

The Effect Of Salary Perception And Career Opportunities On Final-Year Students' Interest In Working Abroad: A Case Study Of Private Universities In Bengkulu City

Pengaruh Salary Perception Dan Career Opportunities Terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir Bekerja Di Luar Negeri: Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu

Yevi Andriani ¹⁾, Merta Kusuma ²⁾, Merta Kusuma ³⁾

^{1), 2), 3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ yeviandriani07@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Agustus 2026]

Revised [25 September 2026]

Accepted [29 September 2026]

KEYWORDS

Career Opportunities, Interest in Working Abroad, Salary Perception.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh salary perception dan career opportunities terhadap minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri pada tiga Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei kausal. Populasi berjumlah 590 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2023 dan sampel 118 responden ditentukan sebesar 20% dari populasi dengan proportional sampling. Data diperoleh melalui observasi dan kuesioner skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan SPSS 27 melalui analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan salary perception berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri ($t=12,470$; $p<0,001$), demikian pula career opportunities ($t=13,812$; $p<0,001$). Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan ($F=208,819$; $p<0,001$). Adjusted R^2 sebesar 0,780 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 78% variasi minat bekerja di luar negeri, dengan career opportunities sebagai variabel yang lebih dominan ($\beta=0,607$).

ABSTRACT

This study analyzes the effects of salary perception and career opportunities on final-year students' interest in working abroad at three private universities in Bengkulu City. A quantitative causal-survey approach was applied. The population consisted of 590 final-year Faculty of Economics and Business students from the 2023 cohort, and 118 respondents were selected as 20% of the population using proportional sampling. Data were collected through observation and a Likert-scale questionnaire and analyzed with SPSS 27 using descriptive analysis, instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Salary perception had a positive and significant effect on interest in working abroad ($t=12.470$; $p<0.001$), as did career opportunities ($t=13.812$; $p<0.001$). Both variables simultaneously had a significant effect ($F=208.819$; $p<0.001$). The adjusted R^2 of 0.780 indicates that the model explains 78% of the variance in students' interest, while career opportunities is the more dominant predictor ($\beta=0.607$).

PENDAHULUAN

Globalisasi, kemajuan teknologi informasi, dan keterbukaan pasar kerja internasional memperluas mobilitas tenaga kerja antarnegara. Bagi mahasiswa tingkat akhir, bekerja di luar negeri tidak hanya berkaitan dengan peluang memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, tetapi juga dipandang sebagai jalur untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman internasional, dan membangun karier yang lebih luas. Sebagai calon tenaga kerja terdidik, mahasiswa memiliki modal pendidikan yang secara teoritis dapat meningkatkan daya saing dalam pasar kerja global. Kondisi tersebut membuat minat bekerja di luar negeri menjadi isu penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada fase transisi mahasiswa dari perguruan tinggi menuju dunia kerja.

Peluang kerja internasional bagi tenaga kerja Indonesia dalam skripsi ini digambarkan melalui data penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Realisasi penempatan meningkat dari 72.624 orang pada 2021 menjadi 200.761 orang pada 2022 dan 274.965 orang pada 2023. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pasar kerja luar negeri tetap menjadi salah satu alternatif penyerapan tenaga kerja Indonesia. Walaupun karakteristik PMI secara umum tidak sepenuhnya sama dengan lulusan perguruan tinggi, tren tersebut memberikan konteks bahwa akses menuju pasar kerja internasional semakin terbuka dan dapat menjadi pilihan karier bagi lulusan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan negara tujuan (BP2MI, 2024).

Tabel 1. Realisasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2021–2023

Tahun	Realisasi Penempatan PMI	Kenaikan (%)
2021	72.624	-
2022	200.761	176,44%
2023	274.965	37%

Sumber: BP2MI (2024), diolah dari data dalam skripsi.

Peluang tersebut belum sepenuhnya tercermin pada lulusan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Bengkulu. Berdasarkan observasi awal dan data tracer study yang digunakan dalam penelitian, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu mencatat 1 dari 171 lulusan tahun 2023 bekerja di luar negeri, sedangkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. mencatat 7 dari 112 lulusan. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu belum tercatat lulusan yang bekerja di luar negeri pada data yang digunakan peneliti. Kondisi ini memperlihatkan adanya jarak antara terbukanya peluang kerja internasional dan realisasi lulusan PTS Bengkulu yang memilih karier di luar negeri.

