

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *Career Orientation* dapat mempengaruhi karir akademik dosen melalui perantara *Psychological Capital* dan *Subjective Well-Being*. Penelitian ini fokus pada individual konteks dengan topik menganalisis karir akademik yang dilakukan pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Negeri Padang (UNP) dan Universitas Bung Hatta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada dosen FEB kedua Universitas. Penelitian ini diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SmartPLS* versi 4.

Pada penelitian ini terdapat 7 hipotesis yang diajukan dan hasil analisis data terdapat dua hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian H2 dan H3 menunjukkan bahwa Protean Career Orientation memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Psychological Capital dan Subjective Well Being. Pendekatan yang proaktif dan didorong oleh nilai-nilai pribadi dalam mengelola karir dapat meningkatkan sumber daya psikologis individu dan kesejahteraan subjektif mereka. Dengan mengembangkan kompetensi pribadi seperti efikasi diri, resiliensi, harapan,

dan optimisme, serta menciptakan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan tujuan karir, individu dapat mencapai kesejahteraan yang lebih tinggi dan kinerja karir yang lebih baik.

2. Hasil pengujian H1, H4, H5, H6, dan H7 menunjukkan bahwa PCO tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Karir Akademik, baik secara langsung maupun melalui mediasi PsyCap atau Subjective Well Being. PsyCap dan Subjective Well Being juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Karir Akademik. Ketidakberhasilan PCO untuk memiliki pengaruh signifikan terhadap karir akademik, baik secara langsung maupun melalui PsyCap atau SWB, dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang terkait dengan konteks akademik, karakteristik individu, budaya institusi, serta variabel lain yang lebih dominan. Memahami dan mengatasi faktor-faktor ini dapat membantu dalam merancang penelitian yang lebih efektif dan mengembangkan strategi yang mendukung kesejahteraan dan kesuksesan karir akademik.
3. Aspek kebahagiaan dan perasaan senang seorang dosen tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan karir akademiknya. Meskipun kesejahteraan emosional penting untuk keseimbangan hidup secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut tidak secara langsung mempengaruhi pencapaian akademik atau kemajuan dalam karir dosen. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam karir akademik lebih

dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompetensi profesional, produktivitas penelitian, dan dukungan institusional.

5.2 Implikasi

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa implikasi penting untuk dosen fakultas ekonomi dan bisnis pada Universitas Negeri Padang dan Universitas Bung Hatta, antara lain :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Protean Career Orientation (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan Psychological Capital (PsyCap) dan Subjective Well Being. Dengan kata lain, individu yang memiliki orientasi karir protean yang tinggi cenderung memiliki tingkat PsyCap dan kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi. Tindakan yang dapat diambil agar meningkatkan hubungan signifikan dengan Psychological Capital (PsyCap) dan Subjective Well Being yaitu memasukkan pengembangan Protean Career Orientation, PsyCap, dan kesejahteraan subjektif sebagai bagian dari strategi karir dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau program pengembangan akademik. Ini bisa meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan dosen maupun keseluruhan karyawan atau mahasiswa.
2. Pada penelitian ini, orientasi karir protean tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Karir Akademik (Y), baik secara langsung maupun melalui mediasi PsyCap atau kesejahteraan subjektif. Ini

mengindikasikan bahwa meskipun orientasi karir protean dapat meningkatkan aspek-aspek psikologis dan kesejahteraan individu, faktor-faktor ini mungkin tidak cukup untuk secara langsung mempengaruhi perkembangan karir akademik. Dengan demikian, faktor-faktor lain di luar orientasi karir protean, PsyCap, dan kesejahteraan subjektif mungkin lebih penting dalam menentukan keberhasilan dalam karir akademik. Oleh sebab itu organisasi atau institusi akademik dapat memperkuat dukungan karir melalui program mentoring, pelatihan, dan bimbingan karir yang lebih intensif dan terstruktur. Dengan mengadopsi pendekatan yang lebih komprehensif ini, individu dan institusi dapat memastikan bahwa faktor-faktor yang lebih kritis untuk perkembangan karir akademik diperkuat, sehingga meningkatkan peluang keberhasilan dalam lingkungan akademik yang kompetitif.

5.3 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian belum sempurna dan memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mempertimbangkan Protean Career Orientation, PsyCap, dan Subjective Well-Being sebagai variabel utama yang mempengaruhi karir akademik. Namun, ada banyak faktor lain yang mungkin lebih signifikan, seperti pengalaman kerja, jaringan profesional, kualitas penelitian, dan dukungan institusional, yang tidak dieksplorasi

dalam penelitian ini.

2. Sampel penelitian terbatas dalam hal ukuran atau representasi, hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.
3. Hasil penelitian ini mungkin sangat dipengaruhi oleh konteks budaya atau institusi tertentu. Misalnya, persepsi tentang karir akademik dan orientasi karir protean dapat berbeda di berbagai jenis institusi.
4. Penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mempertimbangkan perubahan dinamis dalam lingkungan akademik, seperti perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, atau kondisi pasar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi karir akademik.
5. Perbedaan dalam kebijakan, budaya, dan lingkungan kerja di berbagai institusi pendidikan tinggi dapat mempengaruhi hasil penelitian. Temuan dari satu institusi mungkin tidak berlaku untuk yang lain.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya :

1. Masukkan variabel yang relevan dalam model penelitian untuk meningkatkan validitas internal. Misalnya, faktor-faktor seperti dukungan sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan beban kerja yang dapat mempengaruhi hasil.
2. Tingkatkan ukuran sampel dan perhatikan keragaman dalam sampel, termasuk aspek-aspek seperti gender, usia, tahap karir, dan latar belakang

budaya untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

3. Pertimbangkan untuk mengukur dimensi yang berbeda dari variabel yang sama untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci. Misalnya, kinerja karir akademik bisa diukur dari segi publikasi, pengajaran, dan kontribusi kepada institusi.

