

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. *Social Cognitive Career Theory* (SCCT)

Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent *et al.* (1994) merupakan salah satu pendekatan paling berpengaruh dalam memahami proses pengambilan keputusan karier. Teori ini berasal dari perluasan teori kognitif sosial milik Albert Bandura (1986), yang menekankan pentingnya faktor personal, perilaku, dan lingkungan dalam memengaruhi perkembangan individu. Menurut Zola *et al.* (2022) *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) merupakan suatu model dalam pengembangan karier yang menjelaskan keterkaitan antara faktor-faktor personal, kondisi kontekstual, serta variabel-variabel sosiokognitif dalam memengaruhi proses terbentuknya minat kerja, perumusan tujuan karier, dan perilaku karier individu.

Lent *et al.* (1994) mengintegrasikan model konseptual yang mengaitkan faktor personal (kemampuan yang dirasakan), lingkungan (dukungan sosial dan hambatan), serta pengalaman belajar yang membentuk persepsi individu terhadap diri dan dunia kerja. Dalam Wang *et al.* (2022) *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) menyatakan bahwa keputusan karier seseorang dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara tiga faktor utama, yaitu faktor personal (efikasi diri dan minat), perilaku, dan lingkungan. Tiga komponen utama dalam *Social Cognitive Career Theory*

(SCCT) menurut Lent *et al.* (1994) adalah efikasi diri (*self-efficacy*), harapan hasil (*outcome expectations*), dan tujuan (*goals*).

Lent *et al.* (2002) menambahkan efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Harapan hasil adalah keyakinan mengenai konsekuensi dari tindakan yang diambil. Kemudian minat mendorong individu untuk menetapkan tujuan dan mengambil langkah konkret dalam mengejar karier tersebut. Namun, dalam kondisi dengan hambatan keputusan karier lebih dipengaruhi oleh efikasi diri, harapan hasil, dan realitas lingkungan daripada minat pribadi (Lent *et al.* 2002). Menurut Intani & Sawitri (2023) faktor-faktor seperti dukungan sosial serta hambatan seperti diskriminasi, dapat memperkuat atau menghambat pilihan karier.

Berdasarkan berbagai pengertian dapat disimpulkan bahwa *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) merupakan suatu pendekatan teoritis yang menjelaskan bagaimana seseorang membentuk dan menjalani jalur kariernya. Teori ini menekankan bahwa keputusan karier tidak semata-mata ditentukan oleh minat pribadi atau kecocokan kepribadian, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi antara keyakinan individu terhadap kemampuannya, ekspektasi terhadap hasil dari tindakan yang dilakukan, dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, meskipun seseorang memiliki minat yang kuat dalam suatu bidang, tanpa dukungan lingkungan yang memadai atau adanya hambatan tertentu, tujuan karier menjadi sulit terwujud.

2. Pilihan Karier

a. Pengertian Pilihan Karier

Pilihan karier adalah keputusan individu mengenai jenis pekerjaan atau profesi yang akan dijalani. Menurut Shimoni *et al.* (2020) mendefinisikan pilihan karier merupakan hasil dari proses pengambilan keputusan karier yang melibatkan aspek-aspek pekerjaan seperti pelatihan, kebutuhan yang harus dipenuhi individu, nilai pribadi yang dimiliki, lingkungan kerja, dan kemampuan yang dimiliki individu. Pilihan karier merupakan proses individu dalam menentukan arah pekerjaan yang sesuai dengan nilai, minat, dan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Valentine (2023) pilihan karier adalah hasil proses sosialisasi makro dan mikro dalam keluarga, termasuk status sosial ekonomi dan gaya pengasuhan yang memengaruhi preferensi karier anak. Pilihan karier merupakan hasil dari interaksi kompleks antara minat individu, dukungan sosial, ekspektasi terhadap masa depan, serta persepsi terhadap peluang kerja. Pilihan karier juga tidak terlepas dari nilai-nilai budaya dan norma yang berlaku di lingkungan sosial individu. Pilihan karier adalah keputusan individu yang terbentuk dari minat pribadi, peran gender, dan pekerjaan orang tua sebagai faktor pembentuk aspirasi karier (Ndum *et al.* 2025).

Menurut Lent *et al.* (1994) dalam teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh

pengalaman belajar dan dukungan lingkungan. Dalam hal ini, pilihan karier tidak lagi hanya menjadi keputusan individu, melainkan keputusan sosial yang dipengaruhi oleh ekspektasi keluarga dan masyarakat. Selain itu, faktor budaya turut membentuk persepsi individu terhadap jenis pekerjaan yang dianggap layak atau bergengsi di lingkungannya. Proses pemilihan karier merupakan interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi.

Maka dapat disimpulkan bahwa, pilihan karier merupakan suatu keputusan strategis yang diambil individu dalam menentukan arah profesi atau pekerjaan yang akan dijalani, berdasarkan pada kombinasi antara minat, nilai-nilai pribadi, kompetensi, dan kondisi lingkungan sekitarnya. Pilihan karier juga berkaitan erat dengan tingkat kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja, di mana kecocokan tersebut akan meningkatkan kepuasan dan stabilitas karier di masa depan. Dengan demikian, pilihan karier bukan hanya persoalan memilih pekerjaan yang memberikan penghasilan, tetapi juga menyangkut pencapaian aktualisasi diri dan keseimbangan hidup.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karier

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi beragam jenis faktor yang berperan dalam proses pemilihan karier, baik yang dipengaruhi oleh karakteristik personal maupun kondisi lingkungan

eksternal. Menurut Selvanathan *et al.* (2021) terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi pilihan karier, diantaranya:

- 1) Faktor *personal*, faktor ini berakar dari karakteristik internal individu, mencerminkan aspek-aspek psikologis, kognitif, dan afektif yang membentuk kecenderungan karier seseorang.
 - 2) Faktor jabatan, faktor ini mencerminkan pertimbangan praktis dan material terhadap pekerjaan, yang sering menjadi pembanding antara opsi karier.
 - 3) Faktor organisasi, faktor ini mencakup pada karakteristik dan kebijakan organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat kerja.
- Zulfikarijah & Mohyi (2022) menambahkan terdapat 6 (enam)

faktor yang mempengaruhi pilihan karier, diantaranya:

- 1) Faktor finansial, faktor ini berkaitan dengan kompensasi finansial yang diterima seseorang dari suatu pekerjaan.
- 2) Faktor informasi pekerjaan, faktor ini menggambarkan sejauh mana individu memperoleh informasi tentang pekerjaan dari berbagai sumber.
- 3) Faktor peluang, faktor ini menunjukkan kesempatan pengembangan karier dan koneksi profesional.
- 4) Faktor sosial dan lingkungan, faktor ini meliputi pengaruh dari orang-orang terdekat dalam lingkungan sosial seseorang.
- 5) Faktor tantangan, faktor ini berkaitan dengan kompetisi dan kualifikasi yang diperlukan dalam karier tertentu.