Minat bekerja merupakan kecenderungan psikologis yang mengarahkan perhatian, ketertarikan, dan usaha individu pada pilihan pekerjaan tertentu. Pintrich dan Schunk (2002) menempatkan minat dalam hubungan yang erat dengan motivasi, perhatian, dan keterlibatan individu. Dalam penelitian ini, *minat bekerja di luar negeri* dipahami melalui kesadaran individu terhadap manfaat karier global, adanya dorongan ekstrinsik, ketertarikan dari dalam diri, kesesuaian latar belakang pendidikan, serta perasaan positif terhadap aktivitas atau pekerjaan yang diminati. Karena minat mendahului tindakan aktual, pemahaman mengenai faktor yang membentuknya menjadi penting dalam memetakan orientasi karier mahasiswa tingkat akhir.

Salah satu faktor yang diduga membentuk minat tersebut adalah *salary perception*. Mondy dan Noe (2005) menjelaskan persepsi gaji sebagai penilaian individu terhadap kewajaran, keadilan, dan daya tarik kompensasi yang diterima atau diharapkan. Dalam kerangka equity, individu membandingkan input yang diberikan dengan outcome yang diperoleh (Adams, 1963). Bagi mahasiswa yang mempertimbangkan karier internasional, gaji tidak hanya dinilai dari nominal, tetapi juga dari kecukupan, keadilan relatif terhadap pekerjaan sejenis, dan kesesuaian antara kontribusi dengan imbalan. Persepsi positif terhadap kompensasi luar negeri dapat menjadi imbalan ekstrinsik yang mendorong minat untuk memilih pasar kerja internasional.

Faktor kedua adalah *career opportunities*, yaitu persepsi mengenai ruang pengembangan kompetensi, mobilitas profesional, dan kemajuan karier yang dapat diperoleh dari suatu lingkungan kerja. Arthur dan McMahon (2019) memandang perkembangan karier sebagai proses dinamis yang melibatkan kapasitas individu dan peluang yang tersedia. Pada konteks penelitian ini, *career opportunities* diukur melalui *employability*, *adaptability*, dan *opportunity structures*. Mahasiswa yang merasa memiliki kesiapan kerja, mampu beradaptasi dengan lingkungan baru, dan melihat akses yang luas terhadap pasar kerja global diperkirakan memiliki minat yang lebih kuat untuk mengejar pekerjaan di luar negeri.

Sejumlah penelitian yang digunakan dalam skripsi memperlihatkan bahwa aspek ekonomi dan pengembangan karier sama-sama relevan. Efendi et al. (2021) menemukan pendapatan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi niat mahasiswa Indonesia untuk bermigrasi bekerja. Iwasaki (2019) menunjukkan bahwa gaji, pengembangan karier, dan pengalaman internasional berhubungan dengan minat mahasiswa mengikuti program kerja di luar negeri. Vo Thi Thu Trang et al. (2023) juga menempatkan faktor ekonomi dan peluang pengembangan karier sebagai pendorong pemilihan lingkungan kerja internasional, sedangkan Vo Thi Thu Trang et al. (2024) menegaskan pentingnya gaji serta peluang promosi dan pengembangan profesional. Temuan tersebut menjadi dasar empiris untuk menguji kedua faktor secara bersamaan pada mahasiswa PTS di Bengkulu.

Berdasarkan kesenjangan antara peluang kerja global dan rendahnya realisasi lulusan PTS Bengkulu yang bekerja di luar negeri, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan: apakah *salary perception* berpengaruh terhadap minat bekerja di luar negeri, apakah *career opportunities* berpengaruh terhadap minat tersebut, serta apakah keduanya secara simultan memberikan pengaruh. Fokus penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Universitas Dehasen Bengkulu, dan Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. Dengan fokus ini, penelitian memberikan gambaran empiris mengenai faktor ekonomi dan prospek pengembangan karier yang membentuk orientasi kerja internasional mahasiswa di Kota Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Minat Bekerja di Luar Negeri

Minat bekerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai kecenderungan psikologis dan komitmen awal individu untuk memilih suatu arah karier. Pintrich dan Schunk (2002) menjelaskan bahwa minat berkaitan dengan motivasi intrinsik yang mendorong perhatian, ketekunan, dan keterlibatan pada suatu aktivitas. Dalam konteks bekerja di luar negeri, minat tercermin pada kesadaran bahwa pengalaman internasional dapat meningkatkan nilai individu di pasar kerja, ketertarikan pada manfaat ekstrinsik, keinginan untuk menghadapi tantangan baru, penilaian atas relevansi pendidikan, serta perasaan positif terhadap aktivitas yang berhubungan dengan karier internasional. Pendekatan tersebut memungkinkan minat dipahami sebagai konstruk yang melibatkan aspek kognitif, afektif, dan motivasional.

