

**PENGARUH KETIDAKPUASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP NIAT MIGRASI
DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF SEBAGAI
MODERASI PADA GENERASI MUDA USIA PRODUKTIF DI
INDONESIA**

T E S I S



oleh

**Insi Karimiyah
NIM 230401220007**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH KETIDAKPUASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP NIAT MIGRASI
DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF SEBAGAI
MODERASI PADA GENERASI MUDA USIA PRODUKTIF DI
INDONESIA**

T E S I S

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi (M. Psi)

oleh

**Insi Karimiyah
NIM 230401220007**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

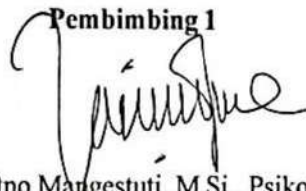
**PENGARUH KETIDAKPUASAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP NIAT MIGRASI
DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF SEBAGAI
MODERASI PADA GENERASI MUDA USIA PRODUKTIF DI
INDONESIA**

T E S I S

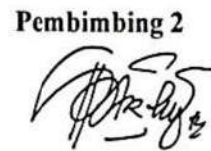
oleh

**Insi Karimiyah
NIM 230401220007**

Telah disetujui oleh:

Pembimbing 1


Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
NIP. 197502202003122004

Pembimbing 2


Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog
NIP. 197207181999032001

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Prof. Dr. Siti Mahmudah., M.Si
NIP. 196710291994032001

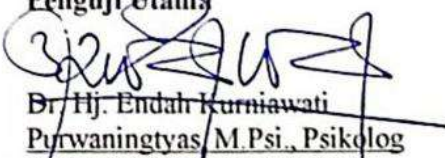
TESIS

PENGARUH KETIDAKPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP NIAT MIGRASI DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF SEBAGAI MODERASI PADA GENERASI MUDA USIA PRODUKTIF DI INDONESIA

telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal, 16 April .2026

Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama


Dr. Hj. Endah Kurniawati
Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 197505142000032003

Pembimbing 1


Dr. Refno Mangestuti, M.Si., Psikolog
NIP. 197502202003122004

Ketua Penguji


Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog
NIP. 197007242005012003

Pembimbing 2


Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog
NIP. 197207181999032001

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
Tanggal, 03 Juni 2026

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang


Prof. Dr. Siti Mahmudah., M.Si
NIP. 196710291994032001



SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Insi Karimiyah

NIM : 230401220007

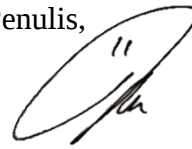
Program Studi : Magister Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi Dengan Kesejahteraan Subjektif Sebagai Moderasi Pada Generasi Muda Usia Produktif Di Indonesia”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak fakultas psikologi Univesitas Islam Negeri Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 11 Mei 2026

Penulis,



Insi Karimiyah

NIM. 230401220007

MOTTO

“Tidak semua perpindahan adalah pelarian, sebagian adalah perjuangan untuk berkembang. Sehingga ketika peluang terasa terbatas, harapan sering kali bergerak melampaui batas.”

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

Pria asing yang kini telah menjadi suami, pintu surgaku, Mas Herman yang senantiasa mencurahkan dukungan dan memberikan masukan serta motivasi yang berarti bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini.

Abi dan Ibu yang doa serta kasih sayangnya tak pernah surut.
Kakak tersayang Milda dan Silmi selalu jadi kakak-kakak yang menginspirasi dan role model.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode saat ini, atas arahan serta dukungan akademik selama proses penyelesaian penelitian.
3. Ibu Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog., selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode saat ini, atas bantuan, arahan, dan dukungan administrasi maupun akademik selama proses akhir penyusunan tesis.
4. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis.
5. Ibu Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis.
6. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Penguji Utama, atas masukan dan konstruktif yang sangat membantu penyempurnaan tesis ini.

7. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog., selaku Dosen Ketua Penguji, atas arahan dan koreksi yang jelas serta berharga dalam meningkatkan kualitas penelitian ini.
8. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
9. Abi dan Ibu serta Suamiku tersayang Mas Herman yang selalu memberikan doa, semangat, serta motivasi kepada penulis sampai saat ini.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan, yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas kenangan-kenangan indah yang dirajut bersama dalam menggapai impian.
11. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik moril maupun materil.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 11 Mei 2026



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
 BAB I : PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan Penelitian.....	16
D. Manfaat Penelitian.....	16
 BAB II : KAJIAN TEORI.....	 18
A. Niat Migrasi	18
1. Pengertian Niat Migrasi	18
2. Aspek-Aspek Niat Migrasi.....	24
3. Faktor-Faktor Niat Migrasi.....	26
B. Ketidakpuasan Kerja.....	27
1. Pengertian Ketidakpuasan Kerja.....	27
2. Aspek-Aspek Ketidakpuasan Kerja.....	29
3. Faktor-faktor Ketidakpuasan Kerja.....	31
C. Pengembangan Karir.....	33
1. Pengertian Pengembangan Karir.....	33
2. Aspek-Aspek Pengembangan Karir.....	36
3. Faktor-Faktor Pengembangan Karir.....	37
D. Kesejahteraan Subjektif.....	38
1. Pengertian Kesejahteraan Subjektif.....	38
2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Subjektif.....	41
3. Faktor-Faktor Kesejahteraan Subjektif.....	42
E. Pengaruh Antar Variabel.....	44
1. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Niat Migrasi	44
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi.....	45
3. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif.....	46
4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kesejahteraan Subjektif.....	47
5. Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Terhadap Niat Migrasi..	49

6. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi dengan Kesejahteraan Subjektif Sebagai Moderator.....	50
F. Kerangka Konseptual.....	51
G. Hipotesis Penelitian.....	51
BAB III : METODE PENELITIAN.....	53
A. Kerangka Penelitian.....	53
B. Definisi Operasional.....	54
C. Populasi dan Sampel.....	55
D. Instrumen Penelitian.....	58
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	62
F. Validitas dan Reliabilitas.....	63
G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
H. Analisis Data.....	71
I. Etika Penelitian.....	73
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Pelaksanaan Penelitian.....	74
B. Temuan Lapangan.....	77
C. Pembahasan.....	105
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	124
A. Kesimpulan.....	124
B. Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....	132

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Likert Niat Migrasi.....	58
Tabel 3.2 Blue Print Niat Migrasi	58
Tabel 3.3 Skala Likert Ketidakpuasan Kerja.....	59
Tabel 3.4 Blue Print Ketidakpuasan Kerja	59
Tabel 3.5 Skala Likert Pengembangan Karir.....	60
Tabel 3.6 Blue Print Pengembangan Karir.....	60
Tabel 3.7 Skala Likert <i>Subjective Well-Being Life Satisfaction</i> (SWLS).....	61
Tabel 3.8 Blue Print <i>Subjective Well-Being Life Satisfaction</i> (SWLS).....	61
Tabel 3.9 Skala Likert Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS)....	61
Tabel 3.10 Blue Print Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS).....	61
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Isi Skala Ketidakpuasan Kerja.....	66
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Isi Skala Niat Migrasi.....	67
Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Konstruk Skala Ketidakpuasan Kerja.....	68
Tabel 3.14 Hasil Uji Validitas Konstruk Skala Niat Migrasi.....	69
Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	70
Tabel 4.1 Usia Responden.....	78
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif.....	82
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi Variabel.....	84
Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Ketidakpuasan Kerja.....	84
Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Pengembangan Karir.....	85
Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Subjektif (PANAS)	86
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Subjektif (SWLS)	87
Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Niat Migrasi.....	89
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	92
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	94
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....	95
Tabel 4.12 Uji ANOVA.....	96
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi.....	97
Tabel 4.14 Uji F ANOVA.....	98
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	100
Tabel 4.16 Hasil MRA.....	102
Tabel 4.17 Hasil Model Summary MRA.....	103

Keterangan:

1. Tabel ditulis berdasarkan urutan pada bab mana tabel tersebut ada
2. Setiap bab apabila terdapat tabel, maka dimulai dengan nomor tabel baru

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Konseptual.....	51
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	77
Gambar 4.2 Lama Bekerja Responden.....	79

Keterangan:

1. Gambar ditulis berdasarkan urutan pada bab mana gambar tersebut ada
2. Setiap bab apabila terdapat gambar, maka dimulai dengan nomer gambar baru.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Ketidakpuasan Kerja
Lampiran 2	Skala Pengembangan Karir
Lampiran 3	Skala Niat Migrasi
Lampiran 4	Kesejahteraan Subjektif
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Ketidakpuasan Kerja
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Pengembangan Karir
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Niat Migrasi
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kesejahteraan
Lampiran 9	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 10	Hasil Uji Asumsi Klasik 2
Lampiran 11	Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)
Lampiran 12	Aitem Kuisioner Penilaian Ahli
Lampiran 13	Tabulasi Data Skor Ketidakpuasan Kerja
Lampiran 14	Tabulasi Data Skor Pengembangan Karir
Lampiran 15	Tabulasi Data Skor Niat Migrasi
Lampiran 16	Tabulasi Data Skor Kesejahteraan Subjektif

ABSTRAK

Insi Karimiyah, 230401220007, Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi Dengan Kesejahteraan Subjektif Sebagai Moderasi Pada Generasi Muda Usia Produktif Di Indonesia, 2026.

Fenomena meningkatnya niat migrasi generasi muda Indonesia mencerminkan respons terhadap ketidakpuasan kerja dan keterbatasan pengembangan karir di dalam negeri. Berlandaskan *aspiration–capability framework*, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi, serta menguji peran kesejahteraan subjektif sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 384 responden usia produktif. Analisis dilakukan melalui regresi linier berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA).

Hasil menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi dengan koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,353$, sedangkan pengembangan karir memiliki $R^2 = 0,136$. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 44,6% variansi niat migrasi ($R^2 = 0,446$; Adj. $R^2 = 0,443$). Model moderasi menunjukkan peningkatan daya jelaskan menjadi $R^2 = 0,457$ (Adj. $R^2 = 0,451$) dengan $\Delta R^2 = 0,457$ dan F Change = 79,770 ($p < 0,001$). Kesejahteraan subjektif terbukti memoderasi pengaruh pengembangan karir, namun tidak memoderasi pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi.

Temuan ini menegaskan bahwa niat migrasi generasi muda merupakan hasil interaksi faktor struktural pekerjaan dan kapasitas psikologis individu, dengan implikasi penting bagi strategi retensi talenta dan kebijakan ketenagakerjaan nasional.

Kata kunci: ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan subjektif, niat migrasi

ABSTRACT

Insi Karimiyah, 230401220007, The Influence of Job Dissatisfaction and Career Development on Migration Intention: The Moderating Role of Subjective Well-Being among Productive-Age Youth in Indonesia, 2026.

The increasing migration intentions among Indonesian youth reflect growing concerns regarding job dissatisfaction and limited career development opportunities. Grounded in the *aspiration–capability framework*, this study aims to examine the effects of job dissatisfaction and career development on migration intention, and to test the moderating role of subjective well-being.

This study employed a quantitative approach involving 384 respondents of working-age youth. Data were analyzed using multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA).

The results indicate that job dissatisfaction significantly influences migration intention, explaining 35.3% of its variance ($R^2 = 0.353$), while career development accounts for 13.6% ($R^2 = 0.136$). Simultaneously, both variables explain 44.6% of migration intention variance ($R^2 = 0.446$; Adj. $R^2 = 0.443$). The moderation model improves explanatory power to $R^2 = 0.457$ (Adj. $R^2 = 0.451$), with a significant change (F Change = 79.770; $p < 0.001$). Subjective well-being moderates the relationship between career development and migration intention, but does not moderate the effect of job dissatisfaction.

These findings suggest that youth migration intention is shaped by the interaction between structural employment factors and individual psychological capacity, offering important implications for talent retention strategies and national labor policies.

Keywords: job dissatisfaction, career development, subjective well-being, migration intention, youth mobility

المخلص

تأثير عدم الرضا الوظيفي وتطوير المسار المهني على نية , Insi Karimiyah, 230401220007, الهجرة: الدور المعدّل للرفاهية الذاتية لدى الشباب في سنّ العمل في إندونيسيا ٢٠٢٦.

تعكس تصاعد نوايا الهجرة لدى الشباب الإندونيسي توتراً متزايداً بين الظروف الهيكلية لسوق العمل ، تهدف هذه الدراسة (Aspiration–Capability) «والموارد النفسية الفردية. واستناداً إلى إطار «الرغبة-القدرة (Conservation of Resources Theory) ونظرية حفظ الموارد (Framework) إلى تحليل تأثير عدم الرضا الوظيفي وتطوير المسار المهني على نية الهجرة، مع اختبار الدور المعدّل للرفاهية الذاتية. اعتمدت الدراسة المنهج الكمي من خلال استبيان شمل 384 شاباً في سنّ العمل. وتم تحليل (MRA) البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد وتحليل الانحدار المعدّل ، في حين يفسر ($R^2 = 0.353$) أظهرت النتائج أن عدم الرضا الوظيفي يؤثر تأثيراً معنوياً في نية الهجرة وعند تحليلهما معاً، يفسر المتغيران ($R^2 = 0.136$) تطوير المسار المهني نسبة 13.6% من التباين كما أسهم نموذج التعديل في زيادة ($R^2 = 0.446$ ؛ Adj. $R^2 = 0.443$) من 44.6% من تباين نية الهجرة وتبيّن أن ($R^2 = 0.457$ ؛ Adj. $R^2 = 0.451$ ؛ F Change = 79.770؛ $p < 0.001$) القدرة التفسيرية الرفاهية الذاتية تعدّل العلاقة بين تطوير المسار المهني ونية الهجرة، لكنها لا تعدّل تأثير عدم الرضا الوظيفي. تشير النتائج إلى أن نية الهجرة لدى الشباب تتشكل من تفاعل القيود الهيكلية للعمل مع المرونة النفسية الفردية، مما يقدم إسهاماً نظرياً في دراسات الهجرة ودلالات عملية لسياسات استبقاء الكفاءات عدم الرضا الوظيفي، تطوير المسار المهني، الرفاهية الذاتية، نية الهجرة، الشباب :الكلمات المفتاحية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena #KaburAjaDulu akhir-akhir ini menjadi viral di media sosial dalam beberapa waktu terakhir, khususnya di kalangan generasi muda dan pekerja Indonesia pada awal tahun 2025. Melalui tagar KaburAjaDulu mencerminkan meningkatnya keinginan generasi muda di Indonesia untuk meninggalkan pekerjaan, bahkan negara, demi mencari kehidupan dan karir yang lebih menjanjikan (KaburAjaDulu-Wikipedia, n.d.). Fenomena meningkatnya niat migrasi di kalangan generasi muda Indonesia tidak hanya terlihat dari diskursus publik, tetapi juga didukung oleh berbagai data empiris. Survei yang dilakukan oleh YouGov Indonesia pada tahun 2025 menunjukkan bahwa sekitar 41% generasi Z di Indonesia mempertimbangkan untuk pindah ke luar negeri dalam beberapa tahun ke depan untuk tujuan pendidikan, karier, maupun peluang ekonomi yang lebih baik. Angka ini jauh lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya, yaitu milenial (32%), generasi X (26%), dan baby boomers (12%)(Rakyat, 2025). Temuan tersebut menunjukkan bahwa generasi muda merupakan kelompok yang paling terbuka terhadap mobilitas internasional, terutama karena mereka berada pada fase awal pembentukan karir dan memiliki fleksibilitas geografis yang lebih tinggi.

Survei juga menemukan bahwa sebagian generasi muda menunjukkan pesimisme terhadap prospek ekonomi domestik, yang turut mendorong munculnya aspirasi untuk mencari peluang kerja dan kualitas hidup yang lebih baik di luar negeri(Ardisyah, 2025). Fenomena ini juga tercermin dalam popularitas tagar #KaburAjaDulu di media sosial, yang menggambarkan meningkatnya diskursus publik mengenai keinginan generasi muda untuk bekerja atau menetap di luar negeri. Sejumlah kajian menyebutkan bahwa tren ini berkaitan dengan persepsi keterbatasan peluang karir domestik, ketidakpuasan terhadap kondisi pasar kerja, serta aspirasi untuk memperoleh kesejahteraan hidup yang lebih baik melalui mobilitas global (Ekky Dwi Astuty Misnan & Januar Mahardhani, 2025). Data

migrasi juga menunjukkan indikasi meningkatnya mobilitas tenaga kerja Indonesia. Direktorat Jenderal Imigrasi mencatat bahwa ribuan warga negara Indonesia telah berpindah kewarganegaraan ke negara lain dalam beberapa tahun terakhir, yang mengindikasikan adanya kecenderungan migrasi permanen di kalangan tenaga kerja terdidik. Fenomena ini memunculkan kekhawatiran mengenai potensi brain drain, yaitu berpindahnya sumber daya manusia berkualitas ke negara lain karena peluang karir dan kesejahteraan yang lebih baik (Silmy, 2024).

Tren fenomena ini bukan sekadar bentuk pelarian, melainkan cerminan keresahan struktural maupun psikologis terhadap sistem kerja di Indonesia yang dinilai stagnan, tidak adil, dan kurang mendukung pengembangan diri. Aspirasi migrasi generasi muda tampak melalui hasil wawancara pra-penelitian, misalnya pada responden R berusia 22 tahun yang memandang bekerja di Jepang sebagai jalan untuk meraih kemandirian finansial sekaligus pembuktian diri. Pandangan ini menunjukkan bahwa migrasi dilihat sebagai strategi rasional untuk memperbaiki masa depan, bukan sekadar dorongan emosional sesaat. Aspirasi migrasi mencakup cita-cita untuk meraih kemandirian, mendapat penghasilan layak, memenuhi tanggung jawab sosial/keluarga, mencapai *self-actualization* atau pembuktian diri (Boccagni, 2017). Aspirasi semacam ini sejalan dengan kerangka teori migrasi de Haas (2010), yang menekankan bahwa niat berpindah ke luar negeri sering kali lahir dari ketidakpuasan terhadap kondisi saat ini dan imajinasi mengenai masa depan yang lebih baik (De Haas, 2010). Sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), sikap positif terhadap kehidupan migran yang dianggap lebih sejahtera menjadi salah satu penentu utama terbentuknya niat perilaku (migrasi) (Godin, 1987).

Fenomena *#KaburAjaDulu* mampu merepresentasikan kombinasi antara dorongan internal (aspirasi) dan faktor eksternal (struktur sosial, peluang kerja, serta paparan media sosial) yang mendorong generasi muda untuk merancang strategi migrasi internasional. Dikutip dari Detik.Finance, tren ini tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dipengaruhi oleh dimika struktural seperti ketidakpastian ekonomi, kebijakan publik, dan peluang karir yang terbatas di dalam

negeri (Oswaldo, 2025). Tagar ini menjadi populer di media sosial sebagai bentuk ekspresi kolektif atas ketidakpuasan terhadap sistem kerja Indonesia yang kerap dianggap tidak adil, eksploitatif, dan minim ruang untuk pengembangan diri (F. S. D. Putra, 2025). Pengguna internet Indonesia mengungkapkan keinginan mereka untuk meninggalkan negara mereka untuk mencari pekerjaan, pendidikan, atau kehidupan yang lebih baik di luar negeri dengan menggunakan tagar KaburAjaDulu ini (Diahwahyuningtyas, Alicia, 2025).

Kata kabur dalam KBBI sendiri dapat dipahami sebagai kata yang merujuk pada tindakan, kegiatan, atau proses. Contohnya, kabur dengan arti “berlari cepat” atau “melarikan diri” menyatakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh subjek (*Search Results - KBBI VI Online*, n.d.). Ekspresi “kabur” di sini tidak lagi dipahami sebagai tindakan lari tanpa arah, melainkan sebagai respons strategis terhadap kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan generasi muda akan kehidupan yang layak dan bermakna. Istilah ini sekaligus menjadi simbol aspirasi kolektif untuk mencari peluang hidup yang lebih baik di luar negeri, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun pengembangan karier. Media sosial memainkan peran penting dalam memperkuat aspirasi tersebut. Narasi sukses pekerja migran yang ditampilkan melalui TikTok, YouTube, dan platform daring lain memberikan gambaran bahwa bekerja di luar negeri adalah alternatif realistis untuk mencapai kemandirian finansial sekaligus peningkatan kualitas hidup.

Responden R perempuan lulusan SMA yang sempat bekerja sebagai staf marketing selama setahun mengaku mulai serius mempertimbangkan migrasi setelah sering melihat konten migran di Jepang. Baginya, pekerjaan di luar negeri terlihat lebih layak, dihargai secara profesional, serta menawarkan kesempatan menikmati hidup. Motivasi tersebut diperkuat oleh pengaruh lingkungan sosial, misalnya tetangga yang sedang belajar bahasa Jepang. Hal ini menunjukkan bahwa aspirasi migrasi tidak hanya lahir dari imajinasi individu, melainkan juga dari paparan simbolik dan sosial yang membentuk keyakinan baru tentang masa depan. Kecenderungan serupa muncul pada responden lain, I guru honorer berusia 27 tahun di Surabaya. Ia mengungkapkan bahwa aspirasi migrasinya dipicu oleh cerita

teman sebaya dan konten media sosial yang menampilkan gaya hidup migran yang dianggap lebih bernilai. Narasi tersebut memperlihatkan bahwa migrasi bukan semata soal gaji, tetapi juga tentang pencapaian gaya hidup yang lebih profesional, seimbang, dan bermakna. Kedua temuan ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), khususnya aspek sikap (*attitude*), di mana pandangan positif terhadap kemungkinan hidup di luar negeri membentuk niat yang lebih kuat untuk bermigrasi. Selain itu memperkuat pandangan de Haas (2010) bahwa aspirasi migrasi berakar pada ketidakpuasan terhadap kondisi saat ini dan terhubung dengan imajinasi masa depan yang lebih baik (Mundher Oraibi et al., 2022).

Namun, aspirasi semata tidak menjamin niat migrasi akan terwujud secara nyata. Kerangka Aspirasi–Kapabilitas milik De Haas, niat migrasi hanya terbentuk ketika aspirasi bertemu dengan kapabilitas, yaitu kemampuan riil individu untuk bermigrasi. Kapabilitas mencakup berbagai bentuk sumber daya yang memungkinkan seseorang mengubah keinginan menjadi tindakan mulai dari kemampuan finansial, akses informasi, jaringan sosial, keterampilan kerja, penguasaan bahasa asing, hingga dokumen legal seperti paspor dan visa kerja (De Haas, 2011b). Individu yang memiliki aspirasi tinggi tetapi tanpa kapabilitas memadai akan mengalami apa yang disebut de Haas sebagai *involuntary immobility*, yakni keadaan di mana seseorang ingin pergi, tetapi tidak dapat melakukannya (De Haas, 2011b). Selain aspirasi, kapabilitas individu juga menjadi penentu penting dalam mewujudkan niat migrasi. Hasil wawancara pra-penelitian menunjukkan bahwa responden menyadari kompleksitas persyaratan administratif, mulai dari visa, paspor, hingga dokumen imigrasi. Mereka juga memahami perlunya sertifikat bahasa dan sertifikasi keterampilan tertentu yang disyaratkan negara tujuan. Salah satu responden, misalnya, telah menyelesaikan pelatihan bahasa Jepang dan memperoleh sertifikat *Specified Skilled Worker (SSW)* sebagai modal awal. Hal ini menggambarkan bahwa niat migrasi tidak dapat direalisasikan hanya melalui motivasi, tetapi memerlukan persiapan administratif yang matang.

Aspek finansial juga muncul sebagai faktor krusial. Baik responden R lulusan SMA yang pernah bekerja di sektor pemasaran maupun responden I guru honorer,

keduanya menekankan bahwa biaya migrasi bisa mencapai puluhan juta rupiah. Strategi mereka mencakup menabung dari penghasilan sebelumnya, mencicil biaya pelatihan, hingga mencari dukungan keluarga atau relasi. Hal ini menegaskan pandangan de Haas (2010) bahwa aspirasi migrasi seringkali lebih besar daripada kapabilitas yang dimiliki, sehingga keterbatasan finansial dapat menjadi hambatan struktural bagi realisasi niat migrasi. Dengan kata lain, meskipun aspirasi tinggi, keterwujudan niat migrasi tetap sangat bergantung pada modal ekonomi. Selain modal finansial, kompetensi bahasa asing juga dipandang sebagai syarat mutlak untuk beradaptasi dan berhasil di negara tujuan. Salah satu responden telah memiliki sertifikat bahasa Jepang dan berupaya memperkuat kemahiran melalui latihan harian, sementara responden lain masih berada pada tahap dasar dan merencanakan mengikuti kursus tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan bahasa bukan hanya instrumen komunikasi, melainkan juga modal simbolik yang memengaruhi peluang kerja, integrasi sosial, dan rasa percaya diri. Dalam konteks *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), penguasaan bahasa dapat meningkatkan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), sehingga memperkuat niat migrasi.

Kapabilitas sosial juga berperan signifikan. Responden menyebutkan pentingnya dukungan dari teman, keluarga, dan komunitas dalam memperoleh informasi, motivasi, maupun akses jaringan. Interaksi dengan tetangga yang telah berpengalaman migrasi, guru pelatihan bahasa, hingga pasangan hidup memberi mereka keyakinan tambahan untuk melangkah. Dukungan sosial ini bukan hanya berfungsi sebagai sumber informasi, tetapi juga sebagai penguat keyakinan psikologis dalam menghadapi risiko migrasi. Sejalan dengan konsep *social capital*, jejaring sosial memperluas peluang, memfasilitasi akses, dan memberikan rasa aman bagi calon migran. Temuan ini mengilustrasikan bahwa niat migrasi terbentuk melalui interaksi kompleks antara aspirasi, modal finansial, kompetensi bahasa, dan dukungan sosial. Aspirasi yang tinggi tanpa kapabilitas akan sulit terwujud, sebaliknya, kapabilitas yang memadai memperbesar peluang realisasi niat migrasi. Dengan demikian, memahami migrasi generasi muda Indonesia tidak cukup hanya

melalui motivasi psikologis, melainkan juga harus memperhitungkan keterbatasan dan potensi kapabilitas mereka dalam kerangka struktural maupun sosial.

Fenomena “Kabur Aja Dulu” merepresentasikan semangat generasi muda Indonesia untuk keluar dari situasi kerja yang stagnan dan mencari peluang hidup yang lebih layak di luar negeri (Rahman, 2025). Pendorong utama dari tren ini berasal dari generasi muda, yakni individu berusia 16–30 tahun sebagaimana didefinisikan dalam UU No. 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan. Kelompok usia ini berada dalam fase penting pertumbuhan dan eksplorasi karir. Data BPS menyebutkan bahwa usia produktif mencakup rentang usia 15–64 tahun, menunjukkan bahwa kelompok ini merupakan bagian penting dalam pasar tenaga kerja nasional (Muzakkir, 2021). Secara psikologis, mayoritas individu yang terlibat dalam fenomena usia awal 20-an hingga usia 30-an ini termasuk dalam fase dewasa awal. Menurut Erikson (1968), tahap ini ditandai dengan tugas perkembangan membangun kemandirian dan menjalin hubungan sosial yang lebih matang (Arini, 2021). Arnett (2000) bahkan menyebut fase ini sebagai *emerging adulthood*, periode transisi penuh eksplorasi dalam pendidikan, pekerjaan, dan identitas diri (Arini, 2021).

Mempertimbangkan keputusan untuk migrasi internasional pada usia ini bukan hanya refleksi dari kebutuhan ekonomi, tetapi juga bagian dari upaya mencari jati diri, memperluas pengalaman, dan meraih aktualisasi diri. Temuan pra-penelitian mendukung hal ini. Beberapa responden yang masih berada pada usia awal 20-an telah menunjukkan keseriusan dalam mempersiapkan migrasi. Mereka mengikuti kursus bahasa asing, menabung untuk biaya administrasi, dan mencari informasi melalui jaringan sosial maupun media digital. Hal ini mengindikasikan bahwa pada fase perkembangan dewasa awal, individu tidak hanya memiliki aspirasi migrasi, tetapi juga mulai membangun kapabilitas konkret untuk mewujudkannya. Fenomena ini tidak berdiri sendiri, melainkan terkait erat dengan dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Data BP2MI menunjukkan adanya peningkatan jumlah penempatan pekerja migran dari 290.000 pada tahun 2024 menjadi proyeksi 330.000 pada 2026 (Adi Ahdiat, 2025). Sebagian besar pekerja migran berasal dari

lulusan SMA/SMK ke bawah, sementara lulusan diploma dan sarjana masih minoritas. Kondisi ini mencerminkan keterbatasan akses kerja layak di dalam negeri, yang pada gilirannya mendorong generasi muda untuk mencari peluang di luar negeri (BP2MI, 2025).

Salah satu bentuk nyata dari semangat “*Kabur Aja Dulu*” adalah meningkatnya minat generasi muda untuk melakukan migrasi kerja internasional ke negara-negara yang dianggap memiliki sistem ketenagakerjaan lebih manusiawi dan prospektif, seperti Australia, Jepang, Korea Selatan, serta sejumlah negara di Eropa (Pitoko, 2025). Niat untuk bermigrasi ini tidak hanya didorong oleh motif ekonomi, tetapi juga oleh pencarian akan kualitas hidup yang lebih baik, stabilitas pekerjaan, dan pengakuan atas kompetensi. Dalam kerangka migrasi internasional, niat untuk berpindah dapat dilihat sebagai prediktor yang kuat bagi realisasi perilaku migrasi aktual, terutama ketika didukung oleh kondisi struktural dan administratif yang memungkinkan. Niat tersebut umumnya lahir dari evaluasi rasional mengenai manfaat dan risiko migrasi, meliputi aspek biaya, syarat legalitas, peluang kerja, dan ikatan sosial di negara asal. Selain itu, niat migrasi juga bisa bersifat temporer, misalnya untuk studi atau kontrak kerja jangka pendek, maupun permanen ketika individu berencana menetap di negara tujuan (Huber, 2022).

Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja domestik menjadi salah satu alasan paling dominan dalam mendorong aspirasi migrasi ini. Rendahnya kompensasi, ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan, lingkungan kerja yang kurang suportif, serta ketidakjelasan jenjang karier seringkali dilaporkan oleh generasi muda sebagai sumber frustrasi. Data internasional turut memperkuat gambaran ini: pada tahun 2024, Indonesia menduduki peringkat ke-120 dari 196 negara dalam hal rata-rata gaji bulanan, yakni sekitar Rp 5,6 juta atau US\$344, yang hanya menempatkan Indonesia pada posisi keenam dari sebelas negara ASEAN (Oswaldo, 2025). Posisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan signifikan antara ekspektasi tenaga kerja muda terhadap kualitas kerja dengan realitas sistem ketenagakerjaan domestik. Kekecewaan tersebut seringkali mendorong pencarian alternatif di luar negeri, di mana pekerjaan dinilai lebih memberikan kepastian,

kesejahteraan, dan peluang pengembangan karier. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kondisi profesional maupun kehidupan pribadi merupakan faktor pendorong utama keputusan migrasi internasional (Wechtler, 2018). Perasaan tidak puas terhadap hubungan kerja, beban yang tidak proporsional, atau minimnya penghargaan atas kinerja memperkuat keinginan mereka untuk mencari peluang yang lebih menjanjikan di luar negeri (Ong et al., 2023).

Narasi #KaburAjaDulu sebagian besar berasal dari keluhan terhadap realitas kerja yang melelahkan secara emosional maupun struktural. Ketidakpuasan kerja secara langsung mempengaruhi persepsi negatif terhadap masa depan karier di dalam negeri, sehingga memperkuat dorongan untuk "kabur" atau bermigrasi ke luar negeri. Menurut De Haas keputusan migrasi dapat terjadi apabila individu memiliki dua modal utama, yakni aspirasi untuk berpindah dan kapabilitas untuk mewujudkannya (De Haas, 2011b). Fenomena ini semakin relevan dengan maraknya pengalaman personal yang membandingkan kondisi kerja di Indonesia dengan negara lain, di mana bekerja di luar negeri dipersepsikan menawarkan kepastian, dukungan sistemik, serta imbal hasil yang lebih proporsional dibanding pengalaman kerja domestik. Hasil pra-penelitian memperlihatkan contoh yang jelas. Seorang pekerja perempuan berusia 28 tahun dengan visa *Working and Holiday* (WHV) di Australia mengaku bahwa pekerjaan sebelumnya di Indonesia, baik di pabrik, ritel, maupun *startup*, didominasi kontrak jangka pendek, tekanan kerja tinggi, dan penghargaan yang tidak sepadan. Situasi tersebut membuatnya melihat masa depan kerja domestik penuh ketidakpastian, sehingga ia memilih jalur migrasi internasional yang dianggap lebih stabil. Kondisi serupa ditemukan pada responden lain, lulusan fisioterapi yang kini bekerja sebagai perawat lansia di Tokyo. Kesulitannya memperoleh pekerjaan sesuai bidang pendidikan, ditambah sistem gaji dan jenjang karier yang stagnan, menjadi pemicu kuat untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Kedua kasus ini mencerminkan bahwa ketidakpuasan kerja baik terkait kompensasi, relevansi pendidikan, maupun keamanan kerja merupakan faktor krusial yang memperkuat aspirasi migrasi.

Fenomena tersebut menegaskan bahwa migrasi kerap dipicu oleh ketidakpuasan multidimensi seperti gaji rendah, kontrak tidak menentu, hingga keterbatasan pengembangan karier.(Lapshyna & Düvell, 2015). Dalam konteks psikologi kerja, pengalaman frustrasi di dunia kerja domestik menciptakan tekanan emosional dan persepsi bahwa pilihan mobilitas global lebih menjanjikan. Niat migrasi dalam hal ini muncul sebagai bentuk evaluasi rasional, di mana individu menimbang risiko dan manfaat secara simultan. Sebagaimana ditekankan oleh Tabor et al. (2015) niat migrasi adalah refleksi intensi psikologis yang berakar dari ketidakpuasan terhadap kondisi saat ini serta ekspektasi positif terhadap masa depan. (Tabor et al., 2015). Menurut teori niat perilaku (*Theory of Planned Behavior*, Ajzen, 1991), niat merupakan prediktor utama dari tindakan, dan dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, serta persepsi kontrol terhadap tindakan tersebut (Sussman & Gifford, 2019). Bagi generasi muda Indonesia, sikap positif terhadap kehidupan migran di luar negeri, normalisasi tindakan “kabur” melalui media sosial, serta dukungan komunitas diaspora menjadi kombinasi yang memperkuat niat migrasi. Normalisasi ini tercermin tagar #KaburAjaDulu yang viral di sosial media, di mana migrasi tidak lagi dipandang sebagai pilihan terakhir, melainkan strategi awal dalam perencanaan karier.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Ghazali et al. (2015), yang menyoroti bahwa stagnasi karier dan minimnya kesempatan pengembangan diri di dalam negeri mendorong generasi muda untuk mencari alternatif di pasar kerja global (Ghazali et al., 2015). Selain itu, pengalaman responden WHV Australia menggambarkan bagaimana migrasi bukan sekadar upaya bertahan hidup, melainkan juga strategi profesional yang terencana. Ia mempersiapkan diri dengan tabungan, kemampuan bahasa, serta memenuhi persyaratan administratif seperti skor IELTS dan bukti dana, sebagai bentuk keseriusan menghadapi kompetisi global. Keberhasilannya lolos dari ribuan pelamar untuk kuota terbatas WHV memperlihatkan agency individu dalam mengupayakan transformasi karier. Lebih jauh, motivasinya untuk memperpanjang masa tinggal atau memperoleh status penduduk tetap menunjukkan orientasi jangka panjang, di mana migrasi dipandang

sebagai jalan untuk membangun masa depan yang lebih stabil, meritokratis, dan bermakna. Pengalaman tersebut memperlihatkan bahwa migrasi internasional bagi generasi muda Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai pelarian dari tekanan kerja domestik, tetapi juga sebagai strategi aspiratif yang rasional. Niat migrasi yang muncul di kalangan generasi muda saat ini tidak lagi sekadar dipahami sebagai jalan keluar darurat ketika peluang domestik buntu, tetapi mulai diposisikan sebagai bagian dari perencanaan karier yang lebih rasional. Dorongan tersebut diperkuat oleh sikap positif terhadap prospek hidup di luar negeri, pengaruh norma sosial dari lingkungan sekitar, serta keyakinan atas kemampuan diri dalam mengelola persiapan finansial maupun administratif. Fenomena ini menandai adanya pergeseran paradigma di mana migrasi tidak lagi dilihat sebagai bentuk pelarian emosional, melainkan sebagai strategi terukur untuk membangun masa depan yang lebih stabil.

Kerangka ini sejalan dengan konsep *Career Adaptability* yang dikembangkan oleh Savickas, yang menekankan empat dimensi utama (4C): kesadaran akan arah karier, tanggung jawab atas keputusan profesional, rasa ingin tahu dalam mengeksplorasi peluang, dan keyakinan menghadapi tantangan dengan bekal yang memadai (Taber, 2019). Di negara kita keterbatasan akses pelatihan, minimnya kesempatan pengembangan, serta budaya organisasi yang kurang mendukung inovasi sering kali membuat karier pekerja terasa stagnan. Penelitian sebelumnya bahkan menegaskan bahwa meskipun pelatihan dapat meningkatkan pengembangan karier dan kepuasan kerja, budaya kerja yang kaku justru menjadi penghalang utama bagi tumbuhnya profesionalisme (Wulandari & Erdiansyah, 2024).

Kondisi tersebut tampak nyata dalam pengalaman D, seorang lulusan sarjana fisioterapi, yang menghadapi hambatan struktural dalam meniti karier di Indonesia. Gelar sarjana yang dimilikinya tidak cukup untuk langsung bekerja di bidang klinis tanpa menempuh pendidikan profesi tambahan, yang berarti beban biaya dan waktu semakin besar. Ditambah lagi, penghasilan yang ditawarkan di sektor kesehatan tidak sebanding dengan investasi pendidikan yang telah dan akan ia keluarkan.

Situasi ini menjadi alasan kuat baginya untuk mempertimbangkan jalur migrasi, khususnya ke Jepang. Di negara tujuan, ia melihat sistem kerja yang lebih terstruktur, dengan jalur karier jelas, sertifikasi yang berjenjang, serta penghargaan yang sepadan dengan usaha. Peluang internasional dipahami sebagai ruang yang lebih luas untuk mengembangkan diri, mendapatkan pengakuan kompetensi, dan mencapai kepuasan profesional yang sulit dicapai di dalam negeri. Narasi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier bukan hanya sekadar mobilitas vertikal, melainkan juga pencapaian aktualisasi diri sebagai pekerja yang berdaya saing global. D menyadari bahwa bidang keperawatan lansia (*kaigo*) di Jepang menawarkan jenjang karier yang bisa diakses setelah periode kerja tertentu, dengan prospek kenaikan gaji yang jelas. Kesadaran dan rencana jangka panjang semacam ini memperlihatkan bahwa niat migrasi tidak muncul secara impulsif, melainkan sebagai bagian dari strategi profesional yang terukur.

Dorongan untuk bermigrasi juga erat kaitannya dengan cara individu menilai kesejahteraan hidupnya. Pada literatur psikologi, hal ini dikenal sebagai kesejahteraan subjektif, yaitu evaluasi subjektif seseorang terhadap kualitas hidupnya, baik melalui aspek kognitif berupa kepuasan hidup maupun aspek afektif berupa emosi positif dan negatif. Diener (1984) mengidentifikasi tiga aspek inti kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif. Kepuasan hidup mencerminkan evaluasi kognitif seseorang terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan, sedangkan afek positif merujuk pada frekuensi dan intensitas pengalaman emosi menyenangkan seperti bahagia dan semangat. Sebaliknya, afek negatif menunjukkan seberapa sering individu mengalami emosi negatif seperti cemas atau sedih. Kombinasi dari penilaian kognitif dan pengalaman emosional ini membentuk gambaran utuh tentang kesejahteraan subjektif seseorang (Busseri, 2015). Evaluasi ini menjadi penentu penting apakah individu melihat migrasi sebagai solusi rasional.

Hal tersebut terlihat dari pengalaman C yang membandingkan kualitas hidupnya di Indonesia dan Australia. Di tanah air, ia merasa sulit mencapai stabilitas finansial dan sering mengalami tekanan mental, sementara di Australia ia

merasakan pencapaian ekonomi yang lebih cepat dan kondisi psikologis yang lebih sehat. Gambaran ini menunjukkan bagaimana kesejahteraan subjektif dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap peluang hidup di luar negeri. Berbeda dengan C, responden lain seperti R dan I yang masih berada di Indonesia mengungkapkan bayangan ideal mengenai kehidupan di Jepang, mulai dari suasana kerja yang lebih teratur, pendapatan yang sepadan dengan usaha, hingga kesempatan membahagiakan keluarga. Pandangan tersebut menggambarkan ekspektasi positif mereka terhadap kualitas hidup yang diharapkan tercapai melalui migrasi.

Lebih jauh, C juga menyoroti perbedaan sistem kerja antara Indonesia dan Australia. Ia menilai bahwa di Indonesia tekanan kerja tinggi, kontrak kerja singkat, dan syarat usia menjadi hambatan besar bagi pekerja muda. Sebaliknya, di Australia ia merasakan sistem kerja yang lebih inklusif, di mana faktor usia tidak menjadi penghalang dan kondisi kerja lebih memperhatikan kesejahteraan mental pekerja. Perbedaan ini memperkuat pandangan bahwa migrasi dapat menjadi strategi adaptif untuk mencari lingkungan kerja yang lebih manusiawi.

Selain faktor ekonomi dan profesional, kondisi emosional juga menjadi penentu penting dalam keputusan migrasi. Pengalaman C menunjukkan bahwa kecemasan kronis dan kebiasaan *overthinking* yang ia alami di Indonesia berangsur hilang setelah ia bekerja di Australia, yang menandakan berkurangnya afek negatif dalam kerangka kesejahteraan subjektif (Toyoshima et al., 2022). Hal serupa juga dialami oleh D yang menilai bahwa di Jepang, penghasilan yang lebih tinggi dan jalur karier yang jelas membuat kualitas hidupnya meningkat dibandingkan dengan pengalaman sebelumnya di Indonesia. Hal ini menegaskan bahwa kesejahteraan subjektif dapat berfungsi sebagai faktor psikologis penting yang memperkuat hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi.

