

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *EKSPEKTASI GAJI* TERHADAP MOTIVASI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA UNTUK BEKERJA DI TAIWAN

Agus Ismail¹, Nurul Azian², Kirana Lesmi³

¹Universitas Insan Cendekia Mandiri^{1,2,3}

e-mail: agus.ismail07@gmail.com¹, nurulazian0507@gmail.com²,
kiranalesmi77@gmail.com³

Diterima: 25/07/2026; Direvisi: 29/07/2026; Diterbitkan: 07/08/2026

ABSTRAK

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang terus meningkat belum sepenuhnya diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai, sehingga menyebabkan meningkatnya angka pengangguran dan mendorong masyarakat untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Taiwan menjadi salah satu negara tujuan utama bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) karena menawarkan peluang ekonomi yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan ekspektasi gaji terhadap motivasi calon PMI untuk bekerja di Taiwan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada calon PMI, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan ekspektasi gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi calon PMI untuk bekerja di Taiwan, baik secara parsial maupun bersama-sama. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis berupa keyakinan terhadap kemampuan diri serta faktor ekonomi berupa harapan memperoleh pendapatan yang lebih baik menjadi aspek penting dalam membentuk motivasi bekerja di luar negeri. Penelitian ini memberikan implikasi bagi lembaga pelatihan, pemerintah, dan pihak terkait dalam meningkatkan kesiapan calon PMI melalui penguatan aspek psikologis dan informasi mengenai peluang kerja.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Ekspektasi Gaji, Motivasi Calon Pekerja*

ABSTRACT

The continuous growth of Indonesia's population has not been fully balanced by the availability of adequate employment opportunities, resulting in increased unemployment and encouraging some individuals to seek job opportunities abroad. Taiwan has become one of the main destination countries for Indonesian Migrant Workers (PMI) due to its promising employment prospects and economic benefits. This study aims to analyze the influence of *self-efficacy* and salary expectations on the motivation of prospective Indonesian Migrant Workers to work in Taiwan. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to prospective PMI, while the sampling technique applied non-probability sampling with a purposive sampling approach. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25 to examine the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results indicate that self-efficacy and salary expectations have a

significant influence on the motivation of prospective PMI to work in Taiwan, both individually and simultaneously. These findings highlight that psychological factors, particularly confidence in personal abilities, and economic factors, particularly expectations of better income, play important roles in shaping individuals' motivation to work abroad. This study provides implications for training institutions, government agencies, and related stakeholders to enhance the readiness of prospective PMI by strengthening psychological preparation and providing accurate information regarding overseas employment opportunities.

Keywords: *Self-Efficacy, Salary Expectations, Prospective Worker Motivation*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia yang menghadapi tantangan ketenagakerjaan akibat pertumbuhan angkatan kerja yang belum sepenuhnya diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya persaingan dalam memperoleh pekerjaan serta berpotensi memperbesar angka pengangguran apabila tidak diikuti dengan penciptaan kesempatan kerja yang memadai. Apririandi (2024) menjelaskan bahwa peningkatan angka pengangguran di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pertumbuhan jumlah penduduk, keterbatasan lapangan pekerjaan, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar kerja dan kompetensi tenaga kerja. Selain itu, tingkat pendidikan, jumlah angkatan kerja, upah minimum, dan pertumbuhan ekonomi juga menjadi faktor yang berhubungan dengan kondisi pengangguran di Indonesia (Pasuria & Triwahyuningtyas, 2022). Oleh karena itu, keterbatasan peluang kerja dalam negeri mendorong sebagian masyarakat untuk mencari alternatif pekerjaan melalui migrasi tenaga kerja ke luar negeri.

