

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Ghozali Imam (2018) menjelaskan bahwa definisi konseptual adalah penjelasan mengenai makna suatu variabel secara teoritis, yang diperoleh dari literatur atau teori yang relevan, dan digunakan untuk merumuskan definisi operasional.

2.1.1 Definisi Minat Bekerja

Pada dasarnya, minat bekerja merupakan suatu proses psikologis yang bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari lingkungan eksternal. Minat bekerja menjadi dasar bagi individu, khususnya mahasiswa tingkat akhir, dalam menentukan arah pilihan karier serta berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan karier jangka menengah dan jangka panjang di pasar kerja global.

Menurut Iskandar (2010), minat didefinisikan sebagai satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memusatkan perhatian seseorang sehingga membuat dirinya selektif terhadap objek minatnya. Dalam konteks ini, minat merupakan tahap awal dimana mahasiswa mulai memberikan perhatian khusus pada peluang karier internasional sebagai objek yang menarik untuk ditekuni.

Menurut Slameto (2010), minat adalah kecenderungan rasa suka dan ketertarikan terhadap suatu objek atau aktivitas yang disertai dengan perhatian yang relatif menetap. Minat tidak hanya dipahami sebagai ketertarikan umum, tetapi

berkembang menjadi minat bekerja yang mencerminkan kecenderungan individu dalam menentukan arah dan tujuan karier.

Menurut Pintrich & Schunk (2002), menjelaskan bahwa minat berkaitan erat dengan motivasi intrinsik, di mana individu secara sukarela menunjukkan perhatian, ketekunan, dan keterlibatan dalam suatu aktivitas tanpa paksaan eksternal. Minat berfungsi sebagai penggerak awal yang memengaruhi pilihan perilaku, termasuk keputusan akademik dan karier.

Berdasarkan berbagai pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa minat bekerja, khususnya dalam konteks bekerja di luar negeri merupakan kecenderungan psikologis dan komitmen individu untuk memilih bekerja di luar negeri sebagai pilihan karier. Minat ini mencerminkan kesiapan individu dalam merencanakan dan mengambil langkah nyata berdasarkan pertimbangan manfaat finansial, peluang pengembangan karier, serta kesiapan beradaptasi dengan lingkungan kerja global.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Minat Bekerja

Menurut Lee (1966), keputusan individu untuk bermigrasi termasuk minat untuk bekerja ke luar negeri dibentuk oleh faktor pendorong (*push factors*) dari daerah asal dan faktor tarik (*pull factors*) dari daerah tujuan. Kedua faktor ini berperan sebagai pertimbangan utama dalam proses pengambilan keputusan migrasi. Dalam konteks minat bekerja ke luar negeri, faktor tarik seperti peluang karir dan imbalan finansial menjadi stimulas yang kuat dalam membentuk minat individu, yang selanjutnya dapat berkembang menjadi kecenderungan untuk melakukan tindakan migrasi nyata.

Menurut Slameto (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi minat bekerja adalah:

1. Faktor fisik, yang dimaksud adalah kondisi fisik yang mendukung untuk mengikuti kegiatan
2. Faktor Psikis yang meliputi perasaan, perhatian, dan bakat.

Menurut Styśko-Kunkowska & Kwinta (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi minat bekerja adalah:

1. Persepsi gaji
2. Materialisme
3. *Employer brand*
4. Motif identitas

Menurut Masfufah (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi minat untuk bekerja, antara lain:

1. Kondisi pekerjaann

Suasana kerja, kenyamanan tempat kerja, hubungan interpersonal antar pekerja, dan dukungan sistem kerja yang kondusif dapat meningkatkan minat individu untuk bekerja.

2. Sistem pendukung

Fasilitas kerja, alat pendukung, serta proses kerja yang memadai mendorong seseorang memilih dan memilih pekerjaann yang diinginkan yang sesuai dengan motivasi kerjanya.

3. Faktor dorongan internal

Dorongan dari dalam diri individu, termasuk keinginan dan motivasi pribadi untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup

4. Faktor sosial dan emosional

Interaksi dengan lingkungan sosial dan emosi terhadap pekerjaan memengaruhi minat kerja seseorang.

2.1.3 Indikator Minat Bekerja

Menurut Walgito (2004), minat bekerja seseorang individu dapat diukur dengan indikator, sebagai berikut:

1. Senang dan ketertarikan

Ini adalah aspek emosional, seseorang yang memiliki minat kerja tinggi akan merasa nyaman, tidak terbebani, dan memiliki daya tarik alami terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan.