Pada konteks niat migrasi, kesejahteraan subjektif berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara ketidakpuasan kerja dan pengembangan karier dengan kecenderungan individu untuk berpindah ke luar

negeri. Individu dengan kesejahteraan subjektif rendah misalnya akibat tekanan kerja berkepanjangan, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dasar, atau ketimpangan antara usaha dan hasil cenderung tidak puas dengan kehidupannya dan lebih mungkin mencari perubahan drastis, termasuk melalui migrasi internasional. Sebaliknya, mereka yang memiliki kesejahteraan subjektif tinggi, meskipun mengalami hambatan karier, sering kali bertahan karena adanya dukungan sosial, stabilitas emosional, atau makna hidup yang cukup menyeimbangkan ketidakpuasan tersebut. Narasi responden dalam penelitian awal memperlihatkan dinamika ini dengan jelas. R menekankan dukungan sosial dari teman, instruktur pelatihan, dan keluarga sebagai penguat motivasi migrasinya. C mengisahkan penurunan kesehatan mental akibat pekerjaan di Indonesia, yang kemudian pulih saat bekerja di Australia karena lingkungan kerja lebih manusiawi. Sementara itu, ekspektasi R dan I tentang kehidupan di Jepang menggambarkan kesejahteraan subjektif ideal, berupa kepuasan hidup dan keteraturan sistem kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas hidup. Dengan demikian, perubahan kesejahteraan subjektif di negara asal dan tujuan menjadi pendorong penting dalam pembentukan niat migrasi.

Berdasarkan temuan ini, urgensi penelitian terletak pada semakin maraknya fenomena #KaburAjaDulu, yang merepresentasikan transformasi aspirasi generasi muda terhadap karier global. Fenomena ini berimplikasi luas terhadap keberlanjutan pasar tenaga kerja domestik dan potensi brain drain (Docquier & Rapoport, 2012), sekaligus membuka peluang bagi peningkatan remitansi (pengiriman uang non-komersial) (Ratha, 2013). Di sisi psikologis, mengkaji peran kesejahteraan subjektif menjadi penting agar migrasi tidak hanya dipahami sebagai pergeseran ekonomi, tetapi juga sebagai proses adaptasi psikologis dan pencarian kualitas hidup yang lebih baik. Pada individu, niat migrasi dapat menjadi sarana pengembangan diri (*self-development*) melalui peningkatan kompetensi, pengalaman lintas budaya, dan perluasan jejaring profesional (King & Williams, 2019), namun juga berisiko menimbulkan *brain waste* (Mattoo et al., 2008),

keterasingan, atau tekanan akulturasi ketika realitas tidak sesuai harapan (Berry, 2005).

Dampaknya pada tingkat nasional apabila fenomena ini terjadi secara masif mencakup risiko kehilangan tenaga kerja terdidik yang esensial bagi pembangunan (Lowell & Findlay, 2002), tetapi sekaligus berpotensi meningkatkan remitansi (pengiriman uang non-komersial), *knowledge transfer*, dan terbentuknya jaringan diaspora profesional yang dapat berkontribusi pada inovasi di tanah air (Agunias & Newland, 2012). Oleh karena itu, meneliti niat migrasi generasi muda Indonesia menjadi penting, karena bukan hanya berhubungan dengan faktor ekonomi, tetapi juga menyangkut stabilitas tenaga kerja nasional, dinamika psikologis individu, dan arah transformasi karier global. Berfokus pada niat, penelitian ini memberikan *early insight* yang lebih strategis dibanding hanya melihat data migrasi aktual. Meskipun penelitian mengenai migrasi internasional telah banyak dilakukan, terdapat sejumlah kesenjangan yang membuat kajian ini tetap relevan untuk dikembangkan. Pertama, dari sisi riset, sebagian besar studi migrasi di Indonesia masih menitikberatkan pada motif ekonomi, remitansi, serta kontribusi pekerja migran terhadap keluarga di daerah asal (Anderson, 2010; Bal & Palmer, 2020). Fokus semacam ini memang penting, namun belum sepenuhnya mampu menjelaskan dinamika psikologis individu, khususnya peran kesejahteraan subjektif dalam membentuk niat migrasi. Padahal, aspek psikologis dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mengapa sebagian individu memilih bertahan sementara yang lain terdorong untuk berpindah ke luar negeri.

Kedua, dari sisi teoretis, penelitian terdahulu cenderung menggunakan kerangka *aspiration–capability framework* (de Haas, 2010) atau *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) secara terpisah. Kedua kerangka ini memiliki kekuatan masing-masing, tetapi belum banyak upaya yang mengintegrasikan keduanya dengan variabel psikologis seperti kesejahteraan subjektif. Padahal, kombinasi tersebut berpotensi menghadirkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses pembentukan niat migrasi, karena mampu menghubungkan faktor struktural, sikap, norma sosial, serta evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya.

Ketiga, dari sisi empiris, kajian tentang migrasi di Indonesia masih dominan menyoroti kelompok pekerja sektor informal, terutama perempuan yang bekerja di Timur Tengah atau Asia Tenggara (Ibnu et al., 2020; Suryaningsih et al., 2023). Sementara itu, penelitian mengenai generasi muda berpendidikan, yang terpapar informasi digital dan memiliki aspirasi migrasi ke negara-negara maju seperti Jepang, Korea Selatan, atau Australia, masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperluas fokus penelitian agar lebih sesuai dengan dinamika migrasi kontemporer yang sedang berkembang.

Novelty penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menggabungkan faktor ketidakpuasan kerja, pengembangan karier, dan kesejahteraan subjektif dalam menjelaskan niat migrasi generasi muda Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menempatkan fenomena #KaburAjaDulu sebagai konteks sosial yang aktual, sehingga tidak hanya menawarkan pembaruan secara teoretis, tetapi juga menghadirkan relevansi empiris terhadap dinamika migrasi internasional di era globalisasi digital. Dengan demikian, meneliti niat migrasi generasi muda Indonesia menjadi penting karena beberapa alasan. Pertama, secara akademis, niat migrasi adalah prediktor yang kuat dari perilaku migrasi aktual (Ajzen, 1991), sehingga penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dini tentang potensi *outflow* tenaga kerja sebelum terjadi secara nyata. Kedua, secara praktis, memahami faktor psikologis dan struktural yang membentuk niat migrasi generasi muda membantu pemerintah, lembaga pendidikan, maupun dunia industri dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif, sehingga dapat menahan hilangnya talenta muda (*brain drain*) sekaligus meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional. Ketiga, secara kontekstual, fenomena #KaburAjaDulu merepresentasikan pergeseran paradigma migrasi di kalangan generasi muda, dari sekadar strategi bertahan hidup menuju strategi karier jangka panjang. Pergeseran ini menjadikan kajian niat migrasi bukan hanya relevan secara ilmiah, tetapi juga urgen untuk dipahami sebagai bagian dari dinamika transformasi tenaga kerja Indonesia dalam era globalisasi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana ketidakpuasan kerja berpengaruh terhadap niat migrasi generasi muda?
2. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap niat migrasi generasi muda?
3. Bagaimana kesejahteraan subjektif memoderasi hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi?
4. Bagaimana kesejahteraan subjektif memoderasi hubungan antara pengembangan karir dan niat migrasi?
5. Bagaimana kesejahteraan subjektif memoderasi hubungan simultan antara ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi generasi muda.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap niat migrasi generasi muda.
3. Mengetahui peran kesejahteraan subjektif memoderasi hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi.
4. Mengetahui kesejahteraan subjektif memoderasi hubungan antara pengembangan karir dan niat migrasi.
5. Mengetahui kesejahteraan subjektif memoderasi hubungan simultan antara ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pemerintah, untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang responsif terhadap aspirasi generasi muda; Praktisi HR dan pelaku industri, dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai generasi Z dan milenial; serta

masyarakat umum, khususnya generasi muda, sebagai bahan refleksi bahwa migrasi merupakan strategi karir yang rasional, bukan sekadar pelarian.

2. Manfaat Teoretis:

Penelitian ini memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi dengan mengintegrasikan variabel ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, dan kesejahteraan subjektif untuk memahami niat migrasi generasi muda. Temuan ini membuka perspektif baru dalam studi perilaku organisasi dan mobilitas kerja global, serta dapat dijadikan rujukan dalam pengembangan model konseptual dan kurikulum pendidikan tinggi di bidang manajemen SDM dan psikologi kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Niat Migrasi

1. Pengertian Niat Migrasi

Niat (*intention*) dalam konteks psikologi sosial merupakan komponen sentral yang menjembatani antara sikap dan perilaku aktual seseorang (Orbell, 2004). Dalam teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) yang dikembangkan oleh Ajzen (1991), niat diartikan sebagai tingkat kesiapan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu (Hassan & Shiu, 2017). Niat merupakan indikator langsung dari kecenderungan perilaku aktual yang akan dilakukan individu, karena ia terbentuk dari tiga komponen utama sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (Herdiansyah, 2020). Ketika seseorang memiliki sikap positif terhadap suatu tindakan, mendapatkan dukungan sosial, dan merasa mampu melakukannya, maka niat untuk menjalankannya akan semakin kuat. Pada konteks migrasi, niat migrasi (*migration intention*) mengacu pada keinginan subjektif dan kesediaan individu untuk berpindah secara geografis dari negara asal ke negara tujuan, baik untuk alasan ekonomi, pendidikan, sosial, maupun politik.

Berbeda dengan keputusan migrasi yang aktual, niat migrasi masih berada pada tahap psikologis, namun sangat penting karena merupakan prediktor langsung dari perilaku migrasi (Gödri & Feleky, 2019). Pada kerangka kebijakan nasional, Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan pekerja migran sebagai individu yang melakukan perpindahan tempat tinggal secara permanen ke wilayah lain baik antarkabupaten, antarprovinsi, atau bahkan antarnegara untuk bekerja atau mencari pekerjaan. Pekerja migran ini dapat dibedakan dari pelaku mobilitas nonpermanen seperti komuter dan sirkuler, karena mereka secara eksplisit telah menetap di lokasi tujuan minimal selama satu tahun dan terintegrasi dalam struktur sosial serta ekonomi wilayah tersebut (Samantha Raissa dkk-Badan Pusat Statistik, 2024). Kata migrasi dalam KBBI dipahami sebagai kata kerja yang merujuk penduduk yang berpindah dari satu tempat (negara dan sebagainya) ke tempat lain untuk tinggal (*Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*, n.d.).

Teori TPB sendiri telah banyak digunakan dalam studi migrasi internasional untuk menjelaskan pembentukan niat seseorang untuk bermigrasi. Penelitian oleh Assfaw dan Minaye (2022) menunjukkan bahwa TPB mampu menjelaskan niat migrasi pelajar SMA di Ethiopia secara signifikan. Mereka menemukan bahwa sikap positif terhadap migrasi, norma sosial dari lingkungan sekitar (keluarga dan teman), serta persepsi kontrol terhadap proses migrasi memiliki pengaruh kuat terhadap niat migrasi. Bahkan, jaringan sosial dalam penelitian ini berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh antara ketiga konstruk TPB dan niat migrasi pelajar tersebut (Assfaw & Minaye, 2022). Penelitian lain oleh Kou (2022) menggunakan pendekatan *agent-based modelling* untuk mensimulasikan niat migrasi antara tiga negara Inggris, Jerman, dan Polandia. Pada model tersebut, TPB digunakan sebagai kerangka perilaku utama yang membentuk *intention score* migrasi tiap individu. Hasilnya, sikap terhadap migrasi, tekanan sosial, dan persepsi terhadap hambatan migrasi (misalnya biaya, batasan legal, atau jarak) menjadi faktor paling menentukan dalam pengambilan keputusan bermigrasi di antara kelompok usia produktif (Kou, Scientists & Program, 2022).

De Haas (2011) menyatakan migrasi bukan hanya soal kondisi objektif seperti kemiskinan atau pengangguran, melainkan juga berkaitan erat dengan aspirasi dan persepsi subjektif tentang peluang hidup di tempat lain (Boccagni, 2017). Dengan kata lain, niat migrasi terbentuk dari ketegangan antara apa yang dimiliki saat ini dan apa yang dibayangkan dapat diperoleh di tempat lain. Pada studi lain, seperti yang dilakukan oleh Milasi (2020), niat migrasi kaum muda sangat dipengaruhi oleh faktor struktural seperti peluang kerja dan prospek ekonomi yang buruk, serta faktor pribadi seperti pengangguran dan pendidikan pasca sekolah menengah (Milasi, 2020). Penelitian lain menyebutkan hal serupa bahwa sikap tentang migrasi dan kontrol perilaku yang dirasakan memiliki dampak yang lebih kecil terhadap niat migrasi di Bangladesh dibandingkan dengan norma subjektif. Meskipun tidak dinyatakan secara langsung, unsur-unsur psikologis, struktural, dan personal seperti optimisme akan masa depan yang lebih baik (Sohad et al., 2024). Faktor psikologis seperti ketidakpuasan terhadap kondisi lokal juga turut berperan.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, niat migrasi di kalangan generasi muda semakin menjadi fenomena umum, sebagaimana tampak dalam tren sosial seperti #KaburAjaDulu, yang menggambarkan ketidakpercayaan terhadap masa depan ekonomi domestik dan pencarian kehidupan yang lebih “layak” di luar negeri. Hal ini sejalan dengan temuan Hidayat et al. (2023) yang menunjukkan bahwa niat migrasi generasi muda Indonesia meningkat bukan hanya karena alasan finansial, tetapi juga karena faktor kualitas hidup, lingkungan kerja, dan ketidakstabilan sosial-politik (Hidayat et al., 2023). Menurut penelitian tersebut, aspek afektif dan kognitif dari representasi negara berdampak pada niat migrasi. Niat migrasi yang lemah berkorelasi dengan representasi kognitif yang kuat tentang negara asal, sedangkan kebalikannya terjadi pada representasi yang kuat tentang negara asal migran. Studi ini menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam memahami alasan migrasi, yang mengindikasikan bahwa citra kognitif sangat penting dalam situasi pengambilan keputusan yang rumit seperti migrasi, dan dengan demikian menyoroti perlunya para pembuat kebijakan untuk membentengi merek internal (Yousaf et al., 2021).

De Haas (2011) memperkenalkan kerangka *Aspirations–Capabilities Framework* sebagai sintesis dari berbagai teori migrasi untuk melengkapi perspektif aspirasi migrasi (*aspiration*) dan mampu migrasi (*capability*) sebagai syarat terjadinya niat dan perilaku migrasi (De Haas, 2011b) (Abbay et al., 2025). Dalam teorinya de Haas mengungkapkan bahwa aspirasi migrasi dipengaruhi oleh pendidikan dan ekspektasi, ketimpangan global (akses terhadap ide dan gaya hidup), serta paparan terhadap migran sukses (media, jaringan diaspora). Migrasi menurut de Haas bukan hanya soal kemauan, tapi juga kapabilitas (De Haas, 2011b). Kapabilitas migrasi dibagi dalam beberapa jenis yakni kapabilitas ekonomi yakni tabungan, pendanaan. Jaringan sosial, koneksi diaspora sebagai kapabilitas sosial. Kapabilitas legal termasuk izin, paspor, kebijakan imigrasi. Serta kapabilitas fisik/psikologis seperti kesehatan yang baik dan risiko yang ada (De Haas, 2011a). De Haas juga menolak bahwa migrasi tidak hanya terjadi karena tekanan ekonomi, tetapi karena kombinasi keinginan (aspirasi) dan kemampuan (kapabilitas). Gagasan migrasi menurut De Haas bukan reaksi spontan terhadap kemiskinan. De

Haas menjelaskan bahwa migrasi adalah proses sosial dan historis yang berkembang seiring perubahan nilai, jaringan, dan kebijakan (De Haas, 2011b).

Migrasi bisa naik saat pembangunan meningkat — bukan menurun. Hal ini dimaknai bahwasannya kemampuan untuk bermigrasi meningkat seiring akses pendidikan dan jaringan global, sekalipun tingkat kemiskinan berkurang. Kerangka aspirasi–kapabilitas dari de Haas (2011) telah memperluas perspektif migrasi dari semata-mata ekonomi menjadi proses sosial. Penelitian Migali dan Scipioni (2019) dalam skala global menunjukkan bahwa aspirasi tanpa kapabilitas yang cukup tidak akan menghasilkan niat migrasi yang terealisasi. Melalui data survei global menunjukkan pentingnya perbedaan antara aspirasi migrasi dan kapabilitas nyata untuk bermigrasi dalam memprediksi niat dan realisasi migrasi. Dalam studi mereka yang melibatkan data dari lebih dari 150 negara, ditemukan bahwa aspirasi yang tinggi tidak selalu berarti niat migrasi akan terbentuk atau terealisasi, terutama ketika individu menghadapi kendala ekonomi, legal, atau sosial. (Migali & Scipioni, 2019). Temuan ini mendukung kerangka *aspiration–capability* dari de Haas, di mana niat migrasi bukan hanya didorong oleh keinginan untuk keluar dari negara asal, tetapi juga sangat tergantung pada akses terhadap sumber daya seperti pendanaan, informasi migrasi, dan kebijakan visa. Bahkan di negara dengan tingkat ketimpangan tinggi, keinginan untuk bermigrasi tidak cukup kuat untuk diterjemahkan menjadi niat konkret jika tidak ditopang oleh kapabilitas personal dan struktural.

Penelitian Czaika & Weisner (2025) dilakukan di wilayah lintas benua di kawasan Asia dan Afrika bahkan menegaskan bahwa niat migrasi paling kuat muncul dari individu yang memiliki aspirasi tinggi dan didukung oleh modal sosial, pendidikan, serta kesiapan legal. Dalam penelitiannya membuktikan bahwa niat migrasi paling kuat muncul dari individu yang tidak hanya memiliki motivasi dan aspirasi tinggi, tetapi juga memiliki modal sosial (seperti jaringan diaspora), tingkat pendidikan memadai, serta kesiapan dokumen legal seperti visa atau paspor. Mereka menemukan bahwa kapabilitas sosial dan legal secara signifikan memperbesar peluang aspirasi migrasi berkembang menjadi niat konkret dan bahkan aksi migrasi aktual (Czaika & Weisner, 2025). Studi ini memperluas

pemahaman bahwa aspirasi tanpa dukungan struktural akan mandek, sedangkan integrasi antara orientasi masa depan dan kesiapan sumber daya merupakan kombinasi ideal untuk membentuk niat migrasi lintas negara secara nyata.

Penelitian yang dilakukan oleh Masná et al. (2025) semakin memperkuat validitas integrasi antara teori Ajzen dan de Haas dalam menjelaskan niat migrasi internasional. Dalam studi mereka terhadap populasi muda di Zambia, Masná dan timnya menggunakan model *extended TPB* yang memadukan konstruk utama TPB yakni sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku dengan komponen kapabilitas migrasi dari kerangka aspirasi–kapabilitas de Haas. Hasilnya menunjukkan bahwa *perceived behavioral control* dan sikap positif terhadap migrasi memiliki pengaruh langsung terhadap niat migrasi, sebagaimana yang diprediksi oleh Ajzen (Masná et al., 2025). Namun, pengaruh ini menjadi jauh lebih kuat ketika individu juga memiliki kapabilitas konkret, seperti akses terhadap sumber daya ekonomi, jaringan sosial yang mendukung, dan kesiapan administratif (paspor, izin, visa). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun niat secara psikologis terbentuk melalui mekanisme TPB, realisasi dan kekuatan niat tersebut dipengaruhi secara signifikan oleh kapabilitas struktural dan sosial, sebagaimana dijelaskan oleh de Haas (Masná et al., 2025). Dengan demikian, penelitian Masná et al. tidak hanya memberikan bukti empiris atas efektivitas penggabungan dua pendekatan teoritis tersebut, tetapi juga menunjukkan sinergi antara faktor-faktor internal dan eksternal dalam membentuk niat migrasi.

Berdasarkan uraian teoritis dan temuan empiris sebelumnya, penelitian ini memilih untuk menggabungkan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) dan *Aspirations–Capabilities Framework* (de Haas, 2011) sebagai landasan konseptual utama dalam memahami dan mengukur niat migrasi internasional. Penggabungan kedua teori ini dimaksudkan untuk menjawab kompleksitas proses pembentukan niat migrasi yang tidak hanya bersifat psikologis, tetapi juga ditentukan oleh kondisi struktural dan sumber daya yang dimiliki individu. Teori Ajzen berkontribusi pada pemahaman aspek psikososial dan perilaku internal yang melandasi niat, melalui tiga konstruk utama: sikap terhadap migrasi, norma sosial yang dirasakan, dan persepsi terhadap kontrol perilaku. Sementara itu, kerangka de

Haas memberikan dimensi sosiostruktural dan kapabilitas nyata, dengan menekankan bahwa aspirasi seseorang untuk bermigrasi perlu didukung oleh kapabilitas ekonomi, sosial, legal, dan fisik agar dapat berkembang menjadi niat yang konkret dan potensial direalisasikan. Dengan demikian, penelitian ini memformulasikan niat migrasi internasional sebagai hasil interaksi antara:

1. Keinginan dan kesiapan internal individu (sikap, dukungan sosial, dan keyakinan akan kemampuan migrasi – menurut Ajzen), dan
2. Ketersediaan dan akses terhadap sumber daya eksternal (kapabilitas finansial, jaringan sosial, akses legal, dan ekspektasi hidup lebih baik – menurut de Haas).

Dengan kerangka ini, niat migrasi internasional dipandang sebagai fenomena multidimensi yang lahir dari ketegangan antara motivasi internal dan realitas eksternal yang dihadapi oleh individu. Model gabungan ini juga didukung oleh penelitian-penelitian kontemporer seperti oleh Masná et al. (2025) yang mengintegrasikan TPB dan Aspirasi–Kapabilitas untuk menjelaskan niat migrasi di Zambia, serta oleh Migali dan Scipioni (2019) yang menekankan pentingnya kapabilitas dalam menjembatani aspirasi dan realisasi migrasi di tingkat global. Oleh karena itu, integrasi teori Ajzen dan de Haas dalam penelitian ini diyakini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif, mendalam, dan kontekstual terhadap fenomena niat migrasi lintas negara, khususnya di kalangan generasi muda Indonesia. Sehingga niat migrasi tidak dapat dipandang semata-mata sebagai reaksi spontan terhadap kondisi ekonomi, melainkan sebagai hasil dari interaksi antara disposisi pribadi, persepsi subjektif, dan dorongan struktural yang kompleks (Tabuga, 2018). Oleh karena itu, memahami niat migrasi merupakan langkah penting dalam merumuskan kebijakan retensi talenta nasional, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan ketimpangan mobilitas profesional antarnegara.

Demikian, definisi dan konsep niat migrasi adalah keinginan subjektif dan kesediaan generasi muda produktif untuk berpindah ke luar negeri baik sementara maupun permanen untuk memenuhi aspirasi dan persepsi subjektif tentang peluang hidup di tempat lain.

2. Aspek-Aspek Niat Migrasi

Niat migrasi internasional dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor-faktor psikologis dan struktural yang mendorong seseorang untuk berpindah ke luar negeri. Berdasarkan integrasi kerangka teori Ajzen (1991) dan de Haas (2011), terdapat tujuh aspek utama yang membentuk niat migrasi internasional, yang dikelompokkan ke dalam dua kategori besar, yaitu aspek psikologis-perilaku dan aspek aspiratif-struktural.

1) Sikap terhadap Migrasi (*Attitude*)

Aspek ini mengacu pada evaluasi individu terhadap perilaku migrasi—apakah ia menilai migrasi sebagai tindakan yang menguntungkan atau merugikan. Individu yang memandang migrasi sebagai sarana untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik, pengembangan karier, atau pengalaman hidup internasional cenderung memiliki niat migrasi yang lebih kuat.

2) Norma Subjektif (*Subjective Norms*)

Norma subjektif mencerminkan persepsi individu terhadap dukungan atau tekanan sosial dari orang-orang terdekat (seperti keluarga, pasangan, atau teman dekat) terhadap rencana migrasi. Ketika seseorang merasa bahwa lingkungan sosialnya mendukung keputusan untuk bermigrasi, maka kecenderungan untuk memiliki niat migrasi akan meningkat.

3) Persepsi Kontrol Diri (*Perceived Behavioral Control*)

Aspek ini menunjukkan sejauh mana individu merasa memiliki kendali dan kemampuan untuk menjalani proses migrasi. Ini mencakup keyakinan diri dalam menghadapi hambatan administratif, logistik, maupun emosional. Semakin tinggi persepsi kontrol seseorang terhadap kemampuan bermigrasi, semakin besar pula niat migrasinya. Ketiga aspek di atas merupakan turunan dari *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), yang menekankan pentingnya dimensi psikologis dalam pembentukan niat terhadap suatu perilaku, termasuk migrasi (Hassan & Shiu, 2017).

4) Aspirasi Migrasi

Aspirasi migrasi mencakup motivasi, keinginan, dan harapan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik di luar negeri. Individu dengan aspirasi tinggi biasanya memiliki orientasi masa depan yang kuat dan terpengaruh oleh ekspektasi akan kualitas hidup, nilai budaya, dan kesuksesan migran lain yang mereka amati.

5) Kapabilitas Ekonomi

Aspek ini mencakup kesiapan individu dalam hal sumber daya keuangan untuk mendukung proses migrasi. Misalnya, ketersediaan tabungan, biaya pengurusan dokumen, dan ongkos hidup awal di negara tujuan. Tanpa kapabilitas ekonomi, aspirasi sering kali tidak bisa diwujudkan menjadi niat nyata.

6) Kapabilitas Sosial

Kapabilitas sosial merujuk pada keberadaan jaringan sosial yang mendukung, seperti keluarga atau teman yang telah lebih dahulu berada di negara tujuan. Dukungan ini dapat berfungsi sebagai sumber informasi, bantuan logistik, atau bahkan jaminan sosial pada saat awal migrasi.

7) Kapabilitas Legal dan Fisik

Aspek ini mencakup kemampuan individu untuk mengakses dokumen dan izin legal (paspor, visa, izin tinggal), serta kesiapan fisik dan mental dalam menjalani proses perpindahan lintas negara. Individu yang telah memiliki dokumen legal dan merasa mampu secara fisik dan psikologis akan lebih mungkin membentuk niat migrasi yang konkret.

Keempat aspek terakhir berasal dari kerangka *Aspirations–Capabilities* yang dikembangkan oleh de Haas (2011), yang menekankan bahwa niat migrasi tidak akan terbentuk hanya karena keinginan, tetapi harus didukung oleh kondisi nyata yang memungkinkan migrasi tersebut (De Haas, 2011b). Dengan demikian, ketujuh aspek ini membentuk struktur konseptual variabel niat migrasi internasional dalam penelitian ini, dan menjadi dasar dalam menyusun indikator pengukuran yang valid dan komprehensif.

3. Faktor-Faktor Niat Migrasi

1) Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi merupakan pendorong utama dalam pembentukan niat migrasi. Rendahnya pendapatan, terbatasnya kesempatan kerja, dan kondisi ekonomi yang tidak stabil sering kali mendorong seseorang untuk mencari peluang yang lebih baik di daerah tujuan. Sebaliknya, adanya daya tarik berupa prospek pekerjaan dengan upah lebih tinggi atau kesempatan mengembangkan usaha menjadi alasan kuat bagi individu untuk bermigrasi (Stark & Bloom, 1985).

2) Faktor Sosial dan Budaya

Selain aspek ekonomi, niat migrasi juga dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya. Keberadaan jaringan sosial atau kerabat di daerah tujuan dapat memberikan rasa aman, informasi, dan dukungan praktis bagi calon migran. Norma budaya atau tekanan sosial dari keluarga maupun komunitas juga bisa mendorong seseorang untuk bermigrasi, baik untuk meningkatkan status sosial maupun memenuhi ekspektasi lingkungan (Massey et al., 1993).

3) Faktor Lingkungan dan Bencana

Perubahan iklim dan bencana alam merupakan faktor yang semakin relevan dalam niat migrasi. Kondisi seperti banjir, kekeringan, gempa, atau degradasi lingkungan dapat memaksa masyarakat meninggalkan daerah asal mereka. Migrasi dalam konteks ini sering dipandang sebagai strategi adaptasi terhadap risiko lingkungan yang semakin meningkat (Rose et al., 2025).

4) Faktor Psikologis dan Individu

Niat migrasi dijelaskan melalui *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991). Sikap positif terhadap migrasi, norma subjektif yang mendorong individu untuk bermigrasi, serta persepsi mengenai kontrol perilaku atau kemampuan untuk mewujudkan migrasi menjadi elemen penting yang menentukan kuat atau lemahnya niat tersebut (Ajzen, 1991).

5) Faktor Pendidikan dan *Human Capital*

Migrasi juga sering dimotivasi oleh keinginan untuk meningkatkan kualitas pendidikan maupun keterampilan. Individu atau keluarga melihat perpindahan

sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja, dan potensi penghasilan di masa depan. Dalam hal ini, migrasi dipandang sebagai bentuk strategi *human capital* (Sjaastad, 1962).

6) Faktor Politik dan Keamanan

Selain itu, kondisi politik dan keamanan di daerah asal juga memiliki peran signifikan. Konflik bersenjata, represi politik, ketidakamanan, serta diskriminasi etnis atau agama dapat mendorong individu untuk meninggalkan daerah asal demi mencari kehidupan yang lebih aman dan stabil. Migrasi dalam konteks ini sering kali bersifat terpaksa, bukan pilihan semata (De Haas, 2010) (Ekelund, 2009).

Dalam pendekatan yang dilakukan oleh Huber (2022) menekankan bahwa niat migrasi merupakan hasil dari proses kompleks yang mencakup:

- 1) Kondisi objektif lingkungan: Tingkat ketidakpastian ekonomi, konflik politik, atau bencana alam yang mendorong pencarian alternatif hidup di luar negeri.
- 2) Ekspektasi terhadap negara tujuan: Persepsi terhadap sistem kerja, pendidikan, atau nilai budaya di negara lain yang lebih selaras dengan aspirasi hidup.
- 3) Pembatas atau peluang migrasi (*migration constraints and opportunities*): Hambatan legal, kebijakan imigrasi, atau dukungan internasional terhadap migran dari negara asal.
- 4) Stabilisasi atau destabilisasi keputusan: Faktor seperti paparan terhadap media sosial, cerita sukses migran lain, dan pengaruh digital diaspora yang dapat memperkuat atau mengubah niat seseorang. Huber et al. juga menekankan pentingnya intensi sebagai titik temu antara aspirasi dan realitas konkret, dan menyatakan bahwa “*migration intentions refer to considerations and plans within the actual situation subject to migration constraints.*” (Huber, 2022)

B. Ketidakpuasan Kerja

1. Pengertian Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja merupakan salah satu variabel penting dalam psikologi industri dan organisasi yang menggambarkan kondisi emosional negatif individu

terhadap pekerjaan yang dijalannya. Morales (2015) mendefinisikan ketidakpuasan kerja sebagai perasaan negatif terhadap pekerjaan yang timbul akibat evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan (Aguilar Morales et al., 2015). Sapar turut menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan kondisi emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, biasanya muncul akibat tekanan kerja, hubungan interpersonal yang buruk, atau kurangnya penghargaan atas kinerja (Sapar, 2022). Ketidakpuasan kerja dapat muncul dari berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, stres berkepanjangan, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Ketidakpuasan kerja yang tidak segera ditangani dapat memicu berbagai konsekuensi negatif, seperti keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), menurunnya motivasi, serta meningkatnya niat untuk bermigrasi ke tempat kerja lain, termasuk ke luar negeri (Arlan Adu, Grand Mayopu M, 2024). Pandangan Paul E. Spector (1985), kepuasan kerja merupakan evaluasi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, kebijakan organisasi, dan penghargaan yang diterima. Ketidakpuasan kerja dengan demikian dapat dipahami sebagai bentuk evaluasi negatif terhadap faktor-faktor tersebut. Spector menekankan bahwa perasaan puas atau tidak puas timbul dari sejauh mana imbalan yang diterima sesuai dengan harapan dan usaha yang diberikan (Aylanc & Aslay, 2022).

Selain itu, Frederick Herzberg (1959) melalui *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja tidak semata-mata disebabkan oleh ketiadaan faktor motivasi, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Faktor-faktor ini tidak secara langsung memotivasi individu, namun jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Sebaliknya, faktor motivasional seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), dan pengembangan diri justru mendorong kepuasan kerja. Maka menurut Herzberg, ketidakpuasan kerja muncul karena faktor lingkungan eksternal yang tidak memadai, bukan karena kurangnya motivasi internal. Temuan empiris terbaru juga mendukung teori tersebut. Penelitian oleh LaGree (2024) menunjukkan bahwa

ketidakpuasan kerja berhubungan positif dengan niat berpindah kerja, terutama pada karyawan muda yang merasa peluang pengembangan kariernya terbatas (LaGree et al., 2024). Sementara itu, Jardali (2009) menemukan bahwa persepsi ketidakadilan organisasi, kurangnya penghargaan, dan kondisi kerja yang tidak mendukung merupakan determinan utama munculnya ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya niat migrasi tenaga kerja profesional ke luar negeri (El-Jardali et al., 2009). Demikian definisi dan konsep berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan kondisi emosional negatif yang muncul akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, ketidakpuasan kerja dipahami sebagai persepsi generasi muda produktif mengenai rendahnya kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek Ketidakpuasan Kerja

Frederick Herzberg (1959) melalui *Two-Factor Theory of Motivation* menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukan merupakan dua kutub yang berlawanan, melainkan dua dimensi yang berdiri sendiri. Menurut Herzberg kepuasan kerja muncul karena terpenuhinya *motivator factors* (faktor intrinsik pekerjaan), serta ketidakpuasan kerja muncul karena tidak terpenuhinya *hygiene factors* (faktor ekstrinsik pekerjaan) (Vijayakumar & Saxena, 2015). Faktor higienis berfungsi sebagai faktor pemelihara yang mencegah timbulnya ketidakpuasan. Jika faktor-faktor ini tidak memadai, karyawan akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, namun pemenuhannya tidak serta-merta menciptakan kepuasan, hanya menjaga agar karyawan tidak merasa tidak puas. Adapun aspek-aspek *hygiene factors* yang menjadi sumber utama ketidakpuasan kerja sebagaimana diuraikan dalam karyanya *The Motivation to Work* (Herzberg, 1993):

- 1) *Company Policy and Administration* (Kebijakan dan Administrasi Perusahaan)
Herzberg memandang bahwa kebijakan dan prosedur organisasi merupakan dasar bagi stabilitas kerja. Ketika kebijakan tersebut dianggap tidak adil, terlalu birokratis, atau tidak memperhatikan kebutuhan karyawan, akan timbul

perasaan tertekan dan ketidakpuasan. Herzberg menyebut bahwa sistem administrasi yang kaku dan pengawasan berlebihan (*red tape*) sering menjadi sumber utama keluhan karyawan, karena menimbulkan kesan kurangnya kepercayaan dari pihak manajemen.

2) *Supervision* (Supervisi)

Aspek ini mencakup cara atasan mengarahkan, mengawasi, dan mendukung bawahan. Menurut Herzberg, ketidakpuasan muncul ketika pengawasan bersifat terlalu ketat (*close control*), kurang memberi otonomi, atau dilakukan dengan cara yang tidak menghargai kemampuan karyawan. Sebaliknya, supervisi yang bersifat mendukung dan menghormati profesionalisme bawahan dapat mencegah munculnya ketidakpuasan meskipun tidak secara langsung menciptakan kepuasan.

3) *Interpersonal Relations* (Hubungan Antarpribadi)

Herzberg menekankan pentingnya hubungan kerja yang sehat antara karyawan dengan atasan, bawahan, maupun rekan sejawat. Ketidakharmonisan hubungan, konflik interpersonal, atau adanya ketegangan sosial di tempat kerja dapat menurunkan kenyamanan dan menjadi sumber utama ketidakpuasan. Hubungan kerja yang baik berfungsi sebagai “pelumas sosial” yang mencegah frustrasi dalam pekerjaan, tetapi bukan pendorong motivasi utama.

4) *Working Conditions* (Kondisi Kerja)

Herzberg mengaitkan kondisi kerja dengan lingkungan fisik dan teknis tempat individu bekerja. Ketidakpuasan muncul ketika fasilitas kerja tidak memadai, kondisi fisik tidak nyaman, atau sarana penunjang kerja kurang memadai. Menurut Herzberg, lingkungan kerja yang aman, bersih, dan mendukung produktivitas adalah prasyarat dasar yang harus dipenuhi agar karyawan tidak merasa dirugikan oleh organisasi.

5) *Salary* (Gaji atau Kompensasi)

Kompensasi bersifat preventif terhadap ketidakpuasan. Gaji tidak meningkatkan motivasi secara signifikan, tetapi jika dianggap tidak adil, tidak layak, atau tidak proporsional dengan kontribusi karyawan, akan menjadi penyebab utama ketidakpuasan. Herzberg membedakan antara “uang sebagai

penghargaan” dan “uang sebagai simbol keadilan.” Ketika aspek keadilan upah tidak terpenuhi, individu akan merasakan frustrasi terhadap organisasi.

6) *Status* (Status Jabatan atau Kedudukan Sosial)

Status berkaitan dengan posisi formal seseorang dalam organisasi dan pengakuan sosial yang melekat padanya. Herzberg menjelaskan bahwa status yang tidak diakui, kedudukan yang tidak jelas, atau peran yang dianggap rendah dapat menurunkan harga diri individu dan menimbulkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan akan pengakuan sosial (*social esteem needs*).

7) *Job Security* (Keamanan Kerja)

Herzberg menilai bahwa rasa aman terhadap pekerjaan adalah kebutuhan dasar dalam dunia kerja. Ketika karyawan merasa posisinya tidak stabil misalnya karena kontrak sementara, kebijakan PHK, atau ketidakpastian organisasi, mereka akan mengalami kecemasan dan ketidakpuasan. Keamanan kerja yang memadai memberikan rasa tenang, namun bukan sumber motivasi untuk berkinerja lebih tinggi.

8) *Personal Life* (Kehidupan Pribadi)

Penelitian lanjutan Herzberg juga menambahkan bahwa gangguan terhadap kehidupan pribadi akibat tekanan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan. Ketika pekerjaan mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal, individu akan mengalami kelelahan emosional dan menurunkan afeksi positif terhadap pekerjaan. Namun *personal life* tidak termasuk dalam tujuh faktor utama yang paling signifikan secara empiris dalam analisis awalnya.

3. Faktor-Faktor Ketidakpuasan Kerja

Faktor-faktor ketidakpuasan kerja dapat dikategorikan berdasarkan berbagai aspek yang memengaruhi perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Berikut adalah faktor-faktor utama ketidakpuasan kerja menurut berbagai penelitian dan teori, termasuk pandangan Paul E. Spector dan teori *Two-Factor* Herzberg:

1) Kondisi Kerja dan Lingkungan Fisik.

Kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman atau mengganggu kinerja dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hambatan keorganisasian seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung dan adanya gangguan dari orang lain juga berkontribusi pada ketidakpuasan (Beta Oki, 2016; Triyono et al., 2020).

2) Gaji dan Tunjangan

Ketidakpuasan sering muncul akibat persepsi gaji yang tidak adil atau kurang memadai serta tunjangan yang tidak memuaskan. Gaji merupakan salah satu faktor higienis yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan (Badan & Dan, 2022; Gumilar, 2010).

3) Kesempatan Promosi yang Terbatas atau Tidak Adil

Sistem promosi yang berdasarkan senioritas, kedekatan dengan atasan, atau faktor non-kompetensi dapat menimbulkan rasa tidak puas, terutama jika karyawan merasa kompetensinya tidak dihargai secara adil (Badan & Dan, 2022).

4) Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja

Sikap atasan yang kurang mendukung atau hubungan sosial yang buruk dengan rekan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan. Konflik peran dan ambiguitas peran dalam pekerjaan juga berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja (Beta Oki, 2016; Gumilar, 2010).

5) Beban Kerja dan Stres

Beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kompleksitas tugas, dan stres pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja. Burnout akibat ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan kerja juga merupakan faktor penting ketidakpuasan (Fitriany et al., 2011).

6) Kendali dan Otonomi Kerja yang Terbatas

Kurangnya kebebasan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan dapat membuat karyawan merasa tidak puas. Karyawan yang memiliki kendali lebih besar atas pekerjaannya cenderung lebih puas (Beta Oki, 2016).

7) Jadwal Kerja yang Tidak Fleksibel atau Tidak Standar

Jadwal kerja yang tidak sesuai, seperti shift malam, shift panjang, atau kerja paruh waktu yang tidak diinginkan, dapat menimbulkan ketidakpuasan (Beta Oki, 2016).

8) Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan atau adanya ancaman pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan yang signifikan (Triyono et al., 2020).

9) Kebijakan dan Prosedur Organisasi yang Tidak Memuaskan

Peraturan dan kebijakan yang dianggap tidak adil atau membatasi karyawan dapat menjadi sumber ketidakpuasan (Triyono et al., 2020).

Herzberg berpendapat faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (*hygiene factors*) berbeda dari faktor yang menimbulkan kepuasan (*motivator*). Faktor *hygiene* yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan meliputi kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kebijakan administrasi, keamanan kerja. Perbaikan faktor-faktor ini hanya menghilangkan ketidakpuasan tetapi tidak secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja (Triyono et al., 2020). Dengan demikian, ketidakpuasan kerja muncul terutama dari faktor-faktor lingkungan kerja yang tidak memadai, ketidakadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia, beban kerja dan stres yang tinggi, serta kurangnya kendali dan keamanan kerja bagi karyawan.

C. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir meliputi seluruh proses peningkatan kapasitas individu melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan mobilitas karir (Mohamad Muspawi, 2017). *Career Adaptability* (Savickas) memberikan dasar untuk memahami bagaimana individu yang berorientasi pada pengembangan diri lebih terbuka pada peluang migrasi demi pertumbuhan profesional (Stauffer et al., 2014). Pengembangan karir (*career development*) merupakan proses Dmis yang mencakup perencanaan, pembinaan, dan aktualisasi tujuan karir individu dalam jangka

panjang, baik dalam konteks organisasi maupun dalam lintasan hidup personal (Wu & Liu, 2022). Secara umum, pengembangan karir mencerminkan upaya individu dan organisasi dalam meningkatkan kapasitas, pengalaman, dan peluang seseorang untuk mencapai posisi kerja yang lebih tinggi, lebih bermakna, atau lebih sesuai dengan potensi diri (Arep, 2020). Menurut Nurmasari (2019), pengembangan karir adalah suatu proses berkelanjutan yang melibatkan eksplorasi diri, penetapan tujuan, dan tindakan strategis untuk mencapai karir yang diinginkan (Nurmasari, 2019). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi mencakup aspek individual dan organisasional (Fauzi et al., 2022).

Aspek individual meliputi inisiatif pribadi dan pembelajaran mandiri, sementara aspek organisasional mencakup program pelatihan dan pengembangan yang efektif (Ulmasrurah, 2020). Sejalan dengan itu, Widiastuti (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat difasilitasi melalui pelatihan, coaching, rotasi pekerjaan, dan sistem manajemen kinerja yang mendukung mobilitas vertikal maupun lateral (Widiastuti, 2016). Salah satu teori fundamental dalam memahami pengembangan karir adalah *Career Development Theory* dari Donald Edwin Super (1990), yang menyatakan bahwa karir adalah hasil interaksi antara faktor psikologis (minat, nilai, kemampuan) dan konteks sosial (keluarga, pendidikan, organisasi) (Bela Janare Putra, 2021). Super mengembangkan konsep *career stages* yang terdiri dari tahapan *growth*, *exploration*, *establishment*, *maintenance*, *disengagement*, yang menekankan bahwa pengembangan karir merupakan proses seumur hidup dan harus disesuaikan dengan perkembangan individu (Kosine & Lewis, 2008). Generasi muda yang merasa organisasinya menyediakan akses terhadap pengembangan karir yang berkelanjutan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan kemauan bertahan lebih lama, sebaliknya, ketiadaan pengembangan karir seringkali mendorong intensi untuk keluar atau bahkan niat migrasi ke organisasi atau negara yang memberikan kesempatan yang lebih besar (A. R. Putra & Darmawan, 2022).

Milasi (2020) menunjukkan bahwa persepsi terhadap terbatasnya pengembangan karir di negara asal mendorong munculnya aspirasi migrasi

internasional, terutama di kalangan generasi muda (Milasi, 2020). Studi lain menunjukkan bahwa adanya *career plateau* (stagnasi karir) dapat menimbulkan stres kerja dan meningkatkan keinginan untuk mencari karir alternatif yang lebih potensial seperti berwirausaha atau berkarir di luar negeri (Yang et al., 2019). Salah satu pendekatan teoritis kontemporer yang sangat relevan dalam memahami Dmika pengembangan karir di era modern adalah *Career Adaptability Theory* yang dikembangkan oleh Mark L. Savickas dalam kerangka besar *Career Construction Theory*. Teori ini lahir sebagai respons terhadap perubahan mendasar dalam dunia kerja yang semakin kompleks, tidak stabil, dan sarat ketidakpastian akibat globalisasi, disrupsi teknologi, dan deregulasi pasar tenaga kerja (Buyukgoze-Kavas, 2016). Savickas (2005) menyatakan bahwa keberhasilan karir tidak lagi ditentukan oleh struktur organisasi yang stabil, melainkan oleh sejauh mana individu memiliki kapasitas adaptif untuk merespons transisi, trauma, dan tantangan dalam lintasan karirnya (Ramadani et al., 2020).

Career adaptability didefinisikan oleh Savickas sebagai kesiapan dan sumber daya psikososial yang dimiliki individu untuk menghadapi tugas, perubahan, dan tantangan yang berkaitan dengan karirnya, baik di masa kini maupun yang diperkirakan akan datang (Ramadani et al., 2020). Dengan kata lain, ini mencerminkan fleksibilitas mental seseorang dalam menavigasi ketidakpastian pekerjaan dan membuat keputusan strategis dalam pengembangan karir. Dalam kerangka ini, Savickas mengidentifikasi empat dimensi utama *career adaptability* yang dikenal sebagai 4C, yaitu: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dimensi *concern* mencerminkan kesadaran dan perencanaan masa depan karir; *control* merujuk pada rasa tanggung jawab dan kemampuan mengambil keputusan atas arah karir pribadi; *curiosity* mencakup dorongan untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan jalur karir; sedangkan *confidence* adalah keyakinan pada kemampuan pribadi dalam menyelesaikan tugas-tugas karir yang kompleks (Pambudi et al., 2020). Keempat dimensi ini bukan hanya relevan untuk pengembangan karir internal dalam organisasi, tetapi juga sangat penting dalam konteks mobilitas lintas negara.

Generasi muda yang memiliki tingkat *career adaptability* tinggi cenderung lebih siap dan berani mengambil langkah migrasi internasional, karena mereka memiliki orientasi masa depan yang jelas, mampu mengontrol arah karir, terbuka terhadap pengalaman lintas budaya, serta percaya diri dalam bersaing di pasar kerja global (Buyukgoze-Kavas, 2016). Dalam konteks penelitian ini, *career adaptability* dapat menjelaskan mengapa sebagian individu tetap bertahan dalam situasi kerja yang menantang, sementara yang lain memilih untuk bermigrasi ke luar negeri sebagai strategi aktualisasi karir. Melalui pendekatan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas ini, pengembangan karir dipandang sebagai proses adaptif yang bersifat *lifelong* dan dimensional. Individu yang merasa tidak memperoleh akses terhadap dimensi-dimensi tersebut akan cenderung mengevaluasi ulang komitmennya terhadap organisasi atau bahkan negaranya sendiri, terutama dalam era kerja lintas negara yang semakin fleksibel dan kompetitif (Jayanti, 2022). Pengembangan karir menjadi salah satu variabel kunci yang memengaruhi keputusan individu untuk bertahan, berpindah, atau bahkan bermigrasi ke luar negeri.

Demikian definisi dan konsep pengembangan karir adalah upaya individu dalam membangun, menyesuaikan, dan meningkatkan kapasitas dirinya untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan sepanjang kehidupan kerja. Dalam penelitian ini, pengembangan karir dipahami sebagai kemampuan generasi muda produktif untuk mengantisipasi perubahan dunia kerja, mengendalikan arah karir, mengeksplorasi peluang, serta membangun keyakinan diri dalam menghadapi tantangan.

2. Aspek-Aspek Pengembangan Karir

Dimensi Adaptasi Karir (*Career Adaptability Dimension*) menurut Savickas adalah konstruksi psikososial yang menggambarkan sumber daya individu untuk menghadapi tugas, transisi, dan tantangan dalam peran pekerjaan mereka. Savickas mengidentifikasi empat aspek utama dalam dimensi ini, yaitu:

1) *Concern* (Perhatian)

Merujuk pada perhatian dan kesiapan individu terhadap masa depan karirnya. Individu dengan tingkat kepedulian tinggi cenderung memikirkan dan merencanakan masa depan karir secara proaktif.

2) *Control* (Pengendalian)

Menggambarkan rasa tanggung jawab dan pengendalian diri individu atas masa depan karirnya. Individu merasa memiliki kuasa dan disiplin untuk mengarahkan dan mengelola karirnya sendiri.

3) *Curiosity* (Rasa Ingin Tahu)

Menunjukkan keinginan dan kemampuan individu untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan alternatif karir yang tersedia, serta mencari informasi yang relevan untuk pengambilan keputusan karir.

4) *Confidence* (Kepercayaan Diri)

Mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Keempat aspek ini bekerja secara bersama-sama sebagai sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk mengatasi tugas dan perubahan karir yang diantisipasi maupun yang tidak terduga (Nye et al., 2018).

3. Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Faktor-faktor pengembangan karir menurut teori Savickas berfokus pada proses psikososial yang unik bagi setiap individu dalam mengelola dan mengembangkan karirnya (Yasmin, 2019). Berikut adalah faktor-faktor utama yang memengaruhi pengembangan karir berdasarkan kerangka Savickas:

1) Kepribadian (*Personality*)

Faktor ini mencakup ciri-ciri individu seperti kemampuan, kebutuhan, nilai-nilai, keyakinan, dan minat yang membentuk cara individu membuat keputusan karir dan membangun identitas karirnya. Kepribadian menentukan bagaimana seseorang memandang dan memilih jalur karirnya.

2) Perkembangan (*Development*)

Pengembangan karir adalah proses adaptasi sepanjang hidup yang melibatkan transisi dari pendidikan ke dunia kerja, pertumbuhan dalam pekerjaan, hingga persiapan pensiun. Individu harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul di setiap tahap perkembangan karir.

3) Adaptasi Karir (*Career Adaptability*)

Kemampuan psikososial individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan karir dan perubahan yang tidak terduga dalam pekerjaan. Adaptasi karir meliputi empat aspek: perhatian (*concern*), pengendalian (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*), yang membantu individu menyesuaikan diri dengan tuntutan karir.

4) Gaya Hidup (*Lifestyle*)

Faktor ini berkaitan dengan tema kehidupan dan narasi pribadi yang mengintegrasikan karir dengan nilai-nilai, tujuan, dan konteks kehidupan individu secara keseluruhan. Gaya hidup memengaruhi bagaimana seseorang menyesuaikan karir dengan aspek kehidupan lainnya.

Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa pengembangan karir adalah proses Dmis dan individual yang melibatkan interaksi antara karakteristik personal dan lingkungan sosial, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan dalam konteks karir (Agustini, 2022).

D. Kesejahteraan Subjektif

1. Pengertian Kesejahteraan subjektif

Kesejahteraan subjektif mengacu pada gagasan luas yang mencakup penilaian kognitif dan emotif dari pengalaman hidup seseorang. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan reaksi emosional dan mewakili bagaimana individu memandang dan menilai kehidupan mereka (Zhang et al., 2021). Gagasan ini sangat penting untuk memahami bagaimana orang menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan menghadapi rintangan dalam hidup. Diener (1985) menyatakan Kesejahteraan subjektif mengevaluasi pengalaman dan

peristiwa kehidupan. Karena hal ini memutuskan bagaimana informasi akan diatur, maka hal ini mencakup proses afektif dan kognitif yang aktif (Hafiza & Mawarpury, 2019). Ketika orang secara sadar menganalisis tingkat kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau membuat penilaian tentang aspek kehidupan tertentu, seperti hubungan, minat, dan pemenuhan pekerjaan, mereka terlibat dalam penilaian kognitif. Mengenai kesejahteraan subjektif, reaksi afektif adalah respons pribadi terhadap pengalaman hidup, yang mencakup perasaan positif dan negatif (Hafiza & Mawarpury, 2019). Diener menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif bukan hanya tentang “bahagia” secara sesaat, melainkan melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap kualitas hidup seseorang berdasarkan standar pribadinya. Ia juga menekankan bahwa kesejahteraan subjektif lebih dari sekadar tidak adanya masalah psikologis; ia adalah hadirnya kepuasan dan keseimbangan emosi positif atas emosi negatif (Ed Diener, Eunkook M Suh, 1999). Oleh karena itu, pendekatan Diener dikenal sebagai pendekatan hedonistik, yang berfokus pada kebahagiaan dan kepuasan sebagai indikator utama kesejahteraan.

Ryan dan Deci (2001) mengembangkan pemahaman ini dengan membedakan antara *hedonic well-being* dan *eudaimonic well-being*. Kesejahteraan subjektif berada dalam ranah hedonistik, karena menekankan pada pengalaman kesenangan, kenyamanan, dan pencapaian kepuasan hidup. Pendekatan hedonis melibatkan pengalaman kesenangan dan penghindaran rasa sakit, dan biasanya dioperasionalkan sebagai kepuasan hidup, adanya suasana hati yang positif, dan tidak adanya suasana hati yang negatif. Sementara itu, pendekatan eudaimonik lebih menekankan pada aktualisasi diri, makna hidup, dan pengembangan potensi individu. Keduanya menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga mencerminkan evaluasi nilai dan orientasi hidup yang mendalam (Ryan & Deci, 2001). Corey Keyes (2002), yang mengusulkan kerangka *mental health continuum* yang menyatukan dimensi emosional, psikologis, dan sosial. Ia menegaskan bahwa kesejahteraan sejati bukan sekadar tidak adanya penyakit mental, melainkan hadirnya keadaan psikologis yang disebut “*flourishing*”, yaitu kondisi di mana individu merasa berdaya, produktif, memiliki

makna hidup, serta mampu membangun hubungan sosial yang sehat (Keyes, 2002). Kesejahteraan subjektif terdiri dari tiga dimensi besar: *emotional well-being* (kesenangan, kebahagiaan), *psychological well-being* (pertumbuhan pribadi, otonomi, tujuan hidup), dan *social well-being* (kontribusi terhadap masyarakat dan keterhubungan sosial) (Keyes, 2002).

Lyubomirsky, Sheldon, dan Schkade (2005) memberikan pendekatan yang lebih aplikatif dengan menjelaskan determinan kebahagiaan. Mereka mengusulkan bahwa tingkat kesejahteraan subjektif individu ditentukan oleh tiga faktor utama: genetik (*set-point happiness*) sebesar 50%, kondisi kehidupan (seperti pendapatan, status sosial, dan kesehatan) sebesar 10%, dan aktivitas disengaja (seperti bersyukur, bersosialisasi, dan menolong orang lain) sebesar 40% (Lyubomirsky et al., 2005). Dengan demikian, mereka menekankan bahwa meskipun sebagian besar kesejahteraan subjektif bersifat stabil secara biologis, namun intervensi psikologis melalui aktivitas terarah masih memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kesejahteraan subjektif seseorang (Lyubomirsky et al., 2005). Selain dari teori psikologi individual, pendekatan institusional terhadap kesejahteraan subjektif juga mulai berkembang. OECD (2013), dalam panduan pengukuran kesejahteraan globalnya, mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai pentingnya pengalaman hidup dan penilaian terhadap berbagai aspek seperti pekerjaan, keluarga, kesehatan, dan partisipasi sosial sebagai bagian dari kesejahteraan secara keseluruhan. OECD menjadikan kesejahteraan subjektif sebagai indikator resmi dalam evaluasi kebijakan publik, menunjukkan bahwa kesejahteraan bukan hanya soal pertumbuhan ekonomi, tetapi juga bagaimana masyarakat menilai kualitas hidup mereka sehari-hari (Exton et al., 2024). Dengan berbagai pendekatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan subjektif adalah konsep multidimensional yang melibatkan penilaian kognitif dan afektif terhadap kehidupan, serta sangat dipengaruhi oleh konteks individu dan sosial.

Demikian konsep dan definisi kesejahteraan subjektif adalah evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya yang mencakup dimensi kognitif berupa kepuasan hidup dan dimensi afektif berupa keseimbangan antara emosi

positif dan emosi negatif. Dalam penelitian ini, kesejahteraan subjektif dipahami sebagai persepsi generasi muda produktif mengenai sejauh mana hidup mereka memuaskan dan penuh pengalaman emosional yang positif.

2. Aspek Kesejahteraan Subjektif

Ed Diener menyatakan kesejahteraan subjektif telah secara signifikan membentuk pemahaman tentang bagaimana individu mengevaluasi kehidupan mereka. Diener mengidentifikasi tiga aspek inti: kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif. Kerangka kerja ini tidak hanya menekankan evaluasi kognitif dan emosional yang dibuat individu tentang kehidupan mereka, tetapi juga menyoroti faktor budaya dan kontekstual yang mempengaruhi penilaian ini. Aspek kesejahteraan subjektif adalah afek (ukuran hedonis) dan kepuasan hidup (ukuran kognitif) (Papastergiou et al., 2023).

1) Afek (*Affect*)

Afek mengacu pada emosi, suasana hati, dan perasaan yang dimiliki seseorang. Perasaan ini bisa bersifat positif, negatif, atau campuran dari keduanya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perasaan mendapat "hadiah" atau ganjaran emosional berbeda dari sekadar perasaan positif atau negatif. Diener menyatakan bahwa afek positif (PA) dan afek negatif (NA) memiliki prediktor yang berbeda dan harus dinilai secara terpisah.

Pengaruh Positif: Kehadiran emosi positif yang sering, seperti kegembiraan dan kepuasan, berkontribusi pada kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi (Warner et al., 2014)

Pengaruh Negatif: Ketiadaan emosi negatif, seperti kesedihan dan kecemasan, sangat penting untuk evaluasi kesejahteraan yang seimbang (Warner et al., 2014).

2) Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Kepuasan hidup adalah penilaian menyeluruh seseorang terhadap kehidupannya secara global, maupun terhadap aspek-aspek tertentu seperti pekerjaan atau keluarga. Ini merupakan komponen kognitif dari kesejahteraan subjektif. Kepuasan terhadap keinginan dan tujuan hidup (terkait dengan

kepuasan hidup), dominasi perasaan positif dibandingkan negatif (terkait dengan afek), perasaan puas atau nyaman secara umum, atau suasana hati yang konsisten dan optimis (Di Castro et al., 2018). Kepuasan hidup dianggap sebagai bagian yang stabil dari kesejahteraan seseorang, dan sering diukur dalam jangka waktu panjang, bahkan sepanjang hidup (Diener et al., 1985).

3. Faktor-Faktor Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan bagaimana seseorang mengevaluasi kehidupannya secara emosional dan kognitif. Kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat dikelompokkan dalam tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan *top-down*, *bottom-up*, serta faktor kepribadian dan sosial.

1) Pengaruh Kepribadian dan Genetik (Faktor Internal)

Menurut Diener et al. (1999), pendekatan *top-down* berasumsi bahwa kebahagiaan seseorang dipengaruhi oleh cara ia secara internal memaknai dan merespons pengalaman hidupnya (Mathews, 2013). *Set Point Model* menyatakan bahwa setiap individu memiliki titik kebahagiaan tetap (*baseline happiness*) yang ditentukan secara genetis. Studi Lykken & Tellegen (1996) menemukan bahwa sekitar 50% variabilitas dalam kesejahteraan subjektif ditentukan oleh faktor genetis (Lucas, 2007).

2) Pengaruh Lingkungan dan Keadaan Hidup (Faktor Eksternal)

Pendekatan ini menekankan bahwa kebahagiaan muncul dari pengalaman sehari-hari. Faktor-faktor seperti kesehatan fisik, status pernikahan, pekerjaan, pendapatan, kondisi ekonomi, kualitas lingkungan dan pemenuhan kebutuhan dasar berkontribusi terhadap pembentukan kesejahteraan subjektif (van Hoorn, 2008). Setiap peristiwa menyenangkan dapat meningkatkan afek positif, sedangkan stresor harian seperti konflik atau tekanan kerja dapat meningkatkan afek negatif.

3) Dimensi Kepribadian (*Big Five*)

Menurut Costa & McCrae (1992), berbagai dimensi kepribadian dalam *Big Five Personality Traits* sangat terkait dengan kesejahteraan subjektif (Franić et

al., 2014). Neurotisisme berkorelasi negatif kuat terhadap afek negatif, sedangkan ekstroversi dan agreeableness berkorelasi positif terhadap afek positif dan kepuasan hidup. Meta-analisis menegaskan bahwa kepribadian adalah prediktor signifikan dari kesejahteraan subjektif (DeNeve & Cooper, 1998).

4) Faktor Sosial dan Hubungan Interpersonal

Hubungan sosial yang kuat dan berkualitas merupakan prediktor terkuat dari kesejahteraan subjektif (Diener & Seligman, 2002). Penelitian *Framingham Heart Study* menunjukkan bahwa teman dekat yang bahagia dapat meningkatkan kemungkinan kebahagiaan seseorang hingga 25%. Namun, perbandingan sosial yang terjadi melalui media sosial dapat menurunkan kesejahteraan subjektif. Individu yang sering membandingkan kehidupannya dengan unggahan positif orang lain cenderung mengalami penurunan kepuasan hidup (Fowler & Christakis, 2009).

5) Faktor Ekonomi dan Kesejahteraan Material

Penelitian oleh Kahneman & Deaton (2010) menemukan bahwa pendapatan memengaruhi kepuasan hidup tetapi tidak selalu meningkatkan afek positif (Kahneman & Deaton, 2010). *Easterlin Paradox* menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi nasional tidak selalu sejalan dengan peningkatan kebahagiaan rata-rata warga (Easterlin, 1974). Sementara itu, Shigehiro Oishi menunjukkan bahwa ketimpangan pendapatan juga menurunkan kesejahteraan subjektif masyarakat secara keseluruhan (Oishi et al., 2012).

6) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan yang baik sangat berkorelasi dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi. persepsi individu terhadap kesehatan lebih kuat dalam memengaruhi kesejahteraan subjektif daripada kondisi medis yang objektif (Veenhoven, 2008). hubungan dua arah antara kesehatan dan kesejahteraan subjektif telah dikonfirmasi dalam meta-analisis oleh Howell et al. (2007), yang menunjukkan bahwa orang dengan kesejahteraan subjektif tinggi lebih mungkin mempertahankan kesehatan fisik dan mental yang baik (Howell et al., 2007).

E. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Niat Migrasi

Ketidakpuasan kerja merupakan salah satu faktor paling konsisten yang mendorong individu untuk mempertimbangkan migrasi internasional. Individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengevaluasi alternatif karier di luar negeri sebagai strategi untuk memperoleh kondisi kerja, penghasilan, dan pengembangan diri yang lebih baik (Amaral & Marques, 2017). Penelitian dalam berbagai konteks menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja tidak hanya meningkatkan niat untuk berpindah pekerjaan di dalam negeri (*turnover intention*), tetapi juga memperbesar kecenderungan untuk bermigrasi lintas negara ketika terdapat akses dan peluang yang memungkinkan (Mandemakers, 2025). Studi mengenai fenomena *brain drain* di Malaysia menegaskan bahwa nepotisme, diskriminasi, dan rendahnya kepuasan kerja menjadi pendorong utama niat migrasi tenaga profesional (Othman et al., 2025). Temuan serupa juga ditemukan di Kosovo, di mana ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, keterbatasan karier, dan gaji yang tidak memadai menjadi faktor signifikan dalam membentuk keinginan emigrasi kaum muda terdidik (Nimani & Nimani, 2024). Di sektor kesehatan, penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan terkait beban kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan rendahnya kompensasi berkontribusi pada meningkatnya niat tenaga kesehatan untuk bermigrasi, baik ke institusi lain maupun ke luar negeri (Quiñones-Rozo et al., 2025).

Faktor psikososial juga memperkuat hubungan ini. Penelitian di Nigeria mengenai fenomena *Japa Movement* menemukan bahwa migrasi generasi muda banyak dipicu oleh ketidakpuasan terhadap kualitas pekerjaan domestik dan keterbatasan mobilitas sosial (Ifeanyi, 2023). Penelitian pada gen Z di Sri Lanka menegaskan bahwa stagnasi karier dan ketidakpuasan kerja memiliki korelasi kuat dengan aspirasi migrasi internasional (Jayakody et al., 2025). Studi tentang lulusan baru di Sri Lanka menunjukkan bahwa ekspektasi tinggi generasi muda terhadap kesempatan

kerja global sangat dipengaruhi oleh persepsi negatif terhadap pasar kerja domestik, termasuk gaji rendah dan prospek karier yang terbatas. Dalam kerangka teori migrasi, ketidakpuasan kerja dapat dipahami sebagai *push factor* yang memperkuat niat untuk berpindah. Dorongan ini muncul dari evaluasi negatif terhadap kondisi kerja di negara asal dan imajinasi akan peluang yang lebih baik di negara tujuan (De Haas, 2010). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat ketidakpuasan kerja, semakin besar kemungkinan individu membentuk intensi migrasi sebagai strategi mobilitas sosial dan profesional.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi

Determinan penting dalam membentuk niat migrasi internasional salah satunya adalah pengembangan karir, terutama di kalangan generasi muda dan tenaga kerja terdidik. Dalam kerangka *Human Capital Theory* (Becker, 1964), migrasi sering dipahami sebagai bentuk investasi, di mana individu bersedia berpindah ke negara lain demi memperoleh imbal hasil berupa peningkatan keterampilan, pengalaman kerja, dan prospek karier yang lebih baik (Ndiaye, 2018). Keputusan migrasi bukan hanya dipicu oleh motif ekonomi jangka pendek, tetapi juga aspirasi jangka panjang untuk pertumbuhan profesional. Studi terbaru oleh Jin, Li, & Jansen (2025) menegaskan bahwa keterbatasan jalur karier di kota asal mendorong talenta muda di Tiongkok untuk mempertimbangkan migrasi ke luar negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika peluang pengembangan diri terbatas, kecenderungan migrasi meningkat secara signifikan (Jin et al., 2025). Temuan serupa muncul di Kroasia, di mana generasi muda di wilayah perifer menilai migrasi sebagai jalan untuk mendapatkan akses pendidikan tinggi dan pengembangan karier yang lebih menjanjikan (Pavić et al., 2025). Abou Hashish & Alnajjar (2025) menemukan bahwa keinginan mengembangkan karier menjadi salah satu alasan dominan di balik tingginya niat migrasi perawat di Arab Saudi. Mereka menilai bahwa kesempatan pelatihan lanjutan dan jenjang profesional yang lebih jelas di

negara tujuan menjadi faktor penarik utama (Abou Hashish & Alnajjar, 2025). Hal ini sejalan dengan temuan Novikova (2025) yang menekankan bahwa stagnasi karier di negara asal mendorong mobilitas modal manusia lintas negara, terutama dalam era globalisasi dan perubahan teknologi (Vira Novikova, 2025).

Penelitian di Sri Lanka misalnya, menunjukkan bahwa faktor *career advancement* dan struktur jenjang karier berperan signifikan dalam membentuk niat migrasi karyawan sektor swasta ke luar negeri (Mel, 2025). Hal yang sama terlihat pada studi mengenai talenta di Tiongkok. Dandan & Meng (2025) menegaskan bahwa kebutuhan pendidikan lanjutan yang terintegrasi dengan peluang pengembangan karier menjadi faktor kunci yang mendorong migrasi talenta muda ke negara lain (Dandan, 2025). Migrasi ini dipandang sebagai strategi untuk mengatasi keterbatasan mobilitas sosial dan akses karier domestik. Selain itu, penelitian mengenai mahasiswa internasional juga menekankan dimensi karier dalam niat migrasi. Upson, Iskhakova, & Barr (2025) menunjukkan bahwa program studi luar negeri dipersepsikan sebagai sarana penguatan daya saing profesional global, di mana akses pada jejaring internasional dan pengalaman kerja lintas negara menjadi motivasi kuat untuk migrasi (Upson, Iskhakova, 2025). Dengan demikian, literatur lintas konteks konsisten menunjukkan bahwa pengembangan karier adalah faktor penarik (*pull factor*) yang memperkuat niat migrasi. Baik tenaga kerja profesional maupun mahasiswa menilai bahwa peluang karier global lebih menjanjikan dibandingkan dengan kondisi domestik, sehingga migrasi dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan mobilitas sosial dan profesional.

3. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif

Ketidakpuasan kerja menurut Spector (1997) adalah kondisi psikologis negatif ketika harapan individu terhadap pekerjaannya tidak sejalan dengan kenyataan (Walk et al., 2013). Teori *spillover* Staines (1980) pengalaman kerja berdampak pada domain kehidupan lain, sehingga ketidakpuasan

kerja dapat menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan subjektif (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021). Kesejahteraan subjektif sendiri mencakup aspek kognitif (kepuasan hidup) dan afektif (emosi positif vs. negatif) (Diener et al., 1985). Berbagai studi menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja mengurangi kesejahteraan subjektif melalui stres, *burnout*, dan meningkatnya afek negatif (Faragher et al., 2005). Penelitian terbaru menegaskan bahwa pekerja muda dengan tingkat ketidakpuasan tinggi cenderung melaporkan kualitas hidup lebih rendah, kelelahan emosional, dan berkurangnya *life satisfaction* (Klug, 2020).

Ketidakpuasan kerja menjadi prediktor signifikan rendahnya kesejahteraan, terutama dalam konteks perubahan dunia kerja yang semakin fleksibel dan tidak stabil (Abe et al., 2020). Penelitian oleh Drishti & Carmichael (2022) menemukan bahwa ketidakpuasan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan hidup jangka panjang, terutama bila pekerja merasa tidak memiliki kendali atas kariernya (Drishti & Carmichael, 2022). Hal serupa juga ditemukan dalam studi kontemporer di Asia, bahwa ketidakpuasan kerja pada generasi muda berdampak langsung pada meningkatnya stres kerja dan menurunnya kesejahteraan psikologis (Qiu et al., 2021). Dengan demikian, semakin tinggi ketidakpuasan kerja, semakin rendah kesejahteraan subjektif yang dirasakan individu. Hubungan ini penting dipahami dalam konteks niat migrasi, karena rendahnya kesejahteraan subjektif akibat kondisi kerja domestik dapat memperkuat aspirasi untuk mencari alternatif kehidupan di luar negeri.

4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kesejahteraan Subjektif

Pengembangan karir menurut Super (1990); Savickas, (2005) merupakan proses peningkatan kapasitas individu melalui pembelajaran, pengalaman kerja, pelatihan, dan peluang mobilitas yang disediakan organisasi maupun dicari sendiri oleh individu (Stauffer et al., 2014). Konsep pengembangan karir ini menurut Savickas & Porfeli (2012) erat kaitannya dengan *career adaptability*, yaitu kemampuan individu dalam

mengantisipasi perubahan, mengendalikan arah karir, mengeksplorasi peluang, serta percaya diri menghadapi tantangan (Taber, 2019). Kesejahteraan subjektif mencerminkan evaluasi seseorang terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan, mencakup kepuasan hidup, emosi positif, dan minimnya emosi negatif (Diener & Seligman, 2002). Pengembangan karir yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif karena memberi individu rasa tujuan (*purpose*), kontrol diri, dan kesempatan aktualisasi diri (Mudijatmoko & Adiati, 2022). Sebaliknya, stagnasi karir (*career plateau*) berhubungan dengan stres, frustrasi, dan penurunan kepuasan hidup (XIE, 2008). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa akses terhadap program pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Aisy (2023) menemukan bahwa pekerja yang mendapatkan peluang pengembangan karir melaporkan tingkat *life satisfaction* lebih tinggi dibanding pekerja yang karirnya stagnan (Aisy et al., 2023).

Studi lain oleh Ngai et al. (2024) menegaskan bahwa *career competencies* (seperti orientasi masa depan dan jejaring profesional) berhubungan positif dengan *subjective well-being* pada generasi muda (Ngai et al., 2024). Selain itu, penelitian oleh Leipold et al. (2023) menemukan bahwa individu yang aktif mengembangkan karirnya (misalnya melalui pelatihan, mentoring, atau eksplorasi peluang baru) cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup dan afek positif lebih tinggi dalam jangka panjang (Leipold et al., 2023). Di Indonesia Marcella & Ie (2022) membuktikan bahwa pengembangan karir yang difasilitasi organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mengurangi stres psikologis karyawan muda (Marcella & Ie, 2022). Pengembangan karir yang baik dapat dipandang sebagai faktor protektif terhadap kesejahteraan subjektif. Sebaliknya, hambatan dalam pengembangan karir (*career plateau*, kurangnya peluang promosi, dan minimnya pelatihan) dapat menurunkan kesejahteraan subjektif dan

memicu keinginan untuk mencari alternatif pengembangan diri, termasuk melalui migrasi internasional.

5. Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Terhadap Niat Migrasi

Kesejahteraan subjektif mengacu pada penilaian individu terhadap kualitas hidupnya, yang mencakup kepuasan hidup, emosi positif, dan rendahnya tingkat emosi negatif (Diener & Seligman, 2002). Tingkat kesejahteraan subjektif yang rendah sering kali mendorong individu untuk mencari alternatif kehidupan yang dianggap mampu meningkatkan kualitas hidup, salah satunya melalui migrasi. Sebaliknya, individu dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan lingkungan sosial dan pekerjaan yang ada, sehingga tidak memiliki urgensi yang besar untuk bermigrasi (Cai et al., 2014). Kerangka *push-pull theory of migration* berpendapat rendahnya kesejahteraan subjektif dapat dipandang sebagai faktor “*push*” yang mendorong individu meninggalkan negara asal, sementara peluang peningkatan kualitas hidup di luar negeri menjadi faktor “*pull*” (Kumpikaitė Valiūnienė et al., 2021). Studi empiris mendukung argumen ini. Misalnya Lapshyna & Düvell (2015) menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap kehidupan secara signifikan meningkatkan probabilitas seseorang memiliki niat migrasi internasional (Lapshyna & Düvell, 2015). Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan hidup yang rendah di negara asal mendorong keinginan kuat untuk bermigrasi, terutama di negara berkembang (Chindarkar, 2014).

Penelitian di Eropa menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif berperan penting dalam menjelaskan variasi niat migrasi di Eropa, bahkan lebih kuat dibanding faktor ekonomi murni (Koroļeva, 2022). Studi kontemporer menemukan bahwa generasi muda dengan kesejahteraan subjektif rendah lebih cenderung mempertimbangkan migrasi sebagai strategi peningkatan karier dan kualitas hidup (Switek, 2016). Demikian kesejahteraan subjektif dapat dipandang sebagai prediktor signifikan niat migrasi. Semakin rendah tingkat kesejahteraan subjektif, semakin tinggi

kemungkinan individu mengembangkan niat migrasi sebagai bentuk pencarian alternatif kehidupan dan peluang karier yang lebih memuaskan di luar negeri.

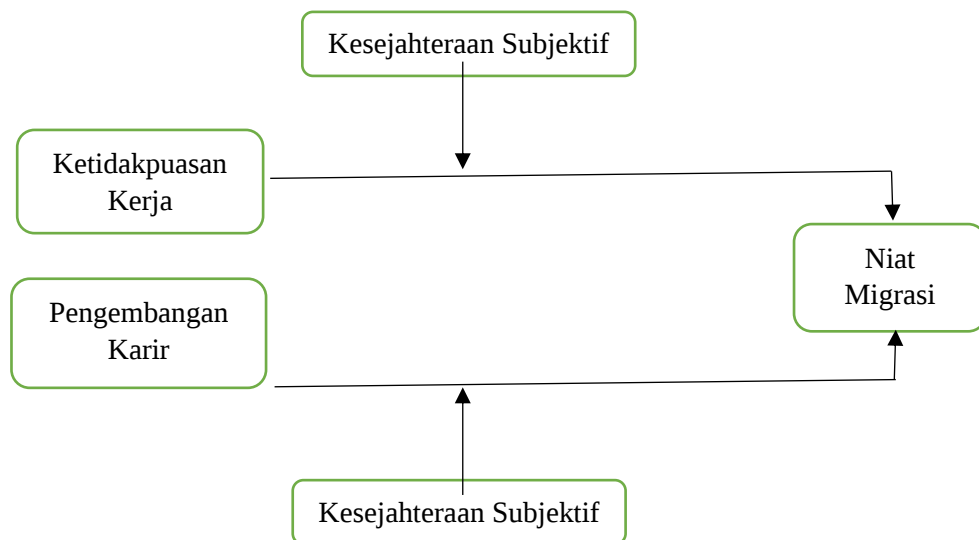
6. Keterkaitan Ketidakpuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi dengan Kesejahteraan Subjektif Sebagai Moderator

Ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang memengaruhi niat migrasi generasi muda. Ketidakpuasan kerja, seperti rendahnya penghargaan, beban kerja tinggi, dan kurangnya dukungan organisasi, menjadi push factor yang mendorong individu mencari peluang kerja di tempat lain (Hasin et al., 2023). Sementara itu, keterbatasan pengembangan karir dapat mendorong individu bermigrasi untuk memperoleh peluang profesional yang lebih baik (Savickas & Porfeli, 2012; Choi & Park, 2021). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini berlandaskan *Aspiration–Capability Framework* yang dikemukakan oleh Carling (2002) dan dikembangkan oleh Carling dan Schewel (2018) sebagai grand theory penelitian. Teori ini menjelaskan bahwa niat migrasi muncul melalui interaksi antara aspirasi individu untuk berpindah (migration aspiration) dan kemampuan individu untuk bertahan dalam kondisi yang dihadapi (*capability to stay*). Ketidakpuasan kerja dan keterbatasan pengembangan karir membentuk aspirasi migrasi karena individu merasa pekerjaan dan prospek masa depan yang dimiliki belum mampu memenuhi harapan hidupnya.

Kesejahteraan subjektif berperan sebagai kapasitas psikologis yang memengaruhi bagaimana individu merespons tekanan tersebut. Individu dengan kesejahteraan subjektif tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi, mempertahankan optimisme, dan tidak mudah menjadikan migrasi sebagai solusi utama meskipun menghadapi tekanan pekerjaan dan hambatan karir. Sebaliknya, individu dengan kesejahteraan subjektif rendah lebih rentan memandang migrasi sebagai jalan untuk memperoleh kualitas hidup dan masa depan yang lebih baik (Bartram, 2013; Ivlevs, 2015). Hubungan ini

juga diperkuat oleh *Person–Environment Fit Theory*, yang menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara kebutuhan individu dan lingkungan kerja dapat memunculkan ketidakpuasan serta dorongan untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih sesuai melalui mobilitas kerja maupun migrasi.

F. Kerangka Konseptual



Skema 2.1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini mengajukan sejumlah hipotesis sebagai dasar pengujian empiris. Pertama, diasumsikan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat migrasi generasi muda, di mana semakin tinggi tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan, maka semakin besar pula kecenderungan individu untuk mempertimbangkan migrasi sebagai alternatif. Kedua, pengembangan karir diduga turut berkontribusi dalam memengaruhi niat migrasi, dengan anggapan bahwa individu yang memiliki orientasi kuat terhadap pengembangan karir akan lebih terbuka terhadap peluang di luar negeri. Selanjutnya, hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kesejahteraan subjektif berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi. Demikian pula, hipotesis keempat menyatakan bahwa Kesejahteraan

subjektif memoderasi hubungan antara pengembangan karir dan niat migrasi. Terakhir, hipotesis kelima menyatakan bahwa Kesejahteraan subjektif memoderasi hubungan simultan antara ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi generasi muda, menunjukkan bahwa keputusan untuk migrasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh cara individu menilai kondisi hidup secara keseluruhan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini memiliki desain kuantitatif dan menekankan pada pengumpulan dan analisis data numerik dengan menggunakan teknik pengukuran dan analisis statistik sebagai bentuk pendekatan penelitian ini.

2) Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah struktur karakteristik yang memberikan informasi tentang suatu fenomena atau organisasi yang dapat diukur atau diamati dan memiliki variasi tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diperiksa dalam rangka membuat kesimpulan (Curado et al., 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

a. Variabel Independen

Variabel independen, sering dikenal sebagai variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi atau menghasilkan modifikasi pada variabel lain (Flannelly et al., 2014). Variabel independen di simbolkan dengan X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah ketidakpuasan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2).

b. Variabel Moderator

Variabel yang meningkatkan atau memperburuk korelasi antara variabel independen dan dependen dikenal sebagai moderator (Koeske, 1993). Variabel moderator di simbolkan dengan M. Variabel moderator dalam penelitian ini yakni kesejahteraan subjektif (M).

c. Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, sebagai akibat dari perubahan variabel independen, dikenal sebagai variabel dependen (variabel terikat) (Flannelly et al., 2014). Variabel terikat di simbolkan dengan Y, maka variabel dependen pada penelitian ini ialah niat migrasi (Y).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel bebas, variabel terikat, dan variabel moderator yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Niat Migrasi (Y)

Niat migrasi adalah keinginan subjektif dan kesediaan generasi muda produktif untuk berpindah ke luar negeri baik sementara maupun permanen untuk memenuhi aspirasi dan persepsi subjektif tentang peluang hidup di tempat lain. Variabel diukur melalui skala yang disusun peneliti berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) dan *Aspirations–Capabilities Framework* (de Haas, 2011) yang terdiri dari aspek aspirasi migrasi, kapabilitas, sikap terhadap migrasi, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku. Total aitem yang digunakan pada variabel niat migrasi ini berjumlah 14 aitem pernyataan.

2. Ketidakpuasan Kerja (X1)

Ketidakpuasan kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai persepsi negatif individu terhadap kondisi eksternal pekerjaannya yang muncul akibat tidak terpenuhinya faktor-faktor pemelihara (*hygiene factors*) sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg (1959) dalam *The Motivation to Work*. Faktor-faktor tersebut tidak menimbulkan kepuasan jika terpenuhi, tetapi apabila tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Variabel ketidakpuasan kerja diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan peneliti berdasarkan tujuh aspek *hygiene* Herzberg, yang terdiri dari kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji, status dan keamanan kerja. Total aitem yang digunakan adalah 18 aitem pernyataan.

3. Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir dipahami sebagai kemampuan generasi muda produktif untuk mengantisipasi perubahan dunia kerja, mengendalikan arah karir, mengeksplorasi peluang, serta membangun keyakinan diri dalam menghadapi tantangan. Variabel ini diukur melalui adaptasi skala

Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012), dengan aspek yang terdiri dari: *concern, control, curiosity, confidence*. Total aitem yang digunakan dalam variabel pengembangan karir ini berjumlah 12 aitem pernyataan.

4. Kesejahteraan subjektif (M)

Kesejahteraan subjektif dipahami sebagai persepsi generasi muda produktif mengenai sejauh mana hidup mereka memuaskan dan penuh pengalaman emosional yang positif. Variabel ini diukur menggunakan adaptasi skala dari Diener et al. (1985; 1999), yang terdiri dari aspek *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener, 1985) dan *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson dkk., 1988), total 25 aitem. SWLS menggunakan skala Likert 7 poin, PANAS menggunakan skala Likert 5 poin. Indikator: kepuasan hidup (kognitif), afek positif, afek negatif.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi mencakup semua individu yang berpartisipasi dalam studi penelitian dan yang kemudian akan digeneralisasikan untuk mempelajari lebih lanjut tentang peserta studi (J. R. Kim et al., 2015). Penelitian ini melihat generasi muda usia produktif usia 20-30 tahun di Indonesia yang pernah atau sedang bekerja di Indonesia, serta aktif di media sosial dan tahu tren #KaburAjaDulu baik suka, komen, membuat, atau membagikan yang terkait tren tersebut. Hal ini termasuk dalam kategori yang tidak dapat dihitung dan jumlahnya tidak diketahui.