Migrasi tenaga kerja internasional menjadi salah satu strategi yang dilakukan masyarakat Indonesia untuk memperoleh kesempatan kerja dan meningkatkan kondisi ekonomi keluarga. Fenomena migrasi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan adanya perbedaan peluang kerja, tingkat pendapatan, serta kondisi sosial antara negara asal dan negara tujuan. Marsel et al. (2022) menyatakan bahwa kebijakan migrasi internasional perlu memperhatikan berbagai aspek, termasuk perlindungan tenaga kerja dan pencegahan risiko yang dapat dialami pekerja migran. Perkembangan ekonomi global juga menyebabkan mobilitas tenaga kerja semakin meningkat karena masyarakat mempertimbangkan peluang memperoleh pendapatan yang lebih baik di negara tujuan. Sari dan Ningsih (2025) menjelaskan bahwa dinamika ekonomi politik internasional turut memengaruhi pola migrasi tenaga kerja, termasuk keputusan masyarakat dalam memilih negara tujuan kerja berdasarkan peluang ekonomi dan perlindungan tenaga kerja yang tersedia.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) menjadi salah satu kelompok tenaga kerja yang memanfaatkan peluang kerja internasional untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Perubahan istilah dari Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) menunjukkan adanya perubahan paradigma pemerintah dari sekadar penempatan tenaga kerja menuju perlindungan dan peningkatan kualitas pekerja migran. Salah satu negara tujuan utama PMI adalah Taiwan karena memiliki permintaan tenaga kerja yang cukup tinggi serta menawarkan peluang pendapatan yang lebih baik dibandingkan sebagian pekerjaan di dalam negeri. Keputusan seseorang untuk bekerja sebagai PMI tidak hanya didasarkan pada faktor

eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menghadapi lingkungan kerja baru. Fitriani et al. (2024) menjelaskan bahwa pengelolaan PMI pada era modern membutuhkan pendekatan kolaboratif yang melibatkan berbagai pihak untuk memastikan proses migrasi berlangsung secara aman, terencana, dan memberikan manfaat bagi pekerja.

Taiwan menjadi salah satu negara tujuan migrasi tenaga kerja yang menunjukkan peningkatan jumlah penempatan PMI dalam beberapa tahun terakhir. Tingginya minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di Taiwan menunjukkan bahwa faktor ekonomi masih menjadi pertimbangan utama dalam menentukan pilihan migrasi kerja. Namun, keputusan bekerja di luar negeri tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, tetapi juga membutuhkan kesiapan psikologis dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan lingkungan baru. Putri et al. (2026) menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia di Taiwan menghadapi berbagai aspek penyesuaian kehidupan, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat memengaruhi keberlanjutan pengalaman kerja mereka. Dengan demikian, motivasi bekerja di luar negeri perlu dipahami melalui perspektif yang lebih luas dengan mempertimbangkan faktor ekonomi maupun faktor psikologis individu.

Faktor psikologis menjadi salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kesiapan dan motivasi seseorang dalam mengambil keputusan untuk bekerja di luar negeri. Salah satu faktor psikologis yang berperan dalam proses tersebut adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri lebih besar dalam menghadapi perubahan lingkungan, termasuk tuntutan pekerjaan di negara lain. Asma et al. (2022) menjelaskan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memengaruhi proses belajar, penyelesaian masalah, dan pencapaian tujuan tertentu. Rendahnya *self-efficacy* dapat menjadi hambatan bagi individu dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja karena menyebabkan kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan pribadi (Wijaya, 2024). Oleh sebab itu, dalam konteks calon PMI, *self-efficacy* menjadi faktor penting yang perlu dikaji karena keberanian dan kesiapan bekerja di luar negeri tidak hanya ditentukan oleh peluang ekonomi, tetapi juga oleh keyakinan individu dalam menghadapi tantangan migrasi.