- 6) Faktor minat, faktor ini mencerminkan kesesuaian antara keterampilan individu dengan pekerjaan yang dipilih.

c. Indikator Pilihan Karier

Menurut Shimoni *et al.* (2020); Gati (1998) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk memahami pilihan karier, antara lain:

- 1) *Length of training* (durasi pelatihan). Durasi pelatihan merujuk pada rentang waktu yang diperlukan individu untuk menyelesaikan proses pendidikan atau pelatihan tertentu sebagai syarat untuk memasuki dunia kerja.
- 2) *Needs* (kebutuhan). Kebutuhan mencakup berbagai aspek yang ingin dipenuhi oleh individu melalui pekerjaan, seperti fisik, psikologis, maupun sosial. Kebutuhan ini bisa berupa kebutuhan akan penghasilan yang stabil, rasa aman, aktualisasi diri, hingga pencapaian tujuan hidup.
- 3) *Personal values* (nilai pribadi). Nilai pribadi merupakan keyakinan, prinsip, atau standar etika yang dianggap penting dalam memilih karier. Individu cenderung memilih pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai yang mereka anut, seperti kejujuran, tanggung jawab sosial, keseimbangan kerja-hidup, dan integritas.
- 4) *Work environment* (lingkungan kerja). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat seseorang

bekerja, termasuk suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, serta sistem manajemen yang berlaku.

- 5) *Abilities* (kemampuan). Kemampuan mencerminkan potensi individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi. Individu mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaan yang akan dijalani, untuk meningkatkan peluang keberhasilan dan kepuasan dalam bekerja.

3. Pengaruh Orang Tua

a. Pengertian Pilihan Orang Tua

Pengaruh orang tua sebagai peran aktif orang tua dalam menentukan dan mempengaruhi keputusan anak dalam memilih karier, melalui harapan dan ekspektasi yang dimiliki orang tua terhadap pilihan karier anak (Shakil *et al.* 2025). Pengaruh orang tua terhadap pilihan karier anak merupakan salah satu faktor eksternal yang paling dominan. Orang tua berperan sebagai sumber sosialisasi pertama yang memperkenalkan nilai, norma, dan ekspektasi mengenai dunia kerja kepada anak. Peran ini dapat membentuk persepsi awal anak tentang peluang dan hambatan dalam berbagai pilihan karier, yang memengaruhi arah pengembangan minat dan motivasi.

Pengaruh orang tua dalam pemilihan karier didefinisikan sebagai sejauh mana orang tua memengaruhi keputusan anak dalam memilih profesi, baik secara langsung melalui nasihat, dorongan,

maupun secara tidak langsung melalui nilai-nilai dan ekspektasi yang ditanamkan sejak dini. Pengaruh orang tua sebagai segala bentuk komunikasi dan perilaku yang memfasilitasi atau justru menghambat eksplorasi karier anak, tergantung pada cara dukungan itu diterima oleh anak. Orang tua tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membentuk ekspektasi yang kemudian mempengaruhi sikap anak terhadap pekerjaan.

Pengaruh orang tua mencakup dukungan emosional, finansial, serta latar belakang pendidikan dan pekerjaan orang tua yang membentuk orientasi karier anak sejak usia dini. Pengaruh orang tua menggambarkan proses sosial yang berlangsung sejak dini, ketika anak mulai mengenal nilai-nilai kerja dan cita-cita melalui teladan maupun arahan orang tua (Wang *et al.* 2023). Lebih lanjut, menurut Kumar (2023), pengaruh orang tua meliputi ekspektasi dan nilai-nilai keluarga yang diwariskan, sering kali secara langsung menentukan bidang studi dan pekerjaan anak. Keterlibatan orang tua tidak hanya berperan pada tahap awal pemilihan karier, tetapi juga memengaruhi konsistensi pilihan karier anak hingga dewasa.

Berdasarkan uraian diatas, pengaruh orang tua terhadap pilihan karier merupakan bentuk keterlibatan keluarga yang mencerminkan bagaimana sikap, nilai, harapan, dan tindakan orang tua membentuk arah pengambilan keputusan karier anak. Pengaruh orang tua dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada cara orang tua

memberikan arah dan dukungan kepada anak. Oleh sebab itu, penting bagi orang tua untuk memiliki kesadaran akan dampak jangka panjang dari pengaruh mereka terhadap keputusan karier anak, agar pilihan karier yang diambil anak benar-benar didasari oleh pemahaman diri yang kuat dan realistis.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Pengaruh Orang Tua

Pengaruh orang tua dalam pemilihan karier anak merupakan proses yang kompleks, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan. Menurut Valentine (2023) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh orang tua sebagai berikut:

- 1) Status sosial ekonomi, orang tua dengan latar belakang ekonomi tinggi cenderung memiliki jaringan dan akses informasi yang luas.
- 2) Pendidikan orang tua, tingkat pendidikan menentukan seberapa besar wawasan dan arahan yang dapat diberikan kepada anak, serta sejauh mana orang tua bisa memahami aspirasi anak.
- 3) Dukungan emosional, dukungan orang tua yang positif mampu memberikan rasa aman dan percaya diri bagi anak dalam memilih karier.
- 4) Gaya pengasuhan, bagaimana orang tua memberi gaya pengasuhan seperti pengasuhan demokratis cenderung memberi ruang eksplorasi karier, sedangkan gaya otoriter bisa menekan kebebasan memilih.

5) *Role modeling*, dimana profesi atau keberhasilan orang tua menjadi acuan (*modeling*) bagi anak, yang akhirnya mendorong mereka meniru atau mengikuti jejak tersebut.

