

HUBUNGAN ANTARA *MINDSET* DENGAN PEMILIHAN KARIR PADA GENERASI Z

Cindy Mariska Febriyanti¹ & Riana Sahrani²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: cindy.705200016@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: rianas@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 28-11-2023, revisi: 05-01-2024, diterima untuk diterbitkan : 05-10-2024

ABSTRACT

Career choice is considered an initiative attitude because a person can control the career they want to live. The thing that can be measured in seeing a person's success is to pay attention to the success of the career path he is running. A planned career choice while at school or college has a tremendous impact on one's success. Currently, Generation Z has difficulties in finding a job. The difficulties in this generation occurred as a result of the COVID-19 pandemic which lasted for approximately two (2) years. Mindset is the design of one's mind or the perspective one has to see and learn things that one finds interesting. An individual who has a fixed mindset has a tendency to apply performance goals centered on displaying the ability to meet the expectations of others. An individual who has a growth mindset has a tendency centered on learning goals and prioritizes intellectual development and likes challenging tasks. The purpose of this study was to determine the relationship between mindset and career choice in generation Z. This study used quantitative methods involving 372 participants aged 17-24 years. There are 2 measuring instruments used in this study, namely the Dweck Mindset Instrument from Dweck and Hanson and the Career Decision Scale from Osipow et al. The main data analysis was processed using the correlation test. The results showed no significant relationship between mindset and career selection arena correlation results $p = 0.877 > 0.05$.

Keywords: *mindset, career choice, generation z*

ABSTRAK

Pemilihan karir dianggap sebagai sikap inisiatif karena seseorang dapat mengontrol sendiri karir yang ingin mereka jalani. Hal yang dapat diukur dalam melihat kesuksesan seseorang adalah dengan memperhatikan keberhasilan jenjang karir yang dijalankannya. Pemilihan karir yang terencana saat berada dilingkungan sekolah atau kampus memiliki dampak yang luar biasa dalam kesuksesan seseorang. Pada saat ini, generasi Z memiliki kesulitan dalam mencari kerja. Kesulitan pada generasi ini terjadi akibat dari pandemik COVID-19 yang berlangsung kurang lebih selama dua (2) tahun. Mindset adalah rancangan pikiran seseorang atau perspektif yang dimiliki seseorang untuk melihat dan mempelajari berbagai hal yang menurutnya menarik. Seorang individu yang mempunyai *fixed mindset* memiliki kecenderungan menerapkan tujuan kinerja yang berpusat pada menampilkan kemampuan untuk memenuhi harapan orang lain. Seorang individu yang mempunyai *growth mindset* memiliki kecenderungan yang berpusat pada tujuan pembelajaran dan mengedepankan perkembangan intelektual serta menyukai tugas yang bersifat menantang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *mindset* dengan pemilihan karir pada generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 372 partisipan yang berusia 17 – 24 tahun. Terdapat 2 alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Dweck Mindset Instrument* dari Dweck dan Hanson dan *Career Decision Scale* dari Osipow et al. Analisis data utama diolah dengan menggunakan uji korelasi. Hasil menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara *mindset* dengan pemilihan karir arena hasil korelasi $p = 0.877 > 0.05$.

Kata Kunci: *mindset, pemilihan karir, generasi z*

1. PENDAHULUAN

Pemilihan karir dianggap sebagai sikap inisiatif karena seseorang dapat mengontrol sendiri karir yang ingin mereka jalani (Sari, 2018). Kemampuan harus ada di setiap individu agar segala tugas atau masalah yang terdapat di lapangan dapat terlaksana dengan lancar dan sukses. Pemilihan karir adalah suatu komponen yang berperan penting dalam mengembangkan karir setiap individu. Pemilihan karir memiliki tujuan utama yaitu memiliki kemampuan dalam menentukan berbagai keputusan. Hal yang dapat diukur dalam melihat kesuksesan seseorang adalah dengan memperhatikan keberhasilan jenjang karir yang dijalankannya (Aprinal et al., 2021).

Pemilihan karir yang terencana saat berada di lingkungan sekolah atau kampus memiliki dampak yang luar biasa dalam kesuksesan seseorang (Monika & Nathania, 2023). Kesadaran karir adalah hal penting yang harus dilakukan oleh individu sehingga dapat mengawali penajakan karir dengan baik, dan mengambil keputusan dengan baik (Aprinal et al., 2021). Hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan saat ini cenderung kurang baik. Hal ini terjadi akibat banyaknya pemutusan kontrak kerja secara sepihak yang dilakukan perusahaan untuk karyawan. Pengangguran pada tahun ini hampir sepenuhnya didominasi dengan individu generasi Z atau yang berusia dibawah 25 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sarjana memiliki kesulitan dalam mencari kerja di lapangan (CNBC Indonesia, 2023).

Kesempatan kerja yang tersedia berbanding terbalik dengan jumlah individu yang tamat diploma sampai dengan sarjana. Hal ini terjadi karena terdapat perusahaan-perusahaan yang membuka kesempatan kerja secara tertutup (Utami & Rahmatika, 2022). Generasi Z memiliki potensi menjadi generasi yang menguntungkan dalam menggerakkan perekonomian Indonesia (Cahayadewi et al., 2022). Pada saat ini, generasi Z memiliki kesulitan dalam mencari kerja. Kesulitan pada generasi ini terjadi akibat dari pandemik COVID-19 yang berlangsung kurang lebih selama dua (2) tahun (Aulia, 2023).