2. Perhatian

Minat mendorong seseorang untuk memberikan atensi lebih. Hal ini terlihat dari cara individu memfokuskan pikiran pada detail pekerjaan dan keinginan untuk terus mempelajari hal baru di bidang tersebut

3. Kemauan

Merupakan dorongan atau motivasi internal untuk melakukan usaha. Individu yang berminat akan memiliki inisiatif tinggi untuk menyelesaikan tugas tanpa perlu terlalu banyak paksaan dari luar.

4. Konsentrasi

Kemampuan untuk memusatkan pikiran pada objek pekerjaan dalam jangka

waktu tertentu. Semakin tinggi minat, biasanya semakin mudah seseorang mencapai kondisi fokus saat bekerja.

5. Kesadaran

Ini berkaitan dengan individu akan pentingnya pekerjaannya dan tanggung jawab yang menyertainya. Individu sadar mengapa mereka melakukan pekerjaannya itu dan apa tujuannya.

Menurut Slameto (2013), minat kerja dapat diukur melalui 4 indikator utama, yaitu:

1. Perasaan senang

Suatu perasaan yang timbul dalam diri individu berupa keuasan, kegembiraan, dan antusiasme terhadap pekerjaannya yang diminati. Perasaan ini muncul tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

2. Ketertarikan

Kecenderungan jiwa individu untuk merasa terpikat atau terpesona pada suatu hal karena adanya nilai atau manfaat yang dirasakan.

3. Perhatian

Fokus tenaga atau aktivitas psikis yang tertuju pada suatu objek secara intens dan mendakam dalam waktu yang relatif lama

4. Keterlibatan

Keadaan dimana individu merasa menjadi bagian dari suatu aktivitas atau memiliki rasa kepemilikan yang diwujudkan melalui partisipasi aktif.

Menurut Pintrich & Schunk (2002) mengatakan bahwa indikator minat kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran individual

Mahasiswa sadar bahwa bekerja di luar negeri akan meningkatkan nilai tawar (*value*) mereka di pasar kerja global dan memberikan pengalaman hidup yang tidak didapatkan di dalam negeri.

2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas

Ketertarikan mahasiswa dipicu oleh standar gaji yang lebih tinggi, fasilitas tunjangan, atau kemewahan gaya hidup di negara tujuan (aspek finansial dan fasilitas).

3. Ketertarikan yang muncul dalam diri

Keinginan untuk menantang diri sendiri, mencoba teknologi baru yang hanya ada di luar negeri, atau rasa bangga secara personal jika berhasil menembus perusahaan multinasional.

4. Latar belakang pendidikan

Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang didapat selama menempuh pendidikan formal maupun informal akan membentuk pola minat seseorang terhadap jenis pekerjaan tertentu.

5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya.

Seseorang yang berminat tidak hanya senang pada hasil akhirnya, tetapi juga menikmati prosesnya, alat-alat yang digunakan, lingkungan kerjanya, hingga diskusi yang berkaitan dengan aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini menggunakan indikator minat kerja yang dikemukakan oleh Pintrich & Schunk (2002), yaitu kesadaran individual, adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas, ketertarikan yang muncul dalam diri, latar belakang pendidikan, serasi persaan senagnterhadap aktivitas yang diminati. Pemilihan indikator tersebut didasarkan pada relevansinya dalam menjelaskan minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri karena mencakup aspek motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier

2.1.4 Definisi *Salary Perception*

Pada dasarnya, *salary perception* merupakan proses penilaian subjektif individu terhadap imbalan finansial sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi kerja. Fenomena ini sangat krusial dalam konteks pilihan karier karena berkaitan dengan cara individu memaknai nilai ekonomi dari tenaga dan keahlian yang mereka miliki. Menurut Handoko (2012), gaji sebagai pemberian kompensasi finansial yang diberikan secara periodik berdasarkan jam atau hasil kerja sebagai balas jasa kepada karyawan. Dalam konteks ini, gaji menjadi objek fisik yang menjadi dasar bagi individu dalam menilai sejauh mana organisasi memberikan pengakuan finansial atas kontribusi yang telah mereka berikan.

Sejalan dengan pendapat, Mondy & Noe (2005) menjelaskan bahwa *salary perception* merupakan penilaian individu terhadap tingkat keadilan, kewajaran, dan daya tarik imbalan finansial yang diterima atau diharapkan dari suatu pekerjaannya. Persepsi tersebut terbentuk melalui perbandingan antara kontribusi yang diberikan dengan kompensasi yang ditawarkan pada pekerjaannya atau organisasi lain. Dengan

demikian, persepsi gaji tidak hanya berkaitan dengan besarnya nominal yang diterima, tetapi juga menyangkut penilaian individu mengenai apakah gaji tersebut mampu memenuhi harapan ekonomi dan memberikan kesejahteraan yang layak.