Damas & Kurniawati (2025) mengidentifikasi beberapa faktor utama yang membentuk pengaruh orang tua terhadap pilihan karier anak, diantaranya:

- 1) Kualitas hubungan orang tua dan anak, hubungan yang suportif dan terbuka memungkinkan anak merasa nyaman dalam mengemukakan aspirasi karier, sehingga orang tua dapat memberikan dukungan yang sesuai tanpa memaksakan kehendak.
- 2) Pengalaman kerja orang tua, pengalaman kerja cenderung menekankan pada aspek kestabilan finansial dan pekerjaan yang minim risiko serta memiliki prospek jangka panjang.
- 3) Keterlibatan orang tua, keterlibatan ini dapat bersifat positif (*supportive*) atau negatif (mengontrol), dan hal ini sangat memengaruhi cara anak membuat keputusan karier.

c. Indikator Pengaruh Orang Tua

Pengaruh orang tua terhadap pilihan karier anak dapat diamati melalui sejumlah indikator yang mencerminkan sejauh mana keterlibatan orang tua dalam proses pemilihan karier. Menurut Shakil *et al.* (2025); Bandura (1977) menjelaskan indikator dari pengaruh orang tua adalah sebagai berikut:

- 1) *Parents support* (dukungan orang tua). Dukungan ini berupa memberikan motivasi, menyediakan akses informasi mengenai karier, hingga menciptakan lingkungan yang positif supaya anak merasa percaya diri dalam menentukan arah masa depannya.
- 2) *Parents recommendations* (rekomendasi orang tua). Rekomendasi orang tua didasarkan pada pengalaman hidup, pengetahuan tentang dunia kerja, atau pertimbangan mengenai prospek pekerjaan di masa depan.
- 3) *Parents expectations* (ekspektasi orang tua). Ekspektasi orang tua terhadap karier anak menggambarkan harapan yang orang tua miliki mengenai jenis pekerjaan yang seharusnya dijalani anak. Ekspektasi ini bisa menjadi motivasi positif, namun juga berpotensi menimbulkan tekanan jika tidak sejalan dengan keinginan pribadi anak.
- 4) *Parents profession* (profesi orang tua). Profesi yang dijalani oleh orang tua dapat menjadi salah satu faktor yang secara tidak langsung memengaruhi pilihan karier anak. Anak-anak cenderung menilai profesi orang tua sebagai acuan dalam mempertimbangkan jenis pekerjaan yang akan mereka pilih di masa depan.
- 5) *Parents field of choice* (bidang pilihan orang tua). Bidang pilihan orang tua dalam pemilihan karier anak biasanya berkaitan dengan pertimbangan mengenai finansial, stabilitas pekerjaan, dan

prospek jangka panjang. Orang tua sering kali mendorong anak untuk menempuh karier dalam bidang tertentu yang dianggap lebih menjanjikan secara ekonomi atau status sosial.

4. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengorganisasi dan menjalankan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Ambiel & Noronha (2022) efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merancang, mengatur, dan melaksanakan serangkaian tindakan atau strategi tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil atau pencapaian yang telah ditetapkan. Keyakinan ini mencerminkan seberapa besar seseorang percaya bahwa dirinya mampu mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks pendidikan, karier, maupun aspek kehidupan lainnya.

Menurut Pham *et al.* (2024) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan pribadi terhadap kemampuan untuk melakukan dan mencapai keberhasilan dalam tugas tertentu dan dipandang sebagai faktor penentu utama dalam proses eksplorasi dan pemilihan karier. efikasi diri tidak hanya mencerminkan penguasaan keterampilan tertentu, tetapi lebih kepada sejauh mana seseorang yakin bahwa dirinya mampu menerapkan keterampilan tersebut dalam konteks pengambilan keputusan karier.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa efikasi diri adalah keyakinan diri yang membentuk kesiapan individu dalam menghadapi dan menentukan arah kariernya. Efikasi diri memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan karier, karena mempengaruhi bagaimana seseorang mengevaluasi potensi dirinya, merencanakan masa depan, serta mengatasi hambatan yang mungkin muncul selama proses tersebut. Efikasi diri yang tinggi memungkinkan individu melakukan eksplorasi, menetapkan tujuan, serta bertindak lebih terarah dalam memilih jalur karier yang sesuai dengan potensi dan minatnya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman pribadi, dukungan lingkungan, serta kondisi psikologis individu. Faktor yang mempengaruhi efikasi diri menurut Pham *et al.* (2024) adalah sebagai berikut:

- 1) Eksplorasi karier, proses ini membantu individu mengenali potensi diri, memahami tuntutan dunia kerja, serta mengidentifikasi peluang yang sesuai dengan minat dan kompetensinya.
- 2) Dukungan sosial, dukungan sosial membuat individu merasa lebih aman, dihargai, dan yakin akan kapasitas dirinya, terutama dalam eksplorasi dan pengambilan keputusan karier. Dukungan ini dapat berasal dari keluarga, teman, maupun guru, yang

berperan dalam memberikan motivasi, masukan, dan panduan yang konstruktif selama proses perencanaan karier..

- 3) Eksplorasi diri pribadi, ketika individu lebih mengenal siapa dirinya dan potensi yang dimiliki, mereka lebih percaya diri dalam menentukan pilihan karier.
- 4) Informasi lingkungan karier, akses terhadap informasi yang relevan mengenai dunia kerja, industri, dan profesi dapat membantu individu membentuk persepsi positif terhadap kemampuannya menghadapi tantangan karier.

Rahayu *et al.* (2024) menambahkan 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efikasi diri di antara lain:

- 1) Pengaruh keluarga, keluarga memiliki peran penting dalam membentuk efikasi diri karier melalui dukungan emosional, pengarahan, serta ekspektasi yang diberikan.
- 2) Dukungan sosial, lingkungan yang suportif mampu memberikan dorongan emosional, informasi, serta umpan balik konstruktif yang meningkatkan rasa percaya diri dalam mengeksplorasi dan menetapkan jalur karier.
- 3) *Self-awareness*, kemampuan mengenali minat, nilai, kekuatan, dan kelemahan diri sendiri untuk meningkatkan efikasi diri karier.
- 4) Regulasi emosi, individu yang mampu mengelola stres dan kecemasan, cenderung memiliki efikasi diri yang lebih stabil.

c. Indikator Efikasi Diri

Identifikasi indikator ini memberikan gambaran mengenai bagaimana efikasi diri terbentuk dan berperan dalam proses pilihan karier. Indikator efikasi diri menurut Ambiel & Noronha (2022); Bandura (1986) dijabarkan sebagai berikut:

- 1) *Self-appraisal* (penilaian diri). Penilaian diri merupakan kemampuan individu dalam melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek internal yang dimilikinya, seperti kekuatan, kelemahan, minat, nilai-nilai pribadi, serta keterampilan yang telah dikuasai.
- 2) *Goal selection* (pemilihan tujuan). Pemilihan tujuan adalah kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi dan memilih arah karier yang jelas, terukur, dan sejalan dengan potensi serta minat pribadinya. Individu yang memiliki kejelasan tujuan karier memiliki motivasi tinggi dan arah yang terfokus dalam mengejar impiannya.
- 3) *Planning* (perencanaan). Perencanaan merupakan kemampuan individu untuk menyusun langkah-langkah strategis dan sistematis dalam rangka mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) *Problem solving* (pemecahan masalah). Pemecahan masalah merupakan hal penting dalam menghadapi berbagai hambatan dan tantangan yang mungkin muncul dalam proses pengambilan keputusan karier. Individu dengan kemampuan ini mampu

mengidentifikasi permasalahan secara kritis, mencari alternatif solusi, serta mengambil keputusan yang tepat secara mandiri.

