



**Tujuan Kerja Generasi Z
(Studi Tentang Efek Gender Terhadap Tujuan Kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Di Indonesia)**

Ahmad Juhaidi¹, Ahmad Mubarak², Moch. Noor Dwicahyo³ M. Naufal Baehaki⁴

Universitas Islam Negeri Banjarmasin^{1,2,3,4}

Received: 8 Oktober 2023
Revised: 18 Oktober 2023
Accepted: 28 November 2023

Abstract

The new generation has many tendencies which are very elusive. Generation Z is a generation that is different from other generations in the way they work and their work motivation. Generation Z is an ambitious, creative generation, learns online, and has more friends than the previous generation. Generation Z has a more reliable ability to do several tasks at once. This makes Generation Z more productive. This study aims to explore the characteristics of the work that is the desired work goal of PTKI students in Indonesia. This research will also verify the effect of gender on the work goals of Islamic Religious College (PTKI) students. This research is a field research with a quantitative approach. The parametric statistical analysis used is the independent sample t-test because the data is normal and homogeneous. The analysis aims to see differences in the work goals of men and women. The results of the different test can be the basis for deciding whether there is an effect of gender on work goals. The results showed that gender had no effect on the work goals of UIN Antasari students where the criteria for student work goals had similarities between men and women. The similarity of work goals is evidenced by the results table for male and female student respondents. This means that the work goals of UIN Antasari students, both male and female, tend to want jobs that do not interfere with worship time, are in accordance with the ethics that exist in society, and jobs that have many opportunities to learn new things for them.

Keywords: Work Goals, Gender Effects, PTKI Students

(*) Corresponding Author: ahmadjuhaidi@uin-antasari.ac.id¹, ahmdmubarak655@gmail.com²

How to Cite: juhaidi, ahmad. (2023). Tujuan Kerja Generasi Z (Studi Tentang Efek Gender Terhadap Tujuan Kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 60-71. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10074620>.

PENDAHULUAN

Dengan meningkatnya persaingan global, membangun dan mempertahankan keunggulan dalam kompetisi dunia kerja menjadi tantangan yang lebih kompleks dan sulit. Salah satu faktor penentu keunggulan dalam kompetisi dunia kerja adalah SDM yang mendukung. Namun, ketersediaan SDM bisa menjadi *dealbreaker* utama dalam persaingan dunia kerja. Oleh karena itu, demi mampu bersaing di era globalisasi sekarang, perusahaan harus dapat menarik minat generasi muda agar mau masuk ke dalam perusahaan atau lingkungan kerja yang dimilikinya (Graczyk-Kucharska & Erickson, 2020; Szafranśki et al., 2017).

Dalam praktiknya, setiap kali generasi baru memasuki pasar kerja, perbedaan pemahaman sangat sering terjadi antara pemberi kerja yang terbiasa dengan generasi sebelumnya terhadap calon karyawan baru mereka. Generasi baru memiliki banyak kecenderungan yang sangat sukar dipahami. Banyaknya

kecenderungan tersebut merupakan hal yang dapat menjadi tantangan bagi generasi terdahulu dalam aspek berkomunikasi ataupun cara bekerja dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, menciptakan suasana untuk meningkatkan motivasi sambil mendorong inovasi dan komunikasi yang baik antar karyawan bisa jadi sangat sulit (Szafrański et al., 2019). Namun, generasi Z merupakan generasi yang berbeda daripada generasi lainnya dalam cara mereka bekerja dan motivasi kerja mereka. *Generation Z* adalah generasi yang lahir dari 1996 sampai 2009. Mereka sangat merasa nyaman dengan teknologi (Giunta, 2017). Generasi Z adalah generasi yang ambisius, kreatif, belajar secara daring, dan memiliki lebih banyak teman daripada generasi sebelumnya (Graczyk-Kucharska & Erickson, 2020). Menurut Wood dalam Lorgulescu (2016), generasi Z memiliki serangkaian karakteristik yang sama dengan Generasi Y, tetapi keunggulan mereka dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi. Generasi Z memiliki kemampuan lebih handal dalam melakukan beberapa tugas sekaligus. Hal ini membuat generasi Z lebih produktif (Addor, 2011; Lorgulescu, 2016; Ozkan & Solmaz, 2015).