2. Sampel

Winarsunu (2015) menyatakan sampel adalah beberapa orang yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian. Arikunto (2006) menyatakan bahwa populasi yang diteliti termasuk sampel. Jika mereka mempertimbangkan beberapa faktor saat mengambil sampel dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan sampel yang benar-benar

mewakili populasi untuk dipelajari, sehingga kesimpulan dapat diambil berdasarkan hasil analisis terhadap sampel tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lameshow Sampling karena populasi yang tepat tidak diketahui secara pasti. Penelitian ini melibatkan generasi muda usia produktif usia 20-30 tahun di Indonesia. Rentang usia 20–30 tahun dipilih karena sesuai dengan definisi pemuda dalam UU No. 40 Tahun 2009, serta berada pada fase *emerging adulthood* dan *early adulthood* (Arnett, 2000; Erikson, 1968), di mana individu aktif mengeksplorasi karier dan membangun kemandirian. Selain itu, berdasarkan hasil pra-penelitian dan fenomena lapangan, peneliti menemukan bahwa bahkan pada usia 20 tahun, sebagian generasi muda telah mulai merencanakan migrasi internasional, misalnya dengan mengikuti kursus bahasa asing, mencari informasi peluang kerja di luar negeri, dan mempersiapkan dokumen legal. Hal ini menunjukkan bahwa niat migrasi bukan hanya muncul pada usia pertengahan 20-an, tetapi juga mulai berkembang sejak awal usia 20 tahun. Oleh karena itu, kategori usia 20–30 tahun dianggap relevan untuk mewakili populasi penelitian. Dengan karakter inklusi yakni;

- 1) Sedang atau pernah bekerja minimal 6 bulan
- 2) Aktif di media sosial dan pernah terpapar tren #KaburAjaDulu (pernah melihat, membaca, menyukai, atau membagikan konten terkait tren tersebut di media sosial dalam 11 bulan terakhir).
- 3) Domisili di Indonesia

Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow. Teknik ini sesuai diterapkan ketika jumlah populasi tidak diketahui secara pasti atau sulit ditentukan. Penggunaan rumus Lemeshow oleh Stanley Lameshow (1997) memungkinkan peneliti memperoleh jumlah sampel yang cukup besar sehingga hasil penelitian tetap valid dan representatif terhadap populasi. Kelebihan metode ini adalah tidak memerlukan informasi rinci mengenai total populasi,

melainkan hanya mempertimbangkan *margin of error* dan derajat kepercayaan yang diinginkan (B.M Asenahabi & P.A Ikoha, 2023). Rumus Lameshow sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 p (1 - p)}{e^2}$$

Keterangan:

n: jumlah sampel yang diperlukan

Z: derajat kepercayaan 95% = 1,96

p: prevalensi outcome, data tidak diketahui maka dipakai asumsi 50%

p = 0,5

e: *margin of error* 5% atau 0,05

Pada penelitian ini, ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Lameshow oleh Stanley Lameshow (1997) dengan tingkat kesalahan *e* sebesar 5%. Nilai tersebut menunjukkan *margin of error* sebesar 5% atau derajat kepercayaan 95%, yang secara umum dianggap memadai dalam penelitian sosial. Hasil penelitian memiliki probabilitas 95% merepresentasikan karakteristik populasi yang sesungguhnya, dan hanya menyisakan peluang kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n_0 = \frac{1.96^2 \cdot 0,5 \cdot (1-0,5)}{(0.05)^2}$$

$$n_0 = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,0025}$$

$$n = 384,16 \approx 384$$

Ukuran sampel tidak dapat dinyatakan dalam bentuk pecahan, hasil perhitungan sebesar 384,16 dibulatkan menjadi 384 responden. Jumlah tersebut sejalan dengan rekomendasi ukuran sampel dalam analisis regresi dengan variabel moderasi oleh Cohen (1992) yang menyarankan penggunaan lebih dari 300 responden agar kekuatan statistik penelitian tetap terjaga (Bujang et al., 2017).

D. Instrumen Penelitian

1. Skala Niat Migrasi

Skala niat migrasi dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan dua landasan teoretis utama, yaitu *Theory of Planned Behavior* (TPB) dari Ajzen dan *Aspirations–Capabilities Framework* dari Hein de Haas. Kedua teori ini dipadukan karena sama-sama menekankan peran keinginan, keyakinan, dan kemampuan dalam pembentukan keputusan migrasi. Berikut skala likert dan *blue print* skala niat migrasi.

Tabel 3.1

Skala Likert Niat Migrasi

No	Pilihan Jawaban	F	UF
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Tabel 3.2

Blue Print Skala Niat Migrasi

No	Aspek	<i>Favourable Item</i>	<i>Unfavourable Item</i>
1	Aspirasi	1, 2	3
2	Kapabilitas	4, 5	6
3	Sikap terhadap Perilaku	7, 8	9
4	Norma Subjektif	10, 11	12
5	Persepsi Kontrol Perilaku	13, 14	-

2. Skala Ketidakpuasan Kerja

Skala ketidakpuasan kerja dalam penelitian ini dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan tujuh aspek faktor *hygiene* yang dikemukakan oleh Herzberg dalam teori *Two-Factor* (Herzberg et al.,

1959). Faktor *hygiene* mencakup kondisi-kondisi eksternal pekerjaan yang tidak menciptakan kepuasan, tetapi apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Skala dikembangkan berdasarkan tujuh aspek *hygiene* Herzberg, setiap aspek diturunkan menjadi indikator dan butir pernyataan yang mencerminkan persepsi negatif individu terhadap kondisi kerja. Dengan cara ini, skala mampu menangkap sumber ketidakpuasan secara komprehensif sesuai konsep teoritis Herzberg.. Berikut skala likert dan *blue print* skala ketidakpuasan kerja.

Tabel 3.3

Skala Likert Ketidakpuasan Kerja

No	Pilihan Jawaban	F	UF
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Tabel 3.4

Blue Print Ketidakpuasan Kerja

No	Aspek	<i>Favourable Item</i>	<i>Unfavourable Item</i>
1	Kebijakan & Administrasi Perusahaan	8, 15	1
2	Supervisi	9, 16	2
3	Hubungan Interpersonal	10, 17	3
4	Kondisi Kerja	11, 18	4
5	Gaji	5, 12	-
6	Status	6, 13	-
7	Keamanan Kerja	7, 14	-

3. Skala Pengembangan Karir

Skala pengembangan karir diukur menggunakan skala dari aspek-aspek adaptasi karir yakni *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF)* oleh Savickas & Porfeli 2012 yang di adopsi dari penelitian Yoko Jimmy Panjaitan dkk (2023) dan Wiwik Sulistiani dkk (2018). Berikut skala likert dan *blue print* skala pengembangan karir.

Tabel 3.5

Skala Likert Pengembangan Karir

No	Pilihan Jawaban	F
1	Sangat Sesuai	1
2	Sesuai	2
3	Netral	3
4	Tidak Sesuai	4
5	Sangat Tidak Sesuai	5

Tabel 3.6

Blue Print Pengembangan Karir

No	Aspek	<i>Favourable Item</i>
1	<i>Concern</i> (Perhatian)	1, 2, 3
2	<i>Control</i> (Kontrol)	4, 5, 6
3	<i>Curiosity</i> (Rasa Ingin Tahu)	7, 8, 9
4	<i>Confidence</i> (Kepercayaan Diri)	10, 11, 12

4. Skala Kesejahteraan subjektif

Skala Kesejahteraan subjektif diukur menggunakan skala dari aspek-aspek Kesejahteraan subjektif yakni skala kepuasan hidup atau *Subjective Well-Being Life Satisfaction (SWLS)* dan skala *Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS)* oleh Diener (1985) yang di adopsi dari penelitian Akhtar 2019. Berikut skala likert dan *blue print* dari skala kesejahteraan subjektif.

Tabel 3.7*Skala Likert Subjective Well-Being Life Satisfaction (SWLS)*

No	Pilihan Jawaban	F
1	Sangat Sesuai	1
2	Sesuai	2
3	Agak Sesuai	3
4	Netral	4
5	Agak Tidak Sesuai	5
6	Tidak Sesuai	6
7	Sangat Tidak Sesuai	7

Tabel 3.8*Blue Print Subjective Well-Being Life Satisfaction (SWLS)*

No	Aspek	Favourable Item
1	Kognitif	1, 2, 3, 4, 5

Tabel 3.9*Skala Likert Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS)*

No	Pilihan Jawaban	F
1	Hampir Tidak Pernah (HTP)	1
2	Jarang (JR)	2
3	Kadang-Kadang (KD)	3
4	Sering (SR)	4
5	Hampir Selalu (HSL)	5

Tabel 3.10*Blue Print Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS)*

No	Aspek	Favourable Item
1	Afeksi Positif	6, 8, 10, 14, 15, 19, 21, 22, 24
2	Afeksi Negatif	7, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 23, 25

E. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah penyusunan item variabel X1 dan Y berdasarkan teori utama yang mendasari penelitian. Penyusunan item mengikuti prosedur item generation menurut DeVellis (2016), yaitu merumuskan konstruk secara konseptual lalu menyusun indikator dan butir pernyataan yang relevan. Tahap kedua adalah validasi isi menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR) dari Lawshe (1975) oleh para ahli, untuk memastikan kesesuaian teoritis dan kejelasan instrumen. Setelah memperoleh masukan dari ahli, instrumen direvisi dan dilanjutkan ke tahap uji coba (*pilot test*). Tahap ketiga adalah uji coba instrumen melalui *Google Form* kepada sejumlah responden. Tahap ini dilakukan untuk mengevaluasi kualitas empiris item sebagaimana disarankan Creswell & Creswell (2018).

Hasil tryout kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Kriteria validitas mengacu pada nilai *Corrected Item–Total Correlation* ≥ 0.30 , sedangkan reliabilitas mengacu pada *Cronbach's Alpha* ≥ 0.70 (Nur et al., 2019). Item yang valid dan reliabel digunakan dalam instrumen final. Selanjutnya, instrumen final disusun kembali dengan menambahkan variabel X2 dan M. Berbeda dengan X1 dan Y, variabel X2 dan M menggunakan skala yang diadopsi dari penelitian terdahulu sehingga telah memiliki validitas empiris dan konsistensi konstruk yang baik (Hinkin, 1998). Tahap berikutnya adalah penyebaran instrumen final kepada 384 responden melalui *Google Form*. Jumlah sampel ini berasal dari perhitungan rumus Lemeshow, dan secara metodologis memenuhi standar minimum untuk analisis regresi dengan variabel moderasi sebagaimana dianjurkan Israel (1992). Tahap terakhir adalah pengolahan data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan karakteristik penting dari instrumen penelitian yang menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila hasil pengukurannya merepresentasikan kondisi sebenarnya dan menjalankan fungsinya secara tepat (Azwar, 2011). Item dianggap memiliki validitas memuaskan jika nilai korelasi terhadap skor total mencapai minimal 0,30, meskipun batas tersebut dapat diturunkan hingga 0,25 dalam keadaan tertentu (Azwar, 2011). Untuk menilai validitas secara empiris, analisis korelasi item–total dapat dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS (Sugiyono, 2019; Sekaran & Bougie, 2016).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang tetap konsisten ketika digunakan dalam pengukuran yang berulang (Azwar, 2011). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dibantu oleh program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal antarbutir dalam suatu konstruk, di mana semakin tinggi nilainya menunjukkan semakin baik reliabilitas instrumen. Berdasarkan panduan Nunnally dan Bernstein (1994) serta Gliem dan Gliem (2003), instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas yang menunjukkan nilai Alpha di atas batas tersebut menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan secara selektif berdasarkan sumber dan karakteristik skala yang digunakan. Uji validitas dan reliabilitas hanya dilakukan terhadap dua variabel, yaitu niat migrasi dan ketidakpuasan kerja. Kedua variabel tersebut menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), *Aspirations–Capabilities Framework* (de Haas, 2011), dan *Hygiene Factor* dari *Two-Factor Theory* (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Karena merupakan instrumen yang dikembangkan khusus sesuai konteks penelitian, maka perlu dilakukan uji validitas item (menggunakan validitas isi dan validitas konstruk) dan reliabilitas (menggunakan koefisien Cronbach's Alpha) untuk memastikan keabsahan dan konsistensi internal alat ukur (Azwar, 2011; Nunnally & Bernstein, 1994).

Variabel lainnya yakni pengembangan karir dan kesejahteraan subjektif, diukur menggunakan instrumen baku yang telah tervalidasi dan diakui secara internasional. Variabel pengembangan karir diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari teori *Career Construction Theory* (Savickas, 2005) dan instrumen *Career Adapt-Abilities Scale* (Savickas & Porfeli, 2012), yang telah terbukti memiliki validitas konstruk dan reliabilitas tinggi di berbagai penelitian lintas budaya (Savickas, 2013; Zacher, 2014). Variabel *subjective well-being* diukur menggunakan dua alat ukur standar, yaitu *Satisfaction With Life Scale* (Diener et al., 1985) untuk aspek kognitif dan *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson, Clark, & Tellegen, 1988) untuk aspek afektif. Kedua skala ini telah melalui berbagai uji validitas dan reliabilitas dalam konteks internasional dan adaptasi lintas budaya (Diener et al., 2013; Thompson, 2007), sehingga pada penelitian ini tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas ulang, melainkan dilakukan pemeriksaan reliabilitas konfirmatori untuk memastikan konsistensi data pada konteks populasi penelitian ini. Reliabilitas konfirmatori diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan konsistensi internal yang memadai (Nunnally & Bernstein, 1994). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa

seluruh skala memiliki reliabilitas konfirmatori yang baik, sehingga dapat digunakan tanpa perlu dilakukan validitas ulang.

1. Hasil Uji Validitas

a. Validitas Isi

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Keterangan:

V = Koefisien Aiken (nilai 0 – 1)

s = $r - Lo$ (selisih skor penilaian ahli terhadap skor terendah dalam skala)

r = skor penilaian dari ahli (misal 1–5)

Lo = skor terendah dalam skala (biasanya 1)

n = jumlah ahli

c = jumlah kategori penilaian

Berdasarkan hasil penilaian ahli terkait variabel ketidakpuasan kerja dan niat migrasi dilakukan penghitungan koefisien validitas isi dengan menggunakan Aiken's V Value diperoleh hasil sebagai berikut.

1) Validitas Isi Skala Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan validitas isi, sebanyak 18 aitem dari skala pengukuran ketidakpuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Isi Skala Ketidakpuasan Kerja

Aitem	Penilaian			Keterangan
	A	B	C	
1	3	3	3	Valid
2	4	4	4	Valid
3	4	4	4	Valid
4	3	3	4	Valid
5	3	3	3	Valid
6	3	3	3	Valid
7	3	3	3	Valid
8	4	4	4	Valid
9	4	4	4	Valid
10	3	3	3	Valid
11	4	3	4	Valid
12	4	3	4	Valid
13	4	4	4	Valid
14	3	3	3	Valid
15	3	4	4	Valid
16	3	3	4	Valid
17	3	3	4	Valid
18	3	3	3	Valid

2) Validitas Isi Skala Niat Migrasi

Berdasarkan hasil penghitungan validitas isi, sebanyak 14 aitem dari skala pengukuran niat migrasi dinyatakan valid.

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Isi Skala Niat Migrasi

Aitem	Penilaian			Keterangan
	A	B	C	
1	4	4	4	Valid
2	4	4	4	Valid
3	4	4	4	Valid
4	3	3	3	Valid
5	4	4	4	Valid
6	3	3	3	Valid
7	3	3	3	Valid
8	4	4	4	Valid
9	3	3	3	Valid
10	3	3	3	Valid
11	4	3	4	Valid
12	4	3	4	Valid
13	4	3	4	Valid
14	4	3	4	Valid

b. Hasil Validitas Konstruk

1. Validitas Konstruk Skala Ketidakpuasan Kerja

Hasil uji validitas konstruk skala ketidakpuasan kerja, ditemukan bahwa dari 18 item yang diuji dinyatakan valid. Hasil pengujian didapatkan sebagai berikut.

Tabel 3.13
Hasil Uji Validitas Konstruk Skala Ketidakpuasan Kerja

Aspek	Indikator	Item	
		Valid	Gugur
Kebijakan & Administrasi Perusahaan	- Kejelasan aturan - Keadilan kebijakan -Konsistensi penerapan	1, 8, 15	-
Supervisi	- Dukungan atasan - Kejelasan arahan -Hubungan kerja dengan atasan	2, 9, 16	-
Hubungan Interpersonal	-Keharmonisan hubungan - Kerja sama -Kepercayaan antar rekan	3, 10, 17	-
Kondisi Kerja	- Kenyamanan lingkungan kerja - Keamanan lingkungan kerja -Ketersediaan fasilitas kerja	4, 11, 18	-
Gaji	- Keadilan gaji - Kecukupan gaji	5, 12	-
Status	- Penghargaan jabatan - Perlakuan sosial	6, 13	-
Keamanan Kerja	- Stabilitas posisi -Rasa aman dari pemutusan kerja	7, 14	-
Total Item		18	

2. Validitas Konstruk Skala Niat Migrasi

Hasil uji validitas konstruk skala niat migrasi, didapati bahwa dari 14 item yang diujicoba, ditanyakan valid. Hasil pengujian didapatkan sebagai berikut.

Tabel 3.14
Hasil Uji Validitas Konstruk Skala Niat Migrasi

Aspek	Indikator	Item	
		Valid	Gugur
Aspirasi Migrasi	-Keinginan berpindah ke luar negeri -Harapan terhadap masa depan di luar negeri -Dorongan mencari pengalaman baru	1, 6, 11	-
Kapabilitas Migrasi	-Kesiapan finansial -Kemampuan administratif (dokumen, visa, dll.) - Dukungan sosial	2, 7, 12	-
Sikap terhadap Migrasi (<i>Attitude toward the Behavior</i>)	- Persepsi manfaat migrasi - Evaluasi dampak migrasi -Penilaian umum terhadap migrasi	3, 8, 13	-
Norma Subjektif terhadap Migrasi (<i>Subjective Norm</i>)	- Dukungan keluarga - Dorongan teman - Pengaruh sosial	4, 9, 14	-
Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Migrasi (<i>Perceived Behavioral Control</i>)	- Keyakinan menghadapi tantangan - Kepercayaan diri	5, 10	-
Total Item		14	

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada masing-masing alat ukur diperoleh nilai reliabilitas berikut.

Tabel 3.15
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Skala	Cronbach's Alpha	Keterangan
Ketidakpuasan Kerja	0.979	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir	0.943	Sangat Tinggi
Niat Migrasi	0.969	Sangat Tinggi
Kesejahteraan Subjektif		Sangat Tinggi
- <i>SWLS</i>	0.808	
- <i>PANAS</i>	0.942	

a. Skala Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, disimpulkan bahwa skala ketidakpuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,979. Aitem-aitem pada setiap konstruk dalam skala ini dianggap reliabel, hal ini dikarenakan nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,600.

b. Skala Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, disimpulkan bahwa skala pengembangan karir memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,943. Koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan konsistensi internal yang memadai (Nunnally & Bernstein, 1994). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh skala memiliki reliabilitas konfirmatori yang baik.

c. Skala Niat Migrasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, disimpulkan bahwa skala niat migrasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,969. Aitem-aitem pada setiap konstruk dalam skala ini dianggap reliabel, hal ini dikarenakan nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,600.

d. Skala Kesejahteraan Subjektif

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, disimpulkan bahwa skala kesejahteraan subjektif pada dimensi kepuasan hidup (*Satisfaction With Life Scale*, *SWLS*) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,808 dan dimensi keseimbangan afektif (*Positive and Negative*

Affect Schedule (PANAS) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942. Koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan konsistensi internal yang memadai (Nunnally & Bernstein, 1994). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh skala memiliki reliabilitas konfirmatori yang baik..

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan sebelum melakukan analisis data. Ini termasuk uji normalitas sebaran, linearitas hubungan, kemudian multikolinieritas.

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa kurva normal sebaran variabel yang dikumpulkan telah dipenuhi. Uji normalitas menunjukkan sebaran data normal dengan signifikansi lebih dari 0,05, sedangkan signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan sebaran data variabel tidak normal (Sugiyono, 2017). Uji normalitas dilakukan dengan JASP.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada kemiripan antara masing-masing variabel independen. Uji multikolinearitas juga bertujuan untuk menguji model regresi yang menunjukkan korelasi antara variabel independen (bebas). Jika hasil analisis menunjukkan bahwa salah satu variabel menunjukkan multikolinearitas, maka model regresi harus diulang. Namun, hasil analisis model regresi bebas multikolinearitas harus memiliki batas VIF di bawah 10 dan angka tolerabilitas di atas 0,10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidakmerataan varians dalam suatu analisis model regresi (Widana & Muliani, 2020). Ada dua metode umum untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam analisis regresi: pertama, melalui observasi pola khusus seperti

bergelombang, melebar, atau menyempit. Kedua, jika tidak terdapat pola yang konsisten dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

d) *Moderated Regression Analysis/MRA*

Analisis moderasi dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Moderated Regression Analysis* (MRA), menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis regresi moderasi digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderator dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan pendekatan *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2013), yang memungkinkan pengujian interaksi antar variabel tanpa memisahkan data menjadi kelompok-kelompok tertentu, sehingga integritas data sampel tetap terjaga. Analisis dilakukan melalui tiga tahap model, yaitu: (1) model dasar yang menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen; (2) model dengan penambahan variabel moderator; dan (3) model interaksi yang melibatkan produk antara variabel independen dan variabel moderator. Sebelum membentuk variabel interaksi, dilakukan proses *centering* terhadap variabel independen dan moderator untuk mengurangi potensi multikolinearitas. Efek moderasi dinyatakan terjadi apabila koefisien interaksi (β_3) signifikan secara statistik ($p < 0.05$) dan menghasilkan peningkatan nilai R^2 yang berarti (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2013).

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 (X_1 M) + \beta_5 (X_2 M) + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Niat migrasi

X1 = Ketidakpuasan kerja

X2 = Pengembangan karir

M = Kesejahteraan subjektif

$(X1 \times M)$ = Interaksi ketidakpuasan kerja dan kesejahteraan subjektif

$(X2 \times M)$ = Interaksi pengembangan karir dan kesejahteraan subjektif

β_0 = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_5$ = Koefisien regresi

ε = Error

I. Etika Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika penelitian dalam psikologi dan ilmu sosial. Prinsip tersebut mencakup:

1. Persetujuan partisipan (*informed consent*)

Setiap responden diberikan informasi yang jelas mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan hak untuk menarik diri kapan saja tanpa konsekuensi negatif.

2. Kerahasiaan dan anonimitas (*confidentiality and anonymity*)

Data responden dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Identitas responden tidak akan dicantumkan dalam laporan penelitian.

3. Kebebasan dari paksaan (*voluntary participation*)

Partisipasi dalam penelitian bersifat sukarela tanpa adanya tekanan atau iming-iming yang dapat mempengaruhi keputusan responden.

4. *Non-maleficence*

Penelitian ini dirancang agar tidak menimbulkan dampak negatif atau kerugian bagi partisipan, baik secara psikologis maupun sosial.

5. Integritas ilmiah

Peneliti berkomitmen untuk melaksanakan penelitian dengan jujur, transparan, dan menghindari segala bentuk plagiarisme maupun manipulasi data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Dari uraian fenomena yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya hingga pembahasan kajian teoritis yang mendasari penelitian ini, akhirnya peneliti sampai pada tahap penyajian hasil penelitian. Bab ini memaparkan temuan empiris yang diperoleh dari proses pengumpulan dan analisis data terhadap generasi muda usia produktif di Indonesia. Topik penelitian ini berfokus pada pengaruh ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi, serta bagaimana kesejahteraan subjektif berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Seluruh hasil yang dipresentasikan dalam bab ini merupakan gambaran empiris mengenai dinamika ketenagakerjaan, persepsi kesejahteraan individu, serta kecenderungan migrasi yang muncul pada kelompok generasi muda Indonesia yang sedang berada pada fase perkembangan karir dan kehidupan produktifnya.

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara daring dengan memanfaatkan berbagai platform digital sebagai sarana penyebaran instrumen penelitian. Pemilihan metode online ini didasarkan pada karakteristik populasi penelitian, yaitu generasi muda usia produktif di Indonesia yang memiliki tingkat penggunaan internet dan media sosial yang tinggi. Platform digital seperti *Google Form* dipilih sebagai media pengumpulan data karena mudah diakses, efisien, serta memungkinkan responden dari berbagai wilayah untuk berpartisipasi tanpa adanya keterbatasan geografis. Indonesia sendiri merupakan negara dengan penetrasi internet yang sangat besar, terutama pada kelompok usia 20-30 tahun yang dikenal aktif menggunakan teknologi informasi dalam kegiatan sehari-hari, mulai dari bekerja, berkomunikasi, hingga mencari informasi. Kondisi ini menjadikan metode pengumpulan data berbasis online sebagai pendekatan yang relevan dan tepat untuk menggambarkan fenomena ketidakpuasan

kerja, pengembangan karir, dan niat migrasi, serta kesejahteraan subjektif pada populasi tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini tidak berfokus pada satu wilayah fisik tertentu, melainkan mengambil lokasi penelitian dalam ruang digital yang mencakup berbagai daerah di Indonesia.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan 15 hari, yaitu mulai tanggal 13 November 2025 sampai 28 November 2025. Seluruh proses pengumpulan data dilakukan secara daring (*online*) melalui penyebaran kuesioner menggunakan media *Google Form*. Kuesioner penelitian disebarkan melalui berbagai platform media sosial seperti WhatsApp, Instagram, Telegram, X dan TikTok, serta melalui bantuan rekan mahasiswa, kolega, dan komunitas daring yang relevan dengan karakteristik generasi muda usia produktif. Pemilihan media sosial sebagai sarana distribusi dilakukan karena platform tersebut merupakan alat komunikasi yang umum digunakan oleh generasi muda di Indonesia sehingga dapat memperluas jangkauan responden dan meningkatkan efektivitas pengambilan data.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Jumlah subjek penelitian ini adalah sebanyak 384 responden, yang ditentukan menggunakan rumus Lameshow untuk populasi yang tidak diketahui secara pasti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi:

- a. Berusia 20–30 tahun sebagai kelompok usia produktif dan merupakan generasi muda yang sedang berada pada fase awal hingga pertengahan karir
- b. Memiliki pengalaman kerja, baik sebagai karyawan tetap, kontrak, *freelancer*, atau pekerja informal, sekurang-kurangnya 6 bulan.
- c. Berdomisili di Indonesia

Kriteria tersebut dipilih agar data yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian, yaitu pengaruh ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir

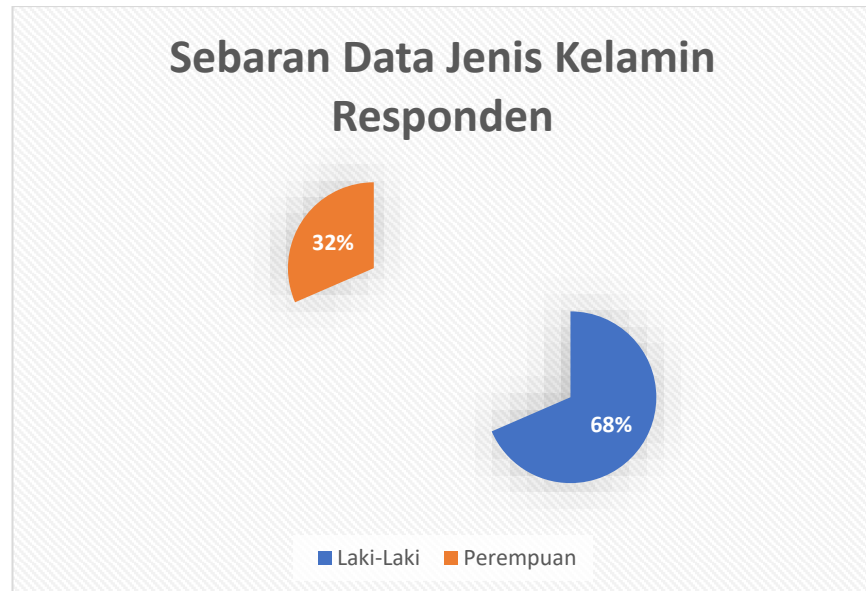
terhadap niat migrasi dengan kesejahteraan subjektif sebagai variabel moderasi pada generasi muda usia produktif.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data
 - a. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring melalui Google Form.
 - b. Kuesioner berisi pernyataan tertutup dengan skala Likert.
 - c. Instrumen yang digunakan mencakup skala Ketidakpuasan Kerja, Pengembangan Karir, Niat Migrasi, dan Kesejahteraan Subjektif.
 - d. Penyebaran dilakukan melalui media sosial untuk menjangkau target populasi di Indonesia.
5. Hambatan yang Dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian
 - a. Tingkat respons rendah pada awal pengumpulan data: Hal ini diatasi dengan strategi pengingat dan kerja sama dengan komunitas lokal.
 - b. Keterbatasan waktu pengumpulan data: Penyesuaian jadwal dilakukan untuk mengakomodasi jumlah responden yang memadai.
 - c. Kesulitan menjangkau responden spesifik.

B. Temuan Penelitian

1. Demografik Responden

a. Jenis Kelamin Responden



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 384 responden yang termasuk dalam kelompok usia produktif di Indonesia, diketahui bahwa 263 responden (68,49%) adalah laki-laki, sedangkan 121 responden (31,51%) adalah perempuan. Komposisi ini menunjukkan bahwa partisipasi laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan dibandingkan perempuan. Proporsi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi memiliki karakteristik gender laki-laki, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai persepsi, pengalaman kerja, dan niat migrasi dari perspektif kelompok ini. Meski jumlah responden perempuan lebih sedikit, keterlibatan mereka tetap memberikan variasi pandangan yang memperkaya hasil analisis.

Komposisi responden ini memberikan gambaran empiris yang relevan dengan konteks fenomena “*Kabur Aja Dulu*” pada generasi muda Indonesia, di mana dorongan untuk keluar dari

situasi kerja stagnan dan mencari kehidupan lebih layak di luar negeri tampak lebih kuat di kalangan laki-laki. Proporsi ini juga memperkuat dasar analisis terhadap bagaimana ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, dan kesejahteraan subjektif berinteraksi dalam membentuk niat migrasi pada kelompok usia produktif tersebut.

b. Usia Responden

Tabel 4.1
Usia Responden

Kategori Usia	Kelompok Usia	Jumlah (N)	Presentase (%)
Usia Awal Dewasa Muda	20-23	145	37,76%
Usia Menengah Dewasa Muda	24-27	173	45,05%
Usia Akhir Dewasa Muda	28-30	66	17,19%
Total		384	100%

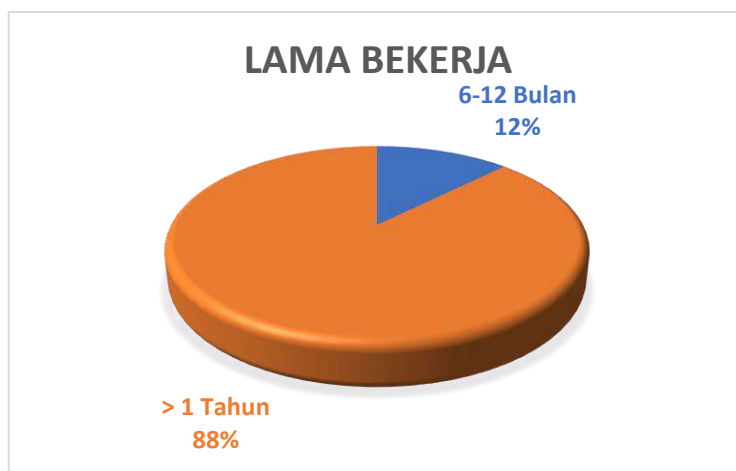
Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 20 hingga 30 tahun, yang seluruhnya termasuk dalam kategori dewasa muda produktif. Secara lebih rinci, distribusi responden menunjukkan bahwa kelompok usia menengah dewasa muda (24–27 tahun) merupakan yang paling dominan, dengan jumlah 173 responden (45,05%). Selanjutnya, kelompok usia awal dewasa muda (20–23 tahun) berjumlah 145 responden (37,76%), sedangkan kelompok usia akhir dewasa muda (28–30 tahun) berjumlah 66 responden (17,19%). Proporsi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada fase usia menengah dewasa muda, yaitu periode ketika individu telah memiliki pengalaman kerja awal dan mulai mengevaluasi kepuasan terhadap pekerjaannya serta arah pengembangan kariernya. Kelompok ini cenderung berada pada tahap penentuan keputusan penting terkait pekerjaan dan masa

depan, termasuk kemungkinan untuk melakukan migrasi sebagai bentuk pencarian peluang hidup yang lebih baik.

Sementara itu, kelompok usia awal dewasa muda (20–23 tahun) juga cukup besar, yang mencerminkan bahwa sebagian responden masih berada pada fase transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Pada tahap ini, niat migrasi dapat muncul sebagai bentuk aspirasi dan keinginan eksploratif terhadap pengalaman hidup di luar negeri. Adapun kelompok usia akhir dewasa muda (28–30 tahun) merupakan proporsi terkecil dalam penelitian ini. Meskipun jumlahnya lebih sedikit, kelompok ini berada pada fase peneguhan karier dan stabilitas kehidupan, di mana keputusan untuk migrasi umumnya lebih rasional dan terencana dibandingkan kelompok usia yang lebih muda.

Keseluruhan distribusi usia responden menggambarkan bahwa partisipan penelitian ini didominasi oleh generasi muda produktif yang sedang berada dalam masa aktif mengevaluasi pekerjaan dan kariernya, sehingga relevan dengan fokus penelitian mengenai pengaruh ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi dengan kesejahteraan subjektif sebagai variabel moderasi.

c. Lama Bekerja



Gambar 4.2 Lama Bekerja Responden

Hasil pengolahan data, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun, yaitu sebesar 88% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 12% responden memiliki pengalaman kerja antara 6 hingga 12 bulan. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai kondisi lingkungan kerja dan peluang pengembangan karier di tempat mereka bekerja saat ini. Hal ini penting karena individu dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun umumnya sudah mengalami dinamika pekerjaan yang memungkinkan terbentuknya persepsi terhadap kepuasan kerja, kestabilan karier, serta munculnya niat untuk mencari alternatif pekerjaan, termasuk di luar negeri.

Responden dengan masa kerja 6–12 bulan masih tergolong dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab profesionalnya. Pada fase ini, niat migrasi yang muncul kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor aspiratif, seperti keinginan untuk mencari pengalaman baru atau memperbaiki kondisi ekonomi, dibandingkan oleh faktor ketidakpuasan yang stabil terhadap pekerjaan. Komposisi lama bekerja ini memberikan gambaran bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini telah memiliki dasar pengalaman yang cukup untuk mengevaluasi aspek ketidakpuasan kerja dan pengembangan karier, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Masa kerja yang relatif lebih panjang memberikan kemampuan bagi individu untuk melakukan evaluasi kerja secara lebih realistis dan mendalam dibandingkan pekerja yang baru memasuki dunia kerja. Sesuai dengan perspektif *career development theory*, pengalaman kerja yang lebih panjang memungkinkan individu membentuk evaluasi karir yang lebih stabil (McDonald & Hite, 2015). Sehingga keputusan terkait mobilitas kerja, termasuk niat migrasi, menjadi lebih rasional dan

terarah. Penilaian responden terhadap ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, dan niat migrasi dalam penelitian ini dapat dianggap berasal dari pengalaman kerja yang telah terbentuk, bukan semata-mata persepsi sementara atau adaptasi awal pekerjaan. Kondisi tersebut memperkuat validitas empiris penelitian dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi niat migrasi generasi muda.

d. Implikasi Karakteristik Responden terhadap Konteks Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia awal produktif dengan pengalaman kerja minimal enam bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden berada pada fase eksplorasi dan pembentukan karir awal. Pada tahap perkembangan karir ini, individu umumnya memiliki mobilitas geografis yang lebih tinggi serta lebih terbuka terhadap peluang kerja di berbagai lokasi. Sehingga karakteristik responden tersebut memberikan konteks penting dalam memahami munculnya niat migrasi sebagai strategi individu untuk memperoleh peluang karir dan kesejahteraan hidup yang lebih baik.

2. Analisis Data

a. Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap variabel ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan subjektif, dan niat migrasi. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum untuk menggambarkan sebaran data dari 384 responden generasi muda usia produktif di Indonesia.

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
Ketidakpuasan Kerja (X1)	384	24	79	40.04	13.39
Pengembangan Karir (X2)	384	12	56	21.29	5.97
Kesejahteraan Subjektif (M)					
-PANAS	384	39	88	64.54	11.12
-SWLS	384	6	35	20.17	8.43
Niat Migrasi (Y)	384	33	69	58.96	5.43

1) Analisis Deskriptif Ketidakpuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel ketidakpuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 40,04 dengan standar deviasi 13,39, nilai minimum 24, dan maksimum 79. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden berada pada tingkat ketidakpuasan kerja yang relatif tinggi. Standar deviasi yang cukup besar mengindikasikan adanya variasi pengalaman kerja yang dirasakan responden, mulai dari tingkat ketidakpuasan yang rendah hingga sangat tinggi. Temuan ini mencerminkan beragamnya kondisi kerja yang dialami generasi muda, baik dari aspek kebijakan organisasi, kompensasi, maupun keamanan kerja.

2) Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata sebesar 21,29 dengan standar deviasi 5,98, nilai minimum 12, dan maksimum 56. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pengembangan karir berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden telah memiliki akses terhadap peluang pengembangan diri, namun belum sepenuhnya merata atau optimal. Variasi skor

yang cukup terlihat menunjukkan perbedaan tingkat kesiapan adaptasi karir di antara responden.

3) Analisis Deskriptif Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif diukur melalui dua komponen utama, yaitu kepuasan hidup (SWLS) dan afek (PANAS). Hasil analisis menunjukkan bahwa skor rata-rata PANAS sebesar 64,54 dengan standar deviasi 11,12, sedangkan skor rata-rata SWLS sebesar 20,17 dengan standar deviasi 8,44. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kesejahteraan subjektif pada kategori sedang, dengan kecenderungan afek yang relatif positif. Meskipun demikian, variasi skor yang cukup besar menunjukkan adanya perbedaan pengalaman emosional dan evaluasi kepuasan hidup di antara responden.

4) Analisis Deskriptif Niat Migrasi

Variabel niat migrasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 58,96 dengan standar deviasi 5,43, nilai minimum 33, dan maksimum 69. Nilai rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa responden secara umum memiliki niat migrasi yang tinggi. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa kecenderungan niat migrasi cukup konsisten di antara responden, yang menggambarkan kuatnya orientasi untuk mempertimbangkan migrasi sebagai bagian dari strategi karir dan kehidupan.

Setelah mendapatkan deskripsi data penelitian, langkah selanjutnya adalah mengkategorikan skor variabel untuk setiap subjek. Ini dilakukan berdasarkan nilai mean dan standar deviasi dari masing-masing variabel, dan dilakukan dengan menggunakan rumus berikut.

Tabel 4.3
Rumus Kategorisasi Variabel

Kategori	Norma
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$
Sedang	$(\text{Mean} - 1.\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1.\text{SD})$
Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Tabel 4.4
Kategorisasi Variabel Ketidakpuasan Kerja

Kategori	Norma	Frekuensi
Rendah	$X < 27$	10
Sedang	$27 \leq X < 53$	299
Tinggi	$X \geq 53$	75

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel ketidakpuasan kerja, yaitu sebanyak 299 responden. Sementara itu, responden yang berada pada kategori tinggi berjumlah 75 responden, dan kategori rendah sebanyak 10 responden. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar generasi muda dalam penelitian memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang cenderung moderat, namun tetap terdapat proporsi responden yang mengalami ketidakpuasan kerja pada tingkat tinggi. Dominannya kategori sedang mengindikasikan bahwa responden masih menghadapi berbagai kondisi pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka, baik dalam aspek lingkungan kerja, penghargaan, peluang pengembangan diri, maupun prospek karir. Kondisi ini memperlihatkan bahwa meskipun responden masih dapat bertahan dalam pekerjaan yang dimiliki, mereka tetap memiliki evaluasi kritis terhadap kualitas pekerjaan yang dijalani.

Kondisi tersebut menjadi penting karena kelompok usia produktif awal cenderung memiliki ekspektasi kerja yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, pengembangan kompetensi, dan peluang karir jangka panjang. Keberadaan responden pada kategori ketidakpuasan kerja tinggi menunjukkan bahwa sebagian generasi muda merasakan adanya kesenjangan

antara harapan dan realitas pekerjaan yang diperoleh. Ketidakpuasan tersebut dapat memunculkan dorongan psikologis untuk mencari alternatif pekerjaan maupun peluang hidup yang dianggap lebih baik, termasuk melalui migrasi kerja ke luar daerah atau luar negeri. Temuan ini sejalan dengan teori *job dissatisfaction* yang menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong utama munculnya perilaku mobilitas kerja dan niat keluar dari lingkungan kerja saat ini. Sehingga, hasil kategorisasi ini memperlihatkan bahwa ketidakpuasan kerja pada generasi muda merupakan kondisi yang cukup nyata dan relevan dalam menjelaskan munculnya niat migrasi. Tingkat ketidakpuasan yang berada pada kategori sedang hingga tinggi menunjukkan adanya dorongan evaluatif terhadap kualitas pekerjaan domestik yang kemudian dapat mempengaruhi keputusan individu untuk mencari peluang karir dan kesejahteraan yang lebih baik di tempat lain.

