BAB V
PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah terdapat perbedaan *career value* berdasarkan tingkat *psychological well-being* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, Universitas Negeri Medan, baik pada tingkat skor total maupun pada tingkat lima dimensinya. Berdasarkan rangkaian hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, penelitian ini menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, tidak terdapat perbedaan *career value* yang signifikan berdasarkan tingkat *psychological well-being* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, Universitas Negeri Medan (F = 1,501; Sig. = 0,227 > 0,05), sehingga hipotesis utama penelitian ini (H_a) ditolak dan H_0 diterima. Simpulan ini bukan sekadar produk dari satu kali pengujian, melainkan telah diperiksa silang melalui Independent Samples t-test yang secara khusus membandingkan dua kelompok *psychological well-being* yang paling berlawanan, yaitu kelompok rendah dan kelompok tinggi, dan hasilnya pun konsisten tidak signifikan (Sig. = 0,834 > 0,05; mean difference hanya 0,539 poin). Konsistensi hasil dari dua teknik analisis yang berbeda ini memberikan keyakinan metodologis yang lebih kuat dibandingkan bila simpulan hanya bersandar pada satu jenis pengujian saja, dan menegaskan bahwa tidak ditemukannya perbedaan bukan disebabkan oleh kebetulan statistik dari satu prosedur tertentu.

Kedua, temuan tidak signifikan tersebut turut dikonfirmasi pada tingkat analisis yang lebih rinci melalui *Two-Way Mixed* ANOVA, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan career value antar tingkat psychological well-being, baik secara keseluruhan (efek utama PWB, Sig. = 0,295) maupun pada pola kelima dimensinya (efek interaksi PWB × Dimensi CV, Sig. = 0,439). Dengan kata lain, ketiadaan perbedaan *career value* berdasarkan PWB bukan hanya berlaku pada skor total yang bersifat agregat, tetapi juga berlaku secara konsisten pada cara mahasiswa memprioritaskan kelima dimensi *career value* secara individual. Tidak ada satu pun kelompok *psychological well-being* baik rendah, sedang, maupun tinggi yang menunjukkan pola prioritas dimensi *career value* yang berbeda dari kelompok lainnya, yang berarti psychological well-being tidak berperan sebagai variabel yang memoderasi cara pandang mahasiswa terhadap nilai-nilai kerja tersebut.

Ketiga, terlepas dari tidak adanya efek psychological well-being, kelima dimensi *career value* (*leisure, intrinsic rewards, altruistic rewards, social rewards, extrinsic rewards*) itu sendiri terbukti berbeda secara signifikan satu sama lain, dan tergolong dalam kategori efek besar (Sig. < 0,001; Partial η^2 = 0,177). Uji lanjut Bonferroni memperjelas bahwa dimensi *leisure* secara konsisten dinilai paling rendah dibandingkan keempat dimensi lainnya, sedangkan *altruistic rewards* dinilai lebih tinggi dibandingkan *extrinsic rewards*. Pola ini berlaku sama di seluruh kelompok *psychological well-being*, yang menunjukkan bahwa preferensi mahasiswa terhadap jenis-jenis nilai kerja tertentu bersifat cukup universal dan tidak bergantung pada kondisi kesejahteraan psikologis yang mereka miliki.

Keempat, temuan *effect size* pada Tabel 4.15 memberikan kerangka pemaknaan kuantitatif atas ketiga simpulan di atas: seluruh efek yang melibatkan *psychological well-being* (baik sebagai efek utama pada *One-Way* ANOVA, efek utama pada *Mixed* ANOVA, maupun efek interaksi) tergolong kecil (Partial η^2 berkisar 0,014 hingga 0,021), sedangkan efek Dimensi CV tergolong besar (Partial $\eta^2 = 0{,}177$). Kontras besaran efek ini menjadi bukti kuantitatif yang memperkuat argumen kualitatif pada poin-poin sebelumnya, yaitu bahwa variasi *career value* mahasiswa jauh lebih banyak dijelaskan oleh jenis dimensi nilai kerja itu sendiri dibandingkan oleh tingkat *psychological well-being* yang mereka miliki.

Kelima, secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *psychological well-being* bukan merupakan faktor yang membedakan career value mahasiswa Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, baik secara total maupun pada tingkat dimensi. *Career value* mahasiswa tampak sebagai konstruk yang relatif stabil dan tidak mudah tergoyahkan oleh fluktuasi kesejahteraan psikologis jangka pendek, sejalan dengan gambaran umum mengenai stabilitas nilai karier pada mahasiswa yang dilaporkan dalam penelitian longitudinal terbaru (Xu, Liu, Li, Guan, & Zhou, 2021). Career value mahasiswa justru lebih dibentuk oleh jenis dimensinya sendiri, dengan *altruistic rewards* dan *intrinsic rewards* yang lebih diutamakan dibandingkan *leisure* sebuah profil nilai kerja yang secara substantif selaras dengan karakter profesi konseling sebagai profesi menolong (helping profession).

