AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 10 Nomor 2, Oktober 2024
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

PILIHAN KARIR BERDASARKAN MODEL SCHWARTZ PADA PELAKU WIRAUSAHA MUDA DI KOTA BANJARMASIN (TINJAUAN DESKRIPTIF)

Husnurropiq[1], Basuki[2], Azahraty[3]

[1]Email: husnurropiq@gmail.com
*[2]Email: msibasukidr@gmail.com
[3]Email: azahraty@gmail.com

[1,2,3] Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
25 Agustus 2024	*30 September 2024*	*30 Oktober 2024*

ABSTRACT

Nowadays career choices are dynamic and changeable, along with the advancement of technology. Business can be done virtually so that it is more attractive to young people. However, Values play an important role in career choice and lifelong career management. Values are the desired goals that individuals seek to fulfill their needs and are important for understanding career orientation in terms of protean and boundaryless career orientations and career anchors. However, how career orientations or career anchors fit into established and supported models and into the structure of human basic values remains an important and under-explored question. The purpose of this study is to use Schwartz's structural values model to empirically explore the relationships and structural correspondences between basic values, career orientations, and career anchor models.
Schwartz's value structure. Protean and boundaryless career orientations are positively related to Schwartz's basic values that emphasize openness to change and career anchors meaningfully follow the motivational sequence of these basic values.
Overall, the overlap between core values, career orientations, and career anchors emerged as relatively significant, suggesting that core values, orientations, and career anchors should be considered simultaneously to understand and address the factors and processes underlying young entrepreneurs' career choices and paths.

Keywords: Schwartz Basic Values, Schein Career Anchor, gen Z

PENDAHULUAN

Dalam masa prospek karir yang tidak pasti termasuk ketidakamanan kerja dan krisis ekonomi (misalnya, Mucci et al. , 2016), karakteristik pribadi seperti nilai telah menjadi komponen penting dan kritis untuk pilihan karir dan manajemen diri karir seumur hidup dan penentu

signifikan pengembangan karir individu, stabilitas, dan kesuksesan serta kesejahteraan di tempat kerja. Namun, hubungan antara nilai-nilai pribadi dan konstruksi orientasi karier namun tetap tidak jelas dan tidak diperhatikan.

Makalah ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara empiris hubungan struktural, dan varians bersama antara nilai-nilai dasar, orientasi karir, dan jangkar karir.

Penting untuk menilai campur aduknya antara model teori ini untuk menentukan apakah perlu mempertimbangkan model teori ini secara bersamaan dalam penyelidikan faktor dan proses pilihan yang mendasari jalur karier individu. Nilai adalah tujuan yang diinginkan yang dikejar oleh individu untuk memuaskan kebutuhan mereka (Rounds and Jin, 2013); protean dan orientasi karir tanpa batas adalah preferensi dan sikap karier yang relatif stabil (Briscoe et al. , 2006); dan definisi jangkar karier mewakili individu dan pengalaman batin dari kebutuhan karir, nilai-nilai, dan bakat individu (Widyanti, Rahmi, 2018). Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk meneliti secara teoritis hubungan antara teori nilai dari Schwartz, protean dan orientasi karier tanpa batas, dan jangkar karir menggunakan teori-teori nilai dan jangkar karir.

Studi ini berkontribusi pada literatur karir dengan memberikan penjelasan mengenai kekuatan dan struktur hubungan antara kedua model teori ini untuk memfasilitasi pengembangan dan aplikasi penelitian masa depan.