Tabel 4.5
Kategorisasi Variabel Pengembangan Karir

Kategori	Norma	Frekuensi
Rendah	$X < 15$	15
Sedang	$15 \leq X < 27$	343
Tinggi	$X \geq 27$	26

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel pengembangan karir, yaitu sebanyak 343 responden. Sementara itu, responden yang berada pada kategori tinggi berjumlah 26 responden dan kategori rendah sebanyak 15 responden. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar generasi muda dalam penelitian menilai peluang pengembangan karir yang mereka peroleh berada pada tingkat yang cukup, namun belum sepenuhnya memenuhi harapan profesional mereka. Dominannya kategori sedang mengindikasikan bahwa responden masih memiliki akses terhadap beberapa bentuk pengembangan karir, seperti pengalaman kerja, peningkatan kompetensi, maupun peluang pembelajaran dalam pekerjaan. Akan tetapi, kesempatan tersebut dipersepsikan belum optimal untuk mendukung pertumbuhan karir jangka panjang.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa generasi muda tidak hanya mempertimbangkan pekerjaan sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai perkembangan profesional, peningkatan kapasitas diri, dan keberlanjutan karir di masa depan.

Jumlah responden yang berada pada kategori tinggi relatif lebih kecil dibandingkan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam pemenuhan ekspektasi pengembangan karir pada sebagian besar responden. Keterbatasan peluang promosi, pengembangan kompetensi, serta jenjang karir yang tidak jelas dapat memunculkan dorongan untuk mencari peluang kerja yang dianggap lebih menjanjikan di tempat lain, termasuk melalui migrasi kerja ke luar daerah maupun luar negeri. Temuan ini memperlihatkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir menjadi aspek penting dalam membentuk orientasi masa depan generasi muda. Ketika individu merasa bahwa lingkungan kerja belum mampu memberikan ruang pertumbuhan profesional yang memadai, maka kecenderungan untuk mempertimbangkan mobilitas kerja dan migrasi akan semakin meningkat sebagai strategi memperoleh peluang karir yang lebih baik.

Tabel 4.6

Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Subjektif (PANAS)

Kategori	Norma	Frekuensi
Rendah	$X < 54$	70
Sedang	$54 \leq X < 75$	240
Tinggi	$X \geq 75$	74

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel kesejahteraan subjektif (PANAS), yaitu sebanyak 240 responden. Sementara itu, responden yang berada pada kategori tinggi berjumlah 74 responden dan kategori rendah sebanyak 70 responden. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar generasi muda dalam penelitian memiliki kondisi kesejahteraan subjektif yang relatif cukup baik, namun belum berada pada tingkat optimal. Dominannya kategori sedang mengindikasikan bahwa responden masih mampu merasakan emosi positif, kepuasan hidup, dan kondisi psikologis

yang cukup stabil dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Akan tetapi, kondisi tersebut belum sepenuhnya menggambarkan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa generasi muda masih menghadapi berbagai tekanan dalam kehidupan kerja maupun masa depan karir yang dapat mempengaruhi evaluasi subjektif terhadap kualitas hidup mereka.

Keberadaan responden pada kategori rendah juga menunjukkan bahwa sebagian individu mengalami kondisi psikologis yang kurang sejahtera, seperti munculnya emosi negatif, ketidakpuasan hidup, atau tekanan psikologis terkait pekerjaan dan masa depan. Kondisi tersebut menjadi penting karena kesejahteraan subjektif berhubungan dengan cara individu mengevaluasi kondisi hidup dan menentukan keputusan terkait mobilitas kerja maupun niat migrasi. Individu dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang rendah cenderung lebih mudah melihat migrasi sebagai alternatif untuk memperoleh kualitas hidup dan kondisi kerja yang dianggap lebih baik. Sementara itu, responden yang berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian generasi muda tetap mampu mempertahankan kondisi psikologis yang positif meskipun menghadapi tantangan pekerjaan dan ketidakpastian karir. Kondisi kesejahteraan subjektif yang lebih baik dapat membantu individu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif sehingga kecenderungan untuk melakukan migrasi tidak selalu muncul secara kuat. Oleh sebab itu, kesejahteraan subjektif dalam penelitian ini menjadi aspek psikologis yang penting dalam memahami bagaimana generasi muda memaknai pekerjaan, peluang karir, dan keputusan migrasi.

Tabel 4.7

Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Subjektif (SWLS)

Kategori	Norma	Frekuensi
Rendah	$X < 12$	46
Sedang	$12 \leq X < 29$	227
Tinggi	$X \geq 29$	111

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel kesejahteraan subjektif yang diukur menggunakan

Satisfaction with Life Scale (SWLS), yaitu sebanyak 227 responden. Responden pada kategori tinggi berjumlah 111 responden, sedangkan kategori rendah sebanyak 46 responden. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar generasi muda dalam penelitian memiliki tingkat kepuasan hidup yang cukup baik, meskipun belum sepenuhnya mencapai kondisi kesejahteraan hidup yang optimal. Dominannya kategori sedang mengindikasikan bahwa responden secara umum masih mampu mengevaluasi kehidupannya secara cukup positif. Generasi muda dalam penelitian ini cenderung merasa bahwa kehidupan yang dijalani telah memenuhi sebagian harapan dan kebutuhan pribadi, walaupun masih terdapat berbagai aspek yang dianggap perlu ditingkatkan, khususnya terkait pekerjaan, stabilitas masa depan, dan pengembangan karir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif pada generasi muda bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh evaluasi terhadap kondisi hidup yang sedang dijalani.

Jumlah responden pada kategori tinggi yang relatif cukup besar juga menunjukkan bahwa sebagian generasi muda memiliki tingkat kepuasan hidup yang baik. Individu dengan kesejahteraan subjektif tinggi umumnya lebih mampu mengelola tekanan psikologis, memiliki optimisme terhadap masa depan, serta mampu mempertahankan kondisi emosional yang lebih stabil. Keadaan ini dapat mempengaruhi cara individu memandang peluang kerja, tantangan karir, dan keputusan terkait migrasi. Sementara itu, responden yang berada pada kategori rendah menunjukkan bahwa masih terdapat generasi muda yang merasa kurang puas terhadap kondisi kehidupannya. Rendahnya kepuasan hidup dapat mendorong individu untuk mencari alternatif yang dianggap mampu meningkatkan kualitas hidup, termasuk melalui mobilitas kerja atau migrasi ke wilayah dan negara yang dipersepsikan memiliki peluang hidup yang lebih baik. Kesejahteraan subjektif dalam penelitian ini menjadi aspek penting karena berhubungan dengan evaluasi individu terhadap kehidupannya sekaligus mempengaruhi cara individu mengambil keputusan terkait masa depan karir dan migrasi.

Tabel 4.8
Kategorisasi Variabel Niat Migrasi

Kategori	Norma	Frekuensi
Rendah	$X < 54$	54
Sedang	$54 \leq X < 64$	306
Tinggi	$X \geq 64$	24

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel niat migrasi, yaitu sebanyak 306 responden. Responden pada kategori rendah berjumlah 54 responden, sedangkan kategori tinggi sebanyak 24 responden. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar generasi muda dalam penelitian memiliki kecenderungan niat migrasi pada tingkat moderat, di mana individu mulai mempertimbangkan kemungkinan berpindah kerja atau mencari peluang hidup di tempat lain, namun belum sepenuhnya berada pada tahap keputusan migrasi yang kuat. Dominannya kategori sedang mengindikasikan bahwa niat migrasi pada generasi muda muncul sebagai bentuk evaluasi terhadap kondisi pekerjaan, peluang karir, dan kualitas hidup yang mereka rasakan saat ini. Generasi muda cenderung memandang migrasi sebagai salah satu alternatif untuk memperoleh kesempatan kerja, pengembangan profesional, dan kesejahteraan yang lebih baik. Akan tetapi, sebagian besar responden masih berada pada tahap pertimbangan dan belum sepenuhnya memiliki dorongan migrasi yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa keputusan migrasi bukan hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan psikologis, stabilitas pekerjaan, serta pertimbangan sosial dan keluarga.

Jumlah responden pada kategori tinggi yang relatif kecil menunjukkan bahwa tidak seluruh generasi muda memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaan atau lingkungan tempat tinggalnya saat ini. Sebagian responden masih mempertahankan preferensi untuk tetap bekerja di dalam negeri apabila kebutuhan karir dan kesejahteraan hidup mereka dapat terpenuhi. Sementara itu, keberadaan responden pada kategori rendah memperlihatkan bahwa terdapat individu yang merasa cukup nyaman dengan kondisi pekerjaan dan kehidupan yang dijalani sehingga kecenderungan untuk melakukan migrasi menjadi lebih rendah. Temuan

ini memperlihatkan bahwa niat migrasi pada generasi muda merupakan fenomena yang bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh evaluasi individu terhadap peluang masa depan, kondisi kerja, serta kualitas hidup yang dirasakan. Kondisi tersebut memperkuat relevansi penelitian dalam memahami faktor-faktor yang membentuk kecenderungan migrasi generasi muda di tengah meningkatnya mobilitas tenaga kerja dan perubahan orientasi karir pada era globalisasi.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Variabel Ketidakpuasan Kerja (X1)

Uji validitas instrumen ketidakpuasan kerja dilakukan menggunakan teknik *corrected item-total correlation*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel ketidakpuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi item-total lebih besar dari 0,30 dan signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk ketidakpuasan kerja secara tepat. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902, yang berarti instrumen ketidakpuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas sangat baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

2) Variabel Pengembangan Karir (X2)

Uji validitas instrumen pengembangan karir dilakukan menggunakan teknik *corrected item-total correlation*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien korelasi item-total lebih besar dari 0,30 dan signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk pengembangan karir secara tepat. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,835, yang berarti instrumen pengembangan karir memiliki tingkat reliabilitas baik. Oleh karena itu, seluruh item

pernyataan dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

3) Variabel Kesejahteraan Subjektif (M)

Kesejahteraan subjektif dalam penelitian ini diukur menggunakan dua komponen utama, yaitu kepuasan hidup (*Satisfaction With Life Scale*/SWLS) dan afek (*Positive and Negative Affect Schedule*/ PANAS). Uji validitas instrumen PANAS menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,30 dan signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga instrumen dinyatakan valid. Sementara itu, uji validitas instrumen SWLS menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,30 dan signifikan pada taraf kepercayaan 99%, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas terhadap instrumen SWLS menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891, yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat baik. Mengingat perbedaan rentang skala antara PANAS dan SWLS, penggabungan kedua instrumen dilakukan melalui proses standardisasi (z-score). Skor kesejahteraan subjektif total diperoleh dengan menjumlahkan nilai z-score PANAS dan z-score SWLS, sehingga menghasilkan satu variabel komposit kesejahteraan subjektif yang digunakan sebagai variabel moderasi dalam analisis selanjutnya.

4) Variabel Niat Migrasi (Y)

Uji validitas instrumen niat migrasi dilakukan menggunakan teknik *corrected item-total correlation*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar item pernyataan pada variabel niat migrasi memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,30 dan signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Meskipun terdapat beberapa item dengan nilai korelasi di bawah 0,30, seluruh item tetap dipertahankan mengingat skala niat migrasi dikembangkan secara mandiri dan mencakup berbagai dimensi intensi migrasi yang penting untuk menjaga validitas isi instrumen. Uji reliabilitas instrumen niat migrasi dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar

0,719, yang berarti instrumen niat migrasi memiliki tingkat reliabilitas cukup baik dan dapat diterima. Demikian, instrumen niat migrasi dinyatakan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Tabel 4.9
Uji Normalitas

	Kolmogrov-Sminorv			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.129	384	.000	.879	394	.000

Pengujian normalitas bertujuan untuk menilai apakah distribusi data bersifat normal atau tidak. Hasil uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov–Smirnov dan Shapiro–Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang secara statistik mengindikasikan bahwa residual tidak berdistribusi normal. Namun demikian, hasil ini perlu ditafsirkan secara hati-hati dengan mempertimbangkan ukuran sampel yang besar ($N = 384$). Pada ukuran sampel yang besar, uji normalitas bersifat sangat sensitif, sehingga penyimpangan kecil dari distribusi normal dapat menghasilkan nilai signifikansi yang rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa pada sampel besar, uji Kolmogorov–Smirnov sering kali menolak hipotesis normalitas meskipun secara visual distribusi data mendekati normal (Ghozali, 2018). Secara deskriptif, residual memiliki nilai mean sebesar 0,000, yang menunjukkan tidak adanya bias sistematis dalam prediksi model. Selain itu, interval kepercayaan 95% untuk mean residual berada di sekitar nol, yang menandakan bahwa penyimpangan residual masih berada dalam batas yang dapat diterima. Meskipun nilai skewness (-1,344) dan kurtosis (4,896) menunjukkan adanya kecenderungan distribusi yang agak menceng ke kiri dan bersifat leptokurtik, kondisi ini masih dapat ditoleransi dalam analisis regresi dengan sampel besar.

Analisis grafik Normal Q–Q Plot menunjukkan bahwa sebagian besar titik residual mengikuti garis diagonal, terutama pada bagian tengah distribusi, meskipun terdapat penyimpangan pada bagian ekor (tails). Pola ini mengindikasikan bahwa residual secara umum mendekati distribusi normal, sementara penyimpangan yang terjadi bersifat terbatas dan tidak sistematis. Hal ini diperkuat oleh boxplot residual yang menunjukkan adanya beberapa outlier, namun tidak dalam jumlah ekstrem dan tidak mendominasi keseluruhan distribusi residual.

Menurut Hair et al. (2019), dalam analisis regresi, khususnya dengan jumlah sampel di atas 200, asumsi normalitas residual tidak harus terpenuhi secara sempurna, karena estimasi parameter regresi tetap bersifat robust terhadap pelanggaran normalitas selama tidak terdapat penyimpangan ekstrem (Hair et al., 2019). Prinsip ini juga didukung oleh Teorema *Central Limit Theorem*, yang menyatakan bahwa distribusi estimasi parameter akan mendekati normal seiring dengan bertambahnya ukuran sampel (Gong, 2025). Berdasarkan pertimbangan statistik, grafik, serta dukungan teori metodologis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tetap memenuhi asumsi normalitas secara praktis (*practical normality*). Oleh karena itu, model regresi dinilai layak dan valid untuk digunakan dalam analisis regresi lanjutan, termasuk *Moderated Regression Analysis* (MRA).

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan terhadap skor total variabel ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan subjektif, serta variabel interaksi yang telah melalui proses mean centering sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1_c	.943	1.060
X2_c	.745	1.343
M_c	.836	1.196
X1M	.892	1.121
X2M	.766	1.305

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel ketidakpuasan kerja (X1_c) memiliki nilai tolerance sebesar 0,943 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,060. Variabel pengembangan karir (X2_c) memiliki nilai tolerance sebesar 0,745 dan nilai VIF sebesar 1,343. Selanjutnya, variabel kesejahteraan subjektif (M_c) menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,836 dan nilai VIF sebesar 1,196. Untuk variabel interaksi dalam model moderasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel interaksi ketidakpuasan kerja dan kesejahteraan subjektif (X1M) memiliki nilai tolerance sebesar 0,892 dan nilai VIF sebesar 1,121, sedangkan variabel interaksi pengembangan karir dan kesejahteraan subjektif (X2M) memiliki nilai tolerance sebesar 0,766 dan nilai VIF sebesar 1,305. Seluruh variabel independen dan variabel interaksi dalam model memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa variabel ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan subjektif, serta interaksi antar variabel tersebut tidak saling berkorelasi secara berlebihan dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut unstandardized residual (ABSRES) terhadap seluruh variabel independen dan variabel interaksi dalam model *Moderated Regression Analysis* (MRA), yang meliputi ketidakpuasan kerja (X1_c), pengembangan karir (X2_c), kesejahteraan subjektif (M_c), serta variabel interaksi X1M dan X2M.

Tabel 4.11
Uji Heterokesdastisitas

Model	B	Std. Error	t	Sig
(Constant)		.218	.000	1.000
X1_c	.000	.015	.000	1.000
X2_c	.000	.039	.000	1.000
M_c	.000	.127	.000	1.000
X1M	.000	.011	.000	1.000
X2M	.000	0.25	.000	1.000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel ketidakpuasan kerja (X1_c) memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000, variabel pengembangan karir (X2_c) memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000, dan variabel kesejahteraan subjektif (M_c) juga memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000. Selanjutnya, variabel interaksi X1M dan X2M masing-masing menunjukkan nilai signifikansi sebesar 1,000.

Seluruh variabel dalam model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen maupun variabel interaksi terhadap nilai absolut residual. Dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Uji ANOVA

Model	Mean Square	F	Sig
1	.000	.000	1.000

Hasil uji ANOVA pada model Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 1,000, yang mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan tidak signifikan dalam menjelaskan variasi residual. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastis) pada seluruh tingkat variabel independen. Temuan ini menunjukkan bahwa varians residual tidak dipengaruhi oleh perubahan nilai variabel independen maupun variabel moderasi, sehingga estimasi parameter regresi dapat dianggap bersifat tidak bias dan efisien, sesuai dengan asumsi klasik regresi linier dan dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

f. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, dan kesejahteraan subjektif terhadap niat migrasi. Tahap kedua adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan menambahkan variabel interaksi antara variabel independen dan moderator.

1) Analisis Regresi Sederhana

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kapasitas model untuk menjelaskan variasi variabel independen. Oleh sebab itu, nilai R Square ditemukan melalui pengujian koefisien determinasi.

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Regresi	R	R Square	Adjusted R Square
Ketidakpuasan Kerja (X1) => Niat Migrasi (Y)	.594	.353	.351
Pengembangan Karir (X2) => Niat Migrasi (Y)	.369	.136	.134
Ketidakpuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) => Niat Migrasi (Y)	.668	.446	.443

Berdasarkan hasil analisis regresi linier, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) untuk masing-masing model regresi sebagaimana disajikan pada Tabel 4.8. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja (X1) memiliki nilai R Square sebesar 0,353, yang berarti bahwa 35,3% variasi niat migrasi (Y) dapat dijelaskan oleh ketidakpuasan kerja, sedangkan 64,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, hasil regresi sederhana antara pengembangan karier (X2) terhadap niat migrasi (Y) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,136, yang mengindikasikan bahwa 13,6% variasi niat migrasi dapat dijelaskan oleh pengembangan karier, sementara 86,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada model regresi berganda yang memasukkan ketidakpuasan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) secara simultan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,446 dan Adjusted R Square sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa 44,6% variasi niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketidakpuasan kerja dan pengembangan karier, sedangkan 55,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square yang relatif mendekati R Square mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang

baik dan tidak mengalami overfitting, sehingga layak digunakan sebagai dasar analisis lebih lanjut.

b. Uji F ANOVA

Uji ANOVA (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibangun secara keseluruhan (simultan) layak digunakan dan apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara signifikan. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.14
Hasil Uji ANOVA

Model Regresi	F	Sig
Ketidakpuasan Kerja (X1) => Niat Migrasi (Y)	208.274	.000
Pengembangan Karir (X2) => Niat Migrasi (Y)	60.247	.000
Ketidakpuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) => Niat Migrasi (Y)	153.267	.000

1) Pengaruh Ketidakpuasan Kerja (X1) terhadap Niat Migrasi (Y)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 208,274 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi signifikan secara statistik. Dengan demikian, ketidakpuasan kerja secara keseluruhan terbukti mampu menjelaskan variasi niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia.

2) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Niat Migrasi (Y)

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 60,247 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang menguji pengaruh pengembangan karir terhadap niat migrasi layak dan signifikan, sehingga

pengembangan karir secara keseluruhan berpengaruh terhadap niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia.

3) Pengaruh Ketidakpuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara Simultan terhadap Niat Migrasi (Y)

Pada model regresi berganda, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 153,267 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat migrasi. Dengan demikian, model regresi yang melibatkan kedua variabel independen secara bersama-sama dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia. Berdasarkan hasil uji ANOVA, dapat disimpulkan bahwa

- a) Model regresi sederhana yang menguji pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi adalah signifikan.
- b) Model regresi sederhana yang menguji pengaruh pengembangan karir terhadap niat migrasi adalah signifikan.
- c) Model regresi linier berganda yang melibatkan ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan juga signifikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat kelayakan model, sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis dan analisis lanjutan.

c. Uji t (Koefisien Regresi)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.15**Hasil Uji t**

Variabel	B	ß	t	Sig
Ketidakpuasan Kerja (X1)	-.227	-.560	-14.590	.000
Pengembangan Karir (X2)	-.279	-.307	-7.996	.000

1) Pengaruh Ketidakpuasan Kerja (X1) terhadap Niat Migrasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar -0,227 dan koefisien beta terstandarisasi (β) sebesar -0,560, dengan nilai $t = -14,590$ dan $\text{Sig.} = 0,000 (< 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat migrasi. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh generasi muda usia produktif, maka semakin tinggi kecenderungan individu tersebut untuk memiliki niat bermigrasi. Dengan kata lain, kondisi kerja yang tidak memuaskan di dalam negeri mendorong individu untuk mempertimbangkan migrasi sebagai alternatif guna memperoleh kondisi kerja yang lebih baik. Maka, hipotesis yang menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi dinyatakan diterima.

2) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Niat Migrasi (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,279, koefisien beta (β) sebesar -0,307, dengan nilai $t = -7,996$ dan $\text{Sig.} = 0,000 (< 0,05)$. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat migrasi. Artinya, semakin baik persepsi individu terhadap peluang dan kejelasan pengembangan karir di dalam negeri, maka kecenderungan untuk bermigrasi akan semakin menurun. Sebaliknya, keterbatasan peluang pengembangan karir dapat

meningkatkan niat individu untuk mencari kesempatan kerja di luar negeri. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi dinyatakan diterima.

3) Perbandingan Kekuatan Pengaruh Variabel

Berdasarkan nilai koefisien beta (β), dapat diketahui bahwa ketidakpuasan kerja ($\beta = -0,560$) memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap niat migrasi dibandingkan dengan pengembangan karir ($\beta = -0,307$). Hal ini menunjukkan bahwa faktor ketidakpuasan terhadap kondisi kerja merupakan determinan yang lebih dominan dalam mendorong niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia dibandingkan dengan faktor pengembangan karir. Kesimpulan berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa

- a) Ketidakpuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat migrasi.
- b) Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat migrasi.
- c) Ketidakpuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap niat migrasi.

Koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah, artinya ketika kondisi kerja dan pengembangan karir membaik, niat migrasi justru menurun. Sebaliknya, ketika individu merasa tidak puas dan melihat keterbatasan pengembangan karir, niat migrasi meningkat. Hasil ini menegaskan bahwa perbaikan kualitas pekerjaan dan penyediaan jalur pengembangan karir yang jelas di dalam negeri merupakan faktor penting dalam menekan meningkatnya niat migrasi pada generasi muda usia produktif.

2) *Moderated Regression Analysis (MRA)***Tabel 4.16****Hasil MRA**

<i>Coefficients</i>					
Model	Unstandarized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
(Constant)	-58.827	.223		263.686	.000
X1_c	-.222	.016	-.548	-14.174	.000
X2_c	-.245	.039	-.269	-6.252	.000
X1M	.015	.011	.052	1.339	.181
X2M	-.065	.026	-.109	-2.523	.012

Berdasarkan hasil analisis Moderated Regression Analysis (MRA), diperoleh koefisien regresi untuk masing-masing variabel sebagaimana ditunjukkan pada tabel koefisien. Variabel ketidakpuasan kerja (X1_c) memiliki nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi sebesar $B = -0,222$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia. Artinya, setiap peningkatan satu satuan skor ketidakpuasan kerja akan menurunkan skor niat migrasi sebesar 0,222 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model bersifat konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang semakin tidak memuaskan mendorong munculnya intensi migrasi sebagai bentuk pencarian alternatif kehidupan dan pekerjaan yang lebih baik. Maka, hipotesis H1 diterima.

Variabel pengembangan karir (X2_c) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat migrasi dengan nilai koefisien $B = -0,245$ dan signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$. Koefisien negatif ini mengindikasikan bahwa semakin rendah persepsi individu terhadap peluang pengembangan karir yang tersedia, maka semakin tinggi kecenderungan niat migrasi yang

dimiliki. Sehingga keterbatasan jalur karir dan peluang pengembangan profesional di dalam negeri berperan sebagai faktor pendorong (push factor) bagi generasi muda untuk mempertimbangkan migrasi. Maka, hipotesis H2 diterima.

Hasil pengujian efek moderasi kesejahteraan subjektif terhadap hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi ditunjukkan oleh variabel interaksi X1M. Variabel ini memiliki nilai koefisien $B = 0,015$ dengan nilai signifikansi $p = 0,181 (> 0,05)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif tidak memoderasi secara signifikan pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi. Artinya, tinggi atau rendahnya tingkat kesejahteraan subjektif individu tidak secara signifikan memperkuat maupun memperlemah hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi. Sehingga pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi cenderung bersifat langsung dan relatif konsisten pada berbagai tingkat kesejahteraan subjektif. Maka, hipotesis H3 ditolak.

Sebaliknya, variabel interaksi antara pengembangan karir dan kesejahteraan subjektif (X2M) menunjukkan nilai koefisien regresi $B = -0,065$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,012 (< 0,05)$. Hasil ini menandakan bahwa kesejahteraan subjektif memoderasi secara signifikan hubungan antara pengembangan karir dan niat migrasi. Koefisien negatif menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif berperan dalam memperlemah pengaruh negatif pengembangan karir terhadap niat migrasi. Dengan kata lain, individu dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi cenderung tidak mudah terdorong untuk bermigrasi meskipun menghadapi keterbatasan dalam pengembangan karir, karena mereka masih merasakan kepuasan hidup dan afeksi positif secara keseluruhan. Maka, hipotesis H4 diterima.

Tabel 4.17

Hasil Model Summary MRA

Model	R	R²	Adj R²	Std.Error	R² Change	F²	Sig. F Change
1	.676	.457	.451	4.02270	.457	79.770	.000

Hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa model dengan memasukkan variabel kesejahteraan subjektif serta interaksi antara ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan signifikan dalam menjelaskan niat migrasi. Nilai R Square sebesar 0,457 yang berarti bahwa 45,7% variasi niat migrasi pada generasi muda usia produktif di Indonesia dapat dijelaskan secara simultan oleh ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, serta interaksi antara ketidakpuasan kerja dan kesejahteraan subjektif, dan interaksi antara pengembangan karir dan kesejahteraan subjektif, dengan Sig. F Change sebesar 0,000 menunjukkan bahwa keberadaan variabel moderator secara keseluruhan meningkatkan kemampuan model secara signifikan dibandingkan tanpa moderator. Maka, hipotesis H5 diterima.

Secara parsial, interaksi antara ketidakpuasan kerja dan kesejahteraan subjektif tidak terbukti signifikan, sedangkan interaksi antara pengembangan karir dan kesejahteraan subjektif terbukti signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan subjektif berperan sebagai moderator parsial yang secara spesifik memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap niat migrasi, serta berfungsi sebagai moderator simultan dalam model regresi secara keseluruhan/utuh. Hasil MRA ini menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif tidak berfungsi sebagai moderator universal dalam model penelitian, melainkan bersifat spesifik pada hubungan tertentu, yaitu pada hubungan antara pengembangan karir dan niat migrasi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa faktor psikologis internal seperti kesejahteraan subjektif dapat menjadi mekanisme protektif yang menahan niat migrasi ketika hambatan struktural bersifat karier, namun kurang efektif ketika sumber tekanan berasal dari ketidakpuasan kerja yang bersifat langsung dan kontekstual.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Niat Migrasi

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi generasi muda. Secara statistik, variabel ketidakpuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar $-0,227$, nilai beta terstandarisasi sebesar $-0,560$, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Nilai beta yang relatif besar menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan salah satu prediktor paling dominan dalam menjelaskan variasi niat migrasi generasi muda.

Arah koefisien yang negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu tersebut untuk memiliki niat migrasi. Demikian, hipotesis 1 (H1) diterima, dan hasil ini memberikan jawaban empiris yang kuat terhadap rumusan masalah pertama.

Secara konseptual, ketidakpuasan kerja muncul ketika terdapat kesenjangan antara harapan individu dan realitas kerja yang dihadapi. Kesenjangan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti rendahnya upah relatif, beban kerja yang tidak seimbang, ketidakamanan kerja, minimnya kesempatan promosi, ketidakadilan organisasi, serta terbatasnya peluang pengembangan diri (Randongkir et al., 2025). Pada generasi muda, kondisi ini menjadi sangat krusial karena fase usia produktif merupakan periode pembentukan identitas karir dan ekspektasi masa depan.

Ketika ketidakpuasan kerja berlangsung secara kronis, individu cenderung melakukan evaluasi ulang terhadap pilihan hidup dan karirnya (Patel et al., 2024). Kondisi di mana pasar kerja domestik dipersepsikan tidak menyediakan alternatif yang lebih baik, migrasi muncul sebagai strategi adaptif untuk memperbaiki kondisi hidup secara menyeluruh. Sehingga niat migrasi merupakan bentuk eskalasi

dari niat keluar (*exit*) akibat ketidakpuasan kerja, bukan keputusan yang muncul secara tiba-tiba (Xuan Phu et al., 2024).

Proses ini sejalan dengan model *withdrawal behavior* yang dikemukakan oleh Mobley (1977), di mana ketidakpuasan kerja memicu serangkaian proses kognitif yang berujung pada niat meninggalkan pekerjaan. Pada konteks struktural yang lebih luas, niat keluar dari pekerjaan dapat berkembang menjadi niat keluar dari wilayah atau negara ketika individu memandang bahwa perbaikan kondisi kerja hanya dapat dicapai melalui mobilitas geografis (Sager et al., 2013).

Temuan ini didukung oleh beberapa kerangka teoretis utama. Pertama, teori kepuasan kerja (Locke, 1976) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan respons afektif negatif terhadap pekerjaan yang memicu perilaku korektif, termasuk pencarian alternatif kerja. Pada kondisi pasar kerja yang terbatas, alternatif tersebut dapat berbentuk migrasi (Daniel, 2019). Kedua, teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor higienis seperti gaji, kebijakan organisasi, dan kondisi kerja, apabila tidak terpenuhi, akan menghasilkan ketidakpuasan yang kuat dan mendorong individu untuk mencari lingkungan kerja baru (Andriani & Widiawati, 2017). Migrasi menjadi salah satu cara untuk memperoleh lingkungan kerja yang dianggap lebih layak. Ketiga, dalam perspektif *push-pull theory of migration* (Lee, 1966), ketidakpuasan kerja berfungsi sebagai faktor pendorong (*push factor*) yang menekan individu keluar dari daerah asal. Ketika tekanan ini tidak diimbangi dengan faktor penarik internal (seperti peluang kerja berkualitas di dalam negeri), maka niat migrasi semakin menguat (Kumpikaitė Valiūnienė et al., 2021).

Human capital theory (Sjaastad, 1962) memandang migrasi sebagai investasi rasional untuk meningkatkan imbal hasil atas modal manusia. Ketidakpuasan kerja menjadi sinyal bahwa investasi keterampilan dan pendidikan tidak memberikan *return* yang optimal di pasar kerja lokal

(Bodvarsson et al., 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian internasional dan regional. Kley (2017) menemukan bahwa pekerja dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki kecenderungan mobilitas geografis yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang puas (Kley, 2017). Kley (2011) menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan determinan penting niat migrasi, terutama pada kelompok usia muda dan berpendidikan (Kley, 2011).

Czaika dan Weisner (2025) menegaskan bahwa faktor subjektif, termasuk ketidakpuasan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat migrasi, bahkan setelah dikontrol oleh variabel ekonomi objektif (Czaika & Weisner, 2025). Bartram (2013) juga menemukan bahwa ketidakpuasan kerja sering kali menjadi pemicu awal migrasi internasional, terutama di kalangan profesional muda (Bartram, 2013).

Penelitian di negara berkembang menunjukkan pola yang serupa. Milasi (2020) menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap kondisi kerja domestik meningkatkan niat migrasi tenaga kerja muda terdidik di Asia Tenggara (Milasi, 2020). Yue, Li, dan Jin (2021) menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja berperan penting dalam membentuk niat migrasi generasi muda di negara dengan pasar kerja yang kompetitif dan tidak stabil (Wei et al., 2024). Di Indonesia, meskipun penelitian empiris terkait niat migrasi masih terbatas, beberapa studi menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap upah, keamanan kerja, dan kesempatan berkembang menjadi faktor utama keinginan bekerja ke luar negeri, khususnya di kalangan tenaga kerja muda dan terdidik.

Ketidakpuasan kerja generasi muda tidak hanya bersifat individual, tetapi juga struktural. Tingginya angka pekerja informal, ketimpangan upah antar sektor, lemahnya sistem meritokrasi, serta ketidakpastian karir menciptakan kondisi kerja yang rentan terhadap ketidakpuasan. Fenomena #KaburAjaDulu menjadi ekspresi kolektif dari kondisi tersebut, di mana generasi muda secara terbuka menyuarakan keinginan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik di luar negeri. Hasil

penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa narasi tersebut tidak hanya bersifat anekdot, tetapi didukung oleh hubungan statistik yang kuat antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi. Sehingga migrasi tidak dapat dipahami semata-mata sebagai preferensi individual, melainkan sebagai respons terhadap kondisi kerja yang dipersepsikan tidak adil dan tidak berkelanjutan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini turut memberikan konteks dalam memahami kuatnya pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun yang merupakan fase awal perkembangan karir. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh karakteristik responden yang mayoritas telah bekerja lebih dari satu tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan yang mereka jalani secara lebih objektif. Oleh karena itu, munculnya niat migrasi pada responden tidak hanya didasarkan pada ketidaknyamanan sementara dalam pekerjaan, tetapi lebih mencerminkan evaluasi rasional terhadap keterbatasan kondisi kerja, peluang pengembangan diri, dan prospek masa depan yang mereka peroleh di lingkungan kerja saat ini.

Berdasarkan hasil analisis statistik, kajian teoretis, serta dukungan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh signifikan dan kuat terhadap niat migrasi generasi muda. Ketidakpuasan kerja berfungsi sebagai faktor pendorong utama yang mendorong individu untuk mempertimbangkan migrasi sebagai strategi perbaikan kondisi hidup dan karir. Sehingga rumusan masalah pertama telah terjawab secara komprehensif, dan temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan kualitas kerja domestik dalam upaya menekan niat migrasi generasi muda Indonesia.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier, pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi generasi muda. Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar $-0,183$, dengan nilai beta terstandarisasi sebesar $-0,389$ dan tingkat signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Nilai beta yang relatif besar menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu prediktor utama niat migrasi, setelah ketidakpuasan kerja. Arah hubungan yang negatif mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi generasi muda terhadap peluang pengembangan karir di lingkungan kerjanya, maka semakin rendah niat mereka untuk bermigrasi. Sebaliknya, keterbatasan pengembangan karir meningkatkan kecenderungan individu untuk memiliki niat migrasi. Sehingga hasil ini mendukung Hipotesis 2 (H2) dan memberikan jawaban empiris terhadap rumusan masalah kedua.

Pengembangan karir mempengaruhi niat migrasi melalui mekanisme evaluasi masa depan profesional. Generasi muda tidak hanya mengevaluasi kondisi kerja saat ini, tetapi juga menilai sejauh mana organisasi atau lingkungan kerja mampu menyediakan jalur karir yang jelas, adil, dan berkelanjutan. Individu memandang bahwa pengembangan karir terbatas misalnya minimnya promosi, kurangnya pelatihan, stagnasi posisi, atau sistem yang tidak berbasis merit maka pekerjaan saat ini dipersepsikan tidak mampu memenuhi aspirasi jangka panjang. Maka migrasi muncul sebagai strategi adaptif dan rasional untuk mengakses peluang karir yang lebih luas dan kompetitif (Erasmus, 2020).

Niat migrasi tidak semata-mata dipicu oleh ketidakpuasan saat ini, tetapi oleh ekspektasi masa depan karir yang dianggap buntu. Sebaliknya, ketika peluang pengembangan karir dipersepsikan terbuka, individu cenderung melihat migrasi sebagai risiko yang tidak perlu, sehingga niat migrasi menurun. Temuan ini selaras dengan *Career*

Construction Theory (Savickas, 2015) yang menyatakan bahwa individu membangun identitas dan makna karir melalui interaksi dengan peluang struktural yang tersedia. Ketika konteks kerja tidak menyediakan ruang bagi pertumbuhan karir, individu akan mencari konteks alternatif, termasuk melalui migrasi geografis (Savickas, 2015).

Menurut *Human Capital Theory* (Becker, 1964), migrasi dapat dipandang sebagai investasi untuk meningkatkan nilai modal manusia. Generasi muda yang menghadapi keterbatasan pengembangan karir di negara asal akan lebih terdorong untuk bermigrasi guna memperoleh pengalaman, keterampilan, dan reputasi profesional yang lebih tinggi (Bongers et al., 2022). Selain itu, *push-pull theory of migration* menjelaskan bahwa keterbatasan pengembangan karir berfungsi sebagai faktor pendorong (*push factor*), sementara peluang karir yang lebih baik di daerah atau negara tujuan berperan sebagai faktor penarik (*pull factor*) (De Haas, 2011b). Migrasi merupakan keputusan rasional berbasis perbandingan peluang karir antar wilayah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan empiris sebelumnya. Wang dan Valerio (2023) menemukan bahwa persepsi terhadap prospek karir merupakan determinan utama mobilitas tenaga kerja lintas wilayah. Penelitian menunjukkan bahwa individu lebih cenderung bermigrasi ketika mereka melihat prospek pekerjaan yang lebih baik di kota-kota tujuan potensial, menyoroti pentingnya harapan mengenai peluang karir dalam keputusan migrasi (Wang-Lu & Valerio Mendoza, 2023). Kley (2011) menunjukkan bahwa pekerja muda lebih cenderung bermigrasi ketika mereka menilai jalur karir di daerah asal terbatas (Kley, 2011). Penelitian Baruch, Altman, dan Tung (2016) menegaskan bahwa individu dengan aspirasi karir tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk bermigrasi secara internasional apabila peluang pengembangan karir domestik tidak memadai (Baruch et al., 2016). Fischer dkk (2021) juga menemukan bahwa migrasi sering

dipersepsikan sebagai strategi pengembangan karir jangka panjang, bukan sekadar reaksi terhadap tekanan ekonomi jangka pendek (Fischer et al., 2021).

Studi oleh Méndez (2020) menunjukkan bahwa persepsi stagnasi karir berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi bahkan setelah dikontrol oleh kepuasan kerja dan tingkat pendapatan (Méndez, 2020). Bakshi (2017), dalam konteks negara berkembang, menemukan bahwa keterbatasan pengembangan karir merupakan salah satu faktor utama yang mendorong migrasi generasi muda berpendidikan tinggi (Bakshi, 2017). Di Indonesia, penelitian Malamassam (2016) menunjukkan bahwa generasi muda cenderung memiliki niat migrasi lebih tinggi ketika peluang pengembangan karir dianggap tidak sebanding dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki (Malamassam, 2016).

Fenomena #KaburAjaDulu yang berkembang di kalangan generasi muda Indonesia mencerminkan persepsi kolektif bahwa peluang pengembangan karir di dalam negeri masih terbatas, baik dari sisi jenjang karir, sistem promosi, maupun akses terhadap pengalaman global. Lingkungan kerja di luar negeri sering dipersepsikan menawarkan jalur karir yang lebih transparan, meritokratis, dan kompetitif. Hasil penelitian ini memperkuat narasi tersebut secara empiris, bahwa keterbatasan pengembangan karir memang berperan signifikan dalam membentuk niat migrasi generasi muda. Dengan demikian, tren migrasi generasi muda dapat dipahami sebagai respon struktural terhadap keterbatasan peluang karir domestik, bukan sekadar fenomena individual atau sementara.

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga memberikan penjelasan tambahan terhadap kuatnya pengaruh pengembangan karir terhadap niat migrasi. Mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif awal yang secara psikologis memiliki orientasi masa depan dan aspirasi karir yang tinggi. Pada tahap perkembangan ini, individu cenderung menilai pekerjaan tidak hanya sebagai sumber pendapatan,

tetapi juga sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman, kompetensi, serta peluang pengembangan profesional. Apabila peluang pengembangan karir yang tersedia di lingkungan kerja dinilai terbatas, individu cenderung mencari alternatif peluang di tempat lain, termasuk melalui migrasi ke wilayah atau negara yang dianggap menawarkan prospek karir yang lebih baik. Mayoritas responden yang telah bekerja lebih dari satu tahun juga menunjukkan bahwa isu pengembangan karir menjadi kebutuhan yang semakin penting seiring bertambahnya pengalaman kerja. Individu yang telah cukup lama bekerja umumnya mulai mengevaluasi keberlanjutan karir, peluang promosi, peningkatan kompetensi, serta prospek profesional jangka panjang. Ketika peluang tersebut dinilai terbatas, individu cenderung mempertimbangkan migrasi sebagai strategi untuk memperoleh perkembangan karir yang lebih baik. Hal ini menjelaskan mengapa persepsi terhadap pengembangan karir menjadi faktor penting dalam membentuk niat migrasi pada generasi muda.

Berdasarkan hasil statistik, kajian teoretis, dan dukungan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi generasi muda. Keterbatasan pengembangan karir meningkatkan niat migrasi, sedangkan persepsi pengembangan karir yang baik berfungsi sebagai faktor penahan. Sehingga rumusan masalah kedua telah terjawab secara komprehensif, dan temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan pengembangan karir yang jelas, adil, dan berkelanjutan untuk menekan niat migrasi generasi muda Indonesia.

3. Kesejahteraan Subjektif Memoderasi Hubungan Antara Ketidakpuasan Kerja Terhadap Niat Migrasi

Berdasarkan hasil MRA, koefisien interaksi antara ketidakpuasan kerja dan kesejahteraan subjektif ($X1M$) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,181 ($p > 0,05$) dengan koefisien beta

terstandarisasi $\beta = 0,052$. Nilai ini mengindikasikan bahwa interaksi tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga kesejahteraan subjektif tidak terbukti memoderasi pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi. Maka, hipotesis 3 (H3) ditolak. Secara kuantitatif, hasil ini menunjukkan bahwa kuat atau lemahnya pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi tidak bergantung pada tingkat kesejahteraan subjektif individu. Artinya, generasi muda yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya tetap memiliki kecenderungan untuk bermigrasi, baik mereka memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi maupun rendah.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori migrasi *push-pull* (Lee, 1966), yang menempatkan ketidakpuasan kerja sebagai *push factor* struktural. Faktor-faktor seperti ketidakadilan upah, minimnya keamanan kerja, beban kerja berlebih, serta kurangnya penghargaan organisasi bersifat objektif dan sistemik, sehingga mendorong individu untuk mencari peluang di luar wilayah asal (Kumpikaitė Valiūnienė et al., 2021). Maka kesejahteraan subjektif yang mencerminkan evaluasi afektif dan kognitif individu terhadap kehidupannya tidak cukup kuat untuk menetralkan tekanan struktural yang berasal dari dunia kerja.

