (Leary dkk, 1995 dalam Baumeister, 2005). Inklusi sosial yang dimaksudkan meliputi: penerimaan oleh individu lain (*accepted by others*), pembuktian seberapa kompeten seseorang, dianggap menarik oleh orang lain, dan sebagainya. Sebaliknya, hal-hal yang mengarah ke penolakan sosial (*social rejection*) akan menurunkan *self-esteem*.

Perubahan *self-esteem* seseorang terjadi ketika individu mengenali perubahan yang menyangkut atribut tertentu yang diyakininya (Weisbuch dkk., 2008). *Self-esteem* seseorang yang memiliki berat badan lebih misalnya, akan lebih sensitif terhadap informasi-informasi yang terkait dengan tipe tubuh (*Body tipe*). Begitu juga pada individu yang bekerja ketika dihadapkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan dirinya, maka *self-esteem* mereka juga akan bereaksi pada keadaan semacam ini.

Melalui gambaran di atas, maka akan terlihat bahwa *self-esteem*—dalam model sosiometer—memiliki hubungan yang spesifik dengan nilai yang diyakini oleh seseorang (Weisbuch, 2008). Individu dengan sosiometer yang berfungsi

akan merasakan *self-esteem* positif, dengan kata lain mengalami kenaikan *self-esteem* ketika terdapat individu lain yang menghargai nilai yang diyakininya.

Di sisi lain, individu dengan *self-esteem* yang rendah rentan dipengaruhi oleh faktor dari luar. LeRouge, dkk. (2006) mengungkapkan bahwa karyawan dengan *self-esteem* yang rendah cenderung menggantungkan pikiran, perasaan, dan tindakannya pada stimulus yang berasal dari lingkungan kerja. Sedikit saja kondisi lingkungan kerja berubah, maka pikiran, perasaan, atau perilaku kerja individu ikut berubah. Yang menjadi permasalahan adalah ketika stimulus tersebut dipersepsi sebagai hal negatif, misalnya individu merasakan ketidakcocokan dalam pekerjaannya. Jika dibiarkan berlarut, situasi semacam ini akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung baik individu—karena mengalami stres dalam kerja—juga organisasi—karena tambahan cost yang diakibatkan oleh tindakan pemberhentian karyawan tersebut.

Berdasarkan literatur manajemen karir (*career management literature*) saat ini, paling tidak terdapat empat jenis preferensi jalur karir, yaitu: manajerial, generalis, spesialis, dan *entrepreneurial*. Masing-masing jenis menunjukkan kekhasan ketertarikan (*interest*), nilai (*values*), ataupun niatan (*motive*) personal dari masing-masing individu (Nowack, 2006). Jika hal ini dipahami sebagaimana fungsi *self-esteem* dalam fungsi sosiometer, maka seseorang akan memiliki *self-esteem* yang lebih tinggi jika ditempatkan dalam kategori jalur karir yang berisi orang-orang yang memiliki preferensi jalur karir yang sama dengan dirinya. Dengan kata lain, *self-esteem* individu dengan preferensi jalur karir generalis—misalnya—akan cenderung tinggi ketika berada di lingkungan yang memiliki

valur generalis pula. Oleh karena itu, individu akan memiliki *self-esteem* yang tinggi jika individu tersebut memiliki preferensi jalur karir yang sesuai.

### **1.8. Identifikasi Masalah**

Individu dalam rentang usia 17-30 tahun digolongkan dalam fase perkembangan dewasa awal. Pada fase perkembangan ini, individu berada pada masa mengeksplorasi karir atau mengambil keputusan dengan cara yang keliru. Lock (1988, dalam Santrock, 2002) berpendapat bahwa kekeliruan ini dikarenakan individu cenderung menggunakan ambiguitas, tekanan dan ketidakpastian sebagai dasar dalam mengambil keputusan. Dampaknya, perkembangan karir individu pada masa ini dikenal tidak sistematis dan tidak berarah dalam mengeksplorasi jalur karir (Super, dkk., 1967, dalam Santrock, 2002).

Greenhaus, dalam model manajemen karirnya menekankan bahwa tiap individu merupakan pihak yang seharusnya mengambil keputusan dalam karir, berangkat dari pencarian karir itu sendiri, menyusun tujuan, mengembangkan diri, hingga akhirnya memiliki kualitas yang lebih baik (Baruch, 2004). Kesuksesan sistem karir seseorang dipengaruhi oleh proses yang terjadi antara individu dengan lingkungannya—dalam konteks ini organisasi (Baruch, 2004). Gunz (1989, dalam Baruch, 2004) menyatakan bahwa karir merupakan hasil persepsi individu akan karirnya dalam suatu organisasi. Masing-masing individu memiliki wewenang yang lebih besar daripada organisasi untuk bertanggung jawab dalam

dalam membentuk jalur karir dan karir mereka sendiri (Hall & Mirvis, 1996, dalam Baruch, 2004).

Hal esensial yang sering dilewatkan dalam menyusun rencana karir adalah *self-insight* (Brousseau & Driver, 1998). Pemilihan pekerjaan seringkali dipengaruhi oleh ketersediaan pekerjaan yang ditawarkan dalam pasar tenaga kerja, padahal hal itu hanya sebagian dari faktor yang harusnya dipertimbangkan dalam penyusunan rencana karir. Ada hal lain yang lebih penting dari sekedar memanfaatkan kesempatan yang ada, bahwa pilihan karir juga harus didasari oleh minat, motif, dan nilai pribadi yang diyakini oleh masing-masing individu. Pada kenyataannya, sebagian besar individu terlampau fokus untuk mengejar tujuan (*goal*) secara agresif, tanpa benar-benar memahami apakah rencana dan tujuan—yang dikejar—sesuai dengan tujuan personal mereka (Brousseau & Driver, 1998).