TINJAUAN TEORITIS

Nilai adalah tujuan menyeluruh dan diinginkan yang dicari oleh individu untuk memenuhi kebutuhan mereka (Rounds and Jin, 2013). Nilai melayani sebagai "prinsip panduan" yang memengaruhi sikap dan perilaku (Schwartz, 1992). Teori nilai berakar pada kepribadian dan psikologi sosial (untuk ulasan, lihat Rohan, 2000). Itu teori nilai yang paling komprehensif diajukan oleh Schwartz (1992) , yang, bekerja sama dengan Blisky (Schwartz dan Bilsky, 1987), mengidentifikasi lima fitur umum nilai berikut dalam literatur: (1) konsep atau keyakinan (2) tentang diinginkan keadaan akhir atau perilaku (3) yang melampaui situasi tertentu, (4) memandu pemilihan atau evaluasi perilaku dan peristiwa, dan (5) dipesan berdasarkan kepentingan relatif. Pemahaman ini nilai melibatkan kognitif (misalnya, keyakinan), afektif

(misalnya, keinginan), dan komponen perilaku (misalnya, tindakan). Saat ini, Teori nilai Schwartz (1992) tetap yang paling komprehensif memandu studi penelitian yang membahas tentang nilai-nilai (Rounds dan Armstrong, 2005). Teori Schwartz (1992) dikonsep 10 nilai-nilai universal atau dasar yang memenuhi ketiga universal kebutuhan biologis keberadaan manusia, yaitu interaksi sosial, kelompok yang berfungsi dan kelangsungan hidup kelompok, sebagai berikut: mandiri arah, stimulasi, hedonisme, kekuatan, prestasi, keamanan,konformitas, tradisi, universalisme, dan kebajikan.

Nilai-nilai dasar diatur dalam struktur lingkaran motivasi di sepanjang dua dimensi bipolar berikut:

keterbukaan untuk berubah (termasuk mengarahkan diri dan stimulasi nilai-nilai dasar) vs. konservasi (termasuk keamanan, tradisi, dan konfirmasi nilai-nilai dasar) dan peningkatan diri (termasuk pencapaian dan kekuatan nilai-nilai dasar) vs transendensi-diri (termasuk nilai-nilai dasar kebaikan dan universalisme).

Protean dan Orientasi Karier Tanpa Batas

Protean dan orientasi karier (Rahmi Widyanti, 2018) telah ditempatkan sebagai model alternatif dengan model karir tradisional, yang menekankan jangka panjang pekerjaan di satu atau dua organisasi, ketrampilan khusus Perusahaan dan program pelatihan, serta peningkatan dan kesuksesan karier diukur dengan gaji, promosi, dan status.

Perubahan ekonomi global dan struktur organisasi telah menghasilkan peningkatan ketidakpastian dalam karir, ketidakamanan pekerjaan, dan paruh waktu dan mandiri pekerjaan (Baruch , 2011). Jadi, pekerja kontemporer tidak dapat lagi bergantung pada organisasi mereka untuk mengelola karier mereka. Sebaliknya, pekerja diharuskan mengelola karirnya sendiri (Basuki dan Widyanti R, 2021), menjadi lebih fleksibel, dan mendapatkan ketahanan dan kelayakan kerja (Baruch, 2011). Dengan demikian, orientasi karir protean dan tanpa batas menekankan bahwa pekerja kontemporer lebih cenderung memilih gerakan organisasi lateral dan ke bawah untuk memenuhi mereka kebutuhan pribadi dan profesional dan lebih cenderung untuk mengikuti keinginan dan nilai mereka sendiri daripada keinginan organisasi (Baruch ,

2011). Menjadi "protean" dalam karir seseorang melibatkan pengejaran nilai-nilai pribadi dan prioritas karier seseorang dan manajemen aktif karier seseorang dengan terus menerus belajar, melatih dan mengantisipasi peluang dan perubahan di pasar tenaga. Jadi, suatu protean karir dioperasionalkan sepanjang dua dimensi (a) nilai-didorong dan (b) manajemen karier mandiri. Karir "Tanpa batas" melibatkan kesediaan untuk mengejar peluang dan hubungan antar organisasi.

Jangkar Karir

Menurut Schein (1990 dalam Rahmi Widyanti, 2018) , jangkar karier adalah yang terpenting komponen konsep diri karier seseorang, termasuk keprihatinan, kebutuhan, dan nilai-nilai, dan ketika dihadapkan dengan pilihan karir penting dan sulit, individu tidak akan kompromi jangkar karir mereka.