Pendekatan sosial-kognitif mempresentasikan teori *mindset* yang awalnya bersumber dari perbedaan individu dalam hal keyakinan dan nilai (Dweck et al., 1988). *Mindset* memaparkan bahwa cara menanggapi reaksi yang diberikan seseorang terhadap tantangan atau kemunduran (Yeager & Dweck, 2016., dalam Kapasi & Pei, 2022). Reaksi seseorang yang tidak berdaya sehingga mengalami kemunduran ditandai dengan menghindari tantangan dan mengalami kesulitan dalam menghadapi rintangan. Seseorang yang mengalami kegagalan namun mempunyai jiwa tantangan maka reaksi yang ditimbulkan adalah semangat dalam memulai kembali. Respon yang berhubungan dengan kemampuan yang melibatkan pengerjaan mencari tugas-tugas yang memiliki tantangan dan gigih dalam mengerjakan tugas tersebut (Kapasi & Pei, 2022).

Tujuan yang mendasari perilaku seseorang terbagi menjadi dua (2) yaitu tujuan kinerja dan tujuan penguasaan atau pembelajaran. Tujuan kinerja adalah seorang individu melihat bahwa mencapai suatu hal yang berhubungan dengan pencapaian dikondisikan sebagai ujian atas kemampuan mereka. Tujuan penguasaan atau pembelajaran adalah seorang individu melihat bahwa mencapai suatu hal yang berhubungan dengan pencapaian dikondisikan sebagai pengalaman belajar yang dapat membantu meningkatkan keterampilan atau pemahaman tentang suatu hal.

Individu yang memiliki tujuan kinerja dalam dirinya, cenderung memusatkan diri untuk memperlihatkan keahliannya untuk memperoleh penilaian positif terhadap keterampilannya dan menghindari penilaian negatif. Individu yang memiliki tujuan penguasaan dalam dirinya, cenderung bahagia dalam menghadapi tantangan, menunjukkan lebih banyak usaha, berpikir optimisme, dan menyusun strategi yang efektif dalam mengambil keputusan (Dweck et al., 1988).

Mindset adalah rancangan pikiran seseorang atau perspektif yang dimiliki seseorang untuk melihat dan mempelajari berbagai hal yang menurutnya menarik (Dweck, 2006). *Mindset* dapat membuat seseorang untuk mempertimbangkan sikap yang dilakukan, mempertimbangkan kepercayaan, dan mempertimbangkan nilai-nilai yang dapat memengaruhi keterampilan seorang individu untuk mengambil keputusan dan mencapai prestasi. *Mindset* dapat memengaruhi aktivitas sehari-hari yang berupa perilaku dan tindakan. *Mindset* yang diterapkan untuk diri sendiri dapat berperan sebagai pemandu dalam berkegiatan sehari-hari (Buchanan & Kern, 2017).

Mindset menjadi pendorong kuat yang melatarbelakangi sebuah konsep kehidupan baru. *Mindset* mendorong setiap individu untuk memikirkan hal yang ingin dilakukan dan memikirkan kontribusi yang dapat dilakukan sehingga dapat menyebarkan dampak positif bagi masyarakat luas (Buchanan & Kern, 2017). Pada pemaparan di atas menyatakan bahwa, *mindset* adalah suatu respon yang berasal dari pola pikir seorang individu atas tantangan yang dihadapi.

Teori *Mindset* memiliki dua (2) pandangan yaitu teori entitas dan teori inkremental. Menurut teori entitas atau *fixed mindset* adalah suatu pemahaman bahwa pemahaman pribadi seseorang bersifat permanen atau tidak dapat mengalami perubahan yang signifikan. Menurut teori inkremental atau *growth mindset* adalah suatu pemahaman bahwa pemahaman pribadi seseorang dapat dibentuk, dikembangkan, dan dapat disesuaikan dari waktu ke waktu (Dweck et al., dalam Buenconsejo & Datu, 2020).

Seorang individu yang mempunyai *fixed mindset* memiliki kecenderungan menerapkan tujuan kinerja yang berpusat pada menampilkan kemampuan untuk memenuhi harapan orang lain. Seorang individu yang mempunyai *growth mindset* memiliki kecenderungan yang berpusat pada tujuan pembelajaran dan mengedepankan perkembangan intelektual serta menyukai tugas yang bersifat menantang (Dweck et al., dalam Buenconsejo & Datu, 2020).

Menurut Elfiky (2017) mengemukakan bahwa terdapat enam (6) faktor yang dapat membentuk *mindset* pada diri setiap individu adalah (a) orang tua; (b) keluarga; (c) masyarakat sekitar; (d) sekolah; (e) teman; dan (f) media massa. Pertama, orangtua adalah orang pertama yang akan dicontoh oleh anak dalam melakukan segala hal dalam menjalani hidupnya. Orang tua dapat menanamkan sebuah *mindset* yang akan ditanamkan pada kehidupannya (King & Sahrani, 2023).