5. Minat Karier

a. Pengertian Minat Karier

Humayon *et al.* (2021) mendefinisikan minat karier adalah keinginan pribadi seseorang terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu yang sesuai dengan ketertarikan, kepribadian, dan pengalaman hidup. Minat karier dapat didefinisikan sebagai ketertarikan individu terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu yang mendorongnya untuk mengejar karier dalam bidang tersebut. Minat ini muncul sejak masa remaja dan berkembang seiring bertambahnya pengalaman dan pengetahuan. Menurut Nyamwange (2024) minat karier merupakan dorongan internal yang memotivasi individu untuk memilih karier tertentu sesuai dengan ketertarikan pribadi dan aspirasi.

Minat karier adalah ketertarikan individu terhadap bidang pekerjaan tertentu yang didasarkan pada rasa suka, kepuasan, serta dorongan batin untuk mendalami bidang tersebut secara profesional. Minat karier didefinisikan sebagai ketertarikan yang tinggi dan konsisten terhadap suatu bidang kerja yang mendorong individu untuk memilih jalur pendidikan dan pekerjaan yang relevan (Ndum *et al.* 2025). Minat karier diidefinisikan sebagai kombinasi antara ketertarikan terhadap jurusan atau profesi dan rasa percaya diri dalam

kemampuan mencapai tujuan tersebut. Individu yang memilih karier sesuai minat lebih termotivasi dalam menjalani proses pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan minat karier merupakan ketertarikan individu terhadap suatu bidang karier, yang mendorongnya untuk mengeksplorasi, memilih, dan merencanakan karier dalam bidang tersebut. Individu yang memiliki minat karier yang kuat akan menunjukkan motivasi tinggi dalam mengejar pendidikan atau pelatihan yang relevan, menunjukkan komitmen dalam pencapaian tujuan profesional, serta memiliki arah yang jelas dalam pengembangan diri. Oleh karena itu, pemahaman terhadap minat karier sangat penting, terutama dalam pengembangan karier.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Minat Karier

Minat karier merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang berkaitan dengan kepribadian, lingkungan, dan pengalaman individu. Berdasarkan pendapat Ndum *et al.* (2025) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi minat karier diantaranya:

- 1) Kepribadian, tipe kepribadian seperti introvert, ekstrovert, realistik, artistik memengaruhi preferensi seseorang terhadap jenis pekerjaan tertentu yang dianggap cocok dan nyaman.
- 2) Pengalaman belajar dan praktik kerja, pengalaman seperti magang, tugas proyek, dan pengalaman organisasi membantu membentuk minat terhadap bidang tertentu karena memberi gambaran langsung tentang pekerjaan.

- 3) Pengaruh sosial, lingkungan sekitar bisa membentuk atau mengarahkan minat seseorang ke bidang tertentu.
- 4) Eksplorasi dini, dimana seseorang yang sejak awal mengeksplorasi berbagai kemungkinan karier cenderung memiliki minat yang lebih stabil dan terarah.

Menurut Murdiawati (2020) minat karier dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- 1) Penghargaan finansial, sejauh mana individu menilai kompensasi atau gaji sebagai daya tarik utama dari suatu profesi.
- 2) Pertimbangan pasar kerja, di mana individu akan lebih cenderung memilih karier yang memiliki prospek kerja yang luas dan peluang penyerapan tenaga kerja tinggi.
- 3) Pelatihan profesional, pelatihan yang relevan memungkinkan individu merasa lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menekuni karier tertentu.
- 4) Lingkungan kerja, lingkungan yang mendukung dan kondusif dapat menciptakan kenyamanan serta kepuasan kerja, sehingga meningkatkan minat individu untuk memilih dan bertahan pada karier tertentu

c. Indikator Minat Karier

Minat karier tidak hanya tercermin dari ketertarikan individu terhadap suatu bidang pekerjaan, tetapi juga terdapat indikator yang

menunjukkan sejauh mana kecocokan antara karakteristik pribadi dan lingkungan kerja yang diinginkan. Menurut Humayon *et al.* (2021); Holland, (1966) terdapat 3 (tiga) macam indikator minat karier, antara lain:

- 1) *Interest* (ketertarikan). Ketertarikan merupakan tingkat antusiasme atau minat individu terhadap suatu bidang pekerjaan yang dianggap menyenangkan, bermakna, serta memberikan rasa kepuasan secara personal. Ketertarikan menjadi salah satu faktor utama karena individu cenderung lebih termotivasi, tekun, dan produktif ketika menjalani pekerjaan yang sesuai dengan minatnya.
- 2) *Match with personality* (kesesuaian dengan kepribadian). Kesesuaian antara pilihan karier dan kepribadian individu mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dipilih selaras dengan karakteristik psikologisnya, termasuk cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi dengan lingkungan.
- 3) *Life experience* (pengalaman hidup). Pengalaman hidup tumbuh dari berbagai kejadian, interaksi, dan pembelajaran yang diperoleh individu selama hidupnya, baik melalui lingkungan keluarga, pendidikan, pergaulan, maupun kegiatan sosial lainnya. Pengalaman-pengalaman tersebut membentuk minat karier seseorang, terutama ketika pengalaman tersebut memberikan kesan yang kuat atau makna tertentu bagi individu.

6. Gender

a. Pengertian Gender

Gender merupakan konsep sosial yang merujuk pada peran, perilaku, dan atribut yang dibentuk oleh masyarakat terhadap individu berdasarkan jenis kelamin. Menurut Angwaomaodoko (2023); Anderson (2004) mendefinisikan gender sebagai karakteristik sosial yang melekat pada peran laki-laki atau perempuan yang dibentuk melalui proses sosial. Gender merupakan konstruksi sosial dan budaya yang menetapkan peran, norma, serta ekspektasi yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks karier. Perbedaan konstruksi gender ini dapat memengaruhi preferensi dan kesempatan, dalam memilih jalur karier yang akan ditempuh.