Schein (Rahmi Widyanti, 2018) mengidentifikasi mengikuti delapan jangkar karir dengan mengeksplorasi alasan sebuah panel dari 44 alumni memilih untuk berganti pekerjaan: otonomi / kemerdekaan, tantangan murni, layanan / dedikasi terhadap suatu tujuan, keamanan / stabilitas, gaya hidup, kompetensi teknis / fungsional, manajerial umum kompetensi, dan kreativitas wirausaha.

Hubungan antara Nilai-Nilai Dasar, Orientasi Karir, dan Jangkar Karir

Hubungan teoretis di antara nilai-nilai dasar, orientasi karir, dan jangkar karir telah disediakan dalam penelitian terbaru. Berdasarkan struktural model nilai Schwartz dan temuan hubungan empiris di antara jangkar karir adalah yang pertama mengeksplorasi secara teoritis korespondensi konseptual antara teori Jangkar Karir Schein'(1990) dan struktur dasar nilai-nilai Schwartz's (1992). Temuan mereka menunjukkan peningkatan diri nilai-nilai Schwartz secara signifikan terkait dengan kompetensi manajerial dan jangkar karier identitas dan nilai transendensi diri itu secara signifikan terkait dengan layanan / pengabdian pada suatu sebab dan jangkar karir kompetensi fungsional teknis. Sebaliknya, Keterbukaan Schwartz untuk mengubah nilai berhubungan positif tantangan murni dan kreativitas wirausaha, sementara konservasi nilai-

nilai berkorelasi dengan keamanan / stabilitas dan jangkar karir gaya hidup. Namun, Wils et al. (2016) , yang mengulas sudah ada model teoritis dan teoritis dari hubungan antara structural jangkar karir (Schein, 1990; Feldman dan Bolino, 1996 ; yaitu, Bristow , 2004; Chapman, 2009), mengkritik teori ini dan model struktural karena kurangnya keterwakilan dari Jangkar karier Schein. Berdasarkan pada karya Wils et al. (2010, 2016) kemudian mengusulkan model struktural teoritis yang mengatur ulang jangkar karier Schein menjadi empat kuadran menurut logika sirkumplex Schwartz tentang nilai-nilai dasar dan makna karir yang melekat (yaitu, protein karier, sosial, dan birokrasi). Meskipun studi oleh Wils et al. (2016) lebih dulu memahami tentang hubungan antara nilai-nilai dasar, karier orientasi, dan jangkar karier, ada keterbatasan, dan penelitian ini bertujuan untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian ini. Salah satu keterbatasannya adalah bahwa keempat kuadran digunakan oleh Wils dan rekannya untuk struktur jangkar karir didasarkan pada teori konseptualisasi berdasarkan bukti empiris. Bahkan, penulis ini tidak secara empiris menilai makna karier (yaitu, karier, protean, sosial, dan birokrasi) untuk memberikan bukti untuk empat kuadran. Akhirnya, studi mereka didasarkan hanya pada skala jangkar karir Schein untuk menguji teori mereka model struktural.

Mempertimbangkan struktur dan hubungan yang disarankan oleh Wils et al. (2010, 2016) , tujuan studi ini adalah secara empiris mengeksplorasi hubungan antara nilai-nilai dasar Schwartz, protein dan orientasi karir tanpa batas, dan karier jangkar dalam sampel responden yang homogen. Pertama, Schwartz menghargai itu menekankan keterbukaan terhadap perubahan harus secara positif terkait dengan orientasi karir protean dan tanpa batas karena teoritis argumen dan beberapa temuan empiris menunjukkan bahwa protean dan individu tanpa batas didorong oleh kebutuhan kebebasan, pertumbuhan, penentuan nasib sendiri (Hall , 2004; Segers et al., 2008), nilai-nilai kerja intrinsik (Abessolo et al. , 2017), dan peluang untuk mempelajari. Kedua, nilai-nilai Schwartz yang menekankan peningkatan diri harus dikaitkan secara positif dengan kompetensi manajerial jangkar karir, yang mewakili individu karier, yang menghargai kesuksesan, pengaruh, dan kekuatan profesional (Wils et al. , 2016).

Ketiga, nilai-nilai Schwartz yang menekankan konservasi harus berhubungan positif dengan jangkar keamanan / stabilitas karir karena domain motivasi ini menunjukkan kesinambungan, stabilitas, dan hubungan berdasarkan birokrasi antar individu dan organisasi. Akhirnya, nilai-

nilai Schwartz yang menekankan transendensi-diri harus dikaitkan secara positif dengan kehidupan gaya dan layanan / dedikasi untuk jangkar karir penyebab, yang melibatkan kebutuhan dan koneksi sosial. Jangkar ini melibatkan a kesadaran diri yang lebih besar, kesadaran akan kebutuhan orang lain, membantu orang lain, dan menemukan lebih banyak makna dalam kehidupan dan masyarakat seseorang (Wils et al., 2016).

Wirausaha Muda

Profil Generasi Milenial Indonesia telah digambar bahwa generasi milenial memiliki karakter unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi. Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai oleh peningkatan penggunaan dan keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital. Karena dibesarkan oleh kemajuan teknologi, generasi milenial memiliki ciri-ciri kreatif, informatif, mempunyai passion dan produktif. Dibandingkan generasi sebelumnya, mereka lebih berteman baik dengan teknologi. Generasi ini merupakan generasi yang melibatkan teknologi dalam segala aspek kehidupan. Selain itu pula generasi ini mempunyai karakteristik komunikasi yang terbuka, pengguna media sosial yang fanatik, kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi, serta lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi. Sehingga, mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya. Selanjutnya Yoris Sebastian (dalam Profil Generasi Milenial Indonesia, 2018) menyebutkan beberapa keunggulan dari generasi milenial, yaitu ingin serba cepat, mudah berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, kreatif, dinamis, melek teknologi, dekat dengan media sosial, dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Tulusan ini menggunakan desain kualitatif deskriptif. Studi ini menjelaskan hubungan antara teori nilai-nilai dasar individu dari Shwarzt dengan teori jangkar karir dari Schein. Analisis

deskritif digunakan berdasarkan kedua teori tersebut yang sudah dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu. Selain itu menbandingkan kedua teori apakah ada kesamaan dan perbedaan bila dijadikan acuan bagi generasi muda yang memilih karir sebagai wirausaha,

HASIL

Bias Metode Umum

Karena kami menggunakan tindakan yang dilaporkan sendiri, kami menilai keberadaannya dari efek metode umum dengan melakukan uji factor kedua teori secara deskriptif. Bias metode umum yang substansial hadir ketika (a) satu faktor umum menyumbang mayoritas varian di antara variabel atau (b) satu model yang umum cocok dengan data dengan baik. Itu hasil menunjukkan bahwa tidak satu pun dari kriteria ini dipenuhi dalam hasil kajian, menolak anggapan bahwa bias metode umum merupakan masalah di ukuran nilai dasar, orientasi karier, dan jangkar karir. Korelasi Cara, standar deviasi, korelasi bivariat, dan Koefisien alpha Cronbach dari semua tindakan dilaporkan dalam menemukan hubungan yang positif dan antara nilai pengarahan diri sendiri dan protean yang diarahkan sendiri, nilai protean karir, pola pikir tanpa batas, otonomi / kemerdekaan tantangan murni, kreativitas, kewirausahaan, dan teknis /jangkar karier fungsional. Nilai stimulasi positif juga berkorelasi dengan protein karir, protein nilai, pola pikir tanpa batas, mobilitas tanpa batas preferensi, otonomi / kemerdekaan, tantangan murni, kreativitas, kewirausahaan, internasionalisme, manajemen, layanan / dedikasi untuk menyebabkan, dan jangkar karir teknis / fungsional.