Pengambilan keputusan dalam memilih karir diperlukan sebuah *mindset*. *Mindset* diperlukan agar dapat membantu dalam memahami sebuah keterampilan dan pemahaman dalam suatu karir yang terdapat di masyarakat luas. Pemilihan karir dalam rentang kehidupan menjurus pada puncak kedewasaan dan kematangan diri seseorang sebagai tanda kesuksesan individu. Karir melibatkan tahap-tahap perkembangan individu untuk memperoleh dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan dari satu tahap ke tahap yang lebih tinggi. Pemilihan karir adalah suatu aspek yang sangat penting dalam peningkatan karir setiap individu.

Pemilihan karir yang mendalam dan berdiskusi dengan ahlinya dapat membantu seorang individu untuk memiliki karir yang panjang. Pemilihan karir tidak hanya mengikuti kemauan seorang individu namun individu diharapkan untuk lebih mengetahui dan memahami bakat minat yang dimilikinya. Hal ini dilakukan agar ketika sudah memasuki dunia kerja, individu tersebut dapat menyukai dan nyaman untuk bekerja pada posisi tersebut. Individu yang memiliki kesadaran karir yang tinggi dapat mengeksplorasi arah karir yang akan dijalaninya dengan baik, mengambil keputusan karir, dan pemilihan karir untuk mencapai pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya (Aprinal et al., 2021).

Individu yang telah merencanakan karir dengan seksama maka akan berperan penting dalam kehidupan berkarir (Monika & Nathania, 2022). Setiap orang mempunyai keterampilan yang bermacam-macam dalam menetapkan pemilihan karir untuk masa depan. Individu dalam pemilihan karir memiliki dua (2) tipe dalam pengambilan keputusan yaitu individu yang memiliki kesulitan dalam menetapkan rencana karir dan individu yang dengan mudah dalam menetapkan karir (Kurniasari et al., 2018). Pemilihan karir yang tepat dapat mengoptimalkan kualitas hidup

individu dalam berbagai sisi kehidupan.

Menurut Corkin, Arbona, Coleman, dan Ramiz (2008), mengemukakan bahwa dimensi karir dibagi menjadi empat (4) yaitu: (a) keterbatasan struktur; (b) konflik eksternal; (c) konflik pendekatan dan (d) konflik pribadi. Pertama, keterbatasan struktur yaitu individu memiliki pengalaman yang kurang dalam pemilihan karir dan tidak memiliki kepercayaan diri dalam mengambil keputusan pemilihan karir. Kedua, konflik eksternal yang berupa informasi dan dukungan dalam dunia kerja untuk mengambil keputusan karir. Keterbatasan informasi yang didapatkan tentang karir membuat individu sulit dalam mengambil keputusan (Corkin et al., 2008).

Ketiga, konflik pendekatan adalah individu memiliki keraguan dalam memilih karir. Hal ini terjadi karena terdapat dua atau lebih karir yang ingin dijalankan oleh individu tersebut. Keempat, konflik pribadi yang berupa kesulitan dalam memilih karir karena berlawanan dengan keinginan seseorang. Individu memiliki kewenangan untuk berdiskusi tentang karir yang akan dijalankannya pada masa yang akan datang. Diskusi dapat dilakukan dengan keluarga, baik dengan orang tua maupun dengan kakak. Ketika karir yang diinginkan oleh individu tersebut ditentang oleh orang yang penting, maka akan menimbulkan keraguan dan kesulitan dalam mengambil karir yang akan dituju (Corkin et al., 2008).

Menurut Krumboltz, terdapat empat (4) yang memengaruhi seorang individu dalam melakukan pemilihan karir yaitu: (a) warisan genetik dan kemampuan khusus; (b) kondisi dan peristiwa lingkungan; (c) pengalaman belajar; dan (d) keterampilan pendekatan tugas. Pertama, warisan genetik dan kemampuan khusus adalah seluruh keterampilan genetik yang dapat bermanfaat dalam mengembangkan eksplorasi pemilihan karir setiap individu. Kedua, kondisi dan peristiwa lingkungan adalah faktor eksternal yang dapat memengaruhi pemilihan seorang individu yang berupa peluang dalam mencari kerja, dan pendidikan.

Ketiga, pengalaman belajar adalah individu yang memiliki keahlian dari menempuh pendidikan pada saat sebelum memilih karir dan setelah memilih karir. Keempat, keterampilan pendekatan tugas adalah gabungan antara warisan genetik, kondisi lingkungan dan pengalaman belajar. Individu yang mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik maka individu tersebut dapat menyelesaikan masalah, tantangan dan membangun komunikasi yang baik antar individu lainnya. Individu harus mengetahui bahwa pada perjalanan karir dimasa depan memiliki berbagai rintangan yang tidak terduga. Individu yang mudah menyerah maka karir yang dijalankannya tidak berkembang dengan baik. Individu harus memiliki sikap dan tekad yang kuat dalam menghadapi tantangan sehingga perjalanan karir dapat berkembang secara maksimal (Sari et al., 2021).