Temuan ini juga sejalan dengan *Two-Factor Theory* Herzberg, yang menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari faktor higienis (gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi). Ketika faktor-faktor tersebut berada pada tingkat yang buruk, individu cenderung mengambil keputusan rasional untuk keluar dari sistem kerja tersebut. Kesejahteraan subjektif, meskipun penting bagi kualitas hidup, tidak secara langsung menghilangkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang dianggap tidak adil atau stagnan. Dari perspektif *theory of planned behavior* (Ajzen, 1991), niat migrasi terbentuk dari evaluasi rasional atas konsekuensi perilaku. Ketidakpuasan kerja meningkatkan sikap positif terhadap migrasi sebagai solusi, sedangkan kesejahteraan

subjektif tidak cukup mengubah persepsi kontrol dan manfaat migrasi ketika hambatan struktural tetap ada.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai studi empiris sebelumnya yang menemukan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap niat migrasi, dan efek tersebut sering kali tidak dimoderasi oleh faktor kesejahteraan subjektif. Studi oleh Czaika dan Vothknecht (2014) menemukan bahwa individu dengan ketidakpuasan kerja tinggi tetap menunjukkan niat migrasi yang kuat, bahkan ketika mereka melaporkan tingkat kebahagiaan hidup yang relatif baik (Czaika & Vothknecht, 2014). Penelitian De Jong et al. (2000) juga menunjukkan bahwa faktor-faktor pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor psikologis dalam membentuk niat migrasi tenaga kerja muda (De Jong, 2000).

Di negara berkembang, Knight dan Gunatilaka (2010) menemukan bahwa kesejahteraan subjektif tidak selalu berfungsi sebagai pelindung terhadap keputusan migrasi, terutama ketika individu menghadapi tekanan ekonomi dan ketenagakerjaan yang bersifat struktural (Knight & Gunatilaka, 2010). Hasil serupa juga ditemukan oleh Graham dan Markowitz (2011) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan hidup tidak secara otomatis menurunkan keinginan berpindah tempat ketika kesempatan ekonomi dinilai lebih baik di tempat lain (Graham & Markowitz, 2011).

Temuan ini sangat relevan dengan fenomena #KaburAjaDulu yang berkembang di media sosial. Narasi yang muncul dalam tren tersebut menunjukkan bahwa generasi muda tidak semata-mata didorong oleh ketidakbahagiaan personal, melainkan oleh ketidakpuasan struktural terhadap sistem kerja, seperti upah yang tidak sebanding dengan biaya hidup, minimnya meritokrasi, dan terbatasnya mobilitas karir. Individu yang secara subjektif masih merasa cukup bahagia karena dukungan keluarga, relasi sosial, atau optimisme personal namun tetap memiliki niat migrasi yang kuat karena melihat migrasi sebagai strategi rasional

untuk memperbaiki kualitas kerja dan masa depan ekonomi. Hal ini menjelaskan mengapa kesejahteraan subjektif tidak berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi.

Disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif tidak memoderasi hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi generasi muda. Ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan dominan terhadap niat migrasi, sementara kesejahteraan subjektif tidak memperlemah maupun memperkuat hubungan tersebut secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya menekan niat migrasi generasi muda tidak cukup dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan subjektif semata (misalnya melalui program *well-being* atau kebahagiaan kerja), tetapi harus disertai dengan perbaikan struktural dalam sistem ketenagakerjaan, termasuk keadilan upah, kepastian karir, dan kualitas lingkungan kerja.

4. Kesejahteraan Subjektif Memoderasi Hubungan Antara Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi

Hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa variabel interaksi antara pengembangan karir dan kesejahteraan subjektif (X2M) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 ($p < 0,05$) dengan koefisien beta terstandarisasi sebesar $-0,109$. Nilai ini menunjukkan bahwa interaksi tersebut signifikan secara statistik, sehingga kesejahteraan subjektif terbukti berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara pengembangan karir dan niat migrasi. Maka, hipotesis 4 (H4) diterima.

Koefisien β interaksi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa kesejahteraan subjektif memperlemah pengaruh pengembangan karir terhadap niat migrasi. Artinya, semakin tinggi tingkat kesejahteraan subjektif yang dirasakan generasi muda, maka pengaruh keterbatasan pengembangan karir terhadap niat migrasi akan semakin menurun.

Sebaliknya, pada individu dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang rendah, keterbatasan pengembangan karir justru semakin memperkuat niat migrasi.

Kesejahteraan subjektif bekerja sebagai *buffer* psikologis yang memengaruhi cara individu menafsirkan peluang dan hambatan karir. Individu dengan kesejahteraan subjektif tinggi cenderung memiliki evaluasi hidup yang lebih positif, emosi yang lebih stabil, serta harapan masa depan yang lebih optimis (Kansky & Diener, 2022). Kondisi ini membuat keterbatasan pengembangan karir tidak langsung dipersepsikan sebagai kegagalan struktural yang harus diatasi melalui migrasi.

Sebaliknya, individu dengan kesejahteraan subjektif rendah cenderung mengalami ketidakpuasan hidup yang lebih luas, sehingga keterbatasan pengembangan karir dipersepsikan sebagai simbol stagnasi hidup secara keseluruhan. Migrasi menjadi strategi rasional untuk memperbaiki kualitas hidup, bukan hanya dari aspek karir tetapi juga kesejahteraan personal. Sehingga, kesejahteraan subjektif menentukan apakah keterbatasan pengembangan karir dipersepsikan sebagai tantangan yang masih dapat dikelola atau sebagai tekanan struktural yang mendorong keputusan migrasi.

Temuan ini selaras dengan teori kesejahteraan subjektif Diener (2002) yang menyatakan bahwa keputusan individu tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi objektif, tetapi oleh evaluasi subjektif terhadap kehidupan secara keseluruhan (Diener & Seligman, 2002). Keterbatasan peluang tidak selalu menghasilkan respons perilaku yang sama, karena dimediasi oleh kondisi psikologis individu. *Career Construction Theory* (Savickas, 2015) menekankan bahwa individu secara aktif membangun makna karirnya berdasarkan sumber daya personal (Savickas, 2015). Kesejahteraan subjektif berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu mengelola

ketidakpastian dan ketidaksempurnaan jalur karir tanpa harus mengambil keputusan ekstrem seperti migrasi.

Push–pull theory of migration, pengembangan karir yang terbatas berperan sebagai faktor pendorong (*push factor*). Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan faktor pendorong tersebut tidak bersifat absolut, melainkan bergantung pada kondisi internal individu, dalam hal ini kesejahteraan subjektif. Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan empiris sebelumnya. Acikgoz (2016) menemukan bahwa persepsi terhadap prospek karir memiliki pengaruh kuat terhadap niat mobilitas tenaga kerja, tetapi efek tersebut lebih besar pada individu dengan kepuasan hidup rendah (Acikgoz et al., 2016). Bartram (2013) menunjukkan bahwa *subjective well-being* memainkan peran penting dalam keputusan migrasi internasional, di mana individu dengan *well-being* tinggi cenderung kurang responsif terhadap tekanan struktural di pasar kerja (Bartram, 2013).

Penelitian oleh Kley (2017) juga menemukan bahwa migrasi bukan hanya respons terhadap peluang karir objektif, tetapi merupakan hasil interaksi antara kondisi struktural dan evaluasi subjektif individu terhadap kehidupannya (Kley, 2017). Alliu (2024) Ivles (2015) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mampu mengurangi kecenderungan migrasi meskipun individu menghadapi keterbatasan pengembangan profesional (Ivlevs, 2015). Di kawasan Asia, Kim (2022) menemukan bahwa keterbatasan karir mendorong niat migrasi tenaga kerja muda, tetapi pengaruh tersebut melemah pada individu dengan tingkat kebahagiaan hidup dan kepuasan pribadi yang tinggi (M.-S. Kim & Park, 2022). Studi Alliu dan Balogun (2024) di negara berkembang juga menunjukkan bahwa *well-being* berperan sebagai faktor protektif terhadap niat migrasi berbasis karir (Alliu & Balogun, 2024).

Temuan ini sangat relevan dengan fenomena #KaburAjaDulu, yang banyak menyoroti keterbatasan pengembangan karir, minimnya

meritokrasi, dan sempitnya jalur mobilitas profesional. Namun, tidak semua generasi muda Indonesia yang menghadapi keterbatasan tersebut menunjukkan niat migrasi yang tinggi. Generasi muda dengan kesejahteraan subjektif tinggi misalnya karena dukungan keluarga, keterikatan sosial yang kuat, atau makna hidup di luar pekerjaan cenderung lebih adaptif terhadap keterbatasan karir dan memilih strategi alternatif seperti peningkatan keterampilan, wirausaha, atau mobilitas internal. Sebaliknya, generasi muda dengan kesejahteraan subjektif rendah lebih rentan memandang migrasi sebagai satu-satunya jalan keluar dari stagnasi karir (Leppard & Dufur, 2025). Maka, kesejahteraan subjektif berfungsi sebagai penentu arah respons terhadap keterbatasan pengembangan karir, apakah mengarah pada migrasi atau pada strategi adaptasi di dalam negeri.

Berdasarkan hasil statistik, analisis teoretis, dan dukungan empiris, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif memoderasi hubungan antara pengembangan karir dan niat migrasi generasi muda. Kesejahteraan subjektif yang tinggi melemahkan pengaruh keterbatasan pengembangan karir terhadap niat migrasi, sedangkan kesejahteraan subjektif yang rendah memperkuat hubungan tersebut.

5. Kesejahteraan Subjektif Memoderasi Hubungan Simultan Antara Ketidakpuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Migrasi

Berdasarkan hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang memasukkan variabel ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan subjektif, serta variabel interaksi simultan, diperoleh hasil bahwa model regresi signifikan secara keseluruhan (Sig. $F < 0,05$) dan menunjukkan peningkatan nilai Adjusted R Square dibandingkan model regresi dasar. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan subjektif memberikan kontribusi penjelasan tambahan terhadap variasi niat migrasi ketika ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir dianalisis secara bersamaan.

Koefisien interaksi simultan menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif berperan sebagai moderator yang signifikan, dengan arah pengaruh yang memperlemah hubungan antara kombinasi ketidakpuasan kerja dan keterbatasan pengembangan karir terhadap niat migrasi. Sehingga, Hipotesis 5 (H5) diterima, dan rumusan masalah kelima terjawab secara empiris.

Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif tidak bekerja secara linier atau parsial, melainkan berfungsi sebagai mekanisme psikologis integratif yang memengaruhi cara individu memaknai berbagai tekanan kerja secara bersamaan. Generasi muda yang mengalami ketidakpuasan kerja biasanya juga menghadapi stagnasi karir, minimnya promosi, keterbatasan pelatihan, serta ketidakjelasan jalur karir jangka panjang. Pada individu dengan kesejahteraan subjektif tinggi, tekanan tersebut tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi niat migrasi. Kepuasan hidup, afek positif, dan evaluasi diri yang baik memungkinkan individu untuk:

1. Menoleransi ketidakpuasan kerja sebagai kondisi sementara
2. Menginterpretasikan keterbatasan karir sebagai tantangan yang masih dapat dinegosiasikan
3. Mengembangkan strategi adaptif non-migrasi, seperti *upskilling*, *job crafting*, atau mobilitas internal

Sebaliknya, pada individu dengan kesejahteraan subjektif rendah, kombinasi ketidakpuasan kerja dan keterbatasan pengembangan karir menciptakan tekanan psikologis kumulatif yang mempercepat pembentukan niat migrasi. Sehingga migrasi dipersepsikan sebagai strategi pemulihan kesejahteraan, bukan sekadar pilihan karir.

Hasil ini sejalan dengan *Conservation of Resources Theory* milik Hobfoll yang menyatakan bahwa individu akan berusaha melindungi sumber daya yang dimilikinya ketika menghadapi ancaman kehilangan sumber daya lain (Demerouti, 2025). Ketidakpuasan kerja dan keterbatasan karir merepresentasikan ancaman kehilangan sumber

daya eksternal, sementara kesejahteraan subjektif berfungsi sebagai sumber daya internal yang mampu mengompensasi tekanan tersebut secara simultan. Selain itu, *Broaden-and-Build Theory* Fredrickson menjelaskan bahwa afek positif memperluas cara berpikir dan membangun kapasitas adaptif jangka panjang (Rönkkönen & Saarinen, 2010). Sehingga, kesejahteraan subjektif membantu individu melihat alternatif solusi selain migrasi, meskipun berada dalam kondisi kerja yang tidak ideal secara bersamaan.

Temuan ini mendukung *aspiration–capability framework* Carling & Schewel (2018) yang menyatakan bahwa niat migrasi dipengaruhi oleh aspirasi untuk berpindah dan kapasitas untuk bertahan (Carling & Schewel, 2018). Kesejahteraan subjektif meningkatkan kapasitas psikologis untuk bertahan, sehingga aspirasi migrasi menurun meskipun tekanan struktural hadir secara simultan. Sejumlah penelitian sebelumnya memperkuat temuan ini. Itturra dan Sarrias (2025) menemukan bahwa kesejahteraan subjektif menurunkan niat migrasi bahkan pada individu yang menghadapi kondisi kerja yang tidak memuaskan (Iturra & Sarrias, 2025). Hendriks et al. (2019) menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif berfungsi sebagai *buffer* terhadap tekanan ekonomi dan ketidakpastian karir dalam keputusan migrasi.

Penelitian Wright & Bonett (2007) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis menurunkan niat keluar (*turnover intention*) ketika ketidakpuasan kerja dan hambatan karir terjadi secara bersamaan (Wright & Bonett, 2007). De Jong et al. (2018) menegaskan bahwa faktor psikologis internal lebih menentukan keputusan migrasi dibandingkan faktor struktural tunggal (De Jong, 2000). Studi Czaika dan Vothknecht (2014) juga menunjukkan bahwa migrasi lebih sering dipilih oleh individu dengan kesejahteraan subjektif rendah yang menghadapi tekanan struktural multidimensi (Czaika & Vothknecht, 2014).

Di Asia, penelitian Jung & Yoon (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis generasi muda menurunkan kecenderungan migrasi meskipun terdapat ketidakpastian kerja dan keterbatasan karir (Jung & Yoon, 2023). Fenomena #KaburAjaDulu mencerminkan bukan hanya ketidakpuasan kerja atau keterbatasan pengembangan karir secara terpisah, tetapi akumulasi tekanan struktural yang dialami generasi muda Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif menjadi faktor pembeda utama antara generasi muda yang hanya mengekspresikan ketidakpuasan secara wacana dan mereka yang benar-benar membentuk niat migrasi.

Generasi muda dengan kesejahteraan subjektif tinggi cenderung memandang tekanan kerja sebagai bagian dari fase transisi karir, sementara mereka dengan kesejahteraan subjektif rendah lebih rentan menginternalisasi tekanan tersebut sebagai kegagalan sistemik yang mendorong niat migrasi sebagai jalan keluar (Ivlevs, 2015). Selain faktor struktural pekerjaan, karakteristik responden juga menunjukkan bahwa generasi muda memiliki tingkat mobilitas psikologis yang relatif tinggi. Kelompok usia muda umumnya memiliki fleksibilitas geografis yang lebih besar karena belum memiliki tanggungan keluarga yang tinggi serta masih berada pada fase eksplorasi karir. Kondisi ini menyebabkan keputusan migrasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, tetapi juga oleh evaluasi subjektif terhadap kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, kesejahteraan subjektif dalam penelitian ini berperan sebagai faktor psikologis yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kondisi kerja dan niat migrasi.

Berdasarkan hasil analisis statistik, kajian teoretis, dan dukungan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif terbukti memoderasi secara simultan pengaruh ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi generasi muda. Kesejahteraan subjektif berfungsi sebagai sumber daya psikologis

protektif yang mampu melemahkan dampak kumulatif tekanan kerja dan keterbatasan karir terhadap pembentukan niat migrasi. Sehingga rumusan masalah kelima telah terjawab secara komprehensif dan memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika niat migrasi generasi muda di Indonesia.

6. Kontrol Kontekstual Niat Migrasi

Niat migrasi merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi, sosial, psikologis, dan demografis. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, dan kesejahteraan subjektif terhadap niat migrasi generasi muda. Namun demikian, karakteristik responden tetap memberikan konteks penting dalam memahami kecenderungan niat migrasi yang muncul. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden telah bekerja lebih dari satu tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengevaluasi kondisi pekerjaan, peluang karir, dan prospek masa depan secara lebih realistis. Dengan demikian, niat migrasi yang muncul dalam penelitian ini tidak hanya merefleksikan ketidaknyamanan sementara terhadap pekerjaan, tetapi juga mencerminkan evaluasi rasional terhadap keberlanjutan karir dan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan.

Selain itu, responden penelitian didominasi oleh generasi muda usia produktif yang secara teoritis memiliki tingkat mobilitas geografis lebih tinggi dibandingkan kelompok usia yang lebih tua. Generasi muda cenderung lebih terbuka terhadap peluang kerja global, lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja, serta memiliki orientasi kuat terhadap pengembangan diri dan peningkatan kualitas hidup. Dalam konteks tersebut, niat migrasi dapat dipahami sebagai bentuk strategi mobilitas sosial dan profesional untuk memperoleh peluang karir, kesejahteraan, dan stabilitas masa depan yang lebih baik. Sehingga, karakteristik responden dalam penelitian ini berperan sebagai konteks

pengendali (*contextual control*) yang memperkuat interpretasi mengenai hubungan antara ketidakpuasan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan subjektif, dan niat migrasi generasi muda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia, serta menguji peran kesejahteraan subjektif sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja terhadap Niat Migrasi

Ketidakpuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat migrasi generasi muda usia produktif di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang merasa tidak puas terhadap kondisi kerja, seperti keterbatasan kompensasi, beban kerja, ketidakadilan organisasi, maupun kurangnya pengakuan, cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Ketidakpuasan kerja berperan sebagai faktor pendorong (push factor) yang memicu niat migrasi, khususnya di tengah meningkatnya eksposur informasi global dan wacana sosial seperti tren #KaburAjaDulu.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Niat Migrasi

Pengembangan karir terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat migrasi generasi muda. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi individu terhadap kejelasan jalur karir, kesempatan promosi, serta peluang pengembangan kompetensi di tempat kerja, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk bermigrasi. Pengembangan karir berfungsi sebagai faktor penahan (retention factor) yang mampu meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi dan mengurangi keinginan untuk mencari peluang kerja di luar negeri.

3. Peran Kesejahteraan Subjektif dalam Memoderasi Hubungan antara Ketidakpuasan Kerja dan Niat Migrasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif tidak memoderasi hubungan antara ketidakpuasan kerja dan niat migrasi. Artinya, pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi bersifat langsung dan relatif kuat, terlepas dari tingkat kesejahteraan subjektif individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun individu memiliki tingkat kepuasan hidup dan afek positif yang tinggi, ketidakpuasan kerja tetap menjadi pemicu utama munculnya niat migrasi generasi muda. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kesejahteraan subjektif belum cukup kuat untuk mereduksi dampak ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi. Generasi muda cenderung memandang pekerjaan sebagai aspek fundamental dalam pembentukan kualitas hidup dan masa depan karir. Oleh karena itu, ketika pekerjaan tidak mampu memenuhi ekspektasi individu, maka dorongan untuk mencari alternatif peluang di tempat lain tetap muncul terlepas dari kondisi psikologis yang dimiliki.

4. Peran Kesejahteraan Subjektif dalam Memoderasi Hubungan antara Pengembangan Karir dan Niat Migrasi

Berbeda dengan ketidakpuasan kerja, kesejahteraan subjektif terbukti memoderasi secara signifikan hubungan antara pengembangan karir dan niat migrasi. Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung lebih mampu memaknai peluang dan keterbatasan karir secara adaptif, sehingga pengaruh pengembangan karir dalam menurunkan niat migrasi menjadi semakin kuat. Sehingga kesejahteraan subjektif berperan sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat efek protektif pengembangan karir terhadap niat migrasi.

5. Peran Kesejahteraan Subjektif dalam Memoderasi Hubungan Simultan antara Ketidakpuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Niat Migrasi

Secara simultan, kesejahteraan subjektif terbukti memoderasi pengaruh ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan subjektif berfungsi

sebagai mekanisme psikologis yang memengaruhi cara generasi muda merespons kondisi kerja yang tidak memuaskan sekaligus peluang pengembangan karir yang tersedia. Kombinasi antara faktor struktural pekerjaan dan kondisi psikologis individu secara bersama-sama membentuk kecenderungan niat migrasi generasi muda di Indonesia. Pada kondisi ketika ketidakpuasan kerja terjadi bersamaan dengan keterbatasan pengembangan karir, kesejahteraan subjektif mulai memainkan peran psikologis yang penting. Individu dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih baik cenderung memiliki kemampuan adaptasi, optimisme, dan stabilitas emosional yang lebih tinggi dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan ketidakpastian karir. Kondisi tersebut dapat menurunkan dorongan migrasi meskipun individu menghadapi berbagai keterbatasan struktural dalam pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan kesejahteraan subjektif rendah cenderung lebih mudah memandang migrasi sebagai solusi untuk memperoleh kehidupan dan masa depan yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif bekerja secara lebih efektif ketika individu menghadapi kombinasi tekanan pekerjaan dan keterbatasan pengembangan karir secara bersamaan, dibandingkan hanya menghadapi ketidakpuasan kerja secara tunggal.

Penolakan hipotesis H3 dan diterimanya hipotesis H5 menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki pola moderasi yang berbeda pada hubungan parsial dan simultan antara faktor pekerjaan terhadap niat migrasi generasi muda. Pada pengujian H3, kesejahteraan subjektif tidak terbukti memoderasi pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan faktor yang bersifat langsung, nyata, dan cukup dominan dalam mempengaruhi keinginan migrasi generasi muda. Ketika individu merasa pekerjaan yang dijalani tidak memberikan kenyamanan, penghargaan, stabilitas, maupun prospek yang sesuai harapan, maka dorongan untuk mencari peluang di tempat lain tetap muncul meskipun individu memiliki kondisi psikologis yang relatif baik. Karakteristik demografis responden turut memperkuat

penjelasan tersebut. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif muda, yaitu 20–25 tahun, yang merupakan fase eksplorasi dan pembentukan karir. Pada tahap ini, individu cenderung memiliki orientasi masa depan yang tinggi, fleksibilitas mobilitas yang lebih besar, serta keberanian untuk mencari peluang kerja yang dianggap lebih menjanjikan. Selain itu, mayoritas responden juga telah bekerja lebih dari satu tahun (88%), sehingga penilaian terhadap ketidakpuasan kerja tidak lagi bersifat sementara atau sekadar proses adaptasi awal pekerjaan.

Responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan, lingkungan kerja, dan prospek masa depan secara lebih realistis. Hal tersebut menyebabkan pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap niat migrasi menjadi lebih kuat dan sulit dilemahkan hanya oleh kondisi kesejahteraan subjektif. Karakteristik jenis kelamin juga dapat memberikan konteks tambahan terhadap hasil penelitian. Apabila mayoritas responden didominasi oleh perempuan, kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan muda saat ini memiliki orientasi karir dan aspirasi profesional yang semakin tinggi. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak lagi hanya dipandang sebagai persoalan ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aktualisasi diri, penghargaan profesional, dan kualitas hidup. Sementara apabila responden lebih banyak didominasi laki-laki, hal tersebut dapat menunjukkan adanya tekanan peran ekonomi dan tuntutan pencapaian karir yang lebih besar sehingga ketidakpuasan kerja lebih mudah mendorong munculnya niat migrasi. Dengan demikian, ketidakpuasan kerja pada generasi muda dalam penelitian ini tampak menjadi faktor struktural yang cukup dominan dibandingkan kondisi psikologis individu secara parsial.

Berbeda dengan H3, hipotesis H5 menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif mampu memoderasi hubungan simultan antara ketidakpuasan kerja dan pengembangan karir terhadap niat migrasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika individu menghadapi ketidakpuasan kerja sekaligus keterbatasan pengembangan karir secara

bersamaan, proses evaluasi yang dilakukan menjadi lebih kompleks dan menyeluruh. Individu tidak hanya mengevaluasi kondisi pekerjaan saat ini, tetapi juga mulai mempertimbangkan keberlanjutan masa depan, kualitas hidup, peluang berkembang, dan stabilitas psikologis secara keseluruhan. Pada situasi tersebut, kesejahteraan subjektif mulai berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih adaptif. Karakteristik responden mendukung penjelasan tersebut. Mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk pengembangan karir, kesejahteraan subjektif, dan niat migrasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa generasi muda masih melihat adanya peluang berkembang, tetapi peluang tersebut belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi profesional mereka.

Pada kelompok usia produktif muda, kebutuhan terhadap pengembangan diri dan prospek masa depan cenderung menjadi prioritas utama. Ketika peluang pengembangan karir dirasakan terbatas bersamaan dengan munculnya ketidakpuasan kerja, individu dengan kesejahteraan subjektif yang lebih baik cenderung lebih optimis, lebih mampu mengelola tekanan psikologis, dan tidak langsung menjadikan migrasi sebagai solusi utama. Sebaliknya, individu dengan kesejahteraan subjektif rendah akan lebih mudah melihat migrasi sebagai strategi untuk memperoleh kehidupan dan masa depan karir yang lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif tidak cukup kuat untuk menahan dampak ketidakpuasan kerja secara tunggal, tetapi menjadi lebih relevan ketika individu menghadapi kombinasi tekanan pekerjaan dan ketidakjelasan pengembangan karir secara simultan. Temuan ini memperlihatkan bahwa niat migrasi generasi muda terbentuk melalui evaluasi yang tidak hanya berfokus pada pekerjaan saat ini, tetapi juga pada harapan masa depan, kualitas hidup, dan keberlanjutan karir jangka panjang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diajukan dibedakan menjadi saran teoretis, praktis, dan kebijakan sebagai berikut.

1. Saran Teoretis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model konseptual dengan memasukkan variabel psikologis lain yang berpotensi memengaruhi niat migrasi, seperti resiliensi, psychological capital, work engagement, atau orientasi masa depan. Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal sangat dianjurkan untuk menangkap dinamika perubahan niat migrasi dari waktu ke waktu, sehingga hubungan kausal antarvariabel dapat diuji secara lebih kuat. Penelitian mendatang juga dapat memperluas konteks dengan membandingkan generasi muda di sektor formal dan informal, serta melakukan analisis lintas wilayah untuk mengidentifikasi perbedaan struktural antar daerah di Indonesia. Pendekatan *mixed-methods* juga disarankan guna menggali makna subjektif di balik keputusan migrasi generasi muda secara lebih mendalam.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian belum mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis pekerjaan secara spesifik, seperti sektor pekerjaan, jenis profesi, maupun karakteristik pekerjaan formal dan informal. Kondisi ini menyebabkan penelitian belum mampu menjelaskan perbedaan niat migrasi berdasarkan karakteristik pekerjaan tertentu. Kedua, penelitian belum memasukkan status pernikahan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi niat migrasi. Padahal, status pernikahan berkaitan dengan tanggung jawab keluarga, stabilitas sosial, dan fleksibilitas individu dalam mengambil keputusan migrasi. Keterbatasan tersebut membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan kondisi demografis secara lebih rinci dalam menjelaskan niat migrasi generasi muda.

2. Saran Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat migrasi generasi muda. Temuan ini mengindikasikan bahwa generasi muda cenderung mempertimbangkan migrasi ketika pekerjaan yang dimiliki tidak mampu memenuhi harapan terkait kenyamanan kerja, penghargaan, stabilitas, maupun prospek masa depan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui pemberian apresiasi yang lebih adil, komunikasi organisasi yang terbuka, keseimbangan beban kerja, serta sistem kerja yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan muda. Upaya tersebut penting untuk menurunkan kecenderungan generasi muda mencari peluang kerja di luar negeri sebagai bentuk pelarian dari ketidakpuasan kerja domestik. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap niat migrasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa generasi muda sangat mempertimbangkan peluang pertumbuhan profesional dalam menentukan keberlanjutan karirnya. Oleh sebab itu, organisasi perlu menyediakan jalur pengembangan karir yang lebih jelas, transparan, dan terukur, seperti program pelatihan kompetensi, mentoring, promosi berbasis kinerja, serta kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan. Generasi muda cenderung bertahan pada organisasi yang mampu memberikan prospek karir yang realistis dan ruang aktualisasi diri yang memadai.

Hasil moderasi menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif berperan dalam memperlemah pengaruh simultan ketidakpuasan kerja dan keterbatasan pengembangan karir terhadap niat migrasi. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian organisasi terhadap aspek psikologis karyawan muda. Perusahaan tidak hanya perlu berfokus pada aspek finansial dan produktivitas kerja, tetapi juga perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, keseimbangan hidup, rasa aman psikologis, serta hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja. Individu dengan kesejahteraan subjektif yang lebih baik cenderung lebih

mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa langsung menjadikan migrasi sebagai solusi utama. Konteks fenomena #KaburAjaDulu yang berkembang di kalangan generasi muda juga menunjukkan bahwa migrasi sering dipandang sebagai strategi untuk memperoleh kualitas hidup dan masa depan yang lebih baik. Oleh karena itu, dunia kerja di Indonesia perlu membangun ekosistem pekerjaan yang lebih kompetitif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan generasi muda agar potensi tenaga kerja produktif tidak terus terdorong untuk mencari peluang di luar negeri.

3. Saran Kebijakan

Bagi pembuat kebijakan, penelitian ini menunjukkan bahwa upaya menekan niat migrasi generasi muda tidak cukup hanya dengan meningkatkan kesejahteraan subjektif secara individual, tetapi harus disertai dengan reformasi struktural di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah perlu memperkuat kebijakan penciptaan lapangan kerja berkualitas, peningkatan upah riil, serta sistem pengembangan karir yang adil dan meritokratis. Selain itu, kebijakan ketenagakerjaan nasional perlu mengintegrasikan aspek kesejahteraan psikologis tenaga kerja muda, misalnya melalui program transisi kerja, konseling karir, dan perlindungan kesehatan mental. Melalui pendekatan yang komprehensif tersebut, fenomena niat migrasi generasi muda termasuk yang tercermin dalam tren #KaburAjaDulu dapat dikelola secara konstruktif tanpa menghambat mobilitas global, namun tetap menjaga keberlanjutan sumber daya manusia nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbay, A. G., Azadi, H., Ayalew, W., Tesfamariam, Z., Hishe, S., Lakew, T. B., Gebrehiwot, M., Gezahegn, T. W., Nasirahmadi, K., Miceikienė, A., & Yin, C. (2025). The effect of social capital on migration aspiration and migration capability: Insights from northern Ethiopia. *Habitat International*, 155(October 2023). <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2024.103236>
- Abe, E. N., Abe, I. I., & Adisa, O. (2020). Future of Work and Its Implication on Employee Well-Being in the 4IR Era. In *Future of Work, Work-Family Satisfaction, and Employee Well-Being in the Fourth Industrial Revolution*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3347-5.ch008>
- Abou Hashish, E. A., & Alnajjar, H. A. (2025). Brain Drain and Retention Strategies: Lived Experience of Expatriate Nurses in Saudi Arabia: Challenges and Implications. *Journal of Nursing Management*, 2025(1). <https://doi.org/10.1155/jonm/9947313>
- Acikgoz, Y., Sumer, H. C., & Sumer, N. (2016). Do Employees Leave Just Because They Can? Examining the Perceived Employability–Turnover Intentions Relationship. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(5). <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1160023>
- Adi Ahdiat. (2025). Indonesian Citizens Working Abroad Potential to Increase by 2026. *Databoks*. <https://databoks.katadata.co.id/agroindustri/statistik/67b2b751178ad/warga-ri-yang-kerja-di-luar-negeri-berpotensi-meningkat-sampai-2026>
- Aguilar Morales, N., Magaña Medina, D., & Guzmán Fernández, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6).
- Agustini, D. W. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability : Personality , Emotional Intelegence dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613–620. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1100%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1100/665>
- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3). <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior : Organizational Behavior and Human Decision Processes. *University of Massachusetts at Amherst*, 179–211.
- Alliu, S. I., & Balogun, O. S. (2024). PSYCHOLOGICAL FACTORS INFLUENCING MIGRATION DECISIONS AMONG HEALTHCARE

- PROFESSIONALS IN NIGERIA. *Caleb International Journal of Development Studies*, 07(02). <https://doi.org/10.26772/cijds-2024-07-02-010>
- Amaral, S. T., & Marques, A. P. (2017). Highly Skilled Portuguese Professionals: Who Are They and What Moves Them Out of the Country? Profiles, Factors and Motivations. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 9(2). <https://doi.org/10.26417/ejser.v9i2.p73-87>
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society*, 24(2). <https://doi.org/10.1177/0950017010362141>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Administrasi Kantor*, 5(1).
- Ardisyah, R. (2025). *Survei YouGov: 41% Gen Z Indonesia Ingin Pindah ke Luar Negeri untuk Peluang Lebih Baik - InfoKemaspedia*^o. Kemaspedia. https://info.kemaspedia.com/2025/03/gen-z-indonesia-ingin-pindah-luar-negeri.html?utm_source=chatgpt.com
- Arep, I. (2020). PENGEMBANGAN POTENSI DIRI DAN PENGEMBANGAN KARIR. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 3(3). <https://doi.org/10.25105/mrbm.v3i3.8108>
- Arini, D. P. (2021). Emerging Adulthood : Pengembangan Teori Erikson Mengenai Teori Psikososial Pada Abad 21. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 15(01), 11–20. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v15i01.1377>
- Arlan Adu, Grand Mayopu M, dkk. (2024). ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN: LITERATUR REVIEW. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.30606/v6.n1.2024.4>
- Assfaw, A. K., & Minaye, A. (2022). Explaining migration intention from selected psycho-social variables in South Wollo, Ethiopia. *Frontiers in Sociology*, 7(2012). <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.960203>
- Aylanc, D., & Aslay, S. (2022). AN OVERVIEW OF JOB SATISFACTION OF EMERGENCY HEALTHCARE PROVIDERS IN NORTHERN CYPRUS. In *Asia Pacific Journal of Health Management* (Vol. 17, Issue 2). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v17i2.1523>
- B.M Asenahabi, & P.A Ikoha. (2023). Scientific Research Sample Size Determination. *The International Journal of Science & Technoledge*. <https://doi.org/10.24940/theijst/2023/v11/i7/st2307-008>
- Badan, D. I., & Dan, P. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN. 3(1), 44–67.
- Bakshi, A. J. (2017). Child career development in developing world contexts. In

Career exploration and development in childhood: Perspectives from theory, practice and research.

- Bal, C. S., & Palmer, W. (2020). Indonesia and circular labor migration: Governance, remittances and multi-directional flows. In *Asian and Pacific Migration Journal* (Vol. 29, Issue 1).
<https://doi.org/10.1177/0117196820925729>
- Bartram, D. (2013). Happiness and “economic migration”: A comparison of Eastern European migrants and stayers. *Migration Studies*, 1(2).
<https://doi.org/10.1093/migration/mnt006>
- Baruch, Y., Altman, Y., & Tung, R. L. (2016). Career Mobility in a Global Era: Advances in Managing Expatriation and Repatriation. *Academy of Management Annals*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1162013>
- Bela Janare Putra. (2021). STUDI LITERATUR: TEORI PERKEMBANGAN KARIR DONALD EDWIN SUPER. *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(1). <https://doi.org/10.51339/isyrof.v3i1.296>
- Beta Oki, B. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9, 52.
- Bialowolski, P., & Weziak-Bialowolska, D. (2021). Longitudinal Evidence for Reciprocal Effects Between Life Satisfaction and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 22(3). <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00273-1>
- Boccagni, P. (2017). Aspirations and the subjective future of migration: comparing views and desires of the “time ahead” through the narratives of immigrant domestic workers. *Comparative Migration Studies*, 5(1).
<https://doi.org/10.1186/s40878-016-0047-6>
- Bodvarsson, Ö. B., Simpson, N. B., & Sparber, C. (2015). Chapter 1 – Migration Theory. In *Handbook of the Economics of International Migration* (Vol. 1).
- Bongers, A., Díaz-Roldán, C., & Torres, J. L. (2022). Brain drain or brain gain? International labor mobility and human capital formation. *Journal of International Trade and Economic Development*, 31(5).
<https://doi.org/10.1080/09638199.2021.2004209>
- BP2MI. (2025). *Pusat data dan informasi kementerian perlindungan pekerja migran indonesia/ badan perlindungan pekerja migran indonesia*
www.bp2mi.go.id.
- Bujang, M. A., Sa’at, N., & Sidik, T. M. I. T. A. B. (2017). Determination of minimum sample size requirement for multiple linear regression and analysis of covariance based on experimental and non-experimental studies. *Epidemiology Biostatistics and Public Health*, 14(3).
<https://doi.org/10.2427/12117>
- Busseri, M. A. (2015). Toward a resolution of the tripartite structure of subjective

- well-being. *Journal of Personality*, 83(4). <https://doi.org/10.1111/jopy.12116>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *Career Development Quarterly*, 64(2). <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Cai, R., Esipova, N., Oppenheimer, M., & Feng, S. (2014). International migration desires related to subjective well-being. *IZA Journal of Migration*, 3(1). <https://doi.org/10.1186/2193-9039-3-8>
- Carling, J., & Schewel, K. (2018). Revisiting aspiration and ability in international migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6). <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1384146>
- Chindarkar, N. (2014). Is Subjective Well-Being of Concern to Potential Migrants from Latin America? *Social Indicators Research*, 115(1). <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0213-7>
- Curado, M. A. S., Teles, J., & Marôco, J. (2014). Analysis of variables that are not directly observable: Influence on decision-making during the research process. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 48(1). <https://doi.org/10.1590/S0080-623420140000100019>
- Czaika, M., & Vothknecht, M. (2014). Migration and aspirations – are migrants trapped on a hedonic treadmill? *IZA Journal of Migration*, 3(1). <https://doi.org/10.1186/2193-9039-3-1>
- Czaika, M., & Weisner, Z. (2025). Migration aspirations and their realisation: a configurational driver analysis of 26 African and Asian research areas. *Comparative Migration Studies*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40878-025-00428-0>
- Dandan, L. (2025). A Multi-Level Study on the Factors Influencing Chinese Talents' International Migration Intentions Based on Grounded Theory and Interpretive Structural Modeling. 9(1), 193–218. <https://doi.org/10.58970/JSR.1104>
- Daniel, S. J. (2019). *The role of job satisfaction and local labor market conditions for the dissolution of worker-job matches* FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG Lehrstuhl für VWL , insbes . Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik *The role of job satisfaction and loca.* 109.
- De Haas, H. (2010). Migration and development: A theoretical perspective. *International Migration Review*, 44(1). <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00804.x>
- De Haas, H. (2011a). Mediterranean migration futures: Patterns, drivers and scenarios. *Global Environmental Change*, 21(SUPPL. 1), 59–69. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.09.003>
- De Haas, H. (2011b). The determinants of international migration

- Conceptualizing policy , origin and. *International Migration Institute. Oxford University. Working Papers, Paper 32*(April), 1–35.
<http://www.imi.ox.ac.uk/pdfs/imi-working-papers/wp-11-32-the-determinants-of-international-migration>
- De Jong, G. F. (2000). Expectations, gender, and norms in migration decision-making. *Population Studies*, 54(3). <https://doi.org/10.1080/713779089>
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 124(2). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Di Castro, V. C., Hernandes, J. C., Mendonça, M. E., & Porto, C. C. (2018). Life satisfaction and positive and negative feelings of workers: A systematic review protocol. *Systematic Reviews*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s13643-018-0903-6>
- Diahwahyuningtyas, Alicia, dkk. (2025). *Tren #KaburAjaDulu, Apa yang Sebenarnya Terjadi?* Kompas.ID.
<https://www.kompas.com/tren/read/2025/02/19/050000765/tren-kaburajadulu-apa-yang-sebenarnya-terjadi->
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1).
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1). <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Drishti, E., & Carmichael, F. (2022). Life satisfaction and job insecurity evidence from Albania. *Communist and Post-Communist Studies*, 55(3).
<https://doi.org/10.1525/cpcs.2022.1694085>
- Easterlin, R. A. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? In Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz. *Academic Press*.
- Ed Diener, Eunkook M Suh, dkk. (1999). Subjective well being - 3 decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Ekelund, H. M. (2009). Castles S. and Miller, M.J. (2009). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. (4th edition). Basingstoke: Palgrave MacMillan. *Journal of Contemporary European Research*, 5(2), 326–327. <https://doi.org/10.30950/jcer.v5i2.188>
- Ekky Dwi Astuty Misnan, M., & Januar Mahardhani, A. (2025). Dampak Minat

Generasi Muda dalam #Kaburajadulu terhadap Tren Migrasi Tenaga Kerja ke Luar Negeri. *Jurnal Sosial Dan Humaniora (SINORA)*.