Keputusan untuk bekerja di luar negeri juga dapat dijelaskan melalui faktor tarik dari wilayah tujuan. Teori migrasi Lee (1966) menyatakan bahwa perpindahan dipengaruhi oleh faktor pendorong dari daerah asal dan faktor penarik dari daerah tujuan. Dalam penelitian ini, tingkat kompensasi dan kesempatan karier merupakan dua faktor penarik yang paling dekat dengan pertimbangan mahasiswa tingkat akhir. Keduanya memberi gambaran mengenai manfaat ekonomi jangka pendek sekaligus prospek pengembangan profesional jangka panjang.

Salary Perception

Salary perception adalah proses kognitif ketika individu menilai apakah imbalan finansial yang diterima atau diharapkan layak dibandingkan dengan kontribusi, kebutuhan, dan alternatif pekerjaan lain. Mondy dan Noe (2005) menekankan tiga dimensi berupa keadilan internal, keadilan eksternal, dan keadilan karyawan. Keadilan internal berkaitan dengan kesesuaian kompensasi dan beban kerja; keadilan eksternal berkaitan dengan perbandingan gaji terhadap pasar atau pekerjaan sejenis; sedangkan keadilan karyawan menilai keterkaitan imbalan dengan kontribusi personal. Equity Theory (Adams, 1963) memperkuat logika bahwa persepsi adil atau tidak adil muncul dari perbandingan input dan outcome. Dari sudut pandang motivasi, Vroom (1964) menjelaskan bahwa individu terdorong ketika mengharapkan usaha menghasilkan outcome yang bernilai. Oleh karena itu, informasi mengenai tingkat gaji, tunjangan, dan kesejahteraan di luar negeri dapat membentuk ekspektasi positif sebelum mahasiswa benar-benar memasuki pasar kerja. Dalam penelitian ini, semakin tinggi penilaian mahasiswa atas kewajaran dan manfaat kompensasi luar negeri, semakin besar dugaan minat untuk memilih karier internasional.

Career Opportunities

Career opportunities menggambarkan peluang individu untuk berkembang, meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman, dan bergerak menuju posisi profesional yang lebih baik. Arthur dan McMahon (2019) menekankan bahwa perkembangan karier merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan konteks kesempatan yang tersedia. Penelitian ini menggunakan indikator *employability*, *adaptability*, dan *opportunity structures*. *Employability* mencerminkan kesiapan kompetensi untuk memasuki pasar kerja; *adaptability* menunjukkan kemampuan menghadapi perubahan sosial, budaya, dan tuntutan pekerjaan; sedangkan *opportunity structures* menunjukkan akses terhadap kesempatan kerja yang tersedia di pasar global. Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan skripsi mendukung pentingnya aspek tersebut. Agustine dan Riasnugrahani (2023) menemukan peran positif optimisme karier terhadap *career adaptability* mahasiswa. Leonardi dan Panggabean (2021) menunjukkan bahwa persepsi peluang karier berkaitan dengan keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Baskoro et al. (2024) menempatkan peluang karier dan kondisi finansial sebagai konstruk yang relevan dalam keputusan karier mahasiswa. Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa prospek perkembangan diri bukan sekadar manfaat tambahan, melainkan bagian dari evaluasi utama individu terhadap suatu pilihan pekerjaan.

Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis

Secara konseptual, *salary perception* mewakili manfaat ekstrinsik sedangkan *career opportunities* mewakili manfaat pengembangan profesional. Persepsi gaji yang positif memberi alasan ekonomi untuk mempertimbangkan pekerjaan luar negeri, sementara peluang karier memberi alasan jangka panjang untuk mengembangkan kompetensi dan mobilitas profesional. Jika kedua evaluasi tersebut sama-sama positif, keyakinan mahasiswa terhadap manfaat karier internasional diperkirakan meningkat. Atas dasar teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian menyatakan bahwa: (H1) *salary perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri; (H2) *career opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri; dan (H3) *salary perception* serta *career opportunities* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun 2026 di tiga PTS Kota Bengkulu, yaitu Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB), Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED), dan Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. (UNIHAZ). Desain yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei kausal. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap *salary perception*, *career opportunities*, dan minat bekerja di luar negeri, sedangkan pendekatan kausal digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan.

Populasi penelitian adalah mahasiswa angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tiga PTS tersebut dengan jumlah 590 mahasiswa. Mengacu pada ketentuan pengambilan sampel yang digunakan dalam skripsi, peneliti menetapkan proporsi 20% dari populasi sehingga diperoleh 118 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *proportional sampling*, yaitu jumlah responden pada setiap program studi ditetapkan secara proporsional terhadap jumlah mahasiswa dalam populasi. Distribusi sampel mencakup program studi Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Islam, Bisnis Digital, dan Ekonomi Pembangunan.

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian pada Tiga Perguruan Tinggi Swasta

Perguruan Tinggi	Program Studi	Populasi	Sampel
UMB	Manajemen	178	35
UMB	Akuntansi	83	17
UMB	Ekonomi Islam	18	4
UNIVED	Manajemen	85	17
UNIVED	Akuntansi	45	9
UNIVED	Bisnis Digital	11	2
UNIHAZ	Manajemen	90	18
UNIHAZ	Akuntansi	60	12
UNIHAZ	Ekonomi Pembangunan	20	4
Jumlah	-	590	118

Sumber: Data masing-masing Fakultas Ekonomi dan Bisnis; perhitungan sampel penelitian, 2026.

Data primer diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, dari Sangat Tidak Setuju (1) sampai Sangat Setuju (5). *Salary perception* diukur melalui keadilan internal, keadilan eksternal, dan keadilan karyawan (Mondy & Noe, 2005). *Career opportunities* diukur melalui *employability*, *adaptability*, dan *opportunity structures* (Arthur & McMahon, 2019). Minat bekerja di luar negeri mengacu pada indikator kesadaran individual, minat ekstrinsik, ketertarikan yang muncul dari dalam diri, latar belakang pendidikan, dan perasaan positif terhadap aktivitas yang diminati (Pintrich & Schunk, 2002).

Uji instrumen dilakukan sebelum analisis utama. Seluruh butir dinyatakan valid karena r hitung melebihi r tabel 0,361 pada uji awal, sedangkan reliabilitas memenuhi batas Cronbach's Alpha $>0,60$. Nilai alpha masing-masing variabel adalah 0,900 untuk *salary perception*, 0,864 untuk *career opportunities*, dan 0,905 untuk minat bekerja di luar negeri. Analisis inferensial dilakukan menggunakan SPSS 27 yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t , dan uji F . Kriteria signifikansi ditetapkan pada $\alpha=0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 118 kuesioner menjadi dasar analisis. Berdasarkan umur, responden berada pada rentang 20–23 tahun dan didominasi kelompok usia 20 tahun sebanyak 57 orang (48,30%), diikuti usia 21 tahun sebanyak 43 orang (36,44%), usia 22 tahun sebanyak 13 orang (11,02%), dan usia 23 tahun sebanyak 5 orang (4,24%). Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 85 orang (72,03%) dan laki-laki 33 orang (27,97%). Komposisi ini menggambarkan bahwa sampel didominasi mahasiswa pada fase akhir studi dan berada pada usia transisi menuju dunia kerja.

Tabel 3. Ringkasan Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase
Usia 20 tahun	57	48,30%
Usia 21 tahun	43	36,44%
Usia 22 tahun	13	11,02%
Usia 23 tahun	5	4,24%
Perempuan	85	72,03%
Laki-laki	33	27,97%

Sumber: Hasil Penelitian, 2026.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori cukup baik hingga baik. *Salary perception* memperoleh rata-rata 3,37. Skor tertinggi terdapat pada keyakinan bahwa sistem penggajian di luar negeri memberikan gaji yang adil sesuai kontribusi (3,42), sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa gaji di luar negeri lebih adil dibandingkan gaji di dalam negeri (3,33). Temuan ini menunjukkan adanya persepsi positif terhadap prinsip keadilan kompensasi, tetapi sebagian mahasiswa masih berhati-hati membandingkan gaji antarnegara karena perbedaan biaya hidup, jenis pekerjaan, dan kondisi ekonomi.