Menurut Obiunu & Emakpor (2020) gender merupakan penentu utama dalam pola karier yang dipilih oleh remaja, memunculkan kebutuhan akan bimbingan yang responsif terhadap perbedaan gender. Gender adalah hasil peran sosial dan budaya yang membedakan fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan. Gender tidak hanya membedakan laki-laki dan perempuan secara biologis, tetapi juga menafsirkan posisi sosial mereka dalam ruang publik, termasuk dunia kerja, berdasarkan stereotip yang telah melekat sejak masa kanak-kanak. Lebih lanjut, gender diartikan sebagai determinan struktural yang menafsirkan jalur karier melalui lensa stereotip dan norma sosial.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan gender merupakan konstruksi sosial dan budaya yang membedakan peran, tanggung jawab, dan harapan terhadap individu berdasarkan jenis kelamin mereka. Dalam konteks pilihan karier, gender memainkan peran penting dalam membentuk persepsi terhadap pekerjaan yang dianggap sesuai bagi laki-laki atau perempuan. Masyarakat sering kali melekatkan stereotip tertentu yang membatasi ruang gerak individu dalam mengeksplorasi pilihan karier. Stereotip tersebut dapat berimplikasi pada keterbatasan akses terhadap pendidikan atau pelatihan di bidang tertentu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Gender

Gender dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membentuk persepsi, perilaku, serta peran yang dilekatkan pada individu sejak usia dini. Menurut Ginwal *et al.* (2022) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi gender sebagai berikut:

- 1) Stereotip sosial, merupakan persepsi bahwa pekerjaan tertentu hanya cocok untuk laki-laki atau perempuan sehingga membatasi kesempatan individu untuk mengeksplorasi bidang pekerjaan di luar peran gender.
- 2) Norma budaya, dalam banyak budaya, perempuan lebih diarahkan ke pekerjaan yang dianggap "lembut" atau keibuan seperti guru atau perawat, sedangkan laki-laki ke bidang teknik atau militer.

- 3) Diskriminasi gender, dimana diskriminasi dalam promosi, upah, dan akses pelatihan masih menjadi hambatan yang memengaruhi preferensi karier.
- 4) Harapan sosial terhadap peran gender, perempuan dianggap akan memiliki tanggung jawab ganda (karier dan keluarga), sehingga didorong untuk memilih pekerjaan yang fleksibel.
- 5) Akses pendidikan & pelatihan yang tidak setara, dimana laki-laki dan perempuan mendapat dorongan berbeda dalam mengakses pelatihan tertentu, berdasarkan persepsi kemampuan.

Widyani *et al.* (2023) menambahkan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi gender, sebagai berikut:

- 1) Gaya asuh orang tua, gaya asuh yang otoriter memperkuat persepsi bahwa beberapa pekerjaan dianggap tidak cocok bagi perempuan atau laki-laki.
- 2) Budaya patriarki, nilai-nilai budaya yang berlaku, seperti anggapan bahwa laki-laki lebih cocok memimpin atau bekerja secara teknis, sedangkan perempuan ditempatkan pada pekerjaan feminim.

c. Indikator Gender

Gender sebagai konsep sosial budaya menunjukkan perbedaan peran, norma, dan identitas yang dilekatkan pada individu berdasarkan jenis kelamin. Menurut Angwaomaodoko (2023); Anderson (2004) menyebutkan terdapat 3 (tiga) indikator gender, antara lain:

- 1) *Qualities* (kualitas). Kualitas didasarkan pada karakteristik atau sifat-sifat tertentu yang secara sosial dilekatkan pada laki-laki dan perempuan, dibentuk oleh norma budaya, nilai masyarakat, serta stereotip gender. Laki-laki dihubungkan dengan ketegasan, keberanian, dan kemandirian, sedangkan perempuan sering dihubungkan dengan kelembutan, empati, dan keterampilan komunikasi.
- 2) *Possibilities* (peluang). Peluang menggambarkan berbagai kesempatan atau akses yang tersedia bagi individu dalam aspek pendidikan, pelatihan, dan dunia kerja, yang sering kali dipengaruhi oleh faktor gender. Kesenjangan kesempatan ini menunjukkan bahwa gender dapat memengaruhi persepsi terhadap kemungkinan dan keterbukaan jalur karier.
- 3) *Connections* (hubungan). Hubungan merujuk pada interaksi sosial yang terjalin antara individu, khususnya antara laki-laki dan perempuan, yang dapat membentuk pengalaman, wawasan, serta preferensi karier.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kumar, S. (2023). <i>Parental Influence on Career Choice Traditionalism</i>	1. Pengaruh orang tua 2. Pilihan karier	1. <i>Survei cross-sectional</i> 2. <i>Multi-stage sampling</i> 3. Analisis deskriptif,	Pengaruh orang tua memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan karier.

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>among College Students in Selected Cities in Ethiopia.</i> <i>International Journal of Psychology and Educational Studies, Vol. 3, No. 3, 2023.</i>		korelasi, anova	
2.	Arnita, V. (2022) Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol. 4, No. 2, November 2022	1. Pengaruh orang tua 2. Pemilihan karier menjadi profesi akuntan	1. Pendekatan kuantitatif 2. Kuesioner (skala likert) 3. SPSS	Pengaruh orang tua memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keputusan mahasiswa akuntansi dalam memilih karier sebagai akuntan.
3.	Adeliyanti A. & Khoirunnisa, R. M. (2020). Pengaruh Persepsi Generasi Y terhadap Pilihan Karir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Ahmad Dahlan. Jurnal Fokus, Vol. 9 No. 1, Maret 2020, Universitas Ahmad Dahlan	1. Pertimbangan pasar kerja 2. Motivasi karier 3. Pengaruh keluarga 4. Nilai sosial pekerjaan 5. <i>Career lifestyle</i>	1. Kuantitatif deskriptif dan eksplanatori 2. <i>Purposive sampling</i> 3. Regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi (R ²)	1. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 2. Motivasi karier berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 3. Pengaruh keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 4. Nilai sosial pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 5. <i>Career lifestyle</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 6. Kelima variabel (pertimbangan pasar kerja, motivasi karier, pengaruh keluarga, nilai sosial

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				pekerjaan, <i>career lifestyle</i>) secara simultan berpengaruh terhadap pilihan karier.
4.	Valentine B. (2023). <i>An Analysis of Parental Influence on Career Choice and Success.</i> <i>Canadian Journal of Family and Youth</i> , Vol. 15(2), University of Alberta	1. Status Sosial Ekonomi (SES), Pendidikan orang tua 2. Dukungan orang tua, Gaya pengasuhan, Hubungan interpersonal, Role modeling	Analisis deskriptif kualitatif berbagai terdahulu.	1. SES dan pendidikan orang tua berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir dan prestasi anak 2. Dukungan dan ekspektasi orang tua berpengaruh pada pilihan karir 3. Gaya pengasuhan meningkatkan perkembangan psikososial yang mendukung kesuksesan karir 4. Role modeling orang tua memengaruhi nilai, aspirasi, dan preferensi karir anak 5. Pengaruh orang tua bersifat global dan signifikan dalam membentuk orientasi karir dan persepsi kesuksesan anak
5.	Shakil, M., Ali A., Khan N. A., & Iqbal, A. (2025). <i>Role of Parental Influence, Social Media and Personal Choice in Selecting Career among Pakistani Youth.</i> <i>Advance Social Science Archive Journal</i> , Vol. 3 No. 1 (Jan-Maret 2025), Hlm. 1436–1448.	1. Pengaruh orang tua 2. Media sosial 3. <i>Personal choice</i> 4. Pilihan karier	1. Kuantitatif, survei deskriptif 2. <i>Cross-sectional</i>	1. Pengaruh orang tua memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 2. Media sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 3. <i>Personal Choice</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan karier.