- El-Jardali, F., Dimassi, H., Dumit, N., Jamal, D., & Mouro, G. (2009). A national cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: Implications for policy and practice. *BMC Nursing*, 8. <https://doi.org/10.1186/1472-6955-8-3>
- Erasmus, B. (2020). Perceptions of administrative staff on career advancement realities at a south african university. *Management (Croatia)*, 25(1). <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.1.4>
- Exton, C., Mahoney, J., & Smith, C. (2024). The OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being. In *Encyclopedia of Happiness, Quality of Life and Subjective Wellbeing*. <https://doi.org/10.4337/9781800889675.00055>
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2). <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>
- Fischer, P. A., Martin, R., & Straubhaar, T. (2021). Interdependencies between development and migration. In *International Migration, Immobility and Development: Multidisciplinary Perspectives*. <https://doi.org/10.4324/9781003136125-4>
- Fitriany, F., Gani, L., Siregar, S. V., Marganingsih, A., & Anggraita, V. (2011). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA AUDITOR DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA DAN KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 8(2). <https://doi.org/10.21002/jaki.2011.11>
- Flannelly, L. T., Flannelly, K. J., & Jankowski, K. R. B. (2014). Independent, Dependent, and Other Variables in Healthcare and Chaplaincy Research. *Journal of Health Care Chaplaincy*, 20(4). <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.959374>
- Fowler, J. H., & Christakis, N. A. (2009). Dynamic spread of happiness in a large social network: Longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. *BMJ (Online)*, 338(7685). <https://doi.org/10.1136/bmj.a2338>
- Franić, S., Borsboom, D., Dolan, C. V., & Boomsma, D. I. (2014). The Big Five Personality Traits: Psychological Entities or Statistical Constructs? *Behavior Genetics*, 44(6). <https://doi.org/10.1007/s10519-013-9625-7>
- Ghazali, M. S., Kusairee, M. A. Z. A., Tan, P.-L., Yasin, N. H. M., & Yaso, M.

- R. (2015). Intention To Migrate: Underlying Factors Affecting Malaysian Brain Drain. *The 4th International Seminar on Entrepreneurship and Business (ISEB 2015)*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Godin, G. (1987). Importance of the emotional aspect of attitude to predict intention. *Psychological Reports*, 61(3).
<https://doi.org/10.2466/pr0.1987.61.3.719>
- Gödri, I., & Feleky, G. A. (2019). Selection of migrants and realization of migration intentions: lessons from a panel study. *Demográfia English Edition*, 60(5). <https://doi.org/10.21543/dee.2017.3>
- Gong, J. (2025). Galton Board Experiment: Proof of Central Limit Theorem. *Science and Technology of Engineering, Chemistry and Environmental Protection*, 1(3). <https://doi.org/10.61173/j4y96z15>
- Graham, C., & Markowitz, J. (2011). Aspirations and happiness of potential latin american immigrants. *Journal of Social Research and Policy*, 2(2).
- Gumilar. (2010). *Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*.
[http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1227%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1227/1/EKO AGUNG GUMILAR-FPS.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1227%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1227/1/EKO%20AGUNG%20GUMILAR-FPS.pdf)
- Hafiza, S., & Mawarpury, M. (2019). Kesejahteraan Subjektif pada Pemulung: Tinjauan Sosiodemografi. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.49945>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate aata analysis (8th ed.). Cengage Learning. In *Gedrag & Organisatie* (Vol. 19, Issue 3).
- Hasin, H., Hussain, W. S., Nordin, E., Jamil, A., & Johari, Y. C. (2023). The Impact of Workload, Management Factors, and Job Insecurity on Employee Well-Being: A Review of Recent Research. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i4/16703>
- Hassan, L. M., & Shiu, E. (2017). The Role of National Cultural Values within the Theory of Planned Behaviour. In *Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science*.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-50008-9_223
- Herdiansyah, H. (2020). PENGARUH ATTITUDE TOWARD BEHAVIOR, SUBJECTIVE NORM, DAN PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL TERHADAP INTENSI MENJADI SEORANG ENTREPRENEUR PADA MAHASISWA PESERTA MATAKULIAH ENTREPRENEURSHIP 1

- DAN 2 BATCH 2017. *Expose: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1).
<https://doi.org/10.33021/exp.v3i1.1050>
- Herzberg, F. (1993). *Motivation to Work*. http://www.amazon.co.uk/Motivation-Work-Frederick-Herzberg/dp/156000634X/ref=sr_1_1?s=books&ie=UTF8&qid=1320168350&sr=1-1
- Hidayat, A. R. T., Onitsuka, K., Sianipar, C. P. M., Basu, M., & Hoshino, S. (2023). To migrate or not to migrate: Internet use and migration intention among rural youth in developing countries (case of Malang, Indonesia). *Digital Geography and Society*, 4.
<https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100052>
- Howell, R. T., Kern, M. L., & Lyubomirsky, S. (2007). Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review*, 1(1).
<https://doi.org/10.1080/17437190701492486>
- Huber, M. (2022). *Migration Aspirations and Intentions*. April.
- Ibnu, F., Ngadi, N., Latifa, A., & Setiawan, B. (2020). International Indonesian migrant women workers: Challenges at work and the consequences for family left behind. In *Immigrant Women's Voices and Integrating Feminism Into Migration Theory*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4664-2.ch006>
- Ifeanyi, O. (2023). *The Dynamics of Migration Intentions of Final-Year Students in Selected Federal Universities in Nigeria*.
<https://zenodo.org/record/8154552>
- Iturra, V., & Sarrias, M. (2025). Happy Where You Are? Exploring Migration Intentions and Subjective Well-being Through a Discrete Choice Experiment. *Journal of Happiness Studies*, 26(6).
<https://doi.org/10.1007/s10902-025-00940-1>
- Ivlevs, A. (2015). Happy Moves? Assessing the Link between Life Satisfaction and Emigration Intentions. *Kyklos*, 68(3). <https://doi.org/10.1111/kykl.12086>
- Jayakody, J. A. K. C., Manathunga, M. D. B. H., Gunathilaka, K. A. D. H. M., Ranasingha, R. A. N. C., Rajapakse, V., & Yapa, C. (2025). Psychosocial Drivers of Migration Intentions: Exploring Gender Dynamics and Workforce Implications for Generation Z in Sri Lanka. *International Journal of Contemporary Business Research*, 3(2), 118–134.
<https://doi.org/10.4038/ijcbr.v3i2.17>
- Jayanti, H. D. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 3(1), 79–88. <https://doi.org/10.19105/ec.v3i1.5406>
- Jin, C., Li, B., Jansen, S. J. T., Boumeester, H. J. F. M., & Boelhouwer, P. J. (2025). Young Talents' Settlement Decisions in China's Metropolises: An

- Integrated Prospect Theory Framework. *Population, Space and Place*, 31(7).
<https://doi.org/10.1002/psp.70099>
- Jung, H.-S., & Yoon, H.-H. (2023). The Effects of Job Insecurity Perceived by the Younger Generation on Psychological Well-Being and Life Satisfaction in the COVID Era. *Culinary Science & Hospitality Research*, 29(3).
<https://doi.org/10.20878/cshr.2023.29.3.012>
- KaburAjaDulu-Wikipedia. (n.d.). Retrieved July 13, 2025, from
<https://id.wikipedia.org/wiki/KaburAjaDulu>
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(38).
<https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (n.d.). Retrieved August 19, 2025, from <https://kbbi.web.id/migrasi>
- Kansky, J., & Diener, E. (2022). Notable Advances in the Science of Well-Being. In *Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1002/9781119771418.ch4>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2).
<https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kim, J. R., Woo, H. I., Chun, M. R., Lim, S. W., Kim, H. D., Na, H. S., Chung, M. W., Myung, W., Lee, S. Y., & Kim, D. K. (2015). Exposure–outcome analysis in depressed patients treated with paroxetine using population pharmacokinetics. *Drug Design, Development and Therapy*, 9.
<https://doi.org/10.2147/DDDT.S84718>
- Kim, M.-S., & Park, H.-J. (2022). Relationship Between Career Barriers and Life Satisfaction of Multicultural Youth with Migrant Backgrounds: Mediating Effect of Career Goal Mismatch, Job Satisfaction and Moderated Mediating Effect of Social Support. *The Journal of Career Education Research*, 35(3).
<https://doi.org/10.32341/jcer.2022.9.35.3.1>
- Kley, S. (2011). Explaining the stages of migration within a life-course framework. *European Sociological Review*, 27(4).
<https://doi.org/10.1093/esr/jcq020>
- Kley, S. (2017). Facilitators and constraints at each stage of the migration decision process. *Population Studies*, 71.
<https://doi.org/10.1080/00324728.2017.1359328>
- Klug, K. (2020). Young and at risk? Consequences of job insecurity for mental health and satisfaction among labor market entrants with different levels of education. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3).
<https://doi.org/10.1177/0143831X17731609>

- Knight, J., & Gunatilaka, R. (2010). Great Expectations? The Subjective Well-being of Rural-Urban Migrants in China. *World Development*, 38(1). <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2009.03.002>
- Koeske, G. F. (1993). Moderator variables in social work research. *Journal of Social Service Research*, 16(1–2). https://doi.org/10.1300/J079v16n01_08
- Koroļeva, I. (2022). A LONGITUDINAL STUDY OF FACTORS AFFECTING MIGRANT SUBJECTIVE WELL-BEING: EMPIRICAL EVIDENCE FROM LATVIAN EMIGRANT SURVEYS. *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference*, 2. <https://doi.org/10.17770/sie2022vol2.6853>
- Kosine, N. R., & Lewis, M. V. (2008). Growth and Exploration: Career Development Theory and Programs of Study. *Career and Technical Education Research*, 33(3). <https://doi.org/10.5328/cter33.3.227>
- Kou, Scientists, Y., & Program, S. (2022). *Bilateral international migration measurement and forecast : an agent-based model*. 1–37.
- Kumpikaitė Valiūnienė, V., Liubinienė, V., Žičkutė, I., Duobienė, J., Mockaitis, A. I., & Mihi-Ramirez, A. (2021). How Migrant Cultures Emerge: The Role of Push Factors. In *Migration Culture*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-73014-7_3
- LaGree, D., Olsen, K., Tefertiller, A., & Vasquez, R. (2024). Combatting the “great discontent”: the impact of employability culture and leadership empowerment on career growth, loyalty and satisfaction. *Corporate Communications*, 29(3). <https://doi.org/10.1108/CCIJ-04-2023-0058>
- Lapshyna, I., & Düvell, F. (2015). Migration, life satisfaction, return and development: the case of a deprived post-Soviet country (Ukraine). *Migration and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.1080/21632324.2015.1022084>
- Leipold, B., Loepthien, T., Loidl, B., & Saalwirth, C. (2023). Goal Adjustment and Subjective Well-Being in Adulthood Longitudinal Results from a Three-Wave Panel Study. *Journal of Individual Differences*, 44(4). <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000398>
- Leppard, T. R., & Dufur, M. J. (2025). Family Ties and Young Adult Career Goals: Does Family Social Capital Stretch Into Emerging Adulthood? *Emerging Adulthood*, 13(5 Special Section: Social Media Use and Biopsychosocial Adjustment during Emerging Adulthood). <https://doi.org/10.1177/21676968251352009>
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science*, 16(2). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00479.x>

- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. In *Review of General Psychology* (Vol. 9, Issue 2). <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Malamassam, M. A. (2016). Youth migration in Indonesia: Decision to move and to choose destination areas. *Indonesian Journal of Geography*, 48(1). <https://doi.org/10.22146/ijg.12469>
- Mandemakers, L. (2025). *Who Likes to Move It: Putting Employee Job Search in Context*.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Masná, E., Stoker, A., Hasman, J., & Novotný, J. (2025). Understanding migration aspirations using the extended theory of planned behavior: A case study from Western Province of Zambia. *Journal of Rural Studies*, 114, 103501. <https://doi.org/10.1016/J.JRURSTUD.2024.103501>
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466. <https://doi.org/10.2307/2938462>
- Mathews, J. (2013). Title of the Paper: Nature and Dynamics of Happiness: A Psychological View. *International Journal of Business Intelligent*, 2(1). <https://doi.org/10.20894/ijbi.105.002.001.005>
- McDonald, K., & Hite, L. (2015). Career development: A human resource development perspective. In *Career Development: A Human Resource Development Perspective*. <https://doi.org/10.4324/9781315767406>
- Mel, D. (2025). *Push and Pull Factors Influencing International Migration Intentions among Private Sector Employees : A Study of Selected Employees in the Western Province , Sri Lanka*. 94(2022).
- Méndez, L. (2020). So Dissatisfied to Leave? The Role of Perceptions, Expectations and Beliefs on Youths' Intention to Migrate: Evidence from a Developing Country. *Journal of Happiness Studies*, 21(8). <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00210-x>
- Migali, S., & Scipioni, M. (2019). Who's About to Leave? A Global Survey of Aspirations and Intentions to Migrate. *International Migration*, 57(5), 181–200. <https://doi.org/10.1111/imig.12617>
- Milasi, S. (2020). What Drives Youth's Intention to Migrate Abroad? Evidence from International Survey Data. *IZA Journal of Development and Migration*, 11(1). <https://doi.org/10.2478/izajodm-2020-0012>

- Mohamad Muspawi. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1).
- Mudijatmoko, D. R. A., & Adiati, R. P. (2022). Hubungan antara Career Adaptability dengan Subjective Well-Being pada Emerging Adult. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1). <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.34627>
- Mundher Oraibi, B. A., Ho, J. A., Raja Yusof, R. N., & Idris, K. (2022). I am 'better' than you! The influence of upward social comparison on the intention to work abroad among doctors in Iraq: the mediating mechanism of attitude towards leaving. *International Journal of Human Resource Management*, 33(11). <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2033297>
- Muzakkir. (2021). Generasi Muda dan Tantangan Abad Modern serta Tanggungjawab Pembinaanya. *Al-Ta'dib*, 8(2).
- Ndiaye, B. (2018). The Role of Investment in Human Capital: Evolution Between Microeconomic and Macroeconomic Approach. *Applied Economics and Finance*, 5(2). <https://doi.org/10.11114/aef.v5i2.2999>
- Ngai, S. S. yum, Cheung, C. K., Zhou, Q., Zhang, J., Ng, Y. H., Yu, E. N. hin, Zhang, X., & Wong, L. M. (2024). Hope, career competency, and social well-being among non-engaged youth in Hong Kong: a longitudinal network analysis. *Current Psychology*, 43(10). <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05055-5>
- Nimani, M., & Nimani, A. S. (2024). Brain Drain in Kosovo: Policy Recommendations for Talent Retention and Sustainable Development. *SEEU Review*, 19(2), 65–79. <https://doi.org/10.2478/seeur-2024-0023>
- Nur, L., Suherman, A., Subarjah, H., & Budiana, D. (2019). *Validity and Reliability of Physical Education Learning Motivation Questionnaires*. <https://doi.org/10.2991/icsshpe-18.2019.25>
- Nurmasari. (2019). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *PUBLIKA*, 1(2).
- Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. L. S. (2018). Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment*, 26(3). <https://doi.org/10.1177/1069072717722767>
- Oishi, S., Schimmack, U., & Diener, E. (2012). Progressive taxation and the subjective well-being of nations. *Psychological Science*, 23(1). <https://doi.org/10.1177/0956797611420882>
- Ong, W., Sentoso, A., & Setyawan, A. (2023). Beban kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention: Kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1). <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7485>

- Orbell, S. (2004). Intention-behavior relations: A self-regulation perspective. In *Contemporary Perspectives on the Psychology of Attitudes*. <https://doi.org/10.4324/9780203645031>
- Oswaldo, I. G. (2025). *Ramai #KaburAjaDulu, Segini Perbandingan Gaji di RI Vs Negara Lain*. Detik.Finance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7790513/ramai-kaburajadulu-segini-perbandingan-gaji-di-ri-vs-negara-lain>
- Othman, J., Khoo Xin Meng, C., & Yousefi Nejad, M. (2025). Beyond the Numbers: Exploring the Financial and Socio-Cultural Roots of Malaysia's Brain Drain. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(4), 1430–1451. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i4/25273>
- Pambudi, P. R., Muslihati, M., & Lasan, B. B. (2020). Strategi untuk Membantu Meningkatkan Perencanaan Karier Siswa di Era Revolusi Industri 4.0. *JKI (Jurnal Konseling Indonesia)*, 5(1). <https://doi.org/10.21067/jki.v5i1.4041>
- Papastergiou, E., Latinopoulos, D., Evdou, M., & Kalogeresis, A. (2023). Exploring Associations between Subjective Well-Being and Non-Market Values When Used in the Evaluation of Urban Green Spaces: A Scoping Review. In *Land* (Vol. 12, Issue 3). <https://doi.org/10.3390/land12030700>
- Patel, S., Chandra, D. A. K., & Deshmukh, P. B. (2024). Mid-Career Crossroads: Examining the Role of Wrong Career Choices in Triggering Professional Crises. *Educational Administration: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.2034>
- Pavić, Ž., Žanić, M., & Bendra, I. (2025). Educational Choices and Migration Aspirations: How do Young People from a Peripheral Area in Croatia Imagine Their Future? *Central and Eastern European Migration Review*, June, 1–19. <https://doi.org/10.54667/ceemr.2025.13>
- Pitoko, R. A. (2025). *Tren Kabur Aja Dulu, Ini 10 Negara Teraman untuk Bekerja*. IDN TIMES. <https://www.idntimes.com/business/economy/ridwan-aji-pitoko-1/tren-kabur-aja-dulu-ini-10-negara-teraman-untuk-tinggal-dan-bekerja>
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45–55. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477>
- Putra, F. S. D. (2025). *Kabur Aja Dulu: Refleksi Krisis Kepercayaan Publik pada Penyelenggara Negara - Kompas.com*. Kompas.Com. <https://amp.kompas.com/tren/read/2025/02/15/060000365/kabur-aja-dulu--refleksi-krisis-kepercayaan-publik-pada-penyelenggara>
- Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). Job Dissatisfaction Mediated the Associations Between Work Stress and Mental

- Health Problems. *Frontiers in Psychiatry*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.711263>
- Quiñones-Rozo, L. del P., Largacha-Medina, P. A., Bravo-Bolaños, I. Y., & Canaval-Erazo, G. E. (2025). Quality of work life and intention to rotate in intensive care nurses. Cross-sectional study. *Enfermería Intensiva (English Ed.)*, 36(1), 100484. <https://doi.org/10.1016/J.ENFIE.2025.100484>
- Rahman, A. F. (2025). *Ramai Netizen Suarakan #KaburAjaDulu, Kecewa dengan Indonesia?* Detikinet. <https://inet.detik.com/cyberlife/d-7779355/ramai-netizen-suarakan-kaburajadulu-kecewa-dengan-indonesia>
- Rakyat, T. P. (2025). *41% Gen Z Mempertimbangkan Kemungkinan Pindah Ke Luar Negeri dalam Beberapa Tahun ke Depan. - Pikiran Rakyat Koran.* Pikiran Rakyat Koran. https://koran.pikiran-rakyat.com/news/pr-3039138184/41-gen-z-mempertimbangkan-kemungkinan-pindah-ke-luar-negeri-dalam-beberapa-tahun-ke-depan?utm_source=chatgpt.com
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), 24–31.
<https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27362>
- Randongkir, A. N., V, V. R., & Hakim, A. (2025). Management of Expectations and Reality for Employee Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 6(4).
<https://doi.org/10.59141/jiss.v6i4.1696>
- Rönkkönen, E., & Saarinen, E. (2010). Fredrickson's broaden-and-build theory, chemical engineering, and systems intelligence. In *Essays on Systems Intelligence*.
- Rose, A., Nagamatsu, S., & Djavadi, B. (2025). Toward a Theory of Population Return from Disasters: A Synthesis and Extension of Research Advances. *Economics of Disasters and Climate Change*, 9(2), 209–233.
<https://doi.org/10.1007/s41885-025-00175-7>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 52). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sager, J. K., Rajan Varadarajan, P., & Futrell, C. M. (2013). Understanding salesperson turnover: A partial evaluation of mobley's turnover process model. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 8(1).
<https://doi.org/10.1080/08853134.1988.10754478>
- Samantha Raissa dkk-Badan Pusat Statistik. (2024). Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2023. *Badan Pusat Statistik*, 9(1).
<https://doi.org/10.25104/mtm.v17i2.1325>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal*

- Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2).
<https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Savickas, M. L. (2015). Career Construction Theory. In *The ACA Encyclopedia of Counseling*. <https://doi.org/10.4135/9781412963978.n483>
- Search Results - KBBI VI Online*. (n.d.). Retrieved May 19, 2025, from
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kabur>
- Silmy. (2024). Sikapi Banyaknya WNI Produktif Berpindah Kewarganegaraan, Imigrasi Keluarkan Strategi Global Talent Visa – Website Resmi Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Tasikmalaya. *Direktorat Jenderal Imigrasi*.
<https://tasikmalaya.imigrasi.go.id/sikapi-banyaknya-wni-produktif-berpindah-kewarganegaraan-imigrasi-keluarkan-strategi-global-talent-visa/>
- Sjaastad, L. A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2). <https://doi.org/10.1086/258726>
- Sohad, M. K. N., Celi, G., & Sica, E. (2024). Factors determining migration intentions in Bangladesh: from land to factory. *Journal of Economic Studies*, 51(5). <https://doi.org/10.1108/JES-06-2023-0293>
- Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The New Economics of Labor Migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173–178.
<http://www.jstor.org/stable/1805591>
- Stauffer, S. D., Maggiori, C., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2014). Adaptability in action: Using personality, interest, and values data to help clients increase their emotional, social, and cognitive career meta-capacities. In *Psycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of Contemporary Career Development*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1_4
- Sugiyono. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. In *Alfabeta Bandung* (Issue April).
- Suryaningsih, Nulhaqim, S. A., Fedryansyah, M., & Sugandi, Y. S. (2023). EMPLOYMENT OPPORTUNITIES AND SOCIAL NETWORKS OF INDONESIAN WOMEN MIGRANT WORKERS AT THE BORDER. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2).
<https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.403>
- Sussman, R., & Gifford, R. (2019). Causality in the Theory of Planned Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(6).
<https://doi.org/10.1177/0146167218801363>
- Switek, M. (2016). Internal Migration and Life Satisfaction: Well-Being Paths of Young Adult Migrants. *Social Indicators Research*, 125(1).
<https://doi.org/10.1007/s11205-014-0829-x>
- Taber, B. J. (2019). Career Counselling Interventions to Enhance Career Adaptabilities for Sustainable Employment. In *Handbook of Innovative*

- Career Counselling*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_7
- Tabor, A. S., Milfont, T. L., & Ward, C. (2015). The Migrant Personality Revisited: Individual Differences and International Mobility Intentions. *The New Zealand Journal of Psychology*, 44(2).
- Tabuga, A. D. (2018). Analyzing Decisiveness of Migration Intentions : Social Kinship that Matters Analyzing Decisiveness of Migration Intentions : Social Kinship. *PIDS Discussion Paper Series*, 2018–06.
- Toyoshima, K., Ichiki, M., Inoue, T., Shimura, A., Masuya, J., Fujimura, Y., Higashi, S., & Kusumi, I. (2022). Cognitive complaints mediate the influence of sleep disturbance and state anxiety on subjective well-being and ill-being in adult community volunteers: a cross sectional study. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12936-0>
- Triyono, S., Wahyudi, I., Harahap, D. H., Studi, P., & Umum, P. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Ulmasruroh, D. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Bisnis. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i2.3031>
- Upton, Iskhakova, & B. (2025). *Guest editorial : The changing face of study abroad and global business*. 18(3), 315–318. <https://doi.org/10.1108/JIEB-10-2025-130>
- van Hoorn, A. (2008). A Short Introduction to Subjective Well-Being: Its Measurement, Correlates and Policy Uses. In *Statistics, Knowledge and Policy 2007: Measuring and Fostering the Progress of Societies*.
- Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*, 9(3). <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9042-1>
- Vijayakumar, V. S. R., & Saxena, U. (2015). Herzberg revisited: Dimensionality and structural invariance of Herzberg's two factor model. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(2).
- Vira Novikova. (2025). Human capital mobility in the context of globalisation, technological change and demographic transformations. *DEVELOPMENT MANAGEMENT*, 24(2), 304–324. <https://doi.org/10.4324/9781003540267-12>
- Walk, M., Handy, F., & Schinnenburg, H. (2013). Expectations and Experiences of Young Employees: The Case of German Nonprofits. *Administration in Social Work*, 37(2). <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.667658>
- Wang-Lu, H., & Valerio Mendoza, O. M. (2023). Job prospects and labour mobility in China. *Journal of International Trade and Economic*

- Development*, 32(7). <https://doi.org/10.1080/09638199.2022.2157463>
- Warner, R. M., Rasco, D., & Kelimeler, A. (2014). Structural equation models for prediction of subjective well-being: Modeling negative affect as a separate outcome. *The Journal of Happiness & Well-Being The Journal of Happiness & Well-Being (JHW) The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(21).
- Wechtler, H. (2018). "Life if elsewhere": A diary study of female self-initiated expatriates' motivations to work abroad. *Career Development International*, 23(3). <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2017-0103>
- Wei, Y., Chen, C., Tao, L., & Huang, W. (2024). Employment Quality and Migration Intentions: A New Perspective from China's New-Generation Migrant Workers. *Sustainability (Switzerland)*, 16(17). <https://doi.org/10.3390/su16177857>
- Widiastuti, T. D. (2016). Manajemen Karir: Permasalahan Mobilitas Dan Pengembangan Karir Individu Dalam Organisasi. *Kinerja*, 8(1), 82–89. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v8i1.810>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2). <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Wu, H., & Liu, Y. (2022). The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China. *BMC Primary Care*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01753-4>
- Wulandari, D. R., & Erdiansyah, R. (2024). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi pengembangan karir pada Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i1.28416>
- XIE, B.-G. (2008). The Effects of Career Plateau on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Acta Psychologica Sinica*, 40(8). <https://doi.org/10.3724/sp.j.1041.2008.00927>
- Xuan Phu, P., Vinh Thang, D., Thi Van, M., & Bao Tran, N. T. (2024). Adaptability and Livelihood Strategies of the Migrant Workers: A Review of Empirical Literature. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 09(05). <https://doi.org/10.51505/ijaemr.2024.9506>
- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 110). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.005>
- Yasmin, N. (2019). *Gambaran Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Abstrak Description of Career Adaptability in Final Level Students of Guidance and Counseling Study Progra*. 82–89.

- Yousaf, S., Tauni, M. Z., & Xiucheng, F. (2021). Migration intentions: a sign of a weak nation brand? A multi-group analysis between China and Pakistan. *Journal of Product and Brand Management*, 30(2).
<https://doi.org/10.1108/JPBM-02-2019-2278>
- Zhang, Z., Chen, B., & Chen, W. (2021). The mediating effect of perceived health on the relationship between physical activity and subjective well-being in Chinese college students. *Journal of American College Health*, 69(1).
<https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1645676>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Ketidakpuasan Kerja

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1.	Perubahan kebijakan di tempat kerja sering kali dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.					
2.	Pengawasan dari atasan terasa terlalu menekan.					
3.	Hubungan antar rekan kerja sering menimbulkan ketegangan.					
4.	Lingkungan kerja saya kurang aman dari risiko kecelakaan kerja.					
5.	Saya menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
6.	Jabatan saya dipandang penting oleh organisasi.					
7.	Posisi pekerjaan saya di tempat kerja ini bersifat tetap.					
8.	Kebijakan tempat kerja saya diterapkan secara adil untuk semua karyawan.					
9.	Atasan saya membantu saya saat menghadapi kesulitan kerja.					
10.	Saya merasa lingkungan kerja saya saling bekerja sama.					
11.	Fasilitas kerja tersedia dengan baik di tempat saya bekerja.					
12.	Gaji saya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
13.	Rekan kerja saya menghormati posisi saya di tempat kerja.					
14.	Saya merasa pekerjaan saya aman dari risiko pemutusan kerja.					
15.	Aturan kerja di tempat saya jelas dan mudah dipahami.					
16.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas saat bekerja.					
17.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
18.	Lingkungan kerja saya bersih.					

Lampiran 2 Skala Pengembangan Karir

Savickas *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF)*

Adopsi Yoko Jimmy Panjaitan dkk (2023) dalam “Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia: *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* 2023

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memikirkan seperti apa masa depan saya.					
2.	Saya mempersiapkan masa depan.					
3.	Saya menyadari keputusan pilihan pendidikan dan karir yang di ambil.					
4.	Saya tetap Optimis					
5.	Saya bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang diambil.					
6.	Saya melakukan apa yang baik menurut saya.					
7.	Saya mencari kesempatan untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.					
8.	Saya menganalisa pilihan-pilihan secara seksama sebelum mengambil keputusan.					
9.	Saya ingin tahu tentang peluang-peluang baru.					
10.	Saya mengerjakan tugas secara efisien.					
11.	Saya belajar keterampilan baru.					
12.	Saya mengoptimalkan keterampilan yang dimiliki.					

Lampiran 3 Skala Niat Migrasi

No	Aitem	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin bekerja atau tinggal di luar negeri suatu hari nanti.					
2.	Saya memiliki kemampuan bahasa untuk mempersiapkan diri bekerja di luar negeri.					
3.	Bermigrasi ke luar negeri memberi saya peluang karier yang lebih baik.					
4.	Keluarga saya menyetujui jika saya berencana bekerja di luar negeri.					
5.	Saya yakin mampu mengatasi hambatan yang muncul dalam proses migrasi.					
6.	Saya percaya hidup saya akan lebih baik jika tinggal di luar negeri.					
7.	Saya mampu mengurus dokumen persyaratan migrasi.					
8.	Saya menilai migrasi sebagai keputusan yang positif.					
9.	Teman-teman saya menyarankan saya untuk bekerja atau menetap di luar negeri.					
10.	Saya percaya diri dapat mengatur langkah untuk bermigrasi.					
11.	Saya tidak tertarik mencoba pengalaman baru di luar negeri.					
12.	Saya belum memiliki biaya yang dibutuhkan untuk bermigrasi.					
13.	Saya percaya bahwa migrasi ke luar negeri hanya akan membawa banyak kesulitan daripada manfaat.					
14.	Orang-orang di sekitar saya memberikan nasehat untuk tetap tinggal di Indonesia.					

Lampiran 4 Kesejahteraan Subjektif

Diener dkk. (1985)

Skala Kepuasan Hidup (SWLS) diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Akhtar (2019). Skala PANAS (Positive Affect Negative Affect Schedule) diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Akhtar (2019) dalam EVALUASI PROPERTI PSIKOMETRIS DAN PERBANDINGAN MODEL PENGUKURAN KONSTRUK *SUBJECTIVE WELL-BEING*: *Jurnal Psikologi*. 2019

Subjective Well-Being Life Satisfaction (SWLS)

No	Aitem	SS	S	AS	N	ATS	TS	STS
1.	Secara keseluruhan, kehidupan saya hampir seperti dengan apa yang saya harapkan.							
2.	Kondisi kehidupan saya sangat baik.							
3.	Saya puas dengan kehidupan saya.							
4.	Sejauh ini, saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup.							
5.	Seandainya saya dapat mengulang hidup saya, hampir tidak ada yang ingin saya ubah.							

Positive Affect Negative Affect Scale (PANAS)

No	Aitem	HTP	JR	KD	SR	HSL
1.	Tertarik					
2.	Tertekan					
3.	Bersemangat					
4.	Kesal					
5.	Kuat					
6.	Bersalah					
7.	Takut					
8.	Bermusuhan					
9.	Antusias					
10.	Bangga					
11.	Mudah marah					
12.	Waspada					
13.	Malu					

14.	Terinspirasi					
15.	Gugup					
16.	Bertekad kuat					
17.	Penuh perhatian					
18.	Gelisah					
19.	Aktif					
20.	Khawatir					

HTP = Hampir Tidak Pernah

JR = Jarang

KD = Kadang-kadang

SR = Sering

HSL = Hampir Selalu

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Ketidakpuasan Kerja

Uji Validitas Skala Ketidakpuasan Kerja

Correlations			TOTAL		
Correlations			TOTAL		
X1	Pearson	.326**	X10	Pearson	.754**
	Correlation			Correlation	
X2	Pearson	.440**	X11	Pearson	.733**
	Correlation			Correlation	
X3	Pearson	.430**	X12	Pearson	.680**
	Correlation			Correlation	
X4	Pearson	.545**	X13	Pearson	.724**
	Correlation			Correlation	
X5	Pearson	.472**	X14	Pearson	.701**
	Correlation			Correlation	
X6	Pearson	.587**	X15	Pearson	.766**
	Correlation			Correlation	
X7	Pearson	.336**	X16	Pearson	.738**
	Correlation			Correlation	
X8	Pearson	.722**	X17	Pearson	.705**
	Correlation			Correlation	
X9	Pearson	.725**	X18	Pearson	.631**
	Correlation			Correlation	

Uji Reliabilitas Skala Ketidakpuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	18

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Pengembangan Karir

Uji Validitas Skala Pengembangan Karir

Correlations			TOTAL		
Correlations			TOTAL		
X1	Pearson	.664**	X7	Pearson	.609**
	Correlation			Correlation	
X2	Pearson	.543**	X8	Pearson	.586**
	Correlation			Correlation	
X3	Pearson	.591**	X9	Pearson	.619**
	Correlation			Correlation	
X4	Pearson	.579**	X10	Pearson	.582**
	Correlation			Correlation	
X5	Pearson	.588**	X11	Pearson	.587**
	Correlation			Correlation	
X6	Pearson	.614**	X12	Pearson	.585**
	Correlation			Correlation	

Uji Reliabilitas Skala Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	12

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Niat Migrasi

Uji Validitas Skala Niat Migrasi

Correlations		TOTAL	Correlations		TOTAL
X1	Pearson Correlation	.153**	X8	Pearson Correlation	.470**
X2	Pearson Correlation	.531**	X9	Pearson Correlation	.520**
X3	Pearson Correlation	.297**	X10	Pearson Correlation	.445**
X4	Pearson Correlation	.479**	X11	Pearson Correlation	.481**
X5	Pearson Correlation	.358**	X12	Pearson Correlation	.625**
X6	Pearson Correlation	.406**	X13	Pearson Correlation	.555**
X7	Pearson Correlation	.427**	X14	Pearson Correlation	.626**

Uji Reliabilitas Skala Niat Migrasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	14

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kesejahteraan Subjektif

Uji Validitas Skala *Subjective Well-Being Life Satisfaction* (SWLS)

Correlations			TOTAL		
X1	Pearson	.877**	X4	Pearson	.915**
	Correlation			Correlation	
X2	Pearson	.888**	X5	Pearson	.584**
	Correlation			Correlation	
X3	Pearson	.892**			
	Correlation				

Uji Reliabilitas Skala *Subjective Well-Being Life Satisfaction* (SWLS)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	5

Uji Validitas Skala *Positive Affect Negative Affect Scale* (PANAS)

Correlations			TOTAL		
X1	Pearson	.641**	X11	Pearson	.609**
	Correlation			Correlation	
X2	Pearson	.614**	X12	Pearson	.640**
	Correlation			Correlation	
X3	Pearson	.567**	X13	Pearson	.514**
	Correlation			Correlation	
X4	Pearson	.646**	X14	Pearson	.259**
	Correlation			Correlation	
X5	Pearson	.214**	X15	Pearson	.658**
	Correlation			Correlation	
X6	Pearson	.557**	X16	Pearson	.195**
	Correlation			Correlation	
X7	Pearson	.567**	X17	Pearson	.585**
	Correlation			Correlation	
X8	Pearson	.307**	X18	Pearson	.603**
	Correlation			Correlation	
X9	Pearson	.200**	X19	Pearson	.513**
	Correlation			Correlation	
X10	Pearson	.641**	X20	Pearson	.666**
	Correlation			Correlation	

Uji Reliabilitas Skala *Positive Affect Negative Affect Scale* (PANAS)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	20

Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

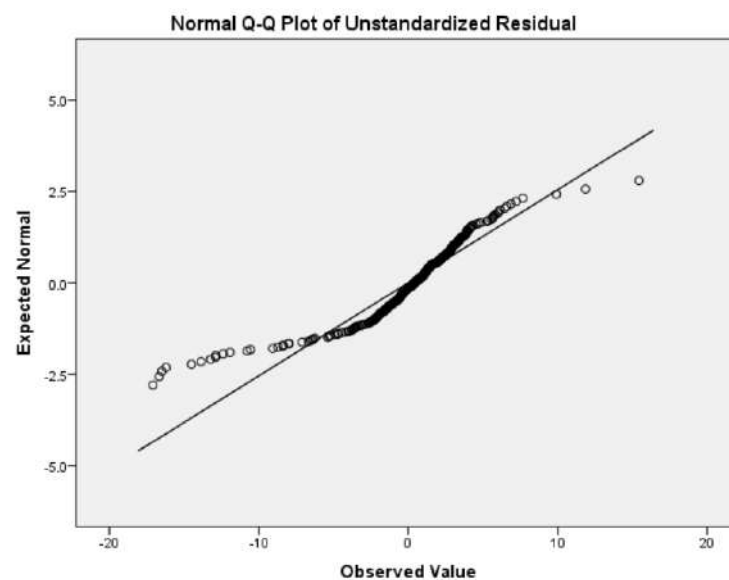
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		384
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93173953
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.085
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik 2

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58.752	.218		269.924	.000		
X1_c	-.231	.015	-.570	-15.029	.000	.943	1.060
X2_c	-.279	.039	-.307	-7.197	.000	.745	1.343
M_c	-.598	.127	-.190	-4.721	.000	.836	1.196
X1M	.002	.011	.007	.180	.857	.892	1.121
X2M	-.073	.025	-.122	-2.901	.004	.766	1.305

a. Dependent Variable: Y_NMtotal

Uji Heteroskedstas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.330E-15	.218		.000	1.000		
X1_c	.000	.015	.000	.000	1.000	.943	1.060
X2_c	.000	.039	.000	.000	1.000	.745	1.343
M_c	.000	.127	.000	.000	1.000	.836	1.196
X1M	.000	.011	.000	.000	1.000	.892	1.121
X2M	.000	.025	.000	.000	1.000	.766	1.305

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 11 Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.676 ^a	.457	.451	4.02270	.457	79.770	4	379	.000

a. Predictors: (Constant), X2M, X1M, X1_c, X2_c

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5163.383	4	1290.846	79.770	.000 ^b
	Residual	6133.031	379	16.182		
	Total	11296.414	383			

a. Dependent Variable: Y_NMtotal

b. Predictors: (Constant), X2M, X1M, X1_c, X2_c

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.827	.223		263.686	.000
	X1_c	-.222	.016	-.548	-14.174	.000
	X2_c	-.245	.039	-.269	-6.252	.000
	X1M	.015	.011	.052	1.339	.181
	X2M	-.065	.026	-.109	-2.523	.012

a. Dependent Variable: Y_NMtotal

Lampiran 12 Aitem Kuisioner Penilaian Ahli

1	Variabel	Aspek	Indikator Pengukuran	Aitem	F	UF	Tidak Relevan	Relevan	Sangat Relevan
1	Niat Migrasi	Aspirasi Migrasi	Keinginan dan harapan individu untuk berpindah ke luar negeri guna memperoleh kehidupan atau pengalaman lebih baik.	-Keinginan berpindah ke luar negeri	1. Saya (ingin bekerja atau tinggal di luar negeri suatu hari nanti.	✓			
				-Harapan terhadap masa depan di luar negeri	2. Saya percaya hidup saya akan lebih baik jika tinggal di luar negeri.	✓			
				-Dorongan mencari pengalaman baru	3. Saya tidak tertarik mencoba pengalaman baru di luar negeri.	✓			
					4. Saya memiliki kemampuan untuk mempersiapkan diri bekerja di luar negeri.	✓			
		Kapabilitas Migrasi	Persepsi individu terhadap kemampuan pribadi, sumber daya, dan peluang nyata untuk mewujudkan migrasi.	-Kesiapan finansial	5. Saya merasa mampu mengurus dokumen dan persyaratan migrasi.	✓			
				-Kemampuan administratif (dokumen, visa, dll.)	6. Saya belum memiliki biaya dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bermigrasi.	✓			
				-Dukungan sosial	7. Bermigrasi ke luar negeri memberi saya peluang karier yang lebih baik.	✓			
					8. Saya menilai migrasi sebagai keputusan yang positif.	✓			
		Sikap terhadap Migrasi (Attitude toward the Behavior)	Penilaian positif atau negatif individu terhadap keputusan untuk bermigrasi ke luar negeri.	-Persepsi manfaat migrasi	9. Saya percaya bahwa migrasi ke luar negeri hanya akan membawa banyak kesulitan daripada manfaat.	✓			
				-Evaluasi dampak migrasi	10. Keluarga saya mendukung jika saya ingin bermigrasi.	✓			
				-Penilaian umum terhadap migrasi	11. Teman-teman saya memiliki dorongan untuk bermigrasi.	✓			
					12. Banyak orang di sekitar saya yang telah berdiskusi dengan rencana	✓			

2.	Ketidakpuasan Kerja	Persepsi Kontrol Perilaku (Perceived Behavioral Control)	Keyakinan individu terhadap kemudahan atau kesulitan dalam melaksanakan migrasi, mencerminkan rata kendali atas prosesnya.	-Keyakinan menghadapi tantangan	migrasi saya.	✓			
				-Kepercayaan diri	13. Saya yakin mampu melalui proses migrasi ke luar negeri.	✓			
				-Persepsi kendali atas proses migrasi	14. Saya percaya diri dapat mengatur langkah untuk bermigrasi.	✓			
					15. Saya merasa banyak kendali yang membuat migrasi sulit untuk dilakukan.	✓			
		Kebijakan & Administrasi Perusahaan	Persepsi individu terhadap kejelasan, keadilan, dan konsistensi kebijakan organisasi serta pelaksanaan prosedur kerja.	-Kejelasan aturan	1. Aturan kerja di tempat saya jelas dan mudah dipahami.	✓			
				-Keadilan kebijakan	2. Kebijakan tempat kerja saya diterapkan secara adil untuk semua karyawan.	✓			
				-Konsistensi penerapan	3. Perubahan kebijakan perusahaan sering kali dilakukan tanpa pemberitahuan atau penjelasan terlebih dahulu.	✓			
					4. Atasan saya memberikan arahan yang jelas saat bekerja.	✓			
		Supervisi (Pengawasan)	Persepsi terhadap dukungan, gaya kepemimpinan, dan komunikasi atasan dalam mengarahkan pekerjaan.	-Dukungan atasan	5. Atasan mendukung pekerjaan saya.	✓			
				-Kejelasan arahan	6. Pengawasan dari atasan terasa terlalu menekan.	✓			
				-Hubungan dengan atasan					
		Hubungan Antarpribadi	Persepsi terhadap kualitas hubungan sosial dan kerja sama di antara rekan kerja dan atasan.	-Keharmonisan hubungan	7. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	✓			
				-Kerja sama	8. Saya merasa lingkungan kerja saya penuh kerja sama.	✓			
				-Kepercayaan antar rekan	9. Hubungan antar rekan kerja sering menimbulkan ketegangan.	✓			

	Kondisi Kerja	Persepsi terhadap kenyamanan, keamanan, dan fasilitas di lingkungan kerja	- Kenyamanan lingkungan - Ketersediaan fasilitas - Beban kerja	10. Lingkungan kerja saya nyaman untuk beraktivitas. ✓ 11. Peralatan dan sarana kerja yang disediakan memadai untuk pekerjaan saya. ✓ 12. Lingkungan kerja saya kurang nyaman dan aman untuk bekerja. ✓						
	Gaji & Kompensasi	Persepsi terhadap kecukupan dan keadilan imbalan finansial diterima.	- Keadilan upah - Kecukupan gaji - Kepuasan tunjangan	13. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya. ✓ 14. Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup. ✓ 15. Saya merasa gaji saya tidak sebanding dengan beban kerja saya. ✓						
	Status Jabatan	Persepsi terhadap pengakuan sosial dan penghargaan atas posisi dalam organisasi.	- Penghargaan posisi - Kesetaraan peran - Pengakuan kinerja	16. Saya merasa posisi saya di tempat kerja dihargai. ✓ 17. Jabatan saya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab saya. ✓ 18. Saya merasa status saya di tempat kerja kurang diakui. ✓						
	Kemampuan Kerja	Persepsi terhadap kesiapan dan stabilitas pekerjaan, serta rasa aman terhadap kehilangan pekerjaan	- Kepastian kerja - Stabilitas posisi - Rasa aman kerja	19. Saya merasa pekerjaan saya cukup stabil dan aman. ✓ 20. Saya yakin pekerjaan saya akan tetap tersedia ke depan. ✓ 21. Saya khawatir kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu. ✓						

SARAN SECARA KESELURUHAN

a. Inisialisasi dengan indikator

Variabel	Aspek	Indikator Pengukuran	Item	F	UF	Tidak Relevan	Relevan	Sangat Relevan
1	Niat Migrasi	Aspirasi Migrasi	Keinginan dan harapan individu untuk berpindah ke luar negeri guna memperoleh kehidupan atau pengalaman yang lebih baik.	-Keinginan berpindah ke luar negeri	1. Saya ingin bekerja atau tinggal di luar negeri suatu hari nanti. ✓			✓
				-Harapan terhadap masa depan di luar negeri	2. Saya percaya hidup saya akan lebih baik jika tinggal di luar negeri. ✓			✓
				-Dorongan mencari pengalaman baru	3. Saya tidak tertarik mencoba pengalaman baru di luar negeri. ✓			✓
	Kapabilitas Migrasi	Persepsi individu terhadap kemampuan pribadi, sumber daya, dan peluang nyata untuk mewujudkan migrasi.	-Kesiapan finansial	4. Saya memiliki kemampuan untuk mempersiapkan diri bekerja di luar negeri. ✓				✓
			-Kemampuan administratif (dokumen, visa, dll.)	5. Saya merasa mampu mengurus dokumen dan persyaratan migrasi. ✓		✗		
			-Dukungan sosial	6. Saya belum memiliki biaya dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bermigrasi. ✓	✓		✓	
	Sikap terhadap Migrasi (Attitude toward the Behavior)	Penilaian positif atau negatif individu terhadap keputusan untuk bermigrasi ke luar negeri.	- Persepsi manfaat migrasi	7. Bermigrasi ke luar negeri memberi saya peluang karier yang lebih baik. ✓				✓
			- Evaluasi dampak migrasi	8. Saya menilai migrasi sebagai keputusan yang positif. ✓				✓
			-Penilaian umum terhadap migrasi	9. Saya percaya bahwa migrasi ke luar negeri hanya akan membawa banyak kesulitan daripada manfaat. ✓	✓			✓
	Norma Subjektif (Subjective Norm)	Persepsi individu terhadap dukungan sosial dari orang-orang penting dalam keputusan migrasi.	-Dukungan keluarga	10. Keluarga saya mendukung jika saya ingin bermigrasi. ✓				✓
			-Dorongan teman	11. Teman-teman saya memberi dorongan untuk bermigrasi. ✓				✓
			-Pengaruh sosial	12. Banyak orang di sekitar saya yang tidak mendukung dengan rencana saya. ✓	✓		✓	

Attn: orang 2 disekitar memberikan nasehat untuk tetap tinggal di Indonesia.