Kesenjangan ini hadir karena kekurang-pahaman para pencari kerja akan pentingnya menyesuaikan nilai-nilai yang diyakini dengan lingkungan kerja mereka. Sesuai dengan fungsi *self-esteem* dalam model sosiometer bahwa seseorang akan memiliki *self-esteem* yang tinggi ketika individu tersebut memiliki preferensi jalur karir yang sesuai. Dan individu yang memiliki karir yang sukses adalah mereka yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi (Baumeister, 2005).

Melalui preferensi jalur karir dari Kenneth M. Nowack (2006) dan skala *Organization Based Self-Esteem* yang dikembangkan Pierce (1989). Penelitian ini diharapkan dapat menipiskan kesenjangan tersebut dengan menekankan fungsi sosiometer dalam *self-esteem* seseorang untuk menentukan kesuksesan seseorang dalam berkarir. Dengan memahami bahwa kesesuaian preferensi jalur karir

menghasilkan perbedaan *self-esteem* pada individu, para pencari kerja akan lebih memahami pentingnya memiliki karir yang sesuai dengan minat diri guna meraih kesuksesan dalam berkarir. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian dengan judul “*Perbedaan Tingkat Self-Esteem Individu Berdasarkan Kesesuaian Preferensi Jalur Karir-nya.*”

### **1.9. Batasan Masalah**

Untuk mencapai hasil penelitian yang ideal, perlu ditentukan batasan permasalahan yang diangkat. Batas-batas tersebut diharapkan dapat lebih memfokuskan arah penelitian, sehingga dapat menjawab penelitian dengan efektif dan efisien (Tim UP3, 2009). Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini dijelaskan dalam paragraf-paragraf di bawah ini.

Konsep mengenai *self-esteem* merupakan konsep yang umum, sehingga penting dalam sebuah penelitian untuk mengukur *self-esteem* pada tingkat yang tepat (Baumeister, dkk, 2003). Dalam penerapannya pada konteks organisasional, konsep *self-esteem* telah difokuskan ke dalam *Organizational-Based Self-Esteem* atau OBSE (Pierce&Gardner, 2004). OBSE didefinisikan sebagai derajat kepercayaan individu akan kemampuan, keberartian (signifikansi), dan keberhargaan dirinya sebagai anggota dalam organisasi. Menurut Pierce, dkk (1989 dalam Lane&Scott, 2007; Pierce&Gadner, 2004) Pengukuran OBSE dikembangkan melalui 10 statemen, yaitu: (a) *I count around here*, (b) *I am taken seriously around here*, (c) *I am important part of this place*, (d) *I am trusted*

*around here, (e) There is a faith in me around here, (f) I can make a difference around here, (g) I am valuable part of this place, (h) I am helpful around here, (i) I am efficient around here, dan (j) I am cooperative around here.* Setiap item diukur dengan tipe skala likert yang disusun dalam kontinum sangat setuju hingga sangat tidak setuju (Pierce&Gardner, 2004).

Kesesuaian karir yang dimaksudkan penulis adalah pemahaman individu akan kekongruenan jalur karir yang ideal bagi individu dengan jalur karir yang mereka jalani saat ini. Preferensi jalur karir dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu: jalur karir manajerial, generalis, spesialis, dan entrepreneurial (Nowack, 2006). Nantinya pemahaman individu akan kesesuaian jalur karirnya akan menghasilkan pengelompokan individu menjadi 2 kategori, yaitu: individu dengan preferensi jalur karir yang sesuai dan individu dengan preferensi jalur karir yang belum sesuai.

Subyek dalam penelitian ini dibatasi pada individu yang telah bekerja dan berada dalam *range* usia 17-30 tahun. Pemilihan rentang usia tersebut diambil dengan mempertimbangan keefektifan penelitian dimana pada masa tersebut individu sedang menentukan arah untuk mencapai stabilitas di dunia kerja (Baruch, 2004).

### **1.10. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah ada perbedaan tingkat *Organizational-Based Self-Esteem* (OBSE) antara individu yang memiliki preferensi jalur karir yang sesuai dengan individu yang belum memiliki kesesuaian preferensi jalur karir?”

### **1.11. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *Organizational-Based Self-Esteem* (OBSE) antara individu yang memiliki preferensi jalur karir yang sesuai dengan individu yang belum memiliki kesesuaian preferensi jalur karir.

### **1.12. Manfaat Penelitian**

#### ***1.12.1. Manfaat Teoritis***

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan sebuah proses pembelajaran dalam menerapkan teori dan pengetahuan yang telah dipelajari selama masa perkuliahan. Selain itu, penelitian ini tidak lain untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis mengenai pentingnya menyesuaikan jalur karir bagi individu yang bekerja.
- b. Bagi kalangan akademisi, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai konsep OBSE dan preferensi jalur karir. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan untuk menjadi acuan pengembangan

penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan OBSE dan kesesuaian preferensi jalur karir.

#### ***1.12.2. Manfaat Praktis***

- a. Bagi individu yang bekerja, penelitian ini memberikan informasi yang empiris mengenai pentingnya menyesuaikan karir dalam bekerja. Hal ini nantinya akan berguna bagi individu dalam proses membangun karir yang sukses.
- b. Bagi organisasi, penelitian ini akan menambah kesadaran (*awareness*) para calon tenaga kerja untuk mempertimbangkan pilihan karir mereka dengan lebih bijaksana, sehingga akan memudahkan organisasi yang melakukan seleksi dan rekrutmen untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.