Karakteristik tersebut juga akan memberikan dampak terhadap tujuan kerja mereka. Tujuan kerja mereka cenderung berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Z menunjukkan sikap percaya diri yang sangat tinggi dan mereka cenderung memiliki inisiatif berwirausaha yang tinggi. Namun, Tulgan mengatakan dalam Lorgulescu (2016) bahwa selain berwirausaha, generasi Z juga dapat bekerja di lingkungan perkantoran yang memiliki atasan dengan catatan atasan tersebut dapat mengembangkan hubungan kerja yang kuat dengan bawahannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut mencerminkan bahwa studi tentang tujuan kerja sangat penting dilakukan untuk melihat kebutuhan pendidikan mahasiswa. Maka dari itu, pendidikan dapat dirancang untuk menyiapkan mereka untuk mencapai tujuan kerja.

a. Tujuan Kerja

Tujuan kerja (*work goal*) merupakan sesuatu yang diinginkan ketika memasuki dunia kerja. Tujuan kerja merujuk pada gaji, manfaat, ketahanan dari pemberhentian, kondisi fisik tempat kerja, dan ketersediaan waktu untuk kegiatan lain: liburan atau bersama keluarga (Bu & McKeen, 2001). Tujuan kerja adalah representasi keadaan kita di masa depan. Untuk mencapai tujuan kerja di masa depan dapat diwujudkan melalui perilaku, hasil, dan proses yang didapatkan pada saat mengenyam pendidikan (Creed & Hood, 2015).

Tujuan kerja berhubungan dengan kinerja SDM di lembaga pendidikan. Guru atau tenaga kependidikan yang memiliki tujuan kerja akan lebih bermanfaat dalam kehidupan dan pekerjaan di sekolah (Yeager & Bundick, 2009). Dengan kata lain, bisa disebutkan bahwa seseorang yang memiliki tujuan kerja tinggi akan memiliki

kinerja yang lebih sehingga dia akan bermakna dalam kehidupan di masyarakat dan tempat kerja.

Tujuan kerja yang dimiliki kalangan mahasiswa berasal dari pengetahuan tentang keterampilan, minat, dan usaha pribadi. Tujuan kerja tersebut dapat digunakan untuk mengukur progres yang telah dibuat oleh seorang individu (Balisteri et al., 1995). Di kalangan mahasiswa sekarang, mereka telah memiliki tujuan kerjanya masing-masing. Tujuan kerja yang didapatkan dari pengetahuan dapat membantu mereka untuk memaknai bahwa tugas akademik yang mereka kerjakan itu sebagai sarana untuk mendapatkan pekerjaan yang akan mereka nikmati nantinya. Tugas

akademik dapat memotivasi mereka secara akademis. Hal tersebut dapat berpotensi pada peningkatan keterlibatan pendidikan terhadap prospek kerja (Appleton et al., 2008; Fredricks et al., 2004; Yeager & Bundick, 2009).

Tujuan kerja sangat berkaitan dengan kesejahteraan mahasiswa. Melalui pemetaan tujuan kerja yang sistematis dan terarah, mahasiswa dapat mengukur tindakan mereka sehingga mereka dapat mengembangkan tujuan hidup. Mahasiswa setelah menentukan tujuan kerjanya akan berpikir tentang “ingin menjadi siapa dalam kehidupan?”, keputusan dan tugas sehari-hari mereka menjadi lebih bernilai daripada mahasiswa yang tidak memikirkan tujuan kerja mereka di masa depan (Yeager & Bundick, 2009).

Tujuan kerja juga akan berdampak pada pemikiran mereka tentang bagaimana menghubungkan tugas akademik yang mereka dapat sewaktu masih sekolah ataupun kuliah dengan pengimplementasiannya di masa depan akan berdampak terhadap pekerjaannya (Cury et al., 2006). Karena dengan ilmu ataupun teori yang didapatkan sewaktu mereka masih melaksanakan proses pendidikan kemungkinan akan sangat berguna jika mereka bekerja, terutama ilmu-ilmu yang bersifat fundamental terhadap pekerjaan yang sudah diharapkannya.