Career opportunities memperoleh rata-rata 3,41. Skor tertinggi berada pada persepsi bahwa terdapat banyak peluang kerja di luar negeri yang dapat diakses lulusan perguruan tinggi (3,50). Sebaliknya, skor terendah terdapat pada keyakinan memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk bersaing di luar negeri (3,35). Artinya, mahasiswa relatif optimistis terhadap ketersediaan kesempatan global, namun masih terdapat keraguan pada kesiapan kompetensi pribadi, terutama berkaitan dengan kemampuan bahasa asing, pengalaman internasional, dan sertifikasi keterampilan.

Variabel minat bekerja di luar negeri memiliki rata-rata 3,47 dan termasuk kategori baik. Skor tertinggi adalah ketertarikan mencari informasi mengenai peluang kerja di luar negeri (3,83), sedangkan skor terendah adalah rasa antusias dan bangga ketika melihat orang lain berhasil bekerja di luar negeri (3,29). Pola ini menunjukkan bahwa minat responden lebih banyak tercermin dalam perilaku pencarian informasi dan evaluasi peluang daripada sekadar mengikuti keberhasilan orang lain sebagai sumber motivasi.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Kategori	Temuan Utama
Salary Perception	3,37	Cukup Baik	Keyakinan keadilan sesuai kontribusi tertinggi (3,42); perbandingan gaji luar negeri vs domestik terendah (3,33).
Career Opportunities	3,41	Baik	Akses peluang kerja global tertinggi (3,50); kesiapan keterampilan/kompetensi terendah (3,35).
Minat Bekerja di Luar Negeri	3,47	Baik	Pencarian informasi peluang kerja tertinggi (3,83); antusias melihat keberhasilan orang lain terendah (3,29).

Sumber: Hasil kuesioner, diolah 2026.

Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda

Uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($>0,05$), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,971 dan VIF 1,030 untuk *salary perception* maupun *career opportunities*, sehingga model bebas dari gejala multikolinearitas. Uji Glejser juga menunjukkan signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, analisis regresi linier berganda dilanjutkan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap minat bekerja di luar negeri.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,176 + 0,731X_1 + 0,817X_2 + e$. Koefisien *salary perception* sebesar 0,731 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan *salary perception*, dengan *career opportunities* konstan, diikuti peningkatan minat bekerja di luar negeri sebesar 0,731 satuan. Koefisien *career opportunities* sebesar 0,817 menunjukkan arah pengaruh positif yang lebih besar. Berdasarkan *standardized coefficients*, beta *salary perception* sebesar 0,548 dan beta *career opportunities* sebesar 0,607, sehingga *career opportunities* menjadi prediktor yang lebih dominan dalam model.

Tabel 5. Ringkasan Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	1,176	-	1,478	0,142	-
Salary Perception	0,731	0,548	12,470	<0,001	H1 diterima
Career Opportunities	0,817	0,607	13,812	<0,001	H2 diterima

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Koefisien determinasi menunjukkan R^2 sebesar 0,784 dan Adjusted R^2 sebesar 0,780. Dengan demikian, sekitar 78% variasi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri dapat dijelaskan oleh *salary perception* dan *career opportunities* dalam model, sementara sekitar 22% berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji simultan, nilai F hitung sebesar 208,819 lebih besar daripada F tabel 3,08 dengan signifikansi <0,001. Hasil tersebut mendukung H3 bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri.

Tabel 6. Ringkasan Koefisien Determinasi dan Uji F

R Square	Adjusted R Square	F hitung	F tabel	Sig.
0,784	0,780	208,819	3,08	<0,001

Sumber: Output SPSS 27, 2026.

Pengaruh Salary Perception terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri

Hasil uji parsial menunjukkan *salary perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri ($t=12,470$; $p<0,001$). Temuan ini berarti semakin positif penilaian mahasiswa terhadap gaji dan kompensasi yang dapat diperoleh di luar negeri, semakin tinggi kecenderungan mereka memilih karier internasional. Dalam kerangka Mondy dan Noe (2005), mahasiswa menilai imbalan melalui keadilan internal, keadilan eksternal, dan penghargaan atas kontribusi. Ketika pekerjaan di luar negeri dipersepsikan mampu memberi kompensasi yang lebih layak, harapan memperoleh kesejahteraan ekonomi ikut meningkat dan memperkuat ketertarikan terhadap pilihan kerja tersebut.

Hasil tersebut sejalan dengan Efendi et al. (2021), yang menempatkan pendapatan sebagai salah satu faktor dalam niat mahasiswa Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Vo Thi Thu Trang et al. (2024) juga menunjukkan bahwa harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi menjadi salah satu pendorong penting minat bekerja di luar negeri. Dalam konteks mahasiswa PTS Bengkulu, hasil deskriptif memperlihatkan bahwa responden cukup positif terhadap keadilan sistem penggajian, tetapi masih berhati-hati dalam menyimpulkan bahwa gaji luar negeri selalu lebih adil daripada gaji domestik. Karena itu, daya tarik finansial tampaknya tidak hanya bersumber dari persepsi nominal, tetapi dari penilaian atas kelayakan, keadilan, dan hubungan antara kontribusi serta imbalan.

Pengaruh Career Opportunities terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri

Career opportunities berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri ($t=13,812$; $p<0,001$) dan memiliki beta terbesar (0,607). Artinya, peluang pengembangan karier memiliki peran yang relatif lebih dominan daripada *salary perception*. Mahasiswa tidak hanya mempertimbangkan pendapatan, tetapi juga peluang untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman internasional, memperluas jejaring profesional, dan membangun jalur karier yang lebih jelas. Penilaian ini sesuai dengan pandangan Arthur dan McMahon (2019) bahwa keputusan karier terbentuk melalui interaksi kapasitas individu dan struktur kesempatan di lingkungan.

Temuan ini konsisten dengan Iwasaki (2019), yang menunjukkan pentingnya pengembangan karier dan pengalaman internasional bagi mahasiswa yang berminat mengikuti program kerja di luar negeri. Vo Thi Thu Trang et al. (2024) juga menemukan bahwa peluang promosi dan pengembangan profesional menjadi faktor pendorong orientasi kerja internasional.

Di sisi lain, skor deskriptif terendah pada *career opportunities* berada pada kesiapan keterampilan dan kompetensi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peluang pasar global sudah dipersepsikan terbuka, tetapi mahasiswa masih memerlukan penguatan bahasa asing, sertifikasi, kesiapan adaptasi, dan pengalaman yang relevan agar optimisme terhadap kesempatan karier dapat diterjemahkan menjadi kesiapan aktual.

Pengaruh Salary Perception dan Career Opportunities terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri

Secara simultan, *salary perception* dan *career opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di luar negeri dengan $F=208,819$ dan $p<0,001$. Hasil ini memperlihatkan bahwa orientasi karier internasional tidak dibentuk oleh satu pertimbangan tunggal. Manfaat finansial memberikan dorongan ekstrinsik, sedangkan kesempatan pengembangan karier memberikan manfaat profesional jangka panjang. Ketika mahasiswa memandang kedua aspek tersebut secara positif, keyakinan terhadap nilai karier internasional menjadi lebih kuat. Adjusted R^2 sebesar 0,780 juga menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel memiliki kemampuan penjelasan yang besar dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian sejalan dengan Vo Thi Thu Trang et al. (2023), yang menempatkan faktor ekonomi dan peluang pengembangan karier sebagai pertimbangan penting dalam pemilihan lingkungan kerja internasional oleh generasi muda. Temuan penelitian ini juga memberi implikasi praktis bahwa program kesiapan kerja internasional sebaiknya tidak hanya menyampaikan informasi tentang gaji. Perguruan tinggi perlu menghubungkan informasi kompensasi dengan pengembangan kompetensi, sertifikasi, kemampuan bahasa, kesiapan adaptasi lintas budaya, akses informasi lowongan, dan pemahaman jalur karier. Pendekatan tersebut lebih sesuai dengan temuan bahwa *career opportunities* merupakan variabel yang lebih dominan.