Perlu ditegaskan pula bahwa simpulan tidak signifikannya efek *psychological well-being* ini perlu dimaknai secara hati-hati, bukan sebagai bukti bahwa *psychological well-being* sama sekali tidak relevan bagi mahasiswa,

melainkan sebagai bukti bahwa *psychological well-being* bukan determinan utama bagi *career value* pada populasi dan desain penelitian ini. Sebagaimana telah dibahas pada sub-bab 4.4, ketimpangan jumlah responden antar kelompok *psychological well-being* (11,4% rendah; 75,0% sedang; 13,6% tinggi) turut membatasi kepekaan pengujian statistik, sehingga kemungkinan adanya efek kecil yang belum sepenuhnya terdeteksi tidak dapat ditutup sepenuhnya, dan hal ini menjadi salah satu dasar bagi saran metodologis pada sub-bab 5.2.3.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut disampaikan saran yang lebih rinci dan operasional, yang ditujukan bagi mahasiswa, jurusan, layanan bimbingan konseling di tingkat institusi, serta peneliti selanjutnya.

5.2.1 Bagi Mahasiswa Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan

Mahasiswa disarankan untuk terus mengembangkan dan menguatkan orientasi *career value* yang sudah dimiliki saat ini, khususnya *altruistic rewards* dan *intrinsic rewards*, karena kedua orientasi nilai ini telah terbukti menonjol dan konsisten di seluruh kelompok *psychological well-being*, serta selaras dengan tuntutan profesi konseling yang berorientasi pada penolongan dan pengembangan diri berkelanjutan. Penguatan ini dapat dilakukan secara konkret, misalnya dengan aktif mencari pengalaman praktik lapangan (magang konseling, kegiatan pengabdian masyarakat berbasis bimbingan) yang memberi ruang nyata untuk mengekspresikan orientasi menolong dan belajar hal baru, sehingga *career value* yang selama ini bersifat abstrak dapat terhubung dengan pengalaman konkret dan semakin mengakar.

Mahasiswa juga disarankan untuk tidak mengabaikan dimensi leisure sepenuhnya hanya karena dimensi ini dinilai paling rendah dibandingkan dimensi lain. Rendahnya prioritas terhadap *leisure* yang ditemukan pada penelitian ini perlu disikapi secara reflektif, bukan otomatis dianggap sebagai hal yang ideal, mengingat keseimbangan hidup-kerja (*work-life balance*) tetap menjadi salah satu faktor penting bagi keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan psikologis seorang konselor dalam jangka panjang. Mahasiswa dapat mulai membiasakan diri merancang batasan waktu kerja-istirahat sejak masa perkuliahan, agar pola tersebut telah terbentuk dengan sehat sebelum memasuki dunia kerja sebagai konselor profesional.

Selain itu, karena penelitian ini menunjukkan bahwa career value relatif tidak dipengaruhi oleh fluktuasi *psychological well-being*, mahasiswa yang tengah mengalami tekanan psikologis (misalnya akibat tugas akademik atau proses skripsi) tidak perlu merasa bahwa kondisi tersebut akan mengubah atau merusak nilai-nilai karier yang telah mereka yakini. Pemahaman ini diharapkan dapat mengurangi kecemasan berlebihan mengenai kesesuaian karier di tengah tekanan psikologis sementara, sekaligus mendorong mahasiswa untuk tetap mencari dukungan yang tepat (dosen pembimbing akademik, layanan konseling kampus, atau rekan sebaya) ketika kesejahteraan psikologis mereka terganggu, tanpa mengaitkannya secara keliru dengan keraguan atas pilihan karier yang telah dijatuhkan.

5.2.2 Bagi Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan

Jurusan disarankan untuk mengintegrasikan temuan penelitian ini ke dalam rancangan layanan bimbingan karier bagi mahasiswa, dengan menekankan penguatan *altruistic rewards* dan *intrinsic rewards* sebagai nilai karier inti yang

relevan dengan profesi konseling, misalnya melalui mata kuliah, seminar, atau lokakarya karier yang secara eksplisit mengaitkan materi perkuliahan dengan makna menolong dan pengembangan diri. Oleh karena *psychological well-being* terbukti tidak berperan signifikan dalam membedakan *career value*, layanan bimbingan karier di jurusan tidak perlu menjadikan tingkat kesejahteraan psikologis mahasiswa sebagai kriteria utama dalam menentukan pendekatan bimbingan karier yang diberikan, dan dapat lebih difokuskan secara merata kepada seluruh mahasiswa tanpa memandang tingkat *psychological well-being* mereka.

Jurusan juga disarankan untuk membuka ruang diskusi dan refleksi mengenai dimensi *leisure* dalam layanan bimbingan karier, mengingat rendahnya orientasi mahasiswa pada dimensi ini berpotensi memengaruhi keseimbangan hidup-kerja mereka setelah memasuki dunia kerja sebagai konselor, sebuah profesi yang secara empiris rentan terhadap kelelahan emosional (*burnou*t) apabila batasan waktu kerja tidak dikelola dengan baik. Materi mengenai manajemen waktu dan batasan profesional (*professional boundaries*) dapat dipertimbangkan sebagai bagian dari mata kuliah praktikum konseling maupun kegiatan pembekalan sebelum mahasiswa menjalani praktik lapangan.