Selain faktor psikologis, aspek ekonomi berupa ekspektasi gaji juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi motivasi seseorang dalam memilih pekerjaan di luar negeri. Ekspektasi gaji menggambarkan harapan individu terhadap besarnya pendapatan yang akan diperoleh dari suatu pekerjaan serta manfaat ekonomi yang diharapkan dari keputusan tersebut. Harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi sering kali menjadi salah satu alasan utama masyarakat mempertimbangkan pekerjaan di luar negeri dibandingkan kesempatan kerja di dalam negeri. Juliadi dan Merkusiwati (2025) menunjukkan bahwa ekspektasi pendapatan memiliki hubungan dengan minat individu dalam menentukan pilihan pekerjaan karena pendapatan menjadi salah satu pertimbangan dalam mencapai tujuan ekonomi pribadi. Selain itu, Rizal et al. (2024) menjelaskan bahwa aspek kepuasan kerja juga berkaitan dengan faktor penghargaan yang diterima pekerja, termasuk aspek finansial yang dapat memengaruhi persepsi individu terhadap suatu pekerjaan. Dengan demikian, ekspektasi gaji menjadi variabel penting untuk memahami alasan calon PMI memiliki motivasi bekerja di Taiwan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang menentukan sejauh mana seseorang memiliki dorongan untuk mencapai tujuan pekerjaan tertentu, termasuk keputusan untuk bekerja di luar negeri. Motivasi calon PMI tidak hanya muncul karena adanya kebutuhan ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan individu, persepsi terhadap peluang kerja, dan keyakinan bahwa keputusan migrasi mampu memberikan manfaat bagi kehidupan mereka. Penelitian mengenai motivasi bekerja ke luar negeri menunjukkan bahwa kesiapan psikologis dan dorongan internal memiliki peranan penting dalam menentukan keputusan seseorang untuk melakukan migrasi kerja. Naufal (2025) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kesiapan individu dalam menghadapi peluang kerja di luar negeri. Sejalan dengan hal tersebut, Sutiani et al. (2025) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi motivasi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri, sehingga pemahaman mengenai faktor pendorong individu menjadi penting dalam proses persiapan calon pekerja migran. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai motivasi calon PMI perlu mempertimbangkan faktor internal individu, bukan hanya melihat kondisi ekonomi sebagai penyebab utama migrasi.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian mengenai migrasi PMI masih banyak menitikberatkan pada faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, pengangguran, keterbatasan lapangan pekerjaan, dan faktor sosial yang mendorong seseorang bekerja di luar negeri. Meskipun faktor eksternal memiliki pengaruh besar, kajian mengenai faktor internal individu, khususnya *self-efficacy* dan ekspektasi gaji sebagai prediktor motivasi bekerja di luar negeri, masih relatif terbatas. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menganalisis secara simultan pengaruh *self-efficacy* dan ekspektasi gaji terhadap motivasi calon PMI untuk bekerja di Taiwan. Selain itu, penelitian ini melibatkan perspektif individu pada tahap pra-migrasi dan migrasi aktif melalui keterlibatan calon PMI, mahasiswa yang memiliki minat bekerja di Taiwan, serta PMI yang telah bekerja di Taiwan sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai proses pembentukan motivasi migrasi kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan ekspektasi gaji terhadap motivasi calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Taiwan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang memiliki keterkaitan dengan rencana atau pengalaman bekerja di Taiwan, yang meliputi pekerja migran Indonesia yang sedang bekerja di Taiwan, calon pekerja migran yang sedang mempersiapkan keberangkatan, serta mahasiswa yang memiliki minat atau rencana bekerja di Taiwan setelah menyelesaikan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring menggunakan Google Form yang disebarakan melalui media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling berdasarkan kriteria responden, yaitu berusia minimal 18 tahun, memahami isi kuesioner, serta memiliki pengalaman, persiapan, atau minat untuk bekerja di Taiwan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 responden yang terdiri atas pekerja migran Indonesia di Taiwan, calon pekerja migran Indonesia, dan mahasiswa yang memiliki minat bekerja di Taiwan. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti

berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu self-efficacy, ekspektasi gaji, dan motivasi kerja.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen terlebih dahulu melalui tahap uji validitas dan reliabilitas melalui pra-survei terhadap 30 responden untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selain itu, sebelum proses pengumpulan data dilakukan, setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak responden untuk berpartisipasi secara sukarela. Persetujuan responden (informed consent) diperoleh sebelum pengisian kuesioner dimulai sebagai bentuk pemenuhan aspek etika penelitian. Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama, yaitu self-efficacy (X1) dan ekspektasi gaji (X2) sebagai variabel independen, serta motivasi untuk bekerja di Taiwan (Y) sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur tiga variabel penelitian, yaitu *self-efficacy* (X1), ekspektasi gaji (X2), dan motivasi bekerja di Taiwan (Y). Variabel self-efficacy diukur melalui indikator keyakinan terhadap kemampuan, optimisme, objektivitas, tanggung jawab, dan kebijaksanaan realistik. Variabel ekspektasi gaji diukur melalui indikator upah, insentif, dan tunjangan, sedangkan variabel motivasi diukur melalui indikator kepuasan kerja dan lingkungan, keterikatan emosional dan perilaku, pengakuan atas prestasi dan usaha, kebebasan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab, pemahaman terhadap tujuan kerja, serta keinginan memperoleh jabatan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan tiga kelompok responden yang memiliki keterkaitan dengan aktivitas kerja migran Indonesia di Taiwan, yaitu pekerja migran Indonesia yang sedang bekerja di Taiwan, calon pekerja migran yang sedang mempersiapkan keberangkatan, serta mahasiswa yang memiliki minat untuk bekerja di Taiwan setelah menyelesaikan pendidikan. Ketiga kelompok tersebut dipilih karena mampu memberikan gambaran mengenai kondisi individu pada tahap migrasi yang berbeda, yaitu sebelum keberangkatan dan selama menjalani pekerjaan di luar negeri. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pekerja migran Indonesia di wilayah Hsinchu, Taiwan, serta secara daring kepada calon pekerja migran dan mahasiswa di Indonesia. Proses pengumpulan data dilakukan selama periode penelitian dengan memanfaatkan media sosial dan penyebaran langsung untuk menjangkau responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data, seluruh kuesioner yang terkumpul dapat digunakan untuk tahap analisis karena telah memenuhi kelengkapan jawaban responden.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan status responden, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan tingkat penghasilan. Analisis karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang individu yang menjadi objek penelitian. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berasal dari tiga kelompok utama yang berkaitan dengan rencana maupun pengalaman bekerja di Taiwan. Salah satu karakteristik yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah tingkat

penghasilan karena berkaitan dengan variabel ekspektasi gaji yang dikaji. Distribusi responden berdasarkan tingkat penghasilan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Kategori Penghasilan	Jumlah Responden	Persentase
< Rp1.000.000	31	31%
Rp1.000.000 – Rp10.000.000	45	45%
Rp11.000.000 – Rp20.000.000	25	25%
> Rp20.000.000	4	4%
Total	105	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa responden penelitian memiliki variasi tingkat penghasilan yang menggambarkan keberagaman kondisi ekonomi dari pekerja migran, calon pekerja migran, dan mahasiswa. Variasi tersebut penting karena ekspektasi terhadap pendapatan menjadi salah satu faktor yang diduga memengaruhi motivasi seseorang dalam memilih pekerjaan di luar negeri. Keberagaman karakteristik responden juga memberikan gambaran bahwa penelitian tidak hanya melihat perspektif individu yang telah bekerja, tetapi juga individu yang masih berada pada tahap perencanaan migrasi. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor yang membentuk motivasi bekerja di Taiwan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa beberapa item pernyataan pada variabel *self-efficacy* dan ekspektasi gaji perlu dilakukan evaluasi karena belum memenuhi kriteria validitas pada tahap awal pengujian. Setelah dilakukan penghapusan terhadap item yang tidak memenuhi kriteria, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan validitas sehingga dapat digunakan dalam analisis lanjutan. Pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel *self-efficacy*, ekspektasi gaji, dan motivasi secara konsisten.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis statistik. Berdasarkan hasil pengujian normalitas, data residual penelitian memenuhi asumsi distribusi normal sehingga model regresi dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya. Selain itu, hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki hubungan yang menyebabkan gangguan dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa model penelitian terbebas dari masalah ketidaksamaan varians residual. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, analisis regresi linier berganda dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan ekspektasi gaji terhadap motivasi bekerja di Taiwan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* dan ekspektasi gaji memiliki pengaruh terhadap motivasi calon pekerja migran Indonesia untuk bekerja di Taiwan. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi bekerja di Taiwan. Hal tersebut

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan

 <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14529>

menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, maka semakin besar pula dorongan untuk mengambil keputusan bekerja di luar negeri. Selain itu, ekspektasi gaji juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi bekerja di Taiwan, yang menunjukkan bahwa pertimbangan ekonomi menjadi salah satu faktor penting dalam keputusan migrasi kerja. Hasil pengujian tersebut memperlihatkan bahwa faktor psikologis dan faktor ekonomi secara bersama-sama memiliki peran dalam membentuk motivasi individu.