Nilai hedonisme berkorelasi positif dan signifikan untuk mandiri protein, pola pikir tanpa batas, otonomi /kemandirian, tantangan murni, kreativitas, kewirausahaan, internasionalisme, manajemen, dan karier teknis / fungsional jangkar. Sebagaimana diketahui kaum muda sekarang lebih mudah menikmati kehidupan karena tingkat kesejahteraan sudah meningkat . Nilai prestasi positif dan signifikan berkorelasi dengan self-diarahkan protean, didorong nilai-nilai protean, pola pikir tanpa batas, otonomi / kemerdekaan, tantangan murni, internasionalisme, dan jangkar karier gaya hidup. Nilai daya berkorelasi positif dan signifikan dengan tanpa batas pola pikir, otonomi / kemandirian, tantangan murni, kreativitas, kewirausahaan, internasionalisme,

manajemen, keamanan / stabilitas, dan jangkar karir teknis / fungsional. Keamanan nilai berkorelasi positif dan signifikan hanya dengan keamanan / stabilitas jangkar karier. Nilai-nilai tradisi itu berkorelasi positif dan signifikan hanya dengan keamanan / stabilitas jangkar karir. Nilai kesesuaian positif dan secara signifikan berkorelasi dengan keamanan / stabilitas dan layanan / dedikasi menyebabkan jangkar karir. Kebajikan nilai-nilai berkorelasi positif dengan protean karir bagi generasi muda saat ini.

Nilai, Orientasi Karier, dan Jangkar Karir

Pengarahan diri sendiri, nilai-nilai penggerak, pola pikir tanpa batas, kehidupan gaya, dan layanan / dedikasi yang menyebabkan jangkar karier. Akhirnya, nilai-nilai universalisme berkorelasi positif dan signifikan nilai-nilai yang digerakkan oleh protean, pola pikir tanpa batas, gaya hidup, dan layanan / dedikasi menyebabkan jangkar karir.

Kami menemukan korelasi negatif dan signifikan antara nilai-nilai yang digerakkan oleh nilai-nilai protean dan keamanan dan tradisi, antara preferensi mobilitas dan kekuasaan tanpa batas,
nilai - nilai keamanan, tradisi, dan kesesuaian, antara nilai karir jangkar dan kesesuaian otonomi, antara jangkar karir tantangan murni dan nilai kesesuaian, antara jangkar karir kreativitas dan keamanan dan nilai kesesuaian, antara karier internasionalisme nilai jangkar dan keamanan dan kesesuaian, antara jangkar karier manajemen dan nilai universalisme, dan akhirnya antara jangkar karir keamanan dan pengarahan diri sendiri dan nilai stimulasi. Hasil ini konsisten dengan struktur sirkumplex dari nilai yang menunjukkan pertentangan antara keterbukaan terhadap perubahan dan variabel terkait konservasi dan antara peningkatan diri dan transendensi diri terkait variabel.

Analisis Penskalaan Multidimensi

Kami menilai struktur hubungan antara Schwartz nilai-nilai dasar, protean dan orientasi karier tanpa batas, dan jangkar karir dan mengevaluasi apakah konstruksi ini diorganisasikan dalam struktur sirkumplex dengan dua dimensi bipolar keterbukaan untuk berubah, pengembangan diri, konservasi, dan transendensi diri.

Wilayah kiri peta terkait dengan *keterbukaan terhadap peluang* nilai luas, peta wilayah yang lebih rendah sesuai dengan nilai - nilai luas *peningkatan-diri* , wilayah yang tepat sesuai dengan nilai-nilai luas *pengamatan* , dan akhirnya, wilayah atas sesuai dengan nilai-nilai luas *transendensi-diri* .menghasilkan koefisien alienasi 0,15 yang dapat diterima, menunjukkan bahwa proyeksi konstruksi di peta memadai, akurat, dan dapat ditafsirkan. Apalagi peta ini tampil menarik karena keempat daerah (subyektif ditarik) menunjukkan kompatibilitas dan oposisi yang sama nilai-nilai dasar yang ditemukan dalam teori nilai-nilai Schwartz. Demikian, pengarahan diri dan stimulasi terletak pada keterbukaan untuk peluang nilai luas; prestasi dan kekuasaan ditemukan