Selanjutnya, gaji sebagai objek finansial dipersepsikan melalui proses kognitif individu. Kotler (2000) menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses dimana individu memilih, mengatur, dan menginterpretasikan informasi untuk menghasilkan kesatuan yang bermakna. Menurut Adams (1963) melalui Teori *Equity* yang menekankan bahwa persepsi gaji muncul dari perbandingan antar pengorbanan yang diberikan (*input*) dan hasil yang diterima (*outcome*).

Berdasarkan teori- teori di atas , dapat disimpulkan bahwa *salary perception* adalah proses *kognitif* dalam menilai tingkat keadilan, kewajaran, dan kecukupan gaji yang diterima atau diharapkan dari suatu pekerjaann. Persepsi tersebut terbentuk melalui evaluasi terhadap besarnya kompensasi, manfaat ekonomi yang diperoleh, serta perbandingan dengan alternatif pekerjaann lainnya. Dalam penelitian ini, *salary perception* diartikan sebagai penilaian mahasiswa tingkat akhir terhadap potensi pendapatan dan kesejahteraan yang dapat diperoleh dari bekerja di luar negeri. Semakin positif persepsi mahasiswa terhadap tingkat gaji yang ditawarkan di luar negeri, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di luar negeri

2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi *Salary Perception*

Menurut teori *expectancy* yang dikemukakan oleh Vroom (1964), *Salary perception* terbentuk melalui proses penilaian terhadap harapan dan nilai imbalan yang diterima dari suatu pekerjaan. Individu akan mempersesipkan gaji secara positif apabila imbalan yang diterima sesuai dengan harapan dan dianggap bernilai

bagi pemenuhan kebutuhannya. Dengan, demikian *salary perception* dipengaruhi oleh sejauh mana gaji mampu memenuhi ekspektasi individu terhadap hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Handoko (2012), *salary perception* dipengaruhi oleh 5 faktor utama, yaitu:

1. Keadilan internal

Karyawan menilai gaji berdasarkan kesesuaian dengan jabatan, tanggung jawab, dan beban kerja

2. Perbandingan eksternal

Karyawan membandingkan kompensasi yang mereka terima dengan temna sebaya atau perusahaan kompetitor.

3. Kebutuhan individu

Bagi individu gaji yang tidak mencukupi kebutuhan dasar akan diannggap tidak memadai.

4. Kontribusi dan kinerja

Gaji harus mencerminkan prestasi kerja, produktivitas, dan hasil yang dicapai. Karyawan dengan kinerja tinggi mengharapkan kompensasi lebih besar.

5. Kebijakan organisasi

sistem penggajian yang ttransparan, konsisten, dan tidak berbasis aturan akan membangun kepercayaan karyawan

Menurut Robbins & Judge (2019), faktor yang mempengaruhi *salary perception*, sebagai berikut:

1. Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup
2. Daya tarik finansial dibandingkan alternatif pekerjaan lain.
3. Keadilan dalam sistem kompensasi

2.1.6 Indikator *Salary Perception*

Menurut Sitanggang (2023), indikator persepsi gaji mencakup, sebagai berikut:

- 1) Gaji pokok sebuah imbalan yang diterima karyawan secara periodik atau jasa hasil kerja
- 2) Uang makan dan transportasi salah satu komponen tambahan mendukung kebutuhan konsumsi dan mobilitas kerja karyawan
- 3) Kebijakan perusahaan terkait gaji dan tunjangan, ketepatan waktu dalam pembayaran gaji dan pemberian tunjangan sesuai aturan perusahaan.

Menurut Mondy & Noe (2005), *salary perception* dapat diukur melalui 3 indikator, yaitu:

- 1) Keadilan internal

Yaitu perasaan subjektif individu mengenai kewajaran kompensasi yang diterima, dimana terdapat keseimbangan antar beban kerja yang dijalankan dengan imbalan finansial yang diberikan oleh organisasi.

- 2) Keadilan Eksternal

Ini merujuk pada perasaan karyawan yang muncul pada karyawan mengenai kesesuaian gaji yang diterima terhadap nilai pasar atau standar jabatan serupa di luar organisasi

3) Keadilan Karyawan

Berkaitan dengan keyakinan bahwa perolehan gaji di dasarkan pada kontribusi personal yang unik, seperti pencapaian kinerja individu dan masa kerja dalam oraganisasi

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan kembali konsep *Equity Theory* yang dikemukakan Adams (1963), terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk menjelaskan persepsi keadilan kompensasi, yaitu:

- 1) Persepsi keadilan gaji dibandingkan dengan rekan seprofesi: penilaian mahasiswa terhadap kesetaraan gaji yang ditawarkan dibandingkan dengan individu lain yang memiliki kualifikasi dan pekerjaann serupa.
- 2) Harapan terhadap gaji dipasar kerja yang berbeda: ekspetasi mahasiswa terhadap besaran gaji berdasarkan informasi tentang kondisi pasra kerja di berbagai negara atau wilayah.
- 3) Gaji sebagai motivasi kerja: Gaji termasuk dalam kategori *extrinsic rewards* yang memengaruhi perilaku kerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika kompensasi finansial dianggap layak.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, penelitian ini menggunakan indikator *Salary Perception* yang mengacu pada Mondy & Noe (2005), yaitu keadilan internal, keadilan eksternal, dan keadilan karyawan. Ketiga indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan persepsi mahasiswa terhadap tingkat kewajaran dan kelayakan kompensasi yang ditawarkan dalam pekerjaann, khususnya pada pekerjaann di luar negeri.

2.1.7 Definisi *Career Opportunities*

Dalam merancang masa depan profesional, *career opportunities* merupakan peluang yang dimiliki individu untuk berkembang dengan mencapai kemajuan dalam perjalanan profesionalnya. Kesempatan karier menjadi pertimbangan utama karena menentukan arah pilihan kerja serta ketercapaian tujuan karier jangka panjang individu, termasuk dalam konteks memilih bekerja di luar negeri. Menurut Arthur & McMahon (2019), kesempatan karier bukan hanya sekedar kenaikan jabatan melainkan sebuah proses dinamis yang mencakup peluang pengembangan kompetensi dan mobilitas kerja yang berkelanjutan. Menurut Wakhinuddin (2020) yang menegaskan bahwa kesempatan karier adalah rangkaian kemajuan yang ditempuh individu sepanjang kehidupan kerjanya, yang berfungsi sebagai dorongan untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas diri agar menjadi lebih profesional.

Menurut Holland 1997 dalam *Theory of Vocational Choice* menegaskan bahwa seseorang akan tertarik pada lingkungan kerja yang dirasa mampu menyediakan tantangan serta jalur karier yang jelas (*person-environment fit*). Dalam hal ini, individu cenderung memilih lingkungan yang menawarkan peluang pertumbuhan yang paling sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Dengan demikian, persepsi mengenai luasnya kesempatan karier di suatu tempat menjadi faktor penentu yang sangat kuat dalam mempengaruhi keputusan seseorang untuk menetap atau berpindah ke lingkungan kerja yang lebih menjanjikan.

Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli tersebut, *career opportunities* (kesempatan karier) dapat disimpulkan sebagai peluang nyata bagi individu untuk mengalami pertumbuhan dan kemajuan profesional yang terbentuk melalui

kesesuaian antara potensi diri dan lingkungan kerja. Secara sederhana kesempatan karier dipahami sebagai cara mahasiswa melihat peluang untuk naik kelas di masa depan, baik dari segi posisi, keahlian, maupun pengalaman internasional. Dalam penelitian ini, kesempatan karier dianggap sebagai daya tarik utama dunia kerja ke luar negeri yang menawarkan prospek lebih luas dan kompetitif dibandingkan dengan lingkungan kerja domestik.

2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi *Career Opoortunities*

Career opoortunities tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Dalam konteks ini career opportunities dipahami sebagai peluang yang tersedia bagi individu untuk berkembang, memperoleh posisi yang lebih baik, serta meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja.

Menurut Syam et al. (2021), jenjang karier dipandang sebagai proses bertahap menyerupai tangga menuju kesuksesan sehingga *career opportunities* dipengaruhi oleh faktor-faktor, sebagai berikut:

1. Perencanaan karier sistematis
2. Penguasaan keterampilan manjerial
3. Pencapaian bertahap

Menurut Wakhinuddin (2020), faktor yang mempengaruhi *career opportunities*. yaitu:

1. Aktualisasi diri
2. Makna kerja
3. Potensi internal

Menurut Holland (1997) , *career opportunities* dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Kesesuaian individu pada lingkungan kerja
2. Aspirasi profesional
3. Peluang berkembang

2.1.9 Indikator *Career Opportunities*

Menurut Arthur & McMahon (2019), indikator *career opprtunities*, sebagai berikut:

- 1) *Employability* (kesiapan kerja)
- 2) *Adaptability* (kemampuan beradaptasi dengan perubahan)
- 3) *Opportunity structures* (akses terhadap peluang kerja di pasar global)

Menurut Mody (2010), *career opportunities* dapat diukur dengan 3 indikator utama, yaitu:

- 1) Pelatihan dan Pengembangan profesional

Menggambarkan akses terhadap program peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung kemajuan karier.

- 2) Pengalaman Internasional

Menunjukkan peluang untuk bekerja lintas negara yang memperluas wawasan dan kompetensi global.

- 3) Potensi finansial

Mengacu pada potensi peningkatan pendapatan dan kondisi finansial melalui karier di luar negeri.

Sedangkan, menurut Holland (1997), pemilihan karier bagi individu mencakup 2 indikator sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian individu pada lingkungan kerja (*person–environment fit*)
- 2) Aspirasi profesional

Berdasarkan indikator yang dikemukakan di atas dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dari Arthur & McMahon (2019). Pemilihan ini didasarkan pada relevansinya dengan konteks mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempertimbangkan prospek karier di luar negeri.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Variabel *Salary Perception* Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri

Minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri secara logis didorong oleh keinginan untuk memaksimalkan pendapatan demi kesejahteraan ekonomi. Berdasarkan *Teori Ekspektansi* Victor Vroom, motivasi seseorang muncul karena adanya harapan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa persepsi individu terhadap imbalan sering kali lebih kuat dalam menggerakkan perilaku dibandingkan nilai imbalan itu sendiri secara objektif. Hal ini menunjukkan bahwa gambaran mental tentang tingginya gaji di luar negeri sudah cukup untuk menjadi penggerak utama dalam membentuk minat mahasiswa.

Secara empiris, pengaruh persepsi gaji terhadap minat bekerja di luar negeri telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Vo Thi Thu Trang et al. (2024) menemukan bahwa mayoritas

mahasiswa yang berminat bekerja di luar negeri didorong oleh harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, sehingga faktor finansial menjadi salah satu pendorong utama dalam pembentukan minat bekerja di luar negeri. Meskipun terdapat studi dari Afaq Ahmed et al. (2017) yang menemukan hubungan finansial yang lemah dalam konteks tertentu, namun secara luas dalam konteks mahasiswa di negara berkembang, faktor pendapatan tetap menjadi determinan utama dalam pembentukan niat migrasi kerja.

Pada tingkat yang lebih spesifik, bagi mahasiswa di Kota Bengkulu, persepsi gaji tinggi berfungsi sebagai strategi mobilitas sosial untuk memperbaiki ekonomi keluarga. Mengingat standar upah lokal yang terbatas, gaji luar negeri dipandang sebagai imbalan yang sepadan dengan risiko hidup jauh dari keluarga dan biaya persiapan yang besar. Bagi mahasiswa Angkatan 2023, persepsi finansial ini bukan sekadar keinginan sesaat, melainkan sebuah rencana karier yang rasional. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin positif persepsi mahasiswa terhadap standar gaji di luar negeri, maka akan semakin tinggi pula minat mereka untuk bekerja di sana.

2.2.2 Pengaruh Variabel *Career Opportunitites* Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri

Peluang karier (*career opportunities*) merupakan imbalan intrinsik yang memotivasi individu untuk mengembangkan potensi profesionalnya. Berdasarkan *Teori Protean Career* Hall (2002), menekankan bahwa individu cenderung mencari jalur karier yang menawarkan tantangan dan peningkatan kompetensi secara mandiri guna menaikkan nilai jual mereka. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2019)

menjelaskan bahwa ketersediaan kesempatan untuk berkembang dan promosi merupakan faktor krusial yang menentukan daya tarik suatu pekerjaan. Jika mahasiswa mempersepsikan bahwa pasar kerja luar negeri menyediakan jenjang karier yang lebih menjanjikan, maka minat mereka untuk berkarier secara internasional akan meningkat.

Secara empiris, Vo Thi Thu Trang et al. (2024) dan Teng et al. (2024) menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier, promosi jabatan, dan peningkatan kompetensi profesional merupakan faktor penting yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri. Dukungan terhadap pentingnya variabel ini juga terlihat dari riset Leonardi & Panggabean (2021), yang menemukan bahwa persepsi peluang karier yang buruk justru memicu keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover*). Hal ini menegaskan bahwa prospek pertumbuhan profesional bukan sekadar tambahan, melainkan faktor krusial dalam mengarahkan minat kerja seseorang ke kancah internasional.

Pada tingkat yang lebih spesifik, bagi mahasiswa di Kota Bengkulu, luasnya peluang karier di luar negeri dipandang sebagai jalan keluar dari keterbatasan lapangan kerja lokal. Berdasarkan studi Agustine & Riasnugrahani (2023), optimisme karier ini meningkatkan kemampuan adaptasi mahasiswa dalam menghadapi transisi dunia kerja. Bagi Angkatan 2023, kesempatan meraih sertifikasi dan pengalaman internasional dianggap sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan nilai tawar mereka di masa depan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat dinamika signifikansi pada beberapa konteks, secara

umum semakin besar persepsi mahasiswa mengenai peluang karier di luar negeri, maka akan semakin tinggi pula minat mereka untuk berkarier di sana.

2.2.3 Pengaruh Variabel *Salary Perception* dan *Career Opportunitites* Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja di Luar Negeri

Secara teoretis, minat individu dalam mengambil keputusan karier yang besar tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil akumulasi dari berbagai stimulasi. Kombinasi antara persepsi gaji (*salary perception*) sebagai imbalan ekstrinsik dan peluang karier (*career opportunities*) sebagai imbalan intrinsik menciptakan dorongan motivasi yang lebih kuat dan komprehensif. Berdasarkan *Teori Ekspektansi Victor Vroom* dan pandangan Robbins & Judge (2019), ketika seseorang melihat suatu pekerjaan menawarkan keuntungan finansial sekaligus prospek pengembangan diri, maka kepastian dan kemantapan niat mereka untuk mengambil peluang tersebut akan mencapai titik tertinggi.

Penelitian Vo Thi Thu Trang et al. (2023) menunjukkan bahwa faktor ekonomi dan peluang pengembangan karier merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat mahasiswa dalam memilih lingkungan kerja internasional. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaji yang tinggi menarik minat, kehadiran peluang karier yang jelas memperkuat komitmen mahasiswa untuk benar-benar mengejar karier di luar negeri. Sinergi kedua variabel ini saling melengkapi; gaji memberikan kepuasan ekonomi, sementara peluang karier memberikan kepuasan profesional, yang secara bersama-sama meminimalkan keraguan mahasiswa dalam menghadapi risiko bekerja di negara asing.

Bagi mahasiswa di Kota Bengkulu, pengaruh gabungan ini menjadi penentu utama dalam perencanaan masa depan. Tingginya minat mahasiswa tidak hanya didasari oleh keinginan memperbaiki taraf hidup melalui gaji yang kompetitif, tetapi juga harapan untuk membangun profil profesional yang kuat melalui pengalaman global. Evaluasi rasional terhadap kedua faktor ini secara bersama-sama akan membentuk keyakinan diri yang kokoh untuk mengambil langkah nyata dalam meniti karier internasional. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin positif persepsi gaji dan peluang karier secara simultan, maka akan semakin kuat minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