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Taihutu, C. K., Ernawati, R., & Wigunawati, E. (2020). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Pilihan Karier Peserta Didik SMP Negeri 1 Ambon. Jurnal SELARAS, Vol. 3, No. 2, 2020.	1. Efikasi diri 2. Pilihan karier	1. Kuantitatif 2. Teknik random sampling 3. Analisis regresi sederhana	Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara efikasi diri dan pilihan karier.
7.	Baharudin, S. N. A., & Chin, T. Y. (2023). <i>Self Efficacy and Career Choice Consideration among Undergraduate Students in A Private University in Malaysia.</i> <i>International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development (IJARPEd)</i> , Vol. 11, No. 2, 2023.	1. Efikasi diri 2. Pemilihan karier	1. <i>Mixed Methods (survei kuantitatif dan wawancara kualitatif)</i> 2. Data dianalisis dengan SPSS.	Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan pemilihan karier.
8.	Pham, M., Lam, B. Q., & Tuan, N. B. A. (2024). <i>Career exploration and its influence on the relationship between self- efficacy and career choice: The moderating role of social support.</i> <i>Heliyon</i> (Elsevier), 2024.	1. Efikasi diri 2. Eksplorasi karier 3. Dukungan sosial 4. Pemilihan karier	1. Kuantitatif 2. PLS-SEM	1. Eksplorasi lingkungan dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap pemilihan karier. 2. Efikasi diri memengaruhi eksplorasi karir. 3. Dukungan sosial memoderasi hubungan eksplorasi karier dengan pemilihan karier: positif untuk eksplorasi karier.

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				namun negatif terhadap pemilihan karier
9.	Fadila, A. A., Nurcahya, Y. A., & Panggiarti, E. K. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor. Jurnal Maneksi Vol. 13, No. 4, 2024.	1. Efikasi diri 2. Motivasi 3. Pilihan Karier	1. Kuantitatif 2. Regresi linear berganda	1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karier auditor. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karier auditor.
10.	Falah, N., & Sarianti, R. (2025) <i>The Effect of Career Self-Efficacy on Career Choice Through Career Exploration as a Mediation Variable.</i> <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Vol. 6, No. 3.	1. <i>Career self-efficacy</i> 2. <i>Career exploration</i> 3. <i>Career choice</i>	1. Kuantitatif 2. SmartPLS 3. SEM-PLS	<i>Career self-efficacy</i> tidak signifikan langsung ke <i>career choice</i> , tapi signifikan melalui mediasi <i>career exploration</i> .
11.	Nyamwange, J. (2024). <i>Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County, Kenya.</i> <i>Journal of Education and Practice</i> , Vol. 7 No.4, 2024.	1. Minat karier 2. Pemilihan karier	1. <i>Descriptive survey design</i> 2. <i>Purposive dan systematic sampling</i> 3. Deskriptif menggunakan SPSS	Minat karier memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan karier.

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
12.	Saputra, A. J. (2021). Pengaruh Minat, Motivasi, Pelatihan Profesional, Gender, dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Pilihan Karir Akuntan. Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Dewantara, Vol. 1 No. 2, Desember 2021.	1. Minat 2. Motivasi 3. Pelatihan profesional 4. Gender 5. Lingkungan pekerjaan 6. Pilihan karir	1. Kuantitatif asosiatif 2. <i>Convenience sampling</i> 3. Regresi linear berganda dan <i>korelasi pearson</i>	1. Minat tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 3. Pelatihan profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 4. Gender berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 5. Lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 6. Kelima variabel (minat, motivasi, pelatihan profesional, gender, dan lingkungan pekerjaan) berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier.
13.	Sa'idah, I. (2021). Memprediksi Minat Karier dan Pilihan Aspirasi Terhadap Pertimbangan Pilihan Karier Berdasarkan <i>Social Cognitive Career Theory (SCCT)</i> Jurnal Konseling Indonesia, Vol. 3, No. 2, 2021.	1. Ekspektasi hasil 2. Efikasi diri 3. Dukungan sosial 4. Hambatan sosial 5. Minat karier 6. Pertimbangan pilihan karier	Kuantitatif	1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap ekspektasi hasil. 2. Efikasi diri dan ekspektasi hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karier. 3. Minat karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap pertimbangan pilihan. 4. Dukungan sosial dan hambatan sosial tidak berpengaruh signifikan secara

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				langsung, tetapi berpengaruh tidak langsung melalui efikasi diri sebagai mediasi.
14.	Rohma, A. M., Amin, M., & Junaidi. (2021). Pengaruh Minat, Pasar Kerja dan Keluarga Terhadap Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Mahasiswa UNISMA, UIN dan UMM. E-JRA. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang. Vol. 10 No. 04, Agustus 2021.	1. Minat 2. Pasar kerja 3. Keluarga 4. Pemilihan karier	1. Kuantitatif 2. Purposive sampling dengan Rumus Slovin 3. Regresi linear berganda	1. Minat berpengaruh positif terhadap pemilihan karier. 2. Pasar kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karier. 3. Keluarga berpengaruh positif terhadap pemilihan karier.
15.	Ndum, K. W., Yuh, E., & Martina, N. Z. (2025). <i>Effect of Career Interest on Students' Career Choice in Technical Secondary Schools in the South West Region of Cameroon.</i> <i>American Journal of Social Science and Education Innovations</i> , Vol. 7, No. 2, Hlm. 72–82.	1. Minat karier 2. Pilihan karier	1. <i>Mixed-method</i> (kuantitatif dan kualitatif) 2. <i>Purposive sampling</i>	Minat karier memiliki pengaruh dan signifikan terhadap pilihan karier
16.	Lukman, H., & Juniati, C. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik bagi Mahasiswa PTS	1. Nilai intrinsik 2. Gender 3. <i>Parental influence</i> 4. Persepsi mahasiswa 5. Pertimbangan pasar	1. Analisis regresi logistik 2. Uji validitas 3. Reliabilitas asumsi klasik	1. Nilai intrinsik berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier. 2. Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier. 3. <i>Parental influence</i>