dalam nilai luas peningkatan diri; keamanan, tradisi, dan kesesuaian terletak pada nilai luas konservasi; dan kebajikan dan universalisme berada di dalam diri nilai transendensi luas. Namun, hedonisme berbeda urutan teoretis (bergerak di antara keterbukaan menuju kebetulan dan nilai-nilai luas transendensi-diri). Mengenai protean dan dimensi karir tanpa batas dan jangkar karir,

hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat protein dan tanpa batas sub-dimensi karir serta otonomi / kemandirian, internasional, kreativitas, kewirausahaan, dan tantangan murni jangkar karier berada pada keterbukaan untuk berubah luas nilai. Kompetensi manajerial dan teknis / fungsional jangkar karir kompetensi terletak di peningkatan diri nilai luas. Jangkar karir keamanan / stabilitas ditemukan dalam nilai luas konservasi. Akhirnya, gaya hidup dan layanan / dedikasi untuk penyebab jangkar karir terletak di nilai luas transendensi-diri. Namun, secara mengejutkan, teknis / fungsional kompetensi jangkar karier jelas merupakan bagian dari pengembangan diri nilai luas daripada bagian dari keterbukaan terhadap peluang luas nilai.

Singkatnya, pertama, penelitian ini menunjukkan bukti asosiasi bivariat yang signifikan antara nilai-nilai dasar, protean dan orientasi karir tanpa batas, dan jangkar karier. Kedua, a analisis faktor konfirmasi memberikan bukti validitas dan kekhasan konstruksi ini. Ketiga, multidimensi analisis penskalaan menunjukkan hubungan struktural dan korespondensi mengacu pada logika sirkumplex

Nilai dasar Schwartz. Keempat, analisis korelasi kanonik menunjukkan sejauh mana konstruksi ini menangkap domain laten yang sama. Karena itu, hasil gabungan disediakan bukti mengenai

tingkat varians bersama antara dasar nilai-nilai, protean dan orientasi karier tanpa batas, dan karier jangkar.

PEMBAHASAN

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengeksplorasi secara teoritis kesamaan, korespondensi, dan varian yang dibagikan di antara yang dasar nilai-nilai, orientasi karier, dan jangkar karier. Lebih tepatnya, kami berusaha mengevaluasi tumpang tindih di antara konstruksi ini untuk lebih memahami motivasi dan jalur karier individu.

Secara keseluruhan, dengan menyandingkan beberapa pendapat penulis terdahulu, mengkonfirmasi tulisan ini, adanya kesamaan antara teori dasar nilai dengan teori jangkar karir dan korespondensi struktural antara konstruksi ini. Maka dari itu orientasi protean dan karir tanpa batas adalah memiliki hubungan yang positif dan saling terkait dengan nilai-nilai Schwartz yang menekankan keterbukaan untuk berubah. Jangkar karier mengikuti dengan penuh arti kontinum motivasi nilai-nilai dasar menurut sebelumnya studi penelitian. Karena itu, kami menyarankan untuk mengintegrasikan ini membangun untuk membangun pemahaman dan kerangka kerja Kedua teori ini terdapat kesamaan tepatnya hubungan, faktor, dan proses yang mendasari motivasi dan jalur karir individu.

Hubungan Nilai Dasar, Orientasi Karir, dan Jangkar Karir

Berdasarkan uraian kedua teori tersebut menunjukkan bahwa dengan menggunakan nilai-nilai Schwartz's dimungkinkan untuk menempatkan, mengatur, dan menyusun orientasi karier dan jangkar karier. Secara konsisten dengan studi terbaru lainnya (Wils et al. , 2010, 2016), temuan dari hasil tulisan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai dasar Schwartz yang menekankan keterbukaan untuk mengubah kesamaan maupun perbedaan dengan otonomi / kemerdekaan, internasional, kewirausahaan, kreativitas, dan tantangan murni jangkar karir serta karir protean dan karir tanpa batas. Selain itu perlu juga mempertimbangkan sikap dan jangkar karir secara bersamaan sebagai komponen dari motivasi yang berhubungan dengan karir untuk menyatukan perasaan dan kesiapan individu untuk berubah terhadap pandangan karirnya (Schwartz et al. ,