Selain itu, tujuan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja mahasiswa. Tujuan kerja yang telah dipetakan akan sangat berperan terhadap *reward* yang akan didapatkannya kelak. Tujuan kerja menjadi sarana mencocokan antara studi ilmu yang dipelajari mahasiswa dengan apa yang akan ia kerjakan kelak. Jika terdapat suatu kecocokan, maka *benefit* dan kepuasan yang didapatkan mahasiswa tersebut akan lebih tinggi (Harris et al., 2003; Richards & Corney, 2011). Dengan kata lain, mahasiswa yang memiliki tujuan kerja akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Namun sebaliknya, jika mahasiswa tidak menentukan tujuan kerjanya, otomatis akan berpengaruh langsung terhadap *benefit* dan kepuasan yang akan ia dapatkan di lingkungan ia bekerja. Karena ia bekerja tidak sesuai dengan *passion* yang ia miliki.

b. Efek Gender terhadap Tujuan Kerja

Gender memiliki makna jenis kelamin yang mengacu pada perbedaan karakteristik dan perilaku (Burr, 2002). Teori tentang gender telah ada sejak zaman dulu dimana gender atau kata “jenis kelamin” hanya merujuk pada fisik laki-laki dan perempuan. Seiring berjalan waktu istilah gender mengalami perkembangan. Gender mulai dipertanyakan dan diteliti bagaimana cara memahami perbedaan karena apabila hanya bentuk fisik seseorang baik itu laki-laki maupun perempuan tidak dapat menjelaskan bagaimana mereka menjalani kehidupan mereka (Hameed & Shukri, 2014). Oleh karena itu, adanya perkembangan konsep gender dapat menggambarkan bagaimana cara hidup mereka baik itu laki-laki maupun perempuan yang seharusnya.

Gender adalah salah satu aspek identitas seseorang yang paling menonjol dan berpengaruh terhadap semua bagian dalam kehidupannya. Gender mempengaruhi penampilan, minat, aktivitas, persahabatan, gaya interpersonal, hubungan asmara, dan tujuan kerja seseorang. Gender menciptakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan sehingga muncul istilah perbedaan gender (Miller, 2016).

Konsep perbedaan gender sering diasumsikan sebagai ketidaksetaraan gender sehingga memunculkan berbagai pertanyaan yang mengarah kepada “secara

umum, apakah perempuan dan laki-laki sebenarnya berbeda? bagaimana menjelaskannya". Sehingga, persepsi seseorang cenderung mengarah kepada hal yang negatif. Untuk itu, konsep perbedaan gender adalah perbedaan antara jenis kelamin seseorang yang dianggap berasal dari diri mereka sebagai individu berdasarkan kepribadian dan kecenderungan genetik (Burr, 2002).

Perbedaan gender memiliki keterkaitan dengan tujuan bekerja seseorang. Artinya, laki-laki dan perempuan mempunyai persepsi yang berbeda dalam menentukan tujuan dalam bekerja. Riset tentang gender dan tujuan kerja banyak dilakukan di luar negeri. Riset tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin memiliki dampak terhadap tujuan kerja. Gender memainkan peran penting sebagai penyebab perbedaan tujuan kerja (Rink & Ellemers, 2006). Perempuan cenderung untuk memilih pekerjaan yang memberi peluang keseimbangan dan integritas moral (Bu & McKeen, 2001).

Penelitian lain menyebutkan bahwa perempuan lebih cenderung mengutamakan menolong orang lain dalam bekerja daripada laki-laki. Selain itu, ucapan terima kasih atas hasil pekerjaan lebih dianggap penting oleh perempuan daripada laki-laki (Fernández et al., 2006). Dan juga laki-laki cenderung lebih mengedepankan kebebasan dan memiliki keinginan yang tinggi untuk terus bekerja meskipun mereka memiliki penghasilan yang cukup, sedangkan perempuan cenderung lebih menghargai rekan kerja yang ramah, mengedepankan tanggung jawab, jam kerja yang baik, dan kondisi kerja yang baik (Yeh & Granrose, 1993).

c. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007), hipotesis merupakan jawaban sementara tentang permasalahan penelitian yang sudah dirumuskan dengan kemungkinan benar atau salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika memang salah dan akan diterima jika ada fakta atau temuan yang membenarkan. Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka penelitian ini akan memverifikasi hipotesis berikut.

H0: Tidak terdapat pengaruh antara gender terhadap tujuan kerja mahasiswa PTKI

H1: Terdapat pengaruh antara gender terhadap tujuan kerja mahasiswa PTKI

Tujuan penelitian ini dapat untuk mengetahui dan mengeksplorasi karakteristik pekerjaan yang menjadi tujuan kerja yang diinginkan mahasiswa PTKI di Indonesia dan untuk Mengetahui dan Memverifikasi efek gender terhadap tujuan kerja mahasiswa perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI). Hasil penelitian ini akan memberi kontribusi terhadap tujuan kerja mahasiswa perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI). Hasil penelitian ini akan memberi kontribusi terhadap perkembangan kajian dalam bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, penelitian ini akan memberi sumbangsih bagi lembaga pendidikan Islam dalam merancang kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja para guru dan tenaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Teknis analisis data yang digunakan adalah *independent sample t-Test* karena data normal dan homogen. Analisis tersebut bertujuan untuk melihat perbedaan tujuan kerja laki-laki dan perempuan. Hasil uji tersebut dijadikan dasar untuk memutuskan adanya efek gender terhadap tujuan kerja. Temuan tentang efek gender akan

memverifikasi hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia. Dimulai dari tanggal 15 Mei s.d. 10 Juni 2023.

Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Jumlah partisipan untuk penelitian ini sebanyak 170 orang. Terdiri dari 108 orang perempuan dan 62 orang laki-laki. Partisipan penelitian ditetapkan dengan teknik *purposive*. Partisipan adalah mahasiswa yang memberi respon terhadap angket yang mereka terima melalui pesan whatsapp. Selain itu, tidak ada kriteria yang ditetapkan dalam menetapkan partisipan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan angket yang diadaptasi dari Bu & McKeen (2001) dan Harpaz (1990). Angket dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: 1) Identitas partisipan; 2) Besaran UKT mahasiswa; dan 3) Pengukuran tujuan kerja. Partisipan diminta memilih tiga karakteristik pekerjaan yang mereka anggap paling penting. Item pengukuran tujuan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Banyak kesempatan untuk belajar hal baru;
2. Hubungan yang baik dengan kolega dan pimpinan;
3. Peluang untuk promosi jabatan terbuka lebar;
4. Banyak kesempatan untuk dapat berbuat baik kepada orang;
5. Peluang beribadah kepada Allah SWT. masih terbuka;
6. Tidak bertentangan dengan akhlak/moral/etika dalam masyarakat;
7. Waktu kerja yang nyaman;
8. Jadwal kerja yang fleksibel;
9. Tersedia waktu untuk keluarga;
10. Tersedia kesempatan cuti untuk liburan/berwisata;
11. Pekerjaan yang menarik dan saya suka;
12. Pekerjaan jangka panjang dan tidak diberhentikan (dipecat);
13. Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman;
14. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan saya;
15. Menyediakan gaji yang besar;
16. Pekerjaan yang dapat meningkatkan status sosial di masyarakat;
17. Kondisi fisik tempat kerja yang nyaman; dan
18. Wewenang yang luas dalam pekerjaan.

Tautan angket penelitian disebarluaskan kepada mahasiswa melalui google form secara online via pesan whatsapp. Tautan angket tersebut adalah <https://forms.gle/i1PiTditJ1QxD28F6>.

Hasil jawaban dari angket yang sudah disebarluaskan ditabulasi berdasarkan variabel gender dan tujuan kerja. Data tersebut diolah dengan tahapan sebagai berikut:

1. Statistik deskriptif digunakan untuk mengelompokkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin dan UKT mahasiswa;
2. Partisipan laki-laki dan perempuan dipisahkan untuk uji beda;
3. Pilihan mahasiswa tentang karakteristik tujuan kerja berdasarkan gender dihitung untuk menentukan persentase setiap item karakteristik;
4. Data tersebut diuji normalitas dan homogenitas sebagai syarat uji parametrik *t-Test*;
5. Setelah data dinyatakan normal dan homogen, perbedaan karakteristik pekerjaan laki-laki dan perempuan diuji dengan *t-Test*. Uji tersebut digunakan

- untuk memverifikasi tingkat signifikansi perbedaan tujuan kerja mahasiswa laki-laki dengan perempuan;
6. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya efek gender terhadap pilihan kerja mahasiswa.