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Swasta dengan Pendekatan <i>Reasoned Action Model</i> . Jurnal Akuntansi, Vol. XX, No. 2, Mei 2021, hal. 202–215.	6. kerja Pemilihan karier		berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier. 4. Persepsi mahasiswa berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier. 5. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier.
17.	Aditya, M. R., & Hasibuan, A. B. (2020). Pengaruh Persepsi, Gender dan Tipe Kepribadian Mahasiswa Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi), Vol. 19 No. 1. 43–57.	1. Persepsi 2. Gender 3. Tipe kepribadian 4. Pemilihan karier	1. Kuantitatif 2. <i>Purposive sampling</i> 3. Regresi linier berganda	1. Persepsi mahasiswa berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier. 2. Gender berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier. 3. Tipe kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap pemilihan karier
18.	Abayomi, A., Ishaku, S., & Idowu, S. (2020). <i>Influence of Environment and Gender on Career Choice among Secondary School Students in Kaura Local Government Area, Kaduna State, Nigeria.</i> <i>Interdisciplinary Journal of Education</i> , Vol. 3 No. 2, Desember 2020.	1. Gender 2. Lingkungan 3. Pilihan karier	1. Kuantitatif 2. <i>Cluster sampling</i> dan <i>purposive sampling</i>	1. Gender berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 2. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 3. Gender dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier.

No.	Nama. Tahun. Judul. Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
19.	Obiunu, J. J., & Emakpor, E. E. (2020). <i>Influence of Gender, Location, and Parental Factors on Career Choice of Senior Secondary School Students.</i> <i>Advances in Social Sciences Research Journal (ASSRJ)</i> , Vol. 7, No. 3, Hlm. 259–268	1. Gender 2. Lokasi sekolah 3. Pendidikan orang tua 4. Status sosial ekonomi orang tua 5. Pilihan karier	1. Kuantitatif 2. <i>Stratified random sampling</i>	1. Gender berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 2. Lokasi sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 3. Pendidikan orang tua tidak berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier. 4. Status ekonomi orang tua berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier.
20.	Ginwal, D. R., Kumar, D. D., Lohani, D. J. K., Pande, R., & Bisht, P. S. (2022). <i>Influence of Gender on Career Choice.</i> <i>International Journal of Scientific Development and Research (IJSDR)</i> , Vol. 7 No. 12, Desember 2022.	1. Gender 2. Pilihan karier	Analisis naratif deskriptif.	Gender berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier.

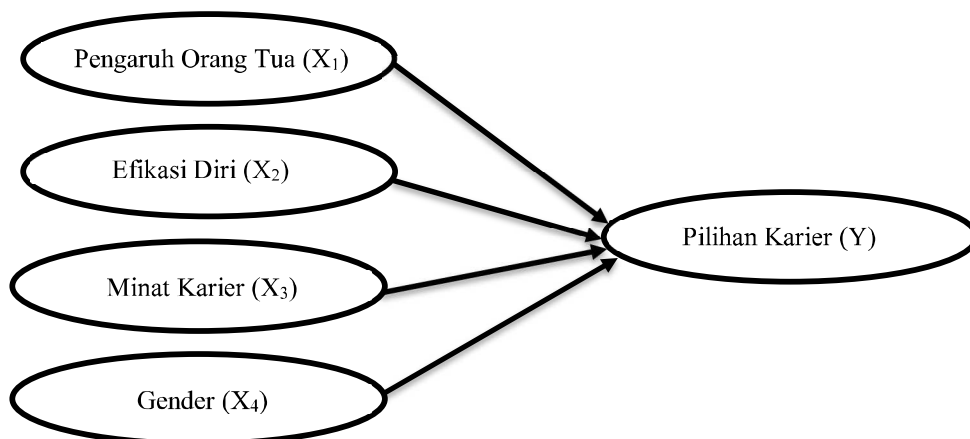
Sumber: Data Primer Diolah (2025)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2023), menyatakan bahwa kerangka berpikir yang baik dapat menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka berpikir tersebut menggambarkan hubungan antar masing-masing variabel untuk menganalisis permasalahan dari tingkat umum hingga tingkat yang lebih khusus. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui

pengaruh orang tua, minat karier, dan gender terhadap pilihan karier maka variabel yang digunakan pada penelitian ini ada 2 (dua) diantaranya variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yakni pengaruh orang tua, efikasi diri, minat karier, dan gender, variabel dependen menggunakan pilihan karier. Kerangka berpikir dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Shakil *et al.* (2025), Ndum *et al.* (2025), Abayomi *et al.* (2020), dan Pham *et al.* (2024) tentang pengaruh orang tua, minat karier, dan gender terhadap pilihan karier. Adapun kerangka berpikirnya seperti gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Penelitian oleh Shakil *et al.* (2025), Ndum *et al.* (2025), Abayomi *et al.* (2020), dan Pham *et al.* (2024)

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Orang Tua Terhadap Pilihan Karier

Pengaruh orang tua dalam pemilihan karier didefinisikan sebagai sejauh mana orang tua memengaruhi keputusan anak dalam memilih profesi, baik secara langsung melalui nasihat, dorongan, maupun secara tidak langsung melalui nilai-nilai dan ekspektasi yang ditanamkan sejak

dini. Menurut Valentine (2023) mendefinisikan pengaruh orang tua merupakan serangkaian pengalaman sosial dan emosional yang diberikan orang tua kepada anak melalui dukungan, ekspektasi, hubungan interpersonal, dan contoh yang ditunjukkan (*role modeling*), yang berdampak pada aspirasi serta pilihan karier anak. Orang tua seringkali bertanggung jawab secara moral dan emosional atas kelangsungan hidup anak mereka di masa depan.

Penelitian oleh Kocak *et al.* (2021) menunjukkan bahwa harapan dan dorongan orang tua berperan terhadap arah karier yang diambil anak, terutama jika anak berada dalam tahap eksplorasi karier. Selain itu, orang tua berperan dalam menyediakan informasi mengenai pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta membentuk persepsi anak terhadap pekerjaan yang layak menurut nilai-nilai keluarga (Jackson & Lambert, 2025). Melalui keterlibatan aktif, pemberian saran, harapan terhadap masa depan anak, maupun latar belakang profesi yang dimiliki, orang tua dapat membentuk persepsi dan keyakinan anak mengenai karier yang tepat untuk mereka pilih. Penelitian terdahulu oleh Valentine (2023) menemukan bahwa pilihan karier anak-anak seringkali mencerminkan keinginan atau tujuan orang tua.