2006). Demikian menurut Nilai-nilai dan prinsip-prinsip Schwartz et al. (2006) yang mengatur struktur nilai, individu yang menggambarkan sikap dan jangkar cenderung menghargai dan mengejar otonomi, stimulasi, dan hedonisme dalam karier mereka dan cenderung menolak keamanan, kesesuaian, dan nilai-nilai tradisi. Apalagi orang-orang ini cenderung diatur terutama oleh kepentingan diri mereka sendiri daripada orang lain, untuk mengatasi kecemasan dengan lebih mudah, dan untuk fokus pada promosi, keuntungan, dan pertumbuhan. Sebaliknya, temuan kami menunjukkan kesamaan antara nilai-nilai Schwartz yang menekankan konservasi (yaitu, keamanan, kesesuaian, dan tradisi) dan stabilitas / keamanan jangkar karir. Berbeda dengan yang menentang keterbukaan dan mengubah nilai-nilai motivasi, individu berlabuh dalam keamanan akan lebih fokus dan dipengaruhi oleh orang lain, pengalaman lebih banyak kecemasan ketika dihadapkan dengan ketidakpastian, dan menjadi lebih kemungkinan untuk mencegah kehilangan dan ancaman profesional dengan mematuhi aturan dan norma. Oposisi lain ada di antara nilai-nilai Schwartz itu menekankan peningkatan diri dan mereka yang menekankan diri transendensi. Hasil kami menunjukkan bahwa mantan dibagikan persamaan dan perbedaan dengan kompetensi manajerial dan jangkar kompetensi teknis / fungsional, menyarankan itu individu yang lebih disukai berlabuh di manajemen jangkar karir dan jangkar karir fungsional teknis lebih kemungkinan untuk mengekspresikan minat pribadi mereka dan mengejar nilai kekuatan dan prestasi dan lebih suka bekerja dengan baik lingkungan terstruktur dan terorganisir yang menyisakan sedikit ruang untuk ketidakpastian. Namun, hasil kami menunjukkan bahwa mereka yang mendukung nilai-nilai motivasi transenden diri universalisme dan kebajikan mengungkapkan gaya hidup dan layanan / dedikasi kepada menyebabkan jangkar karir. Dengan demikian, orang-orang ini lebih cenderung menentang ekspresi kepentingan egois dan mengejar tujuan untuk tumbuh (Schwartz et al. , 2006).

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini berkontribusi pada literatur penelitian karir dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang motivasi pilihan dan jalur karier individu yang mendasari. Apalagi itu hubungan antara nilai-nilai dasar, orientasi karier, dan jangkar karir sangat signifikan ke arah keduanya dimensi bipolar dan kontinum motivasi diusulkan dalam Model nilai struktural Schwartz. Konsep jangkar karir didorong oleh nilai-nilai pribadi yang

berkembang di hal tujuan karir dan mencerminkan orientasi karir. Namun, investigasi lebih lanjut diperlukan untuk mengkonfirmasi temuan ini dan hubungan kedua model struktural.

Temuan penelitian ini penting bagi implikasi individu. Pengetahuan tentang struktur nilai-nilai dasar, orientasi karir, dan jangkar karier dan hubungan mereka dapat membantu individu mengevaluasi dengan lebih baik apakah nilai dan tujuan kehidupan pribadi mereka sesuai dengan tradisional / organisasi (karier linier) atau kontemporer (non- jalur karier linier atau protean dan tanpa batas karir. Untuk Misalnya, seorang individu yang berlabuh pada kebutuhan keamanan / stabilitas mungkin pertimbangkan lingkungan kerja yang lebih diutamakan untuk melestarikan pengaturan sosial dan profesional untuk memastikan kesinambungan dan stabilitas. Akibatnya, orang ini akan bekerja lebih puas dengan pengaturan karir organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, menggunakan analisis deskripsif berdasarkan penelitian dan pendapat para ahli seperti Schwarzt dan Schein, yang tidak bebas dari bias, seperti sosial keinginan atau metode yang digunakan. Penggunaan metode yang berbeda dan pendekatan dapat memberikan hubungan yang lebih kuat dan tidak bias. Kedua, dengan menggunakan menggunakan desain deskriptif, sehingga perlu dibuktikan secara empirik pada wirausaha muda terhadap pilihan karirnya.