Kerangka Pikir

Pencapaian tujuan kerja sangat menentukan kepuasan kerja. Tujuan kerja dipengaruhi oleh gender. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Tujuan Kerja Mahasiswa dan Gender berdasarkan Statistik Deskriptif

Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin cenderung memilih pekerjaan yang tidak menghalangi mereka untuk beribadah kepada Allah SWT. Dengan kata lain, mereka tidak akan memilih pekerjaan yang membuat waktu beribadah menjadi hilang. Di lain sisi, mayoritas mahasiswa tidak terlalu mementingkan gaji yang mereka terima. Hanya 12,9% mahasiswa yang memilih gaji besar sebagai tujuan bekerja mereka. Hal tersebut dapat dilihat dalam skor persentase pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Peringkat Tujuan Kerja berdasarkan Persentase Pilihan Mahasiswa

No.	Tujuan	(%)
1	Peluang beribadah kepada Allah SWT. masih terbuka	51,2
2	Tidak bertentangan dengan akhlak/moral/etika dalam masyarakat	40
3	Banyak kesempatan untuk belajar hal baru	27,1
4	Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman	22,4
5	Banyak kesempatan untuk dapat berbuat baik kepada orang	21,25
6	Tersedia waktu untuk keluarga	18,8
7	Pekerjaan yang menarik dan saya suka	17,6
8	Hubungan yang baik dengan kolega dan pimpinan	14,1
9	Jadwal kerja yang fleksibel	12,9
10	Menyediakan gaji yang besar	12,9
11	Waktu kerja yang nyaman	12,4
12	Kondisi fisik tempat kerja yang nyaman	8,8
13	Pekerjaan jangka panjang dan tidak diberhentikan (dipecat)	8,2
14	Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan saya	5,9
15	Pekerjaan yang dapat meningkatkan status sosial di masyarakat	4,7
16	Tersedia kesempatan cuti untuk liburan/berwisata	4,1
17	Peluang untuk promosi jabatan terbuka lebar	2,9
18	Wewenang yang luas dalam pekerjaan	0,6

Sumber: Diolah berdasarkan hasil angket

Tujuan kerja laki-laki secara umum berbeda dengan perempuan. Peringkat keseluruhan karakteristik pekerjaan yang mereka inginkan berbeda. Pada peringkat 1 sampai 3 antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan. Namun, peringkat selanjutnya relatif bervariasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 dan tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.2 Peringkat Tujuan Kerja Laki-Laki

No.	Tujuan Kerja	(%)
1	Peluang beribadah kepada Allah SWT. masih terbuka	46,77
2	Tidak bertentangan dengan akhlak/moral/etika dalam masyarakat	35,48
3	Banyak kesempatan untuk belajar hal baru	29,03
4	Banyak kesempatan untuk dapat berbuat baik kepada orang	27,42
5	Tersedia waktu untuk keluarga	24,19
6	Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman	22,58
7	Waktu kerja yang nyaman	16,13
8	Pekerjaan yang menarik dan saya suka	14,52
9	Pekerjaan jangka panjang dan tidak diberhentikan (dipecat)	14,52
10	Jadwal kerja yang fleksibel	11,29
11	Hubungan yang baik dengan kolega dan pimpinan	9,68
12	Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan saya	9,68
13	Kondisi fisik tempat kerja yang nyaman	8,06
14	Tersedia kesempatan cuti untuk liburan/berwisata	8,06
15	Menyediakan gaji yang besar	6,45
16	Peluang untuk promosi jabatan terbuka lebar	6,45
17	Pekerjaan yang dapat meningkatkan status sosial di masyarakat	3,23
18	Wewenang yang luas dalam pekerjaan	3,23

Sumber: Hasil pengolahan angket.