Kumar (2023) juga menyatakan bahwa pengaruh orang tua memiliki signifikansi terhadap pilihan karier, dimana keterlibatan orang tua dapat menciptakan motivasi sekaligus tekanan. Didukung oleh penelitian Arnita (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh orang tua sangat berpengaruh

signifikan terhadap pilihan karier. Penelitian juga dilakukan oleh Shakil *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa pengaruh orang tua berperan penting dan signifikan dalam menentukan jalur karier, terutama di kalangan generasi muda. Bentuk pengaruh tersebut mencakup pemberian informasi, *role modeling*, hingga pembatasan terhadap pilihan karier yang dianggap tidak sesuai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat ditulis hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Pengaruh Orang Tua Berpengaruh Terhadap Pilihan Karier

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Pilihan Karier

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Fadila *et al.* (2024); Lent *et al.* (2016) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri tidak hanya mencerminkan kepercayaan terhadap kemampuan saat ini, tetapi juga mencakup harapan terhadap keberhasilan di masa depan. Efikasi diri karier adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keputusan karier (Basid & Nisya, 2024).

Penelitian tersebut juga menekankan efikasi diri tidak hanya mempengaruhi keputusan karier secara langsung, tapi juga secara tidak langsung melalui perannya dalam mengurangi kesulitan dalam

pengambilan keputusan karier. Penelitian pada mahasiswa jenjang sarjana Korea Selatan oleh Lee *et al.* (2022) menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier berhubungan positif dengan perilaku persiapan karier, seperti pengumpulan informasi, perencanaan, dan usaha mencapai tujuan karier. Hal ini menegaskan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi lebih aktif dalam mengeksplorasi peluang karier dan menyusun strategi pencapaian target kerja.

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung lebih percaya diri dalam memilih dan mengejar jalur karier yang sesuai dengan potensinya. Individu tersebut menunjukkan inisiatif dan kejelasan dalam merancang langkah-langkah kariernya, lebih aktif menggali informasi pekerjaan, melakukan eksplorasi karier, serta merencanakan jalur profesional secara sistematis (Falah & Sarianti, 2025). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fadila *et al.* (2024), efikasi diri dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karier. Penelitian oleh Taihutu *et al.* (2020) juga memperkuat hubungan antara efikasi diri dan pilihan karier.

Hasil penelitian oleh Baharudin & Chin (2023) dan Pham *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap pilihan karier, dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih aktif melakukan eksplorasi terhadap berbagai kemungkinan karier, yang kemudian memengaruhi keputusan akhir dalam memilih karier. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi umumnya memiliki ketahanan lebih baik

dalam menghadapi hambatan atau kegagalan selama proses pencapaian tujuan karier. Selain itu, kepercayaan terhadap kemampuan diri juga mendorong mereka untuk mengambil risiko yang terukur dalam mengejar peluang kerja yang sesuai dengan minat dan kompetensi. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian diatas, hipotesis ditulis sebagai berikut:

H2: Diduga Efikasi Diri Berpengaruh Terhadap Pilihan Karier

3. Pengaruh Minat Karier Terhadap Pilihan Karier

Minat karier merupakan ketertarikan individu terhadap suatu bidang pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan nilai, keinginan, dan kepribadian seseorang. Ndum *et al.* (2025) mendefinisikan minat karier merupakan preferensi individu terhadap jenis pekerjaan tertentu yang sesuai dengan kepribadian dan lingkungan kerjanya. Minat tersebut menjadi pendorong utama dalam memilih dan mengejar karier yang dianggap ideal. Minat karier yang kuat tidak hanya mencerminkan ketertarikan awal terhadap suatu bidang studi, tetapi juga meningkatkan kepastian karier, dimana individu yang memiliki minat tinggi terhadap bidang studi lebih cenderung menjadikannya sebagai jalur karier yang dipilih secara pasti dan berkelanjutan (Quinlan & Renninger, 2022).

Penelitian McKenzie & Bennett (2022) menemukan bahwa minat (*interest*) bukan hanya menghasilkan motivasi eksploratif, melainkan juga memperkuat identitas karier yang konsisten dengan aspirasi serta meningkatkan kemungkinan seseorang memilih bidang karier. Dengan kata lain, minat yang kuat terhadap suatu bidang menjadi landasan

psikologis bagi pembentukan keputusan karier yang realistis. Minat yang mendalam terhadap suatu bidang tidak hanya memfasilitasi proses eksplorasi karier secara lebih terarah, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepastian dalam menentukan pilihan karier (Bargmann *et al.* 2022).

Penelitian oleh Nyamwange (2024) menunjukkan bahwa minat karier berperan penting dalam membentuk arah pilihan karier seseorang. Hal ini diperkuat oleh penelitian Sa'idah (2021) yang menyatakan bahwa minat karier berpengaruh signifikan terhadap kesiapan individu dalam mengambil keputusan karier. Selaras dengan itu, hasil penelitian oleh Ndum *et al.* (2025) dan Rohma *et al.* (2021) juga membuktikan bahwa minat karier berkontribusi secara signifikan terhadap pilihan karier. Menurut mereka, minat tidak hanya sekadar ketertarikan, melainkan mencakup komitmen untuk mengejar bidang karier tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat ditulis hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Minat Karier Berpengaruh Terhadap Pilihan Karier.

4. Pengaruh Gender Terhadap Pilihan Karier

Gender didefinisikan sebagai pembagian peran, kedudukan, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan karakteristik perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas berdasarkan norma sosial, adat istiadat, kepercayaan, atau kebiasaan masyarakat (Saputra, 2021). Gender sebagai konstruksi sosial mempengaruhi cara individu memandang peran dan pilihan karier. Laki-

laki dan perempuan menunjukkan kecenderungan berbeda dalam memilih profesi, yang sebagian dipengaruhi oleh norma-norma budaya serta ekspektasi sosial terhadap jenis kelamin tertentu dalam dunia kerja.

Menurut MacDonald *et al.* (2023) perbedaan gender secara konsisten ditemukan dalam pola minat vokasional sejak masa remaja, dimana laki-laki cenderung memiliki ketertarikan lebih kuat terhadap pekerjaan *realistic* dan *investigative*, sementara perempuan lebih sering menunjukkan minat yang tinggi pada pekerjaan *social* dan *artistic*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stereotipe dan preferensi berbasis gender tetap memengaruhi pilihan karier sejak awal eksplorasi karier. Lebih lanjut, penelitian oleh Hadi & Aryani (2023) menunjukkan bagaimana persepsi gender yang melekat secara sosial, memengaruhi keputusan karier mereka.

Penelitian oleh Aditya & Hasibuan (2020), ditemukan bahwa gender memiliki pengaruh signifikan terhadap pilihan karier. Penelitian oleh Abayomi *et al.* (2020) menunjukkan hasil selaras, bahwa gender berperan signifikan dalam membentuk arah pilihan karier. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Obiunu & Emakpor (2020) dan Ginwal *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa gender memiliki pengaruh signifikan dalam pemilihan karier, khususnya dalam persepsi terhadap kesesuaian jenis kelamin dengan bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat ditulis hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga Pilihan Karier Berpengaruh Terhadap Pilihan Karier