KESIMPULAN

Saat memilih karier, memperhitungkan pribadi nilai-nilai dasar adalah komponen penting untuk memuaskan dan pilihan karier yang kongruen. Kami di sini berkontribusi untuk karir dan literatur organisasi dengan menyediakan integrative pemahaman dan pengetahuan empiris baru tentang hubungan antara nilai-nilai dasar, orientasi karier, dan jangkar karier.

Atas dasar penelitian ini, kami menyarankan untuk mempertimbangkan ini membangun secara bersamaan untuk lebih memahami dan mempromosikan pilihan karir individu dan manajemen diri karier seumur hidup.

DAFTAR PUSTAKA

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career development international*.

Baruch Y, 2011, *Managing Career*, Prentice Hall, USA

B Basuki, W Rahmi, 2022, Enhancing The SME's Employee Careers Development: The Role of Organizational Learning, *Al Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen 6 (2), 144 - 154*

Chetana, N., & Mohapatra, A. K. (2017). Career planning and career management as antecedents of Briscoe, JP, and Hall, DT (2006). Interaksi dari tanpa batas dan karir protean: kombinasi dan implikasi. J. Vocat. Behav. 69, 4–18. doi: 10.1016 / j.jvb.2005.09.002

Chapman, JR (2009). Tanggapan Parsial Terhadap Kritik Feldman dan Bolino Teori Jangkar Karier Schein. Disertasi doktoral, *Brigham Young Universitas.*

Coetzee, M., dan Schreuder, D. (2009). Menggunakan Inventarisasi Orientasi Karier (COI) untuk mengukur orientasi karier di organisasi Afrika Selatan konteks. *SA J. Indust. Psikol. 35, 99–111. doi : 10.4102 / sajip.v35i1.806*

Hall, DT, dan Yip, J. (2014). "Karir budaya dan iklim dalam organisasi," di Indonesia Buku Pegangan Oxford untuk Iklim dan Budaya Organisasi, eds B. Schneider dan KM Barbera *(New York, NY: Oxford University Press), 215–234.*

Rahmi Widyanti, B Basuki, D Anhar, 2023, Pengembangan Karir Individu Dalam Kewirausahaan *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 10 (1), 119-132*

Rahmi Widyanti, K Khuzani, B Basuki, 2024, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Alumni (Studi pada Universitas Islam Kalimantan), *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 11 (1), 220-233*

Schwartz, SH, Hammer, B., dan Wach, M. (2006). Les valeurs de base de la pribadi: kalori, mesures dan aplikasi. *Revue Française Soc. 47, 929–968*.

Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., dan Henderickx, E. (2008). Protean dan karier tanpa batas: studi tentang motivator potensial. *J. Vocat. Behav. 73, 212–230.*

Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik).* Media Sains Indonesia.

Widyanti, R., & Basuki, B. (2020). The Linked of Role Career-Based Anchors and Organizational Commitment in Disruption Era: Evidence from Plywood Corporate Staff in South Kalimantan.

Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki, B. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). ALULUM: *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 6(2).*

Widyanti, R., Thoyib, A., Setiawan, M., & Solimun, S. (2012). The Perception Of Individual And Organizational Careers In Increasing The Organizational Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura, 15(2), 231-244.*

Wils, L., Wils, T., dan Tremblay, M. (2010). Menuju jangkar karier struktur: investigasi empiris insinyur. *Indust. Relations 65, 236–256.*

Wils, T., Bélanger, J., dan Gosselin, E. (2016). Struktur menyaingi des ancres de carriere: un test empirique du circumplex. *Revue Can. Dév. Carrière 15.*