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap motivasi bekerja di Taiwan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan ekspektasi gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi calon pekerja migran Indonesia. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan motivasi bekerja di Taiwan dapat dijelaskan melalui kedua variabel penelitian tersebut, sedangkan sebagian lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor lain tersebut dapat berupa lingkungan kerja, dukungan keluarga, kondisi sosial, pengalaman kerja, maupun kebijakan terkait pekerja migran. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan seseorang untuk bekerja di luar negeri tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kesiapan psikologis dan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan migrasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan ekspektasi gaji merupakan faktor penting yang berhubungan dengan motivasi calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Taiwan. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri serta memiliki harapan memperoleh pendapatan yang lebih baik cenderung menunjukkan motivasi yang lebih kuat untuk bekerja di luar negeri. Temuan ini memperkuat pentingnya perhatian terhadap aspek psikologis dan ekonomi dalam proses persiapan calon PMI sebelum keberangkatan. Oleh karena itu, program pelatihan bagi calon PMI tidak hanya perlu berfokus pada keterampilan kerja, tetapi juga perlu memperkuat kesiapan mental dan pemahaman realistis mengenai kondisi pekerjaan di negara tujuan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Taiwan. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya menjadi salah satu faktor psikologis yang menentukan keberanian dan kesiapan seseorang dalam mengambil keputusan bekerja di luar negeri. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan, seperti perbedaan budaya, lingkungan kerja baru, serta tuntutan pekerjaan di negara tujuan. Diani (2024) menjelaskan bahwa *self-efficacy* memiliki peran penting dalam membangun motivasi individu karena keyakinan terhadap kemampuan diri dapat mendorong seseorang untuk mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, tingginya tingkat *self-efficacy* pada calon PMI dapat dipahami sebagai modal psikologis yang memperkuat motivasi untuk bekerja di Taiwan.

Hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi dalam penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan pribadi dapat memengaruhi proses pencapaian tujuan. Seseorang yang yakin terhadap kemampuannya akan lebih mampu menetapkan tujuan, menyusun strategi, dan bertahan ketika menghadapi hambatan dalam

proses pencapaian tujuan tersebut. Prastawa et al. (2025) menjelaskan bahwa peningkatan motivasi memiliki keterkaitan dengan perkembangan *self-efficacy* karena pengalaman keberhasilan dan dorongan internal dapat memperkuat kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya. Dalam konteks calon PMI, keyakinan terhadap kemampuan beradaptasi dan menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor penting karena bekerja di luar negeri membutuhkan kesiapan mental yang lebih besar dibandingkan pekerjaan di lingkungan asal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa aspek psikologis tidak dapat dipisahkan dari proses pengambilan keputusan migrasi tenaga kerja.

Selain berhubungan dengan motivasi, *self-efficacy* juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan baru. Pekerja migran menghadapi berbagai perubahan, mulai dari perbedaan bahasa, budaya, pola kerja, hingga sistem sosial di negara tujuan. Wibisono et al. (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam membantu pekerja rantau melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berbeda dari tempat asalnya. Hal tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa calon PMI dengan keyakinan diri yang lebih tinggi akan memiliki dorongan lebih besar untuk bekerja di Taiwan. Kemampuan melakukan adaptasi menjadi salah satu alasan mengapa *self-efficacy* berkontribusi terhadap pembentukan motivasi kerja di lingkungan internasional.

Faktor lain yang mendukung terbentuknya *self-efficacy* adalah adanya dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Calon PMI yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, maupun lingkungan sosial cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dalam menghadapi keputusan bekerja di luar negeri. Muhdhor et al. (2024) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan peningkatan *self-efficacy* karena individu merasa memiliki sumber daya psikologis ketika menghadapi tantangan tertentu. Dalam konteks migrasi tenaga kerja, dukungan sosial dapat membantu individu mengurangi ketidakpastian serta meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peningkatan motivasi calon PMI tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, tetapi juga oleh faktor pendukung yang memperkuat keyakinan terhadap kemampuan diri.