Sebagai tindak lanjut yang lebih terukur, jurusan dapat mempertimbangkan untuk melakukan pemetaan *career value* secara berkala terhadap mahasiswa aktif di setiap angkatan, sehingga profil nilai karier mahasiswa dapat dipantau dari waktu ke waktu dan digunakan sebagai dasar evaluasi serta penyempurnaan kurikulum bimbingan karier, alih-alih hanya mengandalkan satu potret data seperti yang disajikan pada penelitian ini.

5.2.3 Bagi Guru Bimbingan dan Konseling

Guru BK di sekolah disarankan untuk tidak menjadikan kondisi psikologis siswa yang bersifat sementara sebagai acuan utama dalam menilai atau mengarahkan orientasi nilai karier siswa, mengingat temuan penelitian ini menunjukkan bahwa career value relatif stabil dan tidak banyak dipengaruhi oleh fluktuasi *psychological well-being*. Dalam layanan bimbingan karier di sekolah, guru BK dapat lebih berfokus pada eksplorasi nilai-nilai karier siswa secara langsung, misalnya melalui instrumen atau diskusi terarah mengenai apa yang dianggap penting oleh siswa dalam bekerja kelak, alih-alih menunda atau mengubah arah bimbingan karier hanya karena siswa sedang berada dalam kondisi psikologis yang kurang stabil.

Guru BK juga disarankan untuk mendorong siswa, khususnya yang berminat pada profesi menolong seperti konseling, kesehatan, atau pendidikan, untuk mengenali dan menguatkan orientasi *altruistic* dan *intrinsic rewards* sejak di bangku sekolah, karena kedua nilai ini terbukti menonjol pada mahasiswa BK terlepas dari tingkat kesejahteraan psikologisnya. Selain itu, guru BK perlu tetap mengingatkan siswa akan pentingnya keseimbangan hidup-kerja (*work-life balance*), agar orientasi pada leisure tidak diabaikan sepenuhnya demi menghindari risiko kelelahan emosional ketika kelak menjalani profesi yang dipilih.

5.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Pertama, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih seimbang antar kelompok tingkat *psychological well-being*, misalnya melalui teknik stratified sampling atau *purposive sampling* yang secara sengaja menyasar proporsi kelompok rendah dan tinggi yang lebih besar, alih-alih hanya

mengandalkan kategorisasi berbasis mean dan standar deviasi empirik dari sampel acak. Langkah ini penting agar uji beda antar kelompok memiliki kepekaan (*statistical power*) yang lebih baik dalam mendeteksi perbedaan kecil yang sesungguhnya ada, mengingat keterbatasan jumlah anggota kelompok ekstrem (n=16 dan n=19) pada penelitian ini menjadi salah satu kendala utama dalam pemaknaan hasil.

Kedua, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan responden, tidak hanya dari satu jurusan dan satu angkatan pada satu perguruan tinggi, melainkan melibatkan beberapa jurusan kependidikan sejenis atau beberapa angkatan dan perguruan tinggi sekaligus, agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan pada populasi mahasiswa calon konselor secara lebih luas. Desain penelitian lintas-perguruan tinggi juga memungkinkan peneliti untuk menguji apakah pola *career value* yang ditemukan pada penelitian ini dominasi altruistic dan intrinsic *reward*s, serta rendahnya *leisure* bersifat khas Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan UNIMED, atau merupakan pola umum pada mahasiswa program studi bimbingan dan konseling di Indonesia secara lebih luas.

Ketiga, mengingat *psychological well-being* tidak terbukti berkaitan dengan *career value* pada penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji hubungan *psychological well-being* dengan aspek karier lain yang sifatnya lebih dinamis dan lebih peka terhadap fluktuasi kondisi psikologis, seperti kesiapan karier, pengambilan keputusan karier, adaptabilitas karier, atau kepuasan terhadap pilihan karier yang telah dijatuhkan. Variabel-variabel tersebut secara konseptual lebih berkaitan dengan proses dan sikap mahasiswa dalam menghadapi transisi karier, sehingga berpotensi lebih peka terhadap variasi *psychological well-being*

dibandingkan career value yang sifatnya lebih stabil, sebagaimana ditemukan pada penelitian ini.

Keempat, penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan pendekatan metodologis yang berbeda, misalnya desain longitudinal yang mengukur *career valu*e dan *psychological well-being* pada beberapa titik waktu selama masa perkuliahan, untuk menguji secara lebih meyakinkan apakah stabilitas career value yang ditemukan pada penelitian ini bersifat *cross-sectional* semata atau benar-benar konsisten dari waktu ke waktu. Pendekatan kualitatif atau *mixed-methods*, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap mahasiswa dengan tingkat *psychological well-being* rendah maupun tinggi, juga dapat melengkapi data kuantitatif pada penelitian ini dengan memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai proses di balik pembentukan *career value* mahasiswa calon konselor.

UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY