

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* Terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir Untuk Bekerja Di luar Negeri pada 3 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *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 ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,470 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,980 dan signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin positif persepsi mahasiswa terhadap standar gaji dan kompensasi di luar negeri, maka minat mereka untuk berkarier di kancah internasional akan semakin meningkat.
2. *Career Opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa tingkat akhir Feb di 3 Perguruan Swasta Kota Bengkulu untuk bekerja di luar negeri. Fakta ini didukung oleh t_{hitung} sebesar 13,812 yang jauh melampaui t_{tabel} 1,980 dengan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan jenjang karier, program pelatihan, dan pengalaman profesional yang lebih luas di luar negeri menjadi daya tarik utama bagi mahasiswa dalam menentukan orientasi karier mereka pasca kelulusan.

3. Secara simultan *salary perception* dan *career opportunities* berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir FEB di 3 Perguruan Swasta Kota Bengkulu untuk bekerja di luar negeri. Hasil uji F_{hitung} sebesar 208,819 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,08 dengan nilai signifikansi 0,001. Kesimpulan kombinasi antara ekspektasi pendapatan yang kompetitif dan peluang pertumbuhan karier yang menjanjikan secara kolektif mendorong keinginan mahasiswa untuk meniti karier di luar negeri.
4. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh *salary perception* dan *career opportunities* terhadap minat mahasiswa bekerja di luar negeri. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi minat bekerja di luar negeri sebesar 78% sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum sepenuhnya menggambarkan seluruh faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk bekerja di luar negeri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh *Salary Perception* dan *Career Opportunities* terhadap Minat Mahasiswa Tingkat Akhir untuk Bekerja di Luar Negeri : Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Bengkulu”. Maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perguruan tinggi, khususnya Perguruan tinggi Swasta di Kota Bengkulu, disarankan untuk meningkatkan program pengembangan karier internasional melalui pelatihan bahasa asing, sertifikasi kompetensi, seminar karier global, serta kerja sama dengan perusahaan atau lembaga internasional. Saran ini

diberikan karena *career opportunities* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap minat mahasiswa bekerja di luar negeri. Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator keterampilan dan kompensasi untuk bersaing di dunia kerja luar negeri memperoleh nilai rata-rata terendah pada variabel *career opportunities*, sehingga aspek tersebut perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

2. Bagi pusat karier (*Career Center*), disarankan untuk menyediakan layanan informasi dan pendampingan karier internasional yang lebih intensif, seperti informasi lowongan kerja luar negeri, pelatihan persiapan kerja internasional, simulasi wawancara kerja, serta program peningkatan kesiapan kerja mahasiswa terhadap kemampuan yang dimiliki untuk bersaing di pasar global.
3. Bagi lembaga ketenagakerjaan dan instansi terkait, disarankan untuk memperluas sosialisasi mengenai peluang kerja di luar negeri, jenjang karier internasional, perlindungan tenaga kerja, serta informasi mengenai kompensasi dan fasilitas kerja yang dapat diperoleh tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Upaya ini penting mengingat *salary perception* dan *career opportunities* terbukti berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa bekerja di luar negeri.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi minat bekerja di luar negeri, seperti kemampuan berbahasa asing, dukungan keluarga, motivasi internasional, *self-efficacy*, dan persepsi risiko bekerja di luar negeri sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.