

ABSTRAK

PENGARUH *SALARY PERCEPTION* DAN *CAREER OPPORTUNITIES* TERHADAP MINAT MAHASISWA TINGKAT AKHIR BEKERJA DI LUAR NEGERI: STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI SWASTA KOTA BENGKULU

By:
Yevi Andriani¹
Merta Kusuma²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Salary perception* dan *Career Opportunities* Terhadap Minat Mahasiswa Tingkat untuk Akhir Bekerja Di Luar Negeri. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) pada tiga Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Salary Perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu untuk Bekerja di Luar Negeri. Hal ini berarti semakin positif persepsi mahasiswa terhadap standar gaji dan kompensasi di luar negeri, maka minat mereka untuk berkarier di kancah internasional akan semakin meningkat. *Career Opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu untuk Bekerja di Luar Negeri. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan jejang karier, program pelatihan, dan pengalaman profesional yang lebih luas di luar negeri menjadi daya tarik utama bagi mahasiswa dalam menentukan orientasi karier mereka pascakelulusan. *Salary Perception* dan *Career Opportunities* simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu untuk Bekerja di Luar Negeri. Kombinasi antara ekspektasi pendapatan yang kompetitif dan peluang pertumbuhan karier yang menjanjikan secara kolektif mendorong keinginan mahasiswa untuk meniti karier di luar negeri. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa *Salary Perception* dan *Career Opportunities* mampu menjelaskan variasi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri sebesar 78%, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *salary perception, career opportunities, minat bekerja di luar negeri*

ABSTRACT

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

By:
Yevi Andriani¹
Merta Kusuma²

This study aimed to examine the effect of salary perception and career opportunities on the interest of final-year students in working abroad. This research employed a quantitative descriptive approach. The research population consisted of final-year students from the Faculty of Economics and Business (FEB) at three private universities in Bengkulu City. Data were collected through observations and questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R).

The results of the study indicate that salary perception has a positive and significant effect on the interest of final-year students of the Faculty of Economics and Business (FEB) at the three private universities in Bengkulu City in pursuing employment abroad. This finding suggests that the more positive students' perceptions of salary levels and compensation offered overseas, the greater their interest in pursuing an international career. Career opportunities also have a positive and significant effect on students' interest in working abroad. The availability of career advancement opportunities, training programs, and broader professional experience abroad serves as a major attraction for students when determining their career paths after graduation. Furthermore, salary perception and career opportunities simultaneously have a positive and significant effect on students' interest in working abroad. The combination of competitive income expectations and promising career development opportunities collectively encourages students to pursue international careers. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.780 indicates that salary perception and career opportunities explain 78% of the variance in students' interest in working abroad, while the remaining 22% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *salary perception, career opportunities, interest in working abroad*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL	ii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II STUDI PUSTAKA.....	9
2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Definisi Minat Bekerja	9
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Minat Bekerja.....	10
2.1.3 Indikator Minat Bekerja	12
2.1.4 Definisi <i>Salary Perception</i>	15
2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Salary Perception</i>	16
2.1.6 Indikator <i>Salary Perception</i>	18
2.1.7 Definisi <i>Career Opportunities</i>	20
2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Career Opoortunities</i>	21
2.1.9 Indikator <i>Career Opportunities</i>	22
2.2 Pengaruh Antar Variabel.....	23
2.2.1 Pengaruh Variabel <i>Salary Perception</i> Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri	23
2.2.2 Pengaruh Variabel <i>Career Opportunitites</i> Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri.....	24
2.2.3 Pengaruh Variabel <i>Salary Perception</i> dan <i>Career Opportunitites</i> Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri.....	26
2.3 Hasil Penelitian yang Relevan.....	27

2.4 Kerangka Berfikir.....	32
2.5 Definisi Operasional.....	33
2.6 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2 Jenis Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Jenis dan Sumber Data	40
3.4.1 Data Primer	40
3.4.2 Data Sekunder	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.6.1 Analisis Statistik Inferensial.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)	51
4.1.2 Sejarah Singkat Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED) ...	52
4.1.3 Sejarah Singkat Universitas Prof.Dr. Hazairin, SH. (UNIHAZ)..	53
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Karakteristik Responden	54
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	56
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.2.6 Uji Hipotesis.....	66
4.3 Pembahasan	68
4.3.1 Pengaruh Salary Perception terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri.....	68
4.3.2 Pengaruh Career Opportunities terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri.....	69
4.3.3 Pengaruh Salary Perception dan Career Opportunities terhadap Minat Bekerja Diluar Negeri.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Realisasi Penempatan PMI Tahun 2021–2023	2
Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Penempatan PMI Tahun 2022-2023	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 2. 2 Definisi operasional masing-masing variabel.....	34
Tabel 3. 1 Jumlah dan Distribusi Populasi Penelitian (Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Angkatan 2023)	38
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel Setiap Prodi.....	40
Tabel 3. 3 Pemberian Skor Skala Linkert	42
Tabel 3. 4 Responden Terhadap Variabel	43
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 3 Persepsi Responden Tentang Salary Perception.....	57
Tabel 4. 4 Persepsi Responden Tentang Career Opportunities	58
Tabel 4. 5 Persepsi Responden Tentang Minat Bekerja di Luar Negeri	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji T	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji F	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	33



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi telah mendorong meningkatnya mobilitas tenaga kerja antarnegara. Kemajuan teknologi informasi, keterbukaan pasar kerja internasional, serta meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di berbagai negara memberikan peluang yang semakin luas bagi masyarakat untuk bekerja di luar negeri. Bekerja di luar negeri tidak hanya dipandang sebagai upaya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman internasional, serta pengembangan karier yang lebih baik.

Sebagai calon tenaga kerja terdidik, mahasiswa tingkat akhir merupakan kelompok yang memiliki potensi besar untuk memanfaatkan peluang kerja internasional tersebut. Bekal pendidikan dan kompetensi yang dimiliki diharapkan mampu meningkatkan daya saing mahasiswa dalam memasuki pasar kerja global. Oleh karena itu, secara teoritis mahasiswa tingkat akhir seharusnya memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di luar negeri karena adanya prospek pendapatan yang lebih baik, pengalaman internasional, serta kesempatan pengembangan karier yang lebih luas dibandingkan bekerja di dalam negeri.

Peluang kerja internasional bagi tenaga kerja Indonesia terus menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari realisasi penempatan dari penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilakukan oleh pemerintah

melalui Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Data realisasi penempatan PMI tahun 2012-2023 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1
Realisasi Penempatan PMI Tahun 2021–2023

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

Sumber: BP2MI (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi penempatan PMI pada tahun 2021 mencapai 72.624 orang. Pada tahun 2022 jumlah tersebut meningkat menjadi 200.761 orang atau mengalami kenaikan sebesar 176,44%. Selanjutnya, pada tahun 2023 realisasi penempatan PMI kembali meningkat menjadi 274.965 orang atau naik 37% dibandingkan tahun sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja Indonesia di pasar kerja Internasional masih tinggi dan peluang bekerja di luar negeri semakin terbuka bagi masyarakat Indonesia, termasuk lulusan perguruan tinggi.

Namun demikian, peningkatan realisasi penempatan PMI perlu dibedakan dengan target penempatan yang ditetapkan pemerintah. Perbedaan antara target dan realisasi penempatan PMI dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2
Target dan Realisasi Penempatan PMI Tahun 2022-2023

Tahun	Target penempatan PMI	Realisasi Penempatan PMI	Tingkat Pencapaian
2022	308.000	200.761	65,18%
2023	211.210	274.965	130,18%

Sumber: BP2MI (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 pada tahun 2022 pemerintah menargetkan penempatan PMI sebanyak 308.000 Orang, namun realisasi yang tercapai hanya sebesar 200.761 orang atau 65,18% dari target yang ditetapkan. Sebaliknya, pada tahun 2023 realisasi penempatan PMI mencapai 274.965 orang atau 130,18% dari target sebesar 211.210 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa peluang kerja internasional bagi tenaga kerja Indonesia masih terbuka luas dan bahkan mengalami peningkatan pada tahun 2023.

Meskipun peluang kerja internasional menunjukkan perkembangan yang positif, kondisi tersebut belum sepenuhnya tercermin pada lulusan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu. Berdasarkan observasi awal hasil wawancara dengan pihak fakultas dan data tracer study, didapati bahwa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu, dari 171 lulusan tahun 2023 hanya terdapat 1 lulusan yang bekerja di luar negeri. Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. Bengkulu, dari 112 lulusan tahun 2023 hanya terdapat 7 lulusan yang bekerja di luar negeri. Sementara itu, berdasarkan data tracer study Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu belum tercatat adanya lulusan yang bekerja di luar negeri. Rendahnya jumlah lulusan yang bekerja di luar negeri mengindikasikan bahwa minat mahasiswa untuk berkarier di luar negeri masih perlu dikaji lebih lanjut

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Secara teoritis, mahasiswa tingkat akhir sebagai calon tenaga kerja terdidik seharusnya memiliki minat yang tinggi untuk memanfaatkan peluang kerja internasional yang tersedia. Namun pada

kenyataannya, jumlah lulusan yang memilih bekerja di luar negeri masih sangat rendah. Dengan demikian, meningkatnya peluang kerja global belum diikuti oleh tingginya minat mahasiswa untuk berkarier di luar negeri.

Rendahnya jumlah lulusan yang bekerja di luar negeri mengindikasikan bahwa minat mahasiswa untuk berkarier di luar negeri masih belum optimal. Kondisi ini menjadi permasalahan yang menarik untuk diteliti karena dapat menghambat pemanfaatan peluang kerja global oleh lulusan perguruan tinggi. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri adalah *salary perception*. Persepsi gaji merupakan penilaian subjektif individu terhadap tingkat kompensasi yang akan diterima dari suatu pekerjaan. Umumnya, pekerjaan di luar negeri dipersepsikan menawarkan tingkat pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan di dalam negeri sehingga dapat menjadi daya tarik bagi mahasiswa dalam menentukan pilihan karier.

Selain *salary perception*, faktor lain yang diduga mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri adalah *career opportunities*. Kesempatan karier mencerminkan peluang individu untuk memperoleh pengembangan kompetensi, peningkatan jenjang karier, pengalaman profesional, serta akses yang lebih luas terhadap pasar kerja global. Semakin besar peluang karier yang dirasakan tersedia di luar negeri, maka semakin besar pula kemungkinan mahasiswa memiliki minat untuk bekerja di luar negeri.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara meningkatnya peluang kerja luar negeri yang ditunjukkan oleh realisasi penempatan PMI dengan rendahnya jumlah lulusan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu yang bekerja di luar negeri. Oleh karena itu, peneliti menetapkan judul penelitian: **“Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* Terhadap Minat Bekerja di Luar Negeri Mahasiswa Tingkat Akhir: Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini tentang minat bekerja keluar negeri. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Minat mahasiswa tingkat akhir Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu untuk bekerja ke luar negeri masih relatif rendah, meskipun gaji dan peluang kerja internasional sering dianggap menjanjikan.
2. Persepsi mahasiswa terhadap gaji (*salary perception*) di luar negeri yang lebih tinggi dibandingkan di dalam negeri tidak sepenuhnya mendorong minat mereka bekerja ke luar negeri.
3. Peluang karier (*career opportunities*) di luar negeri yang lebih menjanjikan belum sepenuhnya meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap terarah dan fokus, peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh *Salary perception* dan *Career Opportunities* terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir Untuk Bekerja di Luar Negeri.
2. Subjek dan objek penelitian dibatasi pada mahasiswa aktif angkatan 2023 Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di 3 PTS Kota Bengkulu yaitu, Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB), Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu (UNIHAZ), dan Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah *Salary Perception* berpengaruh terhadap minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri?
2. Apakah *Career Opportunities* berpengaruh terhadap minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri?
3. Apakah *Salary Perception* dan *Career Opportunities* secara simultan berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Salary Perception* terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Career Opportunities* terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* secara simultan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan menambah bukti empiris mengenai pengaruh Persepsi Gaji dan Kesempatan Karier terhadap Minat Mahasiswa untuk Bekerja di Luar Negeri.
 - b. Menjadi referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi minat kerja mahasiswa di tingkat internasional, khususnya dalam konteks perguruan tinggi swasta di daerah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam menyiapkan program pembekalan karier bagi mahasiswa, agar selaras dengan kebutuhan dan aspirasi kerja global.
- b. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat membantu meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat kerja di luar negeri, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan karier.
- c. Bagi pemerintah dan lembaga ketenagakerjaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan peningkatan daya saing tenaga kerja muda Indonesia di pasar kerja internasional.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris yang memperkaya kajian mengenai minat bekerja di luar negeri, serta menjadi dasar untuk mengembangkan penelitian lanjutan dengan ruang lingkup variabel, metode, atau populasi yang lebih luas.