Ekspektasi gaji menjadi faktor ekonomi yang turut memengaruhi motivasi calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Taiwan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi harapan individu terhadap pendapatan yang akan diperoleh, maka semakin besar pula dorongan untuk memilih pekerjaan di luar negeri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keputusan migrasi tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan memperoleh pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan harapan peningkatan kesejahteraan ekonomi bagi individu dan keluarga. Febrina dan Rahmat (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar individu, termasuk penghargaan ekonomi yang diterima dari suatu pekerjaan. Dalam konteks PMI, ekspektasi terhadap gaji yang lebih baik menjadi salah satu alasan rasional yang mendorong seseorang untuk mengambil peluang kerja di Taiwan meskipun harus menghadapi jarak geografis dan tantangan adaptasi.

Hubungan antara kompensasi dan motivasi menunjukkan bahwa faktor ekonomi memiliki peran penting dalam mempertahankan dorongan seseorang untuk bekerja. Gaji tidak hanya dipandang sebagai bentuk imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas usaha, waktu, dan risiko yang diberikan pekerja. Hamidah et al. (2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dipahami melalui berbagai teori motivasi modern yang menempatkan penghargaan dan pencapaian tujuan sebagai faktor yang mendorong seseorang

dalam melakukan aktivitas kerja. Selain itu, Kaligis et al. (2024) menunjukkan bahwa gaji memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja karena kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan dan dorongan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa ekspektasi gaji menjadi salah satu pertimbangan penting bagi calon PMI dalam menentukan pilihan bekerja di Taiwan.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan ekspektasi gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi calon PMI untuk bekerja di Taiwan. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan bekerja di luar negeri merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis dan faktor ekonomi, di mana individu tidak hanya mempertimbangkan kemampuan dirinya tetapi juga manfaat ekonomi yang akan diperoleh. Harras (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki peran dalam meningkatkan motivasi kerja karena individu akan lebih terdorong ketika merasa mampu menjalankan pekerjaan dan memperoleh penghargaan yang sesuai. Fenomena migrasi tenaga kerja juga memperlihatkan bahwa generasi muda mempertimbangkan peluang ekonomi sebagai bagian dari strategi memperoleh kehidupan yang lebih baik melalui pekerjaan di luar negeri (Misnan & Mahardhani, 2025). Oleh karena itu, kombinasi antara keyakinan diri dan harapan pendapatan menjadi faktor yang menjelaskan meningkatnya motivasi individu untuk bekerja sebagai PMI.

Hasil penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan tujuan utama migrasi tenaga kerja, yaitu memperoleh peningkatan kesejahteraan dan kesempatan ekonomi yang lebih baik. Perpindahan tenaga kerja ke luar negeri tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga dapat memberikan manfaat terhadap kondisi ekonomi keluarga melalui peningkatan pendapatan rumah tangga. Rohmatin et al. (2025) menjelaskan bahwa migrasi tenaga kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan pendapatan keluarga karena pekerja memperoleh peluang ekonomi yang lebih besar dibandingkan sebelumnya. Namun, motivasi bekerja di luar negeri tetap perlu didukung dengan kesiapan kemampuan, pemahaman budaya, serta perlindungan terhadap hak pekerja migran. Chisbiyah et al. (2024) menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas PMI melalui pelatihan dan pembekalan menjadi aspek penting agar pekerja mampu menghadapi tuntutan kehidupan dan pekerjaan di negara tujuan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi calon PMI untuk bekerja di Taiwan tidak dapat dijelaskan hanya melalui faktor ekonomi, tetapi juga melalui kesiapan psikologis individu. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi membantu calon pekerja migran menghadapi tantangan adaptasi, sedangkan ekspektasi gaji memberikan dorongan melalui harapan memperoleh manfaat ekonomi yang lebih baik. Dalam konteks perlindungan pekerja migran, kesiapan individu perlu berjalan seiring dengan dukungan kelembagaan agar proses migrasi berlangsung secara aman dan berkelanjutan. Sapin (2025) menjelaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia di Taiwan menjadi bagian penting dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja selama menjalankan aktivitas kerja di luar negeri. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan motivasi calon PMI perlu dilakukan melalui penguatan kapasitas psikologis, penyediaan informasi ekonomi yang realistis, serta dukungan perlindungan bagi pekerja migran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Taiwan dipengaruhi oleh