Tabel 4.3 Peringkat Tujuan Kerja Perempuan

No.	Tujuan	(%)
1	Peluang beribadah kepada Allah swt masih terbuka	54,63
2	Tidak bertentangan dengan akhlak/moral/etika dalam	43,52
3	Banyak kesempatan untuk belajar hal baru	26,85
4	Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman	24,07
5	Pekerjaan yang menarik dan saya suka	20,37
6	Banyak kesempatan untuk dapat berbuat baik kepada orang	19,44
7	Menyediakan gaji yang besar	18,52
8	Hubungan yang baik dengan kolega dan pimpinan	17,59
9	Tersedia waktu untuk keluarga	16,67
10	Jadwal kerja yang fleksibel	14,81
11	Waktu kerja yang nyaman	12,04
12	Kondisi fisik tempat kerja yang nyaman	11,11
13	Pekerjaan jangka panjang dan tidak diberhentikan (dipecat)	6,48
14	Pekerjaan yang dapat meningkatkan status sosial di	6,48
15	Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan saya	5,56
16	Tersedia kesempatan cuti untuk liburan/berwisata	3,70
17	Peluang untuk promosi jabatan terbuka lebar	2,78
18	Wewenang yang luas dalam pekerjaan	0,93

Sumber: Hasil pengolahan angket

Berdasarkan tabel diatas, perempuan lebih mementingkan gaji yang besar daripada laki-laki. Sebaliknya, laki-laki lebih mementingkan ketersediaan waktu untuk keluarga daripada perempuan. Mahasiswa UIN Antasari cenderung tidak mengutamakan gaji yang besar. Hal ini dapat dilihat pada angket tujuan kerja mahasiswa. Persentase mahasiswa memilih pekerjaan yang menyediakan gaji besar hanya 12,9%. Dimana perempuan memiliki persentase sebesar 18,52% dan laki-laki hanya 6,45%.

2. Efek Gender terhadap Tujuan Kerja

Efek gender terhadap tujuan kerja dapat dilihat dari hasil uji dengan *t-Test*. Hasil uji *t-Test* menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel gender dan tujuan kerja adalah 0,912. Nilai sig. (2-tailed) yang dapat membuktikan adanya perbedaan dua kelompok adalah dibawah 0,05 atau sig. (2-tailed) $< 0,05$.

Tabel 4.4 Hasil *t-Test*

		Levene's Test or Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Tujuan kerja	Equal variances assumed	0,011	0,917	-0,112	34	0,912	-0,48778	4,35879	-9,34591	8,37035
	Equal variances not assumed			-0,112	33,261	0,912	-0,48778	4,35879	-9,35316	8,37760

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS versi 27

Nilai sig. (2-tailed) pada tabel diatas adalah 0,912. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 (sig. $> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tujuan kerja laki-laki dengan perempuan. Dengan kata lain, penelitian ini menemukan fakta bahwa tidak ada efek gender terhadap tujuan kerja mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin. Berdasarkan temuan tersebut, H_1 ditolak dan H_0 diterima.

B. Pembahasan

Temuan deskriptif statistik menunjukkan bahwa skor mean gaji perempuan lebih tinggi daripada skor mean laki-laki. Ini menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih memilih pekerjaan yang menyediakan gaji besar daripada laki-laki. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lai (2010). Ia menyebutkan bahwa perempuan lebih bersifat materialistik. Sehingga, mereka cenderung menginginkan gaji yang besar untuk memenuhi hasrat pribadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender tidak memberikan efek terhadap tujuan kerja mahasiswa UIN Antasari. Kriteria tujuan kerja mahasiswa mempunyai kesamaan antara laki-laki dan perempuan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kesamaan berdasarkan tabel hasil responden mahasiswa laki-laki dan perempuan. Persamaan kriteria tersebut terdapat pada peringkat 1, 2, dan 3. Ketiga peringkat tersebut merupakan item pertanyaan ke 5, 6, dan 1 yaitu peluang beribadah kepada Allah SWT. Masih terbuka pada saat bekerja, tidak bertentangan dengan akhlak/moral/etika dalam masyarakat, dan banyak kesempatan untuk belajar hal baru. Dengan demikian, tujuan kerja mahasiswa UIN Antasari baik laki-laki maupun perempuan cenderung menginginkan pekerjaan yang tidak mengganggu waktu beribadah, sesuai dengan etika yang ada di masyarakat, dan