Generasi Z adalah individu yang berada di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan perguruan tinggi yang rentan lahir antara tahun 1996 sampai 2006. Generasi Z bertumbuh pada saat masa internet dan teknologi informasi berkembang cepat di dunia. Generasi Z juga sangat cepat dalam berinovasi dengan menggunakan teknologi. Semua hal ini terjadi dikarenakan generasi Z sudah terbiasa dalam menggunakan internet dan teknologi (Tambuwun & Sahrani, 2023). Generasi Z memiliki keleluasaan dalam mengutarakan pendapat. Hal ini menyebabkan generasi Z menjadi generasi yang memiliki inovasi, kreativitas, terampil, aktif, dan cerdas dalam menggunakan teknologi (Fitri et al., 2023).

Generasi Z adalah generasi yang sangat menyukai dirinya sendiri dan terkadang bersikap egois sehingga mengabaikan proses yang seharusnya dilihat dan dilakukan oleh mereka. Hal ini terjadi

karena generasi Z ingin segera mendapatkan hasil akhir dengan cepat. Generasi Z memiliki dorongan tinggi untuk bekerja dengan baik dan memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat (Tambuwun & Sahrani, 2023).

Pemilihan karir jikalau dihubungkan dengan *mindset* maka akan memiliki hubungan terkait dengan keduanya. Akan tetapi, peneliti belum menemukan penelitian yang membahas lebih lanjut teori yang berkaitan dengan hubungan *mindset* dengan pemilihan karir. Pemikiran ini, membuat peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kedua variabel tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai apakah terdapat hubungan antara *mindset* dengan pemilihan karir pada generasi Z?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional yaitu penelitian yang berfokus pada pengujian ciri-ciri antara dua atau lebih variabel yang akan menghasilkan suatu perbedaan (Duli, 2019). Desain penelitian deskriptif ditujukan untuk menggambarkan hasil penelitian apa adanya atau tanpa rekayasa apapun. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan partisipan yang bermanfaat saat peneliti mempunyai target populasi yang sesuai dengan karakteristik penelitian yang sudah ditetapkan. Teknik *purposive sampling* digunakan oleh peneliti karena teknik ini dapat membantu peneliti dalam menggali hasil yang diinginkan oleh peneliti. Penelitian dilaksanakan secara daring melalui *software* pendukung seperti *Google Form*. Penyebaran kuesioner akan dilakukan melalui sosial media kemudian hasil dari pengumpulan data akan diolah menggunakan *SPSS*. Dalam mengumpulkan data, peneliti memiliki kriteria partisipan yaitu berusia 17 – 24 tahun. Hasilnya, peneliti mendapatkan responden berjumlah 410 orang namun responden yang layak untuk diolah berjumlah 372 orang.

Terdapat 2 alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Dweck Mindset Instrument* dari Dweck dan Hanson (dalam King & Sahrani, 2023) dan *Career Decision Scale* dari Osipow et al., (dalam King & Sahrani, 2023).

Dweck Mindset Instrument adalah sebuah alat ukur yang diusulkan oleh Dweck et al. (2019). Alat ini digunakan untuk mengukur *mindset* yang dimiliki seseorang apakah *growth mindset* atau *fixed mindset*. *Dweck Mindset Instrument* adalah skala laporan mandiri 16 butir yang mengukur *growth mindset* atau *fixed mindset*. Alat ukur ini ditandai dengan skor sebagai berikut: 1 (sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Agak Setuju), 4 (Agak Tidak Setuju), 5 (Tidak Setuju), dan 6 (Sangat Tidak Setuju). Pada penelitian sebelumnya dilakukan uji reliabilitas sebesar 0.914. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah peneliti lakukan pada variabel *mindset* memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.794. Uji reliabilitas pada setiap dimensi menghasilkan nilai 0.747 pada *fixed mindset* dan 0.743 pada *growth mindset*.

Career Decision Scale (CDS) terdiri dari 2 dimensi dengan jumlah 19 butir. Dimensi *Career Decision Scale* yaitu *certainty* dan *indecision*. Dimensi *certainty* terdiri dari 3 butir dan dimensi *indecision* terdiri dari 16 butir. Alat ukur *Career Decision Scale* dikemukakan oleh Osipow yang memiliki fungsi untuk mengukur kemampuan individu dalam mengambil pemilihan karir. *Career Decision Scale* diusulkan oleh Osipow et al., (1976), ia membuat alat ukur ini untuk membantu mahasiswa sarjana yang kesulitan mencari bantuan dalam mengatasi ketidakmampuan dalam memutuskan pendidikan atau karir selanjutnya.

Career Decision Scale menggunakan skala likert 1-4. Butir pada setiap pernyataan *Career Decision Scale* mendeskripsikan proses pemikiran setiap individu terhadap rencana pendidikan

dan karir kedepannya. Skala 1 berisi tentang sangat tidak menggambarkan diri sendiri, hingga skala 4 berisi tentang sangat menggambarkan diri saya. *Career Decision Scale* yang diukur oleh King dan Sahrani (2023) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,914. Hasil ini membuat alat ukur dapat dikatakan baik untuk digunakan karena alat ukur ini konsisten (King & Sahrani, 2023). Berdasarkan uji reliabilitas yang telah peneliti lakukan pada variabel pemilihan karir memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.895. Uji reliabilitas pada setiap dimensi mendapatkan nilai Cronbach untuk Certainty pada 0.846 dan indecision pada 0.895.