2.3 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu berikut ini berkaitan dengan Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* terhadap Minat Mahasiswa untuk Bekerja di Luar Negeri, yang menunjukkan hasil yang beraneka ragam sehingga dapat menjadi rujukan serta perbandingan untuk penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iwasaki (2019)	Gambaran Minat dan Motivasi Mahasiswa Keperawatan... untuk Mengikuti Program Bekerja di Luar Negeri	Mayoritas mahasiswa memiliki minat (72,5%) dan motivasi (74,5%) untuk bekerja di luar negeri dipengaruhi oleh gaji tinggi, pengembangan karier, dan pengalaman internasional.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Robitoh, (2020)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Tenaga Kerja Indonesia untuk Bekerja ke Luar Negeri (Kasus: Kota Purworejo)	Pendapatan berpengaruh signifikan negatif terhadap minat bekerja ke luar negeri (semakin rendah pendapatan dalam negeri, semakin tinggi minat migrasi). Status pernikahan berpengaruh positif, sedangkan pendidikan tidak signifikan dan gender berpengaruh negatif. Artinya, keputusan migrasi lebih dipicu oleh kebutuhan ekonomi dan kondisi keluarga dibandingkan faktor akademik.
3	Efendi et al. (2021)	<i>Determinants of nursing students' intention to migrate overseas to work and implications for sustainability: The case of Indonesian students</i>	Sebanyak 91,3% mahasiswa keperawatan memiliki niat bekerja di jepang, faktor utama: pendapatan keluarga, kemampuan bahasa asing, pengalaman luar negeri dan motivasi pengembangan karier.
4	Leonardi Vincent & Panggabean Hana Rochani Gustasari (2021)	Pengaruh Persepsi Peluang Karier terhadap Keinginan Berhenti Kerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi	Persepsi peluang karier berpengaruh negatif terhadap keinginan berhenti kerja, dengan komitmen afektif dan berkelanjutan sebagai mediator signifikan.
5	Rosyidi (2021)	<i>Undergraduate Students' Perceptions and Attitudes towards a Career in the Tourism Industry: The Case of Indonesia</i>	Mahasiswa menilai faktor lingkungan menyenangkan dan rekan kerja ramah sebagai hal penting, namun menilai gaji dan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			status sosial rendah, faktor promosi karier dan gaji tetap menjadi daya tarik utama bagi mereka yang berminat bekerja di luar negeri.
6	Juniarti & Adrian, (2022)	Hubungan Orientasi Masa Depan dan <i>Career Decision Making Self-Efficacy</i> Pada Mahasiswa <i>The Correlation of Future Orientation and Career Decision Making Self Efficacy in College Students</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara orientasi masa depan dengan <i>career decision making self-efficacy</i> pada mahasiswa S1 Universitas Bunda Mulia. Hasil uji korelasi memperoleh nilai $r = 0,363$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti semakin tinggi orientasi masa depan mahasiswa, semakin tinggi pula keyakinan mereka dalam mengambil keputusan karir. Temuan ini menegaskan bahwa orientasi masa depan berperan penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa untuk menentukan jalur karir yang sesuai
7	Agustine & Riasnugrahani (2023)	Peran <i>Career Optimism</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> pada Mahasiswa	Penelitian ini menemukan bahwa <i>career optimism</i> berperan positif dan signifikan terhadap <i>career adaptability</i> pada mahasiswa tingkat akhir Universitas "X"

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Bandung. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,237, yang berarti optimisme karir menjelaskan 23,7% variasi kemampuan adaptasi karir mahasiswa. Temuan ini menegaskan bahwa mahasiswa yang memiliki pandangan positif terhadap masa depan karirnya lebih siap menghadapi transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja, serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan tantangan dan peluang karir yang ada
8	Baskoro et al., (2024)	Faktor-Faktor Keputusan Karir Mahasiswa dalam Bidang Pendidikan dan Bisnis	Hasil analisis faktor menunjukkan enam konstruk utama memengaruhi keputusan karir mahasiswa: pengaruh sosial, peluang karir, self efficacy, minat pribadi, budaya, dan keadaan keuangan. Peluang karir (pertumbuhan, prospek pekerjaann, dukungan jaringan) dan keadaan keuangan terbukti signifikan, sehingga relevan dengan variabel <i>career opportunities</i> dan <i>salary perception</i>.

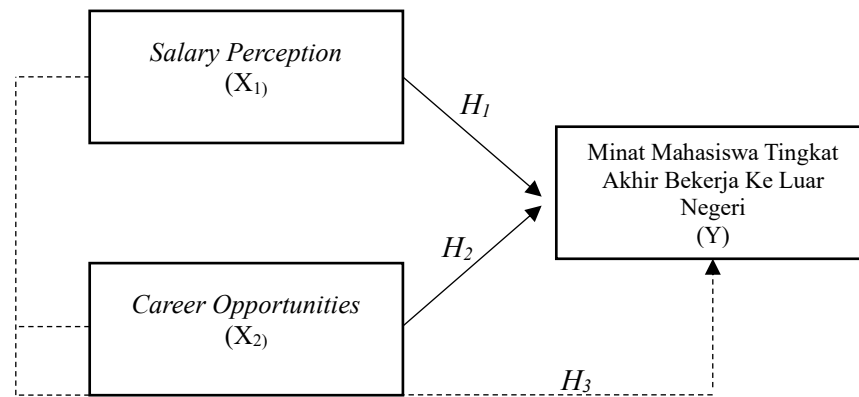
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9	Dimas Aji Jati Ramadhan & Hendra Heng (2024)	Hubungan Motivasi dengan <i>Self-Efficacy</i> pada Dewasa Awal yang Memiliki Minat untuk Bekerja di Luar Negeri	Terdapat hubungan positif dan signifikan ($r=0,566$) antara motivasi dan self-efficacy. Semakin tinggi motivasi individu, semakin tinggi keyakinan diri untuk bekerja diluar negeri.
10	Teng et al. (2024)	Malaysian Medical Students' Career Intention (MMSCI): a cross-sectional study	Sebanyak 27,1% mahasiswa berminat bekerja ke luar negeri faktor utamanya: lingkungan kerja (92,7%), keamanan kerja (92,3%), peluang karier dan pelatihan spesialis (91%).
11	Vo Thi Thu Trang et al. (2023)	<i>The Factors Affecting the Intention to Choose an International Working Environment of Generation Z: The Case of Students in Vietnam</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa faktor ekonomi dan peluang pengembangan karier berpengaruh terhadap minat mahasiswa Generasi Z dalam memilih lingkungan kerja internasional. Hal ini mengindikasi bahwa kedua variabel independen tersebut secara statistik berpengaruh positif sebagai faktor pendorong utama niat migrasi kerja.
12	Vo Thi Thu Trang et al. (2024)	<i>The intention of working abroad: The exploration of Vietnamese nursing students.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47,3% mahasiswa memiliki niat bekerja di luar negeri. Faktor yang mempengaruhi minat tersebut meliputi gaji yang lebih tinggi,

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kondisi kerja yang lebih baik, peluang promosi karier, peningkatan kompetensi profesional, dan kualitas hidup yang lebih baik.
13	Sanjaya et al. (2025)	Minat dan Motivasi Mahasiswa Pendidikan Bahasa Jepang Angkatan 2022 UNNES untuk Bekerja di Jepang.	Mahasiswa memiliki minat dan motivasi tinggi untuk bekerja di jepang, dipengaruhi oleh faktor ekonomi, pengembangan karier, dan peluang karier yang lebih baik.

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2023). Kerangka pemikiran yang di ajukan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan teoritis yang telah diuraikan di atas. Adapun bentuk kerangka penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Salary Perception* Dan *Career Opportunities* Terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir Bekerja Di Luar Negeri: Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Kota Benngkulu” dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

H₁ H₂ H₃: Hipotesis Penelitian

X₁ : *Salary Perception*

X₂ : *Career Opportunities*

Y : Minat Bekerja ke Luar Negeri

—————▶ : Pengaruh antar variabel X terhadap variabel Y (secara parsial)

- - - - -▶ : Pengaruh antar variabel X terhadap Y (sacara simultan)

2.5 Definisi Operasional

Menurut Rakhmat (2007), definisi operasional menjelaskan bagaimana cara mengukur suatu variabel, serta menunjukkan indikator yang digunakan dalam proses pengukuran tersebut.

Tabel 2. 2
Definisi operasional masing-masing variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Minat Bekerja (Y)	Kecenderungan psikologis individu untuk memberikan perhatian lebih dan usaha yang berkelanjutan terhadap bidang pekerjaan tertentu berdasarkan pilihan sukarela dan nilai subjektif.	1. Kesadaran individual 2. Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas 3. Ketertarikan yang muncul dalam diri 4. Latar belakang pendidikan 5. Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya. Pintrich dan Schunk (2002)	Kuisisioner	Likert 1-5
2	Salary Perception (X1)	Persepsi gaji adalah penilaian subjektif mahasiswa tingkat akhir terhadap kecukupan, keadilan, dan manfaat imbalan finansial yang diharapkan dari pekerjaan, khususnya di luar negeri, yang memengaruhi motivasi serta keputusan karier.	1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Keadilan karyawan	Kuisisioner	Likert 1-5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
			Mondy & Noe (2005)		
3	Career Opportunities (X2)	Persepsi mahasiswa terhadap peluang pengembangan diri, kemajuan karier, dan mobilitas profesional dalam konteks kerja internasional mencerminkan evaluasi terhadap manfaat non finansial yang ditawarkan oleh pasar kerja.	1. <i>Employability</i> (kesiapan kerja) 2. <i>Adaptability</i> (kemampuan beradaptasi dengan perubahan) 3. <i>Opportunity structures</i> (akses terhadap peluang kerja di pasar global) Arthur & McMahon (2019)	Kuisisioner	Likert 1-5

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis disusun berdasarkan kajian teori, hasil penelitian, dan kerangka berfikir yang telah dirancang sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa:

1. H₁: Diduga *Salary Perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir bekerja di luar negeri.
2. H₂: Diduga *Career Opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir bekerja di luar negeri

3. H₃: Diduga Salary Perception dan Career Opportunities berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir untuk bekerja di luar negeri