pekerjaan yang memiliki peluang banyak dalam mempelajari hal yang baru bagi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lebdaoui & Chetioui (2021). Mereka menyimpulkan bahwa tidak ada efek gender yang signifikan antara laki-laki dan perempuan terhadap tujuan kerja. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa gender berpengaruh terhadap tujuan kerja (*work goal*) mahasiswa. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya perbedaan antara laki-laki dengan perempuan ketika memilih karir (Morgan et al., 2001).

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mempunyai persepsi bahwa kesamaan tujuan kerja tersebut mempunyai keterkaitan dengan kesamaan pilihan pendidikan yakni PTKI. Oleh karena itu, adanya kesamaan dalam memilih jenis pendidikan ini menyebabkan motivasi kerja mahasiswa yang serupa (Fernández et al., 2006). Dengan demikian, adanya kesamaan tujuan kerja tersebut disebabkan oleh motivasi kerja yang terbentuk oleh jenis pendidikan yang sama yaitu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI).

Peneliti juga menemukan temuan lain yang cukup mengejutkan. Mahasiswa PTKI cenderung tidak menjadikan gaji sebagai tujuan utama dalam bekerja. Temuan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lebdaoui & Chetioui (2021). Mereka berpendapat bahwa seseorang yang berada di lingkungan pendidikan religius menunjukkan sifat konsumtif yang lebih rendah. Hal tersebut sesuai dengan prinsip Islam yang melarang perilaku konsumtif yang berlebihan untuk menghindari hutang dan kebangkrutan. Berdasarkan pernyataan diatas, mahasiswa PTKI cenderung memilih pekerjaan yang mengarah kepada keberkahan Allah SWT. tanpa memikirkan besar-kecilnya pendapatan/gaji.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Karakteristik tujuan kerja yang diinginkan oleh mahasiswa PTKI di Indonesia adalah pekerjaan yang mempunyai peluang agar tetap bisa melaksanakan ibadah kepada Allah SWT., pekerjaan yang tidak bertentangan dengan etika yang ada di lingkungan masyarakat, dan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar hal yang baru.
2. Tidak terdapat pengaruh antara efek gender terhadap tujuan kerja mahasiswa PTKI di Indonesia.

B. Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah sampel dan wilayah. Oleh karenanya, penelitian ini tidak bisa digunakan untuk menggeneralisasi. Maka dari itu, disarankan untuk peneliti melakukan penelitian di Perguruan Tinggi atau institusi akademik lainnya dan menggunakan sampel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Addor, M. L. (2011). Generation Z: What is the Future of Stakeholder Engagement? *Institute for Emerging Issues.*

- Appleton, J. J., Christenson, S. L., & Furlong, M. J. (2008). Student Engagement with School: Critical Conceptual and Methodological Issues of the Construct. *Psychology in the Schools*, 45(5), 369–386.
<https://doi.org/10.1002/pits.20303>
- Balisteri, E., Busch-Rossnagel, N. A., & Geisinger, K. F. (1995). Development and preliminary validation of the Ego Identity Process Questionnaire. *Journal of Adolescence*, 18(2), 179–192. <https://doi.org/10.1006/jado.1995.1012>
- Bu, N., & McKeen, C. A. (2001). Work Goals among Male and Female Business Students in Canada and China: The Effects of Culture and Gender. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 166–183. <https://doi.org/10.1080/713769602>
- Burr, V. (2002). *Gender and Social Psychology* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203130414>
- Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The Development and Initial Validation of a Scale to Assess Career Goal Discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308–317. <https://doi.org/10.1177/1069072714535175>
- Cury, F., Elliot, A. J., Da Fonseca, D., & Moller, A. C. (2006). The Social-cognitive Model of Achievement Motivation and the 2×2 Achievement Goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(4), 666–679. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.4.666>
- Fernández, M. L., Castro, Y. R., Otero, M. C., Foltz, M. L., & Lorenzo, M. G. (2006). Sexism, Vocational Goals, and Motivation as Predictors of Men's and Women's Career Choice. *Sex Roles*, 55(3–4), 267–272.
<https://doi.org/10.1007/s11199-006-9079-y>
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59–109.
- Giunta, C. (2017). An Emerging Awareness of Generation Z Students for Higher Education Professors. *Archives of Business Research*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.14738/abr.54.2962>
- Graczyk-Kucharska, M., & Erickson, S. (2020). A Person-organization Fit Model of Generation Z: Preliminary Studies. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(4), 149–176.
<https://doi.org/10.7341/20201645>.
- Hameed, N., & Shukri, A. (2014). *The Concept of "Gender" According to Different Approaches*.
https://www.researchgate.net/publication/332289875_The_Concept_of'_Gender'_According_to_Different_Approaches
- Harpaz, I. (1990). The Importance of Work Goals: An International Perspective. *Journal of International Business Studies*, 21(1), 75–93.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490328>
- Harris, C., Daniels, K., & Briner, R. B. (2003). A Daily Diary Study of Goals and Affective Well-being at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 401–410.
<https://doi.org/10.1348/096317903769647256>