Selain alat ukur *Dweck Mindset Instrument* dan *Career Decision Scale* peneliti juga menyusun pertanyaan demografi untuk menyesuaikan dan menyaring responden agar mendapatkan yang sesuai dengan kriteria partisipan serta mendapatkan data tambahan yang diharapkan dapat memberikan wawasan pendukung. Pertanyaan data demografi terdiri dari 10 soal yang menanyakan seputar data umum seperti jenis kelamin, umur, domisili, tingkat Pendidikan saat ini, dan pekerjaan lalu data khusus yang menanyakan pengalaman responden terkait dengan *mindset* dan pemilihan karir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan yang terlibat pada penelitian ini sebanyak 372 partisipan. Lebih detail, partisipan berjenis kelamin perempuan lebih banyak dengan jumlah 199 dan 96 lainnya adalah partisipan berjenis kelamin laki-laki. Usia partisipan berada di rentang usia 17-24 tahun dengan mayoritas partisipan berusia sekitar 17-19 tahun, berdomisili di Jakarta. Pendidikan saat ini partisipan mayoritas merupakan Strata 1. Mayoritas partisipan saat ini belum bekerja. Dalam pemilihan karir, 372 partisipan menggunakan peran *mindset*. Sebanyak 368 partisipan memutuskan pemilihan karir mereka berdasarkan *mindset*. Partisipan yang sudah memiliki pilihan karir yang akan dijalani sebanyak 81,5% dengan 68% partisipan sudah memiliki ketepatan pilihan karir. Sebanyak 90% partisipan memiliki dukungan dalam karir.

Tabel 1

Data Demografis Partisipan

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	58	15.6
Perempuan	314	84.4
<i>Umur</i>		
17 - 19 tahun	210	56.5
20 - 21 tahun	96	25.8
22 - 24 tahun	66	17.7
<i>Domisili</i>		

Jakarta	213	57.3
Bogor	65	17.5
Depok	65	17.5
Tangerang	10	2.7
Bekasi	7	1.9
Lain-lain	12	3.2
<i>Tingkat Pendidikan saat ini</i>		
SMA/SMK/Sederajat	111	29.8
Diploma III	2	0.5
Strata 1	259	69.6
<i>Pekerjaan Saat Ini</i>		
Tidak Bekerja	29	7.8
Belum Bekerja	297	79.8
Sudah Bekerja	46	12.4
<i>Peran Mindset dalam Pemilihan Karir</i>		
Ya	372	100
Tidak	0	0
<i>Pengaruh Mindset dalam Keputusan Pemilihan Karir</i>		
Ya	368	98.9
Tidak	4	1.1
<i>Mempunyai Pilihan Karir yang akan dijalani</i>		
Ya	303	81.5
Tidak	69	18.5
<i>Ketepatan dalam Pemilihan Karir</i>		
Ya	253	68
Tidak	119	32
<i>Memiliki Dukungan Karir</i>		
Ya	332	90
Tidak	40	10.8

Peneliti melakukan uji kategori menggunakan penilaian *zscore* pada variabel *mindset* dan pemilihan karir. Peneliti mengkategorikan total skor dari *mindset* dan pemilihan karir menjadi tiga kategori yaitu rendah dengan skor kurang dari -1, sedang dengan skor -1 sampai 1, dan tinggi dengan skor lebih dari 1. Dari hasil pengkategorian terlihat responden paling banyak berada pada tingkat sedang dengan total 334 partisipan (89.8%) berdasarkan total skor *mindset* dan pada tingkat sedang dengan total 189 partisipan (50.8%) berdasarkan total skor pemilihan karir.

Tabel 2
Kategori Mindset

<i>Zscore</i>	<i>Kategori</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
< -1	Rendah	33	8.9
-1 sampai 1	Sedang	334	89.8
> 1	Tinggi	5	1.3
Total		372	100

Tabel 3
Kategori Pemilihan Karir

<i>Zscore</i>	<i>Kategori</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
< -1	Rendah	164	44.1

-1 sampai 1	Sedang	189	50.8
> 1	Tinggi	19	5.1
Total		372	100

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti pada variabel *mindset* dan pemilihan karir yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian ini bersifat normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Data dapat bersifat normal jikalau bagian *asyp. sig (2-tailed)* diatas 0.05 atau ($p > 0.05$). Pada hasil uji normalitas variabel *mindset* menunjukkan bahwa nilai $p = 0.001 < 0.005$ dan variabel pemilihan karir menunjukkan bahwa nilai $p = 0.002 < 0.005$.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Mindset dan Pemilihan Karir

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Mindset</i>	0.001	Data distribusi tidak normal
Pemilihan Karir	0.002	Data distribusi tidak normal

Uji korelasi *spearman's rho* dilakukan oleh peneliti pada variabel *mindset* dan pemilihan karir yang bertujuan untuk mengetahui hubungan setiap variabel tersebut. Variabel dapat berkorelasi atau berhubungan jika nilai $p < 0.05$ dan sebaliknya. Pada hasil uji korelasi antar variabel *mindset* dengan pemilihan karir menunjukkan bahwa variabel *mindset* dan pemilihan karir dengan nilai *spearman correlation* = 0.008, $p = 0.877 > 0.05$. Berdasarkan hasil data tersebut, maka disimpulkan bahwa *mindset* tidak memiliki korelasi dengan pemilihan karir.

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi Mindset dan Pemilihan Karir

	Spearman Correlation	Sig.
<i>Mindset</i> dengan Pemilihan Karir	0.008	0.877

Peneliti melakukan uji beda pada variabel *mindset* berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uji beda pada data ini dilakukan dengan teknik *Mann-Whitney U*. Variabel dapat dinyatakan terdapat perbedaan apabila memiliki signifikansi (*sig.*) < 0.05 . Pada uji beda ini menghasilkan nilai *mean* laki-laki sebesar 195.23 dan perempuan 184.89. Hasil uji beda pada variabel *mindset* berdasarkan jenis kelamin menghasilkan nilai *Asymp.Sig* = 0.501 > 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan.

Tabel 6
Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelompok	N	Mean	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Laki-laki	58	195.23	0.501	Tidak ada perbedaan signifikan
Perempuan	314	184.89		

Peneliti melakukan uji beda pada variabel *mindset* berdasarkan usia. Uji beda pada data ini dilakukan dengan teknik *Kruskal-Wallis*. Variabel dapat dinyatakan terdapat perbedaan apabila memiliki signifikansi (*sig.*) < 0.05 . Pada uji beda ini menghasilkan nilai *mean* usia 17-19 sebesar 189.23, usia 20-21 sebesar 197.95, dan usia 22-24 sebesar 161.16. Hasil uji beda pada variabel

mindset berdasarkan usia menghasilkan nilai *Asymp.Sig* = 0.087 > 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan.

Tabel 7

Uji Beda Berdasarkan Umur

Kelompok	N	Mean	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
17 – 19 tahun	210	189.23	0.087	
20 – 21 tahun	96	197.95		Tidak ada perbedaan signifikan
22 – 24 tahun	166	161.16		

Peneliti melakukan uji beda pada variabel *mindset* berdasarkan pendidikan. Uji beda pada data ini dilakukan dengan teknik *Kruskal-Wallis*. Variabel dapat dinyatakan terdapat perbedaan apabila memiliki signifikansi (*sig.*) < 0.05. Pada uji beda ini menghasilkan nilai *mean* pendidikan SMA/SMK/ sederajat sebesar 178.26, pendidikan diploma III sebesar 64, dan pendidikan strata I sebesar 190.98. Hasil uji beda pada variabel *mindset* berdasarkan pendidikan saat ini menghasilkan nilai *Asymp.Sig* = 0.157 > 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan.

Tabel 8

Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan Saat Ini

Kelompok	N	Mean	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
SMA/SMK/Sederajat	111	178.26	0.157	
Diploma III	2	64		Tidak ada perbedaan signifikan
Strata I	259	190.98		

Peneliti melakukan uji beda pada variabel *mindset* berdasarkan pendidikan. Uji beda pada data ini dilakukan dengan teknik *Kruskal-Wallis*. Variabel dapat dinyatakan terdapat perbedaan apabila memiliki signifikansi (*sig.*) < 0.05. Pada uji beda ini menghasilkan nilai *mean* tidak bekerja sebesar 204.57, belum bekerja sebesar 189.01, dan tidak bekerja sebesar 158.88. Hasil uji beda pada variabel *mindset* berdasarkan pekerjaan menghasilkan nilai *Asymp.Sig* = 0.134 > 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan.

Tabel 9

Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan Saat Ini

Kelompok	N	Mean	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Tidak Bekerja	29	204.57	0.134	
Belum Bekerja	297	189.01		Tidak ada perbedaan signifikan
Sudah Bekerja	46	158.88		

Penelitian ini menunjukkan bahwa, cara generasi Z memandang dunia atau menghadapi tantangan hidup tidak secara meyakinkan memengaruhi pilihan karir mereka. Selanjutnya, penelitian juga melibatkan uji beda untuk melihat apakah ada perbedaan dalam *mindset* berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan saat ini dan pekerjaan. Namun, hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam *mindset* antara laki-laki dan perempuan, antara kelompok usia, maupun berdasarkan tingkat pendidikan saat ini dan pekerjaan. Dengan demikian, temuan ini memberikan pemahaman bahwa faktor-faktor tersebut tidak berpengaruh secara nyata terhadap pola pikir generasi Z terkait pemilihan karir mereka.

Kemudian, jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Burnette et al. (2019). Pada penelitiannya menghasilkan bahwa *mindset* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan pemilihan karir. Dalam penelitian Burnette et al. (2019) diketahui bahwa meskipun *mindset* pada generasi Z tidak terkait langsung dengan pemilihan karir, adanya faktor efikasi diri berwirausaha dapat memainkan peran penting dalam membentuk minat akademis dan karir. Penelitian Burnette et al. (2019) menunjukkan bahwa meningkatnya efikasi diri berwirausaha dapat menjadi jembatan antara intervensi dan minat akademis serta karir. Oleh karena itu, walaupun *mindset* tidak langsung terkait dengan pemilihan karir generasi Z dalam penelitian ini, faktor seperti efikasi diri berwirausaha dapat tetap memainkan peran dalam membentuk minat dan tujuan karir mereka. Selain itu, hasil penelitian Burnette et al. (2019) menunjukkan bahwa variabel *gender* dan pengalaman sebelumnya dalam bidang tertentu tidak memoderasi efek intervensi terhadap hasil. Pada penelitian ini, menghasilkan bahwa jenis kelamin (*gender*) juga tidak memengaruhi perbedaan dalam *mindset*, sebagaimana yang ditemukan oleh Burnette et al. (2019).

Selanjutnya, dalam penelitian yang berbeda, yakni dalam penelitian Yavuz (2019), hasilnya menunjukkan bahwa siswa memiliki persepsi rendah terhadap pengalaman awal karir mereka dan menginginkan bantuan konseling terkait dengan pengalaman awal karir. Meskipun tidak ada hubungan yang signifikan antara *mindset* dan pemilihan karir, hasil penelitian Yavuz (2019) menunjukkan bahwa generasi Z mengakui pentingnya bantuan konseling terkait karir. Dengan demikian, walaupun *mindset* tidak secara langsung terkait dengan pemilihan karir, adanya kesamaan dalam kebutuhan akan dukungan konseling dapat memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana pendekatan holistik terhadap pengembangan akademis, emosional, dan karir dapat memberikan manfaat bagi generasi Z dalam menghadapi tantangan awal karir mereka.

Lebih lanjut, pada penelitian Buenconsejo dan Alfonso (2020) justru ditemukan hasil yang cenderung bertentangan dengan hasil penelitian ini, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* tentang bakat secara positif memprediksi eksplorasi karir pada remaja Filipina yang menjadi subjek penelitian. Secara umum, penelitian Buenconsejo dan Alfonso (2020) menunjukkan bahwa sikap positif terhadap pertumbuhan dan pengembangan bakat secara khusus dapat memengaruhi eksplorasi karir pada remaja. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa jenis *mindset* tertentu, seperti *growth mindset*, mungkin memiliki dampak lebih langsung terhadap bagaimana individu menjelajahi dan mengembangkan karir mereka.

Secara umum, hasil penelitian mengenai hubungan antara *mindset* dengan pemilihan karir pada generasi Z menunjukkan kompleksitas dan keragaman faktor yang memengaruhi keputusan karir di kalangan mereka. Meskipun penelitian ini tidak menemukan hubungan signifikan antara *mindset* dan pemilihan karir, temuan sejalan dengan studi Burnette et al. (2019), yang juga menyoroti kompleksitas faktor yang terlibat dalam pemilihan karir generasi Z. Namun, perbedaan dengan penelitian Buenconsejo & Alfonso (2020), yang menemukan bahwa *growth mindset* positif memprediksi eksplorasi karir, menunjukkan bahwa jenis *mindset* tertentu mungkin memiliki dampak yang berbeda dalam konteks pemilihan karir pada kelompok remaja tertentu. Kombinasi temuan ini menyoroti pentingnya memahami variabilitas individu dan konteks budaya dalam membentuk pola pikir terkait karir pada generasi Z. Oleh karena itu, untuk memberikan dukungan yang efektif dalam pengembangan karir generasi Z, pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai faktor seperti *mindset*, efikasi diri, dan dukungan konseling mungkin menjadi pendekatan yang lebih relevan dan efektif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan pada hasil penelitian ini menyatakan bahwa hubungan antara *mindset* dengan

pemilihan karir pada generasi Z tidak memiliki hubungan. Hal ini terjadi karena hasil korelasi $p = 0.877 > 0.05$ antara *mindset* dengan pemilihan karir. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mempunyai hubungan yang signifikan antara variabel *mindset* dengan pemilihan karir.

Dalam konteks manfaat teoretis, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi dinamika yang mendasari hubungan antara *mindset* dengan pemilihan karir pada generasi Z. Penelitian tersebut dapat mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin memoderasi atau mengklarifikasi korelasi antara *mindset* dan pemilihan karir, seperti nilai budaya atau lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat melibatkan kerangka kerja konseptual yang lebih komprehensif untuk memahami interaksi antara *mindset* dan faktor-faktor lain yang memengaruhi keputusan karir. Pengembangan model teoretis yang lebih mendalam dapat memberikan landasan yang kuat untuk memahami peran *mindset* dalam konteks pemilihan karir pada generasi Z.

Dari segi manfaat praktis, saran pertama adalah meningkatkan program dukungan konseling yang holistik untuk generasi Z, terutama terkait dengan pengalaman awal karir. Meskipun *mindset* tidak secara langsung terkait dengan pemilihan karir, peningkatan pemahaman tentang pentingnya dukungan konseling dapat membantu generasi Z mengatasi tantangan karir mereka dengan lebih efektif. Selanjutnya, institusi pendidikan dan organisasi dapat merancang program pembinaan karir yang lebih terfokus pada pengembangan efikasi diri berwirausaha. Dengan mempertimbangkan perbedaan konteks budaya dan karakteristik demografis, program ini dapat lebih efektif dalam memfasilitasi eksplorasi karir dan perkembangan profesional generasi Z.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah menyempatkan waktu untuk mengisi kuesioner pada penelitian ini dan juga kepada pihak-pihak lainnya yang telah membantu menyelesaikan artikel ini.

REFERENSI

- Aprinal, H. S., Yusuf, A. M., Iswari, M., & Afdal. (2021). Career development in children (Childhood): Literature review. *Bisma The Journal of Counseling*, 5(1), 36–42. <https://doi.org/10.23887/bisma.v4i1>
- Aulia, L. (2023, Agustus 13). Generasi pandemik tak mudah masuk dunia kerja. *Kompas.com*. <https://www.kompas.id/baca/internasional/2023/08/11/generasi-pandemi-sulit-cari-kerja>
- Buchanan, A., & Kern, M. L. (2017). The benefit mindset: The psychology of contribution and everyday leadership. *International Journal of Wellbeing*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.5502/ijw.v7i1.538>.
- Buenconsejo, J. U., & Alfonso D. Datu, J. (2020). Growth and fixed mindsets about talent matter for career development self-efficacy in selected Filipino adolescents. *Children and Youth Services Review*, 118. 105470. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105470>.
- Burnette, J. L., Pollack, J. M., Forsyth, R. B., Hoyt, C. L., Babij, A. D., Thomas, F. N., & Coy, A. E. (2020). A growth mindset intervention: Enhancing students' entrepreneurial self-efficacy and career development. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 44(5), 878–908. <https://doi.org/10.1177/1042258719864293>.
- Cahayadewi, M. Y., Monika., & Tasdin, W. (2022). Peran phubbing terhadap prokrastinasi akademik mahasiswa generasi Z di Jabodetabek. *Journal on Education*, 5(1), 627-638.

- CNBC Indonesia. (2023, Juni 07). *PR besar capres 2024: Gen Z susah cari kerja, PHK Meningkat*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230607195302-8-443971/pr-besar-capres-2024-gen-z-susah-cari-kerja-phk-meningkat>
- Corkin, D., Arbona, C., Coleman, N., & Ramirez, R. (2008). Dimensions of career indecision among Puerto Rican college students. *Journal of College Student Development, 49*(2), 81–94. <https://doi.org/10.1353/csd.2008.0015>.
- Dweck, C. S., Leggett, E. L., Cain, K., Clore, G., Erdley, C., Markman, E., Nicholls, J., Rodin, J., Smiley, P., Wyer, R., & Dweck, S. (1988). A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. *In Psychological Review, 95*(2). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability: Studi deskriptif pada karyawan gen Z. *Jurnal Ilmiah Psyche, 17*(1), 39–56. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i1.2510>.
- Kapasi, A., & Pei, J. (2022). Mindset theory and school psychology. *Canadian Journal of School Psychology, 37*(1), 57–74. <https://doi.org/10.1177/08295735211053961>
- King, A., & Sahrani, R. (2023). *Hubungan mindset dan keputusan karir mahasiswa* [Skripsi sarjana tidak dipublikasikan]. Universitas Tarumanagara.
- Kurniasari, R. I., Dariyo, A., & Idulfilastri, R. M. (2018). Hubungan antara self-efficacy dengan pengambilan keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi (Studi kasus pada universitas di Jakarta Barat). *Journal An-nafs, 3*(1), 1-19. <https://doi.org/10.33367/psi.v3i1.497>.
- Monika., & Nathania, V. (2023). Passion dan perencanaan karir. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia, 5*(1), 21-28. <https://doi.org/10.24912/jbmi.v4i1.18317>.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Budi Utama.
- Sari, A. K., Yusuf, A. M., & Megaiswari., & Afdhal. (2021). Analisis teori karir Krumboltz: Literature review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, 12*(1). <https://doi.org/10.23887/jjbk.v12i1.33429>
- Sari, K. (2018). Korelasi motivasi mahasiswa dalam mengikuti perkuliahan terhadap perencanaan karier. *Jurnal Fokus Konseling, 4*(1), 136. <https://doi.org/10.26638/jfk.508.2099>
- Tambuwun, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan antara tuntutan Kerja dan burnout dengan motivasi kerja sebagai moderator pada karyawan kalangan generasi z di DKI Jakarta. *Journal on Education, 5*(2), 3580-3592. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040>.
- Utami, S., & Rahmatika, G. (2022, Desember 27). *Sulitnya sarjana cari kerja: Lulusan banyak tapi loker terbatas*. Kumparan Bisnis. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/sulitnya-sarjana-cari-kerja-lulusan-banyak-tapi-loker-terbatas-1zWEI4LDhwd/full>
- Yavuz, O. (2019). A quantitative exploration of students' mindsets and behaviors: A whole child academic, emotional, and career development. *International Journal of Educational Reform, 28*(4), 319–347. <https://doi.org/10.1177/1056787919856735>.