faktor psikologis dan faktor ekonomi. *Self-efficacy* terbukti memiliki peran penting dalam membentuk motivasi calon PMI, karena keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dapat meningkatkan kesiapan, kepercayaan diri, serta kemampuan dalam menghadapi tantangan bekerja di lingkungan luar negeri. Selain itu, ekspektasi gaji juga menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan motivasi bekerja di Taiwan karena harapan memperoleh pendapatan yang lebih baik menjadi salah satu pertimbangan utama dalam mengambil keputusan migrasi kerja. Secara bersama-sama, *self-efficacy* dan ekspektasi gaji menunjukkan bahwa keputusan seseorang untuk bekerja di luar negeri tidak hanya didasarkan pada peluang ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan pribadi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan lingkungan baru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan motivasi calon PMI perlu dilakukan melalui pendekatan yang tidak hanya berfokus pada aspek keterampilan kerja, tetapi juga pada penguatan kesiapan psikologis dan pemahaman mengenai kondisi ekonomi pekerjaan di negara tujuan. Lembaga pelatihan dan pihak terkait dapat memberikan pembekalan yang mencakup peningkatan kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, serta informasi yang realistis mengenai sistem penggajian dan kondisi kerja di Taiwan.

Dengan demikian, calon PMI diharapkan mampu membuat keputusan migrasi secara lebih matang dan memiliki kesiapan yang lebih baik sebelum memasuki dunia kerja internasional. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar serta wilayah penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi calon PMI secara lebih menyeluruh. Selain itu, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi bekerja di luar negeri, seperti dukungan keluarga, lingkungan sosial, pengalaman kerja, kesiapan budaya, dan persepsi terhadap perlindungan pekerja migran. Pendekatan penelitian dengan metode longitudinal juga dapat dipertimbangkan untuk memahami perubahan motivasi individu mulai dari tahap persiapan keberangkatan hingga pengalaman bekerja sebagai PMI di negara tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apririandi, Y. (2024). Analisis penyebab peningkatan angka pengangguran dan penghambat ketenagakerjaan di Indonesia. *TEKNOFILE: Jurnal Sistem Informasi*, 2(8), 613–621. <https://jurnal.nawansa.com/index.php/teknofile/article/view/182>
- Asma, N., Noviyanti, N., & Khairunnisak, K. (2022). Pengaruh teori belajar Vygotsky pada materi aljabar linier terhadap *self-efficacy* mahasiswa Prodi Informatika. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 2(4), 496–503. <https://ejournal.jendelaedukasi.id/index.php/JJP/article/view/305>
- Chisbiyah, L. A., Hidayati, L., Prayekti, E. B., & Nuha, U. (2024). Pelatihan literasi bahan makanan *muslim-friendly* bagi pekerja migran Indonesia di Taiwan. *Tifani: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 1–7. <https://tifani.org/index.php/tifani/article/view/86>
- Diani, V. R. (2024). Peran *self-efficacy* dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan: Tinjauan literatur. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(1), 12–23. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jipk/article/view/214>

- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/hssb/article/view/14>
- Fitriani, Y., Mirnawati, M., Anzani, R. D., & Dewanti, A. A. (2024). *Collaborative governance* dalam tata kelola pekerja migran Indonesia di era society 5.0. *Jurnal Administrasi Politik dan Sosial*, 5(3), 255–264. <https://japs.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAPS/article/view/183>
- Hamidah, D. T., Ali, M., & Cahyani, D. (2025). Motivasi kerja guru dalam perspektif Islam: Analisis teoritis terhadap teori motivasi modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2). <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/13093>
- Harras, H. (2025). Peran lingkungan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 294–303. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i1.1046>
- Juliadi, K. P., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2025). Pengaruh motivasi, ekspektasi pendapatan dan pemahaman akuntansi terhadap minat berwirausaha mahasiswa Sarjana Akuntansi FEB UNUD. *Journal of Business, Finance, and Economics*, 6(1), 87–98. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v6i1.6602>
- Kaligis, J. N., Putrie, R. A., Nersiwad, N., Yeni, A., & Munizu, M. (2024). Motivasi kerja sebagai moderasi kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/10762>
- Marsel, B. Y., Sudey, N. S., & Nau, N. U. W. (2022). Analisis strategi kebijakan migrasi internasional pemerintahan Jokowi jilid I dalam penanganan *human trafficking*. *Global Political Studies Journal*, 6(2), 107–122. <https://doi.org/10.34010/gpsjournal.v6i2.7180>
- Misnan, M. E. D. A., & Mahardhani, A. J. (2025). Dampak minat generasi muda dalam #kaburajadulu terhadap tren migrasi tenaga kerja ke luar negeri. *SiNORA*, 1(2), 54–64. <https://journal.ajbnews.com/index.php/sinora/article/view/184>
- Muhdhor, A. W., Hasanati, N., & Elfina, M. L. (2024). Hubungan *social support* dengan *self-efficacy* pada pekerja disabilitas. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 7(2), 286–301. <https://journals.unpad.ac.id/focus/article/view/58246>
- Naufal, M. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja di luar negeri. *Psychodynamic: Jurnal Kajian Psikologi*, 2(1), 8–15. <https://journal.utnd.ac.id/index.php/JPUTND/article/view/2090>
- Pasuria, S., & Triwahyuningtyas, N. (2022). Pengaruh angkatan kerja, pendidikan, upah minimum, dan produk domestik bruto terhadap pengangguran di Indonesia. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(6), 795–808. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/94>
- Prastawa, S., Sutrisno, R. A., & Kadun, S. O. (2025). Pengaruh motivasi belajar berbasis keterampilan berpikir kreatif terhadap *self-efficacy* mahasiswa. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 7695–7707. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.18773>
- Putri, R. K., Sugiat, M. A., & Indiyati, D. (2026). Membangun kesejahteraan dan kesiapan pulang: Pendampingan *work-life balance* bagi pekerja migran Indonesia di Taiwan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi*, 5(2), 59–65. <https://journal.adpebi.com/index.php/JPPMA/article/view/1720>



- Rizal, H., Daeng, A., & Fadlli, M. D. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Selong. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 90–116. <https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/jie/article/view/134>
- Rohmatin, R., Aprilia, M. C., Rifa'i, M. A., Sari, S. A. P., & Octavia, D. A. (2025). Analisis peran perpindahan tenaga kerja dalam meningkatkan pendapatan rumah tangga. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(12), 505–509. <https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/808>
- Sapin, D. M. S. A. (2025). Peran International Labour Organization (ILO) terhadap pemenuhan hak pekerja migran Indonesia di Tiongkok (Studi kasus di Provinsi Taiwan). *Diplomacy and Global Security Journal: Jurnal Mahasiswa Magister Hubungan Internasional*, 2(1), 1099–1108. <https://ejournal.fisip.unjani.ac.id/index.php/DGSJ/article/view/4662>
- Sari, D. F., & Ningsih, W. O. J. (2025). Analisis strategis keanggotaan Indonesia dalam BRICS terhadap migrasi dan proteksionisme tenaga kerja: Tinjauan ekonomi politik migrasi. *Global and Policy Journal of International Relations*, 13(1). <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jgp/article/view/5119>
- Sutiani, S., Muspita, N. C., & Amaria, H. (2025). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri: Studi pada calon tenaga kerja Indonesia di PT Indonaker Mandiri. *Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi dan Studi Media*, 14(2), 102–114. <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/translitera/article/view/5174>
- Wijaya, A. D. (2024). Dampak rendahnya *self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir: Sebuah studi literatur. *Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 4(2), 115–126. <https://jurnal.umbarru.ac.id/index.php/jubikops/article/view/768>
- Wibisono, H. O., Efendy, M., & Kusumandari, R. (2025). *Self-efficacy* dan penyesuaian diri pada pekerja rantau di Bali. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.30996/sukma.v6i1.132396>