- Lai, C.-W. (2010). How Financial Attitudes and Practices Influence the Impulsive Buying Behavior of College and University Students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(3), 373–380.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.3.373>
- Lebdaoui, H., & Chetoui, Y. (2021). Antecedents of Consumer Indebtedness in a Majority-Muslim Country: Assessing the Moderating Effects of Gender and Religiosity Using PLS-MGA. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 29, 100443.
<https://doi.org/10.1016/j.jbef.2020.100443>
- Lorgulescu, M.-C. (2016). Generation Z and Its Perception of Work. *CrossCultural Management Journal*, 18(1), 47–54.
- Miller, C. F. (2016). Gender Development, Theories of. In A. Wong, M. Wickramasinghe, R. Hoogland, & N. A. Naples (Eds.), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies* (pp. 1–6). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss590>
- Morgan, C., Isaac, J. D., & Sansone, C. (2001). The Role of Interest in Understanding the Career Choices of Female and Male College Students. *Sex Roles*, 44(5/6), 295–320. <https://doi.org/10.1023/A:1010929600004>
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). Mobile Addiction of Generation Z and its Effects on their Social Lifes: (An Application among University Students in the 18-23 Age Group). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205, 92–98.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.027>
- Richards, C. H., & Corney, W. J. (2011). Business Student And Practitioner Work Goals And Their Implications. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 6(5). <https://doi.org/10.19030/jber.v6i5.241>.
- Rink, F., & Ellemers, N. (2006). What Can You Expect? The Influence of Gender Diversity in Dyads on Work Goal Expectancies and Subsequent Work Commitment. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(4), 577–588.
<https://doi.org/10.1177/1368430206067560>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Szafrański, M., Bogurska-Matys, K., & Goliński, M. (2017). Problems in Communication between Businesses and Technical Education System. *Management and Production Engineering Review*, 8(2), 9–18.
<https://doi.org/10.1515/mper-2017-0013>
- Szafrański, M., Goliński, M., Graczyk-Kucharska, M., & Spychała, M. (2019).
- Cooperation of Education and Enterprises in Improving Professional Competences—Analysis of Needs. In A. Hamrol, M. Grabowska, D. Maletić, & R. Woll (Eds.), *Advances in Manufacturing II* (pp. 155–168). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-17269-5_11
- Yeager, D. S., & Bundick, M. J. (2009). The Role of Purposeful Work Goals in Promoting Meaning in Life and in Schoolwork During Adolescence.

- Journal of Adolescent Research*, 24(4), 423–452.
<https://doi.org/10.1177/0743558409336749>
- Yeh, R.-S., & Granrose, C. S. (1993). Work Goals of Taiwanese Men and Women Managers in Taiwanese, Japanese and American Owned Firms. *International Journal of Intercultural Relations*, 17(1), 107–123.
[https://doi.org/10.1016/0147-1767\(93\)90015-](https://doi.org/10.1016/0147-1767(93)90015-)