Meskipun model menjelaskan 78% variasi minat, masih terdapat sekitar 22% variasi yang tidak tercakup. Skripsi mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat dikaji lebih lanjut, antara lain kemampuan berbahasa asing, dukungan keluarga, motivasi internasional, *self-efficacy*, dan persepsi risiko bekerja di luar negeri. Ramadhan dan Heng (2024), misalnya, menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan *self-efficacy* pada individu yang berminat bekerja di luar negeri. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk memahami dua faktor utama, tetapi belum dimaksudkan untuk menjelaskan seluruh kompleksitas keputusan karier internasional mahasiswa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa *salary perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tiga PTS Kota Bengkulu untuk bekerja di luar negeri. Hal ini dibuktikan dengan t hitung 12,470 dan signifikansi $<0,001$. *Career opportunities* juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 13,812 dan signifikansi $<0,001$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 208,819 dan signifikansi $<0,001$. Model memiliki Adjusted R^2 sebesar 0,780, sehingga 78% variasi minat bekerja di luar negeri dapat dijelaskan oleh kedua variabel. Nilai beta *career opportunities* sebesar 0,607 lebih tinggi daripada beta *salary perception* sebesar 0,548, sehingga peluang karier merupakan variabel yang lebih dominan dalam penelitian ini.

Temuan tersebut menegaskan bahwa ketertarikan mahasiswa pada pasar kerja internasional merupakan kombinasi antara harapan memperoleh kompensasi yang layak dan keinginan membangun perkembangan profesional. Mahasiswa cenderung lebih berminat ketika pekerjaan luar negeri dipersepsikan tidak hanya memberi keuntungan finansial, tetapi juga menyediakan akses pada pengalaman, peningkatan kompetensi, dan jalur karier jangka panjang.

Saran

Perguruan tinggi swasta di Kota Bengkulu disarankan memperkuat program pengembangan karier internasional melalui pelatihan bahasa asing, sertifikasi kompetensi, seminar karier global, serta kerja sama dengan perusahaan atau lembaga internasional. *Career Center* dapat memperluas layanan informasi lowongan luar negeri, simulasi wawancara, pendampingan dokumen, dan pelatihan kesiapan kerja lintas budaya. Lembaga ketenagakerjaan dan instansi terkait perlu memperluas sosialisasi mengenai jalur karier, perlindungan tenaga kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja di negara tujuan. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan kemampuan bahasa asing, dukungan keluarga, motivasi internasional, *self-efficacy*, serta persepsi risiko agar model minat bekerja di luar negeri menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Agustine, E. A., & Riasnugrahani, M. (2023). Peran Career Optimism terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 824–832. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.3599>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arthur & McMahon. (2019). *Contemporary Theories of Career Development*.
- Baskoro, D. A., Ahsan, J., & Umar, A. T. (2024). Faktor-Faktor Keputusan Karir Mahasiswa Dalam Bidang Pendidikan Dan Bisnis. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, 5(4), 453–462. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i4.19494>
- BP2MI. (2024). *Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024*.
- Efendi, F., Oda, H., Kurniati, A., Hadjo, S. S., Nadatien, I., & Ritonga, I. L. (2021). Determinants of nursing students' intention to migrate overseas to work and implications for sustainability: The case of Indonesian students. *Nursing and Health Sciences*, 23(1), 103–112. <https://doi.org/10.1111/nhs.12757>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iwasaki, N. M. A. (2019). *Gambaran Minat dan Motivasi Mahasiswa Keperawatan STIKES Bali Tingkat III untuk Mengikuti Program Bekerja di Luar Negeri [Skripsi]*. STIKES Bali.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Leonardi, V., & Panggabean, H. R. G. (2021). Pengaruh persepsi peluang karier terhadap keinginan berhenti kerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8(1), 45–58. <https://doi.org/10.24854/jpu123>
- Mondy, & Noe. (2005). *Human Resource Management (ke-9)*. Erlangga.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications (2nd ed.)*. Merrill.
- Ramadhan, M. D. A. J., & Heng, P. H. (2024). Hubungan motivasi dengan self-efficacy pada dewasa awal yang memiliki minat untuk bekerja di luar negeri. *Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 8(2), 304–311. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28065>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vo Thi Thu Trang, Huynh Thi Ly, & Hoang Thi Ngoc Sen. (2024). The intention of working abroad: The exploration of Vietnamese nursing students. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 6(10), 50–54.
- Vo Thi Thu Trang, Nguyễn, H. T., Lê, A. T., Ngô, H. T., Củng, L. H., Nguyễn Lý, N. K., Huỳnh, V. H., & Lý, X. A. (2023). The factors affecting the intention to choose an international working environment of Generation Z: The case of students in Vietnam. *Science & Technology Development Journal - Social Science and Humanities*. <https://doi.org/10.32508/stdjssh.v7i1.776>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.