Kondisi Kerja	Persepsi terhadap kenyamanan, keamanan, dan fasilitas di lingkungan kerja	- Kenyamanan lingkungan - Ketersediaan fasilitas - Beban Kerja	10. Lingkungan kerja saya nyaman untuk beraktivitas	√					✓
			11. Peralatan dan sarana kerja yang disediakan memadai untuk pekerjaan saya.	√					✓
			12. Lingkungan kerja saya kurang nyaman dan aman untuk bekerja.	√				✓	
Gaji & Kompensasi	Persepsi terhadap pelaksanaan dan kendali imbalan finansial yang diterima.	- Kendalian upah - Kecukupan gaji - Kelayakan tunjangan	13. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	√					✓
			14. Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup	√					✓
			15. Saya merasa gaji saya tidak sebanding dengan beban kerja saya.	√					✓
Status Jabatan	Persepsi terhadap pengakuan sosial dan penghargaan atas posisi dalam organisasi.	- Penghargaan posisi - Kesetaraan peran - Pengakuan kinerja	16. Saya merasa posisi saya di tempat kerja dihargai.	√					✓
			17. Jabatan saya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab saya	√					✓
			18. Saya merasa status saya di tempat kerja kurang diakui.	√					✓
Keamanan Kerja	Persepsi terhadap kepastian stabilitas pekerjaan, serta rasa aman terhadap kehilangan pekerjaan.	- Kepastian kerja - Stabilitas posisi - Rasa aman kerja	19. Saya merasa pekerjaan saya cukup stabil dan aman.	√					✓
			20. Saya yakin pekerjaan saya akan tetap tersedia ke depan	√					✓
			21. Saya khawatir kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu.	√					✓

a. (Kesesuaian dengan indikator)

a.  (Kesesuaian dengan indikator)

NO	Variabel	Aspek		Indikator Pengukuran	Aitem	F	UF	Tidak Relevan	Relevan	Sangat Relevan
1	Niat Migrasi	Aspirasi Migrasi	Keinginan dan harapan individu untuk berpindah ke luar negeri guna memperoleh kehidupan atau pengalaman yang lebih baik.	-Keinginan berpindah ke luar negeri -Harapan terhadap masa depan di luar negeri -Dorongan mencari pengalaman baru	1. Saya ingin bekerja atau tinggal di luar negeri suatu hari nanti.	√				√
					2. Saya percaya hidup saya akan lebih baik jika tinggal di luar negeri.	√				√
					3. Saya tidak tertarik mencoba pengalaman baru di luar negeri.	√				√
					4. Saya memiliki kemampuan untuk mempersiapkan diri bekerja di luar negeri.	√				√
		Kapabilitas Migrasi	Persepsi individu terhadap kemampuan pribadi, sumber daya, dan peluang nyata untuk mewujudkan migrasi.	-Kesiapan finansial -Kemampuan administratif (dokumen, visa, dll.) -Dukungan sosial	5. Saya merasa mampu mengurus dokumen dan persyaratan migrasi.	√				√
					6. Saya belum memiliki biaya dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bermigrasi.	√				√
					7. Bermigrasi ke luar negeri memberi saya peluang karier yang lebih baik.	√				√
		Sikap terhadap Migrasi (<i>Attitude toward the Behavior</i>)	Penilaian positif atau negatif individu terhadap keputusan untuk bermigrasi ke luar negeri.	- Persepsi manfaat migrasi - Evaluasi dampak migrasi - Penilaian umum terhadap migrasi	8. Saya menilai migrasi sebagai keputusan yang positif.	√				√
					9. Saya percaya bahwa migrasi ke luar negeri hanya akan membawa banyak kesulitan daripada manfaat.	√				√
					10. Keluarga saya mendukung jika saya ingin bermigrasi.	√				√
		Norma Subjektif (<i>Subjective Norm</i>)	Persepsi individu terhadap dukungan sosial dari orang-orang penting dalam keputusan migrasi.	- Dukungan keluarga - Dorongan teman - Pengaruh sosial	11. Teman-teman saya memberi dorongan untuk bermigrasi.	√				√
					12. Banyak orang di sekitar saya yang tidak mendukung dengan rencana migrasi saya.	√				√

2.	Ketidakpuasan Kerja	Persepsi Kontrol Perilaku (<i>Perceived Behavioral Control</i>)	Keyakinan individu terhadap kemudahan atau kesulitan dalam melaksanakan migrasi, mencerminkan rasa kendali atas prosesnya.	- Keyakinan menghadapi tantangan - Kepercayaan diri - Persepsi kendali atas proses migrasi	13. Saya yakin mampu melalui proses migrasi ke luar negeri.	√				√
					14. Saya percaya diri dapat mengatur langkah untuk bermigrasi.	√			√	
					15. Saya merasa banyak kendala yang membuat migrasi sulit untuk dilakukan.	√				√
		Kebijakan & Administrasi Perusahaan	Persepsi individu terhadap kejelasan, keadilan, dan konsistensi kebijakan organisasi serta pelaksanaan prosedur kerja.	- Kejelasan aturan - Keadilan kebijakan - Konsistensi penerapan	1. Aturan kerja di tempat saya jelas dan mudah dipahami.	√				√
					2. Kebijakan tempat kerja saya diterapkan secara adil untuk semua karyawan.	√				√
					3. Perubahan kebijakan perusahaan sering kali dilakukan tanpa pemberitahuan atau penjelasan terlebih dahulu.	√				√
					4. Atasan saya memberikan arahan yang jelas saat bekerja.	√				√
		Supervisi (Pengawasan)	Persepsi terhadap dukungan, gaya kepemimpinan, dan komunikasi atasan dalam mengarahkan pekerjaan.	- Dukungan atasan - Kejelasan arahan - Hubungan dengan atasan kerja	5. Atasan mendukung pekerjaan saya.	√				√
					6. Pengawasan dari atasan terasa terlalu menekan.	√				√
					7. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	√				√
					8. Saya merasa lingkungan kerja saya penuh kerja sama.	√				√
		Hubungan Antarpribadi	Persepsi terhadap kualitas hubungan sosial dan kerja sama di antara rekan kerja dan atasan.	- Keharmonisan hubungan - Kerja sama - Kepercayaan antar rekan	9. Hubungan antar rekan kerja sering menimbulkan ketegangan.	√				√

		Kondisi Kerja	Persepsi terhadap kenyamanan, keamanan, dan fasilitas di lingkungan kerja	- Kenyamanan lingkungan - Ketersediaan fasilitas - Beban kerja	10. Lingkungan kerja saya nyaman untuk beraktivitas.	√					√
					11. Peralatan dan sarana kerja yang disediakan memadai untuk pekerjaan saya.	√					√
					12. Lingkungan kerja saya kurang nyaman dan aman untuk bekerja.		√				√
		Gaji & Kompensasi	Persepsi terhadap kecukupan dan keadilan imbalan finansial yang diterima.	- Keadilan upah - Kecukupan gaji - Kepuasan tunjangan	13. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	√					√
					14. Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup	√					√
					15. Saya merasa gaji saya tidak sebanding dengan beban kerja saya.		√				√
		Status Jabatan	Persepsi terhadap pengakuan sosial dan penghargaan atas posisi dalam organisasi.	- Penghargaan posisi - Kesetaraan peran - Pengakuan kinerja	16. Saya merasa posisi saya di tempat kerja dihargai.	√				√	
					17. Jabatan saya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab saya	√					√
					18. Saya merasa status saya di tempat kerja kurang diakui.		√			√	
		Keamanan Kerja	Persepsi terhadap kepastian dan stabilitas pekerjaan, serta rasa aman terhadap kehilangan pekerjaan.	- Kepastian kerja - Stabilitas posisi - Rasa aman kerja	19. Saya merasa pekerjaan saya cukup stabil dan aman.	√				√	
					20. Saya yakin pekerjaan saya akan tetap tersedia ke depan	√					√
					21. Saya khawatir kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu.		√				√

		Keamanan Kerja	Persepsi terhadap kepastian dan stabilitas pekerjaan, serta rasa aman terhadap kehilangan pekerjaan.	- Kepastian kerja - Stabilitas posisi - Rasa aman kerja	19. Saya merasa pekerjaan saya cukup stabil dan aman.	√				√	
					20. Saya yakin pekerjaan saya akan tetap tersedia ke depan	√					√
					21. Saya khawatir kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu.		√				√

SARAN SECARA KESELURUHAN

a. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

Isi sudah sesuai indikator, tapi sebenarnya kalimat item itu tidak boleh sama dengan indikator.

b. Tata Bahasa/Pilihan kata

sudah baik

c. Jumlah item

kalau hanya 1 variabel sebenarnya sudah cukup tapi kalau untuk ambil data riset dengan variabel lebih dari 3, item masih cukup banyak khususnya kepuasan kerja (karena aspeknya juga banyak)

Malang, 2025

Reviewer

(Yulia Sholichatun)

Lampiran 13 Tabulasi Data Skor Ketidakpusan Kerja

1	1. UF	2. UF	3. UF	4. UF	5. F	6. F	7. F	8. F	9. F	10. F	11. F	12. F	13. F	14. F	15. F	16. F	17. F	18. F	TOTAL
2	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	64
3	2	3	2	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	73
4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	79
5	1	1	2	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	36
6	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	66
7	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	27
8	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	70
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
10	3	1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
11	2	1	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	71
12	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	25
13	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	65
14	1	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	74
15	2	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	59
16	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	30
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
18	4	2	1	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	63
19	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	79
20	2	2	1	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	48
21	2	2	1	3	2	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	64
22	1	2	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	66
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
24	3	1	2	4	2	2	1	2	1	2	4	1	3	2	4	4	4	4	46
25	1	1	1	1	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	66
26	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	70
27	2	2	1	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	2	3	54
28	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	5	63
29	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	64
30	4	2	2	5	4	2	4	5	4	4	2	3	1	4	5	4	3	5	63
31	1	2	4	4	4	5	2	2	2	3	4	2	5	2	5	4	4	2	57
32	3	2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	68

33	1	2	3	2	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	66
34	2	3	3	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	74
35	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	5	3	4	3	5	4	54
36	1	2	3	1	5	4	3	5	2	4	4	3	5	4	5	5	4	5	65
37	1	2	1	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	2	4	5	4	5	68
38	2	1	2	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	3	5	4	65
39	2	1	1	5	2	2	5	4	2	3	2	1	4	2	1	3	2	1	43
40	1	2	1	2	2	2	1	2	1	4	2	1	2	3	1	2	2	1	32
41	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	4	1	2	2	1	4	2	34
42	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	31
43	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	29
44	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	30
45	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	28
46	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	28
47	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	28
48	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	27
49	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	27
50	1	2	2	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	30
51	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	28
52	2	1	2	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	67
53	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	29
54	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	29
55	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	28
56	1	2	2	1	4	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	33
57	2	1	2	2	5	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	32
58	2	1	2	1	5	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	31
59	2	1	2	4	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	31
60	1	2	2	1	5	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	34
61	1	2	2	1	4	5	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	33
62	2	1	2	2	3	2	1	1	2	4	5	4	3	2	1	1	2	1	39
63	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	29

64	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	28
65	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	29
66	2	2	1	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	66
67	2	4	1	2	2	4	2	1	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	57
68	1	1	3	2	3	2	4	3	2	3	5	3	4	2	4	5	3	4	54
69	4	2	4	4	4	2	1	2	3	5	4	2	2	5	4	4	5	4	61
70	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	71
71	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	4	1	2	1	2	2	1	2	31
72	3	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	30
73	2	1	2	2	5	4	5	5	2	1	1	2	1	4	1	2	1	2	43
74	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	29
75	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	27
76	3	1	2	2	5	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	34
77	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	31
78	2	4	2	1	3	2	1	4	3	1	2	1	1	2	1	3	4	1	38
79	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	1	2	1	30
80	2	4	1	2	5	5	2	1	1	2	3	1	2	1	4	2	1	1	40
81	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	29
82	1	2	2	1	4	5	4	4	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	39
83	2	1	1	2	5	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	32
84	2	1	2	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	70
85	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	29
86	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	30
87	1	2	2	1	4	5	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	37
88	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	2	1	30
89	2	1	1	2	4	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	34
90	2	1	2	2	5	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	3	36
91	1	3	2	1	4	5	4	2	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1	39
92	2	1	2	3	4	5	1	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	1	37
93	2	1	4	2	5	2	1	1	3	2	1	2	4	1	2	1	2	3	39
94	2	1	2	1	5	3	4	2	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	36

95	2	1	2	1	4	3	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	32
96	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	3	1	30
97	1	1	2	3	4	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	32
98	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	29
99	1	3	2	2	5	2	1	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2	1	35
100	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	3	32
101	1	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	45
102	1	2	2	1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	70
103	2	2	4	5	1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	56
104	1	2	1	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	36
105	1	2	1	2	5	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	57
106	1	2	1	1	4	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	3	37
107	5	4	4	5	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	49
108	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	67
109	2	3	1	5	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	69
110	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	79
111	1	1	2	2	4	2	4	2	5	2	4	2	2	2	2	1	4	1	43
112	1	2	3	1	4	4	3	5	5	4	3	2	4	2	5	5	3	4	60
113	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	39
114	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	44
115	2	2	1	2	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	70
116	3	2	1	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	5	66
117	2	1	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	68
118	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	1	1	4	2	4	2	46
119	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	52
120	4	2	2	2	2	4	5	2	3	4	5	2	4	3	4	3	4	4	59
121	2	1	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	62
122	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	56
123	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	66
124	1	2	1	2	2	4	2	1	2	1	2	4	2	4	1	2	1	2	36
125	2	3	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	69

126	1	2	1	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	71
127	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	26
128	1	2	1	2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	69
129	2	1	2	2	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60
130	2	1	1	3	4	4	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	34
131	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	4	31
132	1	2	2	1	3	4	5	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	40
133	1	2	1	1	4	5	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	34
134	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	28
135	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	5	34
136	1	2	1	4	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	30
137	1	2	2	1	4	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	33
138	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	30
139	1	2	2	1	4	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	4	1	35
140	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	28
141	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	2	5	34
142	1	2	2	2	5	4	5	4	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	43
143	1	2	2	1	4	5	4	5	4	3	1	2	2	1	2	3	2	1	45
144	2	1	2	2	5	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	32
145	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	32
146	1	2	1	2	5	4	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	36
147	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	4	36
148	3	2	1	2	4	5	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	3	2	38
149	2	1	1	2	3	5	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	4	2	36
150	2	1	1	3	4	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	4	1	2	33
151	2	1	1	3	4	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	4	36
152	2	1	3	1	5	4	5	1	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	41
153	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	4	2	1	1	2	3	33
154	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	4	33
155	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	4	34
156	3	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	3	4	5	36

157	2	3	1	1	4	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	34
158	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	1	2	4	33
159	2	1	1	3	4	5	4	5	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	42
160	3	4	2	3	4	3	4	2	4	5	5	4	1	3	5	3	4	4	63
161	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	69
162	2	1	4	2	5	4	5	5	2	1	2	1	2	1	5	4	4	4	54
163	4	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	4	3	5	4	4	4	67
164	2	1	2	3	5	4	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	35
165	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	29
166	1	3	2	4	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	34
167	3	1	2	1	5	2	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	1	1	33
168	1	2	2	1	3	5	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	35
169	2	1	1	2	3	1	2	2	4	1	2	2	5	1	2	2	1	2	36
170	2	1	2	1	5	3	4	5	1	2	2	4	1	2	2	3	2	1	43
171	1	2	2	3	5	4	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	37
172	1	2	2	1	3	4	5	4	4	2	1	1	2	1	3	1	2	2	41
173	1	2	1	1	4	5	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	33
174	3	1	2	1	5	4	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	35
175	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	28
176	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	29
177	3	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	39
178	1	2	2	3	5	1	2	2	3	1	4	2	1	1	4	1	2	2	39
179	2	1	1	3	4	5	4	5	3	5	4	5	2	1	2	3	2	2	54
180	1	2	3	2	4	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	32
181	3	1	2	2	5	2	4	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	4	40
182	3	2	2	1	4	5	1	2	2	1	3	2	4	1	2	1	2	5	43
183	1	3	2	2	2	4	5	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	36
184	1	2	2	3	5	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	4	3	2	38
185	1	3	2	2	5	4	5	4	5	4	2	1	1	2	1	2	1	2	47
186	3	2	2	1	4	5	5	4	5	5	1	2	2	1	4	1	2	2	51
187	1	2	2	5	4	5	3	4	5	1	2	2	1	3	2	1	1	2	46

188	1	3	2	1	4	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	1	1	2	32
189	1	2	2	3	5	4	4	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	39
190	2	1	2	3	5	4	1	2	2	4	1	1	3	2	1	2	2	2	40
191	1	3	2	2	5	4	5	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	41
192	3	1	2	2	2	5	1	2	2	4	1	2	2	1	2	1	1	1	35
193	1	2	2	3	4	2	5	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	35
194	3	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	1	1	2	1	1	2	36
195	2	3	1	1	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	63
196	3	2	1	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	30
197	2	3	2	2	5	2	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	2	1	36
198	2	3	1	1	4	2	1	1	3	2	1	4	1	1	2	1	1	1	32
199	3	2	1	2	5	5	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	3	2	39
200	2	1	1	3	4	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1	33
201	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	2	1	31
202	2	1	2	3	5	5	4	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	40
203	2	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	32
204	3	1	2	2	4	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	34
205	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	2	1	2	2	1	3	4	62
206	3	2	1	2	4	5	4	5	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	43
207	4	5	5	4	2	1	3	1	2	4	5	4	5	4	4	2	1	1	57
208	5	4	4	5	3	2	1	4	5	5	4	2	1	1	2	3	2	1	54
209	2	1	4	5	1	1	3	2	4	5	5	2	1	1	2	1	3	2	45
210	2	1	4	3	4	5	3	4	2	1	1	4	2	2	1	3	1	2	45
211	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	1	3	2	2	1	2	33
212	3	2	1	1	4	2	1	1	2	5	4	2	1	1	1	2	3	2	38
213	3	1	1	2	2	1	1	2	4	5	3	4	2	1	1	1	2	1	37
214	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	1	2	2	2	1	3	2	4	60
215	5	4	4	5	3	2	4	5	1	2	2	1	3	1	2	4	1	2	51
216	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	4	1	2	1	1	2	29
217	2	1	1	3	1	2	2	1	4	5	5	2	1	1	1	2	3	2	39
218	1	3	2	2	5	4	4	3	1	2	2	1	2	1	1	2	4	5	45

219	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3	4	5	4	4	1	2	2	40
220	1	2	2	1	4	4	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	4	35
221	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	4	36
222	1	2	2	2	5	2	1	1	1	2	3	4	5	1	2	2	2	1	39
223	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	4	5	5	2	1	1	39
224	3	2	2	1	2	1	1	1	3	5	4	4	2	1	1	1	2	2	38
225	2	1	1	2	4	3	2	1	1	1	1	4	5	2	1	2	2	2	37
226	1	2	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	66
227	4	4	5	2	2	1	1	3	5	4	2	2	4	1	2	5	4	2	53
228	2	1	1	2	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	31
229	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	28
230	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	32
231	2	1	2	1	1	2	5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	35
232	2	1	2	2	2	1	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	33
233	2	1	1	2	2	3	4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	4	34
234	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	33
235	2	1	1	2	2	1	4	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	32
236	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	28
237	2	1	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	37
238	2	1	2	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	31
239	2	1	2	1	2	2	5	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	31
240	2	3	1	2	1	2	4	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	31
241	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	31
242	2	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	30
243	2	1	1	2	2	4	5	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	34
244	2	1	2	2	2	3	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	32
245	2	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	28
246	2	1	2	2	1	1	5	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	29
247	1	2	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	31
248	2	1	2	2	1	2	5	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	31
249	2	1	2	2	1	1	4	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	31

250	2	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	28
251	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	28
252	1	2	2	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	30
253	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	30
254	1	2	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	28
255	1	1	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	5	33
256	1	2	2	2	1	1	5	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	31
257	2	1	2	1	2	2	5	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	34
258	2	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	26
259	2	1	3	2	2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	33
260	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	2	2	4	34
261	2	1	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	32
262	2	1	3	2	1	2	4	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	32
263	1	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	27
264	2	1	2	2	2	1	5	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	31
265	2	1	2	2	1	2	5	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	32
266	2	1	3	2	2	2	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	31
267	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	4	33
268	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	28
269	2	1	3	2	2	2	5	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	34
270	2	1	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	29
271	2	1	2	2	2	2	5	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	33
272	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	30
273	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	27
274	2	1	3	2	2	1	4	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	30
275	2	2	1	2	1	1	4	5	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	33
276	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	28
277	2	1	2	3	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	30
278	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	57
279	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	55
280	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	45

281	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	62
282	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	4	2	2	1	2	1	4	4	36
283	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	61
284	2	2	4	5	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	5	4	56
285	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	38
286	1	1	3	1	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	71
287	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
288	2	1	1	2	4	5	3	2	1	1	2	1	2	2	1	5	1	2	38
289	3	1	3	1	4	5	4	5	4	5	4	4	1	2	2	1	1	1	51
290	2	1	1	2	5	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	4	35
291	1	2	1	2	4	5	4	5	5	1	2	2	1	1	2	2	1	1	42
292	2	1	1	2	3	5	4	4	1	1	5	1	2	2	1	2	2	1	40
293	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	28
294	1	3	2	2	5	4	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	37
295	1	2	2	1	4	4	5	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	1	39
296	1	2	2	1	4	5	4	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	37
297	2	1	1	2	4	5	4	5	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	41
298	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	4	2	1	1	32
299	1	2	2	1	3	4	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	31
300	1	2	2	1	4	5	4	5	4	2	1	1	2	1	1	3	1	2	42
301	2	1	2	2	3	1	2	2	1	4	1	5	2	2	4	2	1	4	41
302	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	29
303	2	1	1	2	4	5	4	5	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	40
304	2	1	2	1	4	5	2	1	1	3	2	2	2	1	4	5	2	1	41
305	2	1	2	2	3	5	4	1	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	39
306	1	2	1	4	1	2	1	4	2	1	1	2	4	2	1	1	3	2	35
307	2	4	2	5	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	39
308	1	2	1	2	5	4	4	2	1	1	2	1	2	4	3	1	1	2	39
309	1	2	2	1	4	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	4	5	38
310	2	1	1	2	5	4	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	4	5	42
311	1	2	2	1	3	4	5	2	2	1	1	2	1	3	4	1	2	4	41

312	2	1	2	1	2	2	1	1	2	5	1	2	4	2	1	3	2	4	38
313	2	1	1	2	5	3	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	4	4	40
314	1	2	1	2	5	2	2	4	4	2	4	2	1	2	2	1	1	4	42
315	1	2	1	2	4	5	2	1	4	2	1	4	2	2	2	1	1	5	42
316	2	1	1	2	5	4	5	1	2	3	4	2	1	1	2	3	2	5	46
317	1	2	2	1	4	2	1	1	2	2	5	2	1	1	2	3	2	5	39
318	2	1	2	2	1	2	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	31
319	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	29
320	2	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	29
321	2	1	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	29
322	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	30
323	2	1	2	2	1	2	5	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	30
324	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	26
325	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	28
326	2	2	1	1	2	2	5	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	31
327	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	25
328	2	2	2	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	28
329	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	30
330	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	28
331	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	24
332	1	2	2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	29
333	2	1	2	2	1	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	30
334	3	1	2	1	1	1	5	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	31
335	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	25
336	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	29
337	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	27
338	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	27
339	2	1	2	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	28
340	1	2	2	1	1	2	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	1	30
341	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	28
342	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	28

343	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	28
344	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	26
345	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	28
346	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	4	1	29
347	2	2	1	2	1	1	4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	5	35
348	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	26
349	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	28
350	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	27
351	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	2	1	4	1	30
352	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	28
353	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	4	29
354	3	1	2	2	1	2	5	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	3	34
355	2	2	1	2	1	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	34
356	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	4	5	36
357	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	4	1	4	33
358	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	27
359	2	1	1	5	2	2	1	4	2	1	1	2	1	3	2	4	1	2	37
360	2	1	2	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	33
361	2	1	2	1	5	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	32
362	2	1	1	2	1	2	4	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	30
363	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	4	2	1	1	2	1	2	5	33
364	2	1	3	2	1	2	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	30
365	2	1	1	2	2	1	1	4	2	3	1	2	2	1	3	4	1	2	35
366	2	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	29
367	2	1	2	2	1	3	4	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	32
368	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	28
369	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	28
370	1	2	2	1	3	2	1	1	4	2	1	5	1	2	1	2	2	5	38
371	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	32
372	1	3	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	29
373	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	4	2	1	2	1	1	2	4	34

374	2	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	2	3	1	2	1	4	2	37
375	2	1	1	5	4	2	1	1	2	4	1	2	5	2	1	1	1	4	40
376	2	2	2	2	1	2	5	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	31
377	1	2	2	1	4	5	1	2	2	2	4	1	1	2	1	2	2	4	39
378	1	5	4	4	1	4	5	4	4	2	1	1	2	1	2	4	1	4	50
379	1	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	5	34
380	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	24
381	2	1	4	5	1	5	1	2	2	1	4	4	1	2	5	2	1	5	48
382	1	2	3	2	1	2	5	1	2	2	1	1	2	1	2	2	4	4	38
383	1	2	2	5	4	5	3	2	1	5	1	2	2	1	5	2	4	5	52
384	1	1	2	2	1	1	4	5	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	35
385	1	2	5	4	2	1	4	5	2	1	1	4	5	2	4	2	1	1	47

Lampiran 14 Tabulasi Data Skor Pengembangan Karir

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	22
3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	19
4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	17
5	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	22
6	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	4	25
7	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	18
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	17
10	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	20
11	2	3	3	2	4	4	3	2	4	5	5	41
12	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	19
13	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	17
14	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	23
15	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	18
16	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21
17	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	21
18	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	18
19	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	17
20	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	48
21	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	21
22	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	19
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
24	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	15
25	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	21
26	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	22
27	2	1	1	4	4	4	5	5	1	1	3	32
28	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	16
29	1	2	1	2	2	1	1	2	1	4	2	20
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	13
31	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	21

33	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	21
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	15
35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	55
36	1	4	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	25
37	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	21
38	2	4	2	1	3	1	2	1	4	2	3	1	26
39	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	24
40	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	25
41	2	1	4	5	2	3	1	3	2	2	1	3	29
42	2	1	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	21
43	2	1	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	24
44	2	1	4	3	1	2	1	2	4	3	3	2	28
45	4	3	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	27
46	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	22
47	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	19
48	1	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	22
49	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	22
50	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	24
51	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	23
52	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	16
53	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	3	23
54	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	21
55	1	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	3	25
56	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	21
57	2	3	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	23
58	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	25
59	2	1	2	3	2	1	2	2	4	2	3	1	25
60	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	22
61	3	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	22
62	3	4	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	23
63	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	19

64	2	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	21
65	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	21
66	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	16
67	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	16
68	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	23
69	1	3	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	22
70	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	14
71	2	1	3	3	2	1	3	1	1	4	2	3	26
72	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	3	24
73	1	3	2	1	4	3	1	2	1	2	1	1	22
74	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	3	23
75	3	1	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	24
76	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	23
77	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	21
78	3	2	2	1	3	4	1	2	1	2	1	1	23
79	2	1	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	22
80	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	3	26
81	3	1	2	3	2	1	4	3	2	1	2	3	27
82	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	24
83	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	23
84	5	3	4	3	4	3	5	2	4	3	5	1	42
85	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	23
86	3	1	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	24
87	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	23
88	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	24
89	4	2	1	2	3	1	2	3	1	3	4	2	28
90	4	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	27
91	3	1	2	1	3	2	1	2	3	4	1	2	25
92	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	4	2	25
93	3	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	24
94	3	1	2	1	4	1	3	2	1	2	1	2	23
95	3	1	1	4	3	2	1	2	2	1	3	1	24
96	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	24
97	3	1	2	1	2	1	3	1	4	3	1	2	24
98	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	23
99	3	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	24
100	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	23
101	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	20
102	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	17
103	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56
104	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	20
105	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	21
106	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	53
107	5	3	4	2	4	5	5	4	4	4	5	2	47
108	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	20
109	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	19
110	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	17
111	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	20
112	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	1	23
113	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	54
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	14
115	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	19
116	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	18
117	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	17
118	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	21
119	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	20
120	1	1	2	4	2	3	1	2	1	1	2	2	22
121	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	25
122	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	49
123	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	46
124	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	18
125	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	17

126	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	18
127	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	17
128	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	18
129	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	18
130	2	4	3	1	2	3	2	1	3	2	1	3	27
131	3	1	2	1	2	1	4	3	1	2	1	3	24
132	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	2	1	22
133	4	2	3	1	2	1	3	2	1	3	2	3	27
134	3	1	2	1	2	3	1	2	1	4	3	2	25
135	3	1	2	3	2	4	1	2	3	1	2	1	25
136	3	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	22
137	3	2	4	3	1	2	3	2	1	2	1	1	25
138	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	20
139	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	2	21
140	3	1	2	1	4	2	1	1	2	1	3	1	22
141	3	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	22
142	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	23
143	3	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	2	23
144	3	1	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	23
145	3	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	22
146	3	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	23
147	3	1	2	1	2	2	1	3	2	1	3	3	24
148	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	20
149	4	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	25
150	3	1	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	22
151	3	1	2	2	1	3	1	3	1	2	1	3	23
152	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	22
153	3	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	22
154	3	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	25
155	3	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	23
156	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	1	3	24

157	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	3	22
158	3	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	22
159	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	21
160	4	4	2	3	4	5	1	3	4	2	3	3	38
161	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	21
162	2	1	1	2	1	1	3	4	1	4	2	5	27
163	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	17
164	4	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	25
165	3	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	20
166	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	21
167	3	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	20
168	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	23
169	3	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	23
170	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	20
171	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	23
172	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	1	23
173	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	1	3	24
174	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	22
175	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	23
176	3	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	1	22
177	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	3	2	22
178	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	20
179	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	1	23
180	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	22
181	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	22
182	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	23
183	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	1	22
184	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	1	2	23
185	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	19
186	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	24
187	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	20

188	3	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	24
189	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	21
190	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	21
191	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	23
192	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	25
193	3	1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	26
194	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	23
195	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	23
196	3	1	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	23
197	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	23
198	3	1	2	2	1	3	4	2	2	1	2	2	25
199	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	24
200	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2	26
201	3	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	25
202	3	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	23
203	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	4	3	25
204	3	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	25
205	3	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	23
206	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	20
207	3	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	24
208	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	3	23
209	3	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	25
210	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	5	4	30
211	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	21
212	3	1	2	2	1	3	1	1	3	2	2	1	22
213	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	25
214	3	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	23
215	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	22
216	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	1	1	24
217	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	25
218	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	21
219	3	2	2	1	2	1	1	1	3	1	3	3	23
220	3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	22
221	3	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	21
222	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	1	1	24
223	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	20
224	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	22
225	3	3	1	2	2	3	1	1	1	3	2	3	25
226	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	17
227	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	19
228	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	14
229	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	17
230	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	16
231	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	16
232	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	15
233	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	17
234	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	16
235	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	15
236	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	17
237	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	18
238	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	15
239	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	16
240	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	15
241	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	16
242	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	17
243	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	18
244	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	17
245	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	17
246	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	15
247	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16
248	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	17
249	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	14

250	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	17
251	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	16
252	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	16
253	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	20
254	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	16
255	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	18
256	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	16
257	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	21
258	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	16
259	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15
260	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	17
261	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	17
262	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	17
263	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	16
264	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	17
265	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14
266	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15
267	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	16
268	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14
269	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	16
270	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	18
271	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	16
272	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	16
273	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	15
274	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	15
275	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	17
276	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	16
277	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	15
278	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	24
279	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
280	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	30
281	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
282	1	3	3	4	3	1	2	1	2	2	2	1	25
283	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	14
284	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14
285	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	14
286	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	14
287	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	27
288	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	24
289	3	1	3	4	2	1	2	3	2	2	1	2	26
290	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	23
291	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	20
292	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	21
293	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	21
294	3	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	21
295	4	2	1	3	5	4	3	4	4	2	1	2	35
296	3	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	22
297	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	23
298	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	20
299	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	22
300	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	22
301	3	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	22
302	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	22
303	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	21
304	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	20
305	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	21
306	3	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	23
307	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	19
308	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	21
309	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	19
310	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	19
311	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	21

312	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	20
313	2	1	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	21
314	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	19
315	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	19
316	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	19
317	3	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	1	20
318	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	19
319	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	20
320	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16
321	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	17
322	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	19
323	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	19
324	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	19
325	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	18
326	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	16
327	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	16
328	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	17
329	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	18
330	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	17
331	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	18
332	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	17
333	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	20
334	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	17
335	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	20
336	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	17
337	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	20
338	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	16
339	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	17
340	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	19
341	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	18
342	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	23
343	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	16
344	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	16
345	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	16
346	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	16
347	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	15
348	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	15
349	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	18
350	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	17
351	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	17
352	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	18
353	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	20
354	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	16
355	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	15
356	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	17
357	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	22
358	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	20
359	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	23
360	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	16
361	3	1	2	4	2	2	1	2	1	3	2	2	25
362	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	17
363	4	1	2	1	3	2	3	2	1	2	3	1	25
364	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	19
365	3	1	1	2	1	3	1	3	2	1	3	2	23
366	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	18
367	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	16
368	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	22
369	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	23
370	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	21
371	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	15
372	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	16
373	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	22

374	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	18
375	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	19
376	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	18
377	1	3	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	21
378	3	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	21
379	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	20
380	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	15
381	3	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	22
382	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	17
383	3	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	21
384	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14
385	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	22

Lampiran 15 Tabulasi Data Skor Niat Migrasi

1	1. F	2. F	3. F	4. F	5. F	6. F	7. F	8. F	9. F	10. F	11. UF	12. UF	13. UF	14. UF	TOTAL
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	1	4	58
3	2	4	3	1	4	3	4	3	4	3	2	3	2	1	39
4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	53
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2	2	1	54
6	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	1	5	3	48
7	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	62
8	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	55
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	2	5	2	57
11	5	4	5	2	5	4	5	3	4	4	4	2	4	2	53
12	5	4	5	4	1	2	2	1	1	2	3	5	4	4	43
13	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	46
14	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	57
15	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	51
16	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	61
17	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	50
18	5	4	4	3	5	5	3	3	4	5	3	1	2	2	49
19	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	3	3	55
20	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	3	60
21	2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	3	4	5	5	36
22	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	3	57
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	55
24	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	5	2	4	3	53
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	4	60
26	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	57
27	5	3	4	3	4	5	4	4	2	4	4	2	4	2	50
28	5	5	5	2	2	4	2	4	4	5	4	4	3	2	51
29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	57
30	5	4	3	5	1	5	2	5	4	5	2	1	4	2	48
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	63
32	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	1	2	1	39

33	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	1	1	1	2	52
34	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	2	5	5	63
35	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	2	1	1	51
36	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4	1	2	56
37	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	1	2	54
38	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	1	2	55
39	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	1	2	56
40	5	4	5	1	5	5	4	3	5	4	5	4	2	1	53
41	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	1	57
42	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	1	2	57
43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	59
44	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	61
45	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	57
46	5	4	4	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	1	54
47	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	64
48	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	62
49	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	63
50	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	63
51	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	65
52	5	3	4	2	3	3	3	3	4	4	5	1	3	3	46
53	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	61
54	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	63
55	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61
56	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	61
57	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	62
58	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	61
59	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	61
60	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	62
61	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	61
62	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	64
63	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	63

64	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	62
65	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	61
66	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	3	57
67	4	5	5	2	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	58
68	3	5	5	3	3	4	4	4	2	5	4	1	2	2	47
69	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	2	1	1	51
70	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	53
71	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	63
72	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	63
73	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	62
74	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	63
75	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	60
76	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	62
77	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	64
78	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	63
79	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	62
80	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	61
81	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	63
82	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	63
83	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	62
84	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	61
85	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
86	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	62
87	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	61
88	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	4	60
89	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	61
90	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	60
91	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	63
92	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	61
93	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	62
94	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	62

95	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	62
96	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	61
97	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	58
98	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	61
99	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	60
100	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	58
101	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	1	3	4	4	57
102	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	2	2	1	53
103	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	45
104	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	60
105	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	2	2	1	2	50
106	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	3	4	51
107	1	3	5	4	2	3	2	1	4	5	1	2	1	2	36
108	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	3	1	2	53
109	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	2	2	1	52
110	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	2	2	1	2	52
111	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	64
112	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	1	2	3	1	50
113	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	5	4	5	33
114	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	58
115	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	49
116	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	3	53
117	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	1	1	58
118	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59
119	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2	48
120	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	1	5	4	57
121	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	5	59
122	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	55
123	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	1	2	1	2	49
124	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	63
125	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	48

126	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	2	1	1	50
127	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	66
128	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	1	1	2	1	50
129	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	55
130	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	62
131	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	61
132	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	63
133	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	62
134	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	62
135	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	60
136	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	62
137	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	60
138	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	60
139	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	62
140	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	62
141	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	62
142	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	61
143	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	62
144	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	62
145	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	61
146	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	60
147	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	60
148	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	62
149	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	61
150	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	62
151	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	61
152	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	58
153	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	61
154	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	60
155	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	62
156	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	60

157	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	58
158	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	59
159	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	60
160	3	4	5	3	4	4	5	4	3	2	4	2	1	2	46
161	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	1	2	55
162	5	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	1	1	5	54
163	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	4	2	4	1	49
164	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	62
165	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	59
166	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	62
167	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	61
168	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	57
169	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	61
170	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	61
171	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	59
172	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	61
173	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	59
174	4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	60
175	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	62
176	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	60
177	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	59
178	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	59
179	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	58
180	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	60
181	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	59
182	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	4	59
183	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	60
184	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	60
185	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	61
186	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	59
187	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	61

188	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	63
189	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	1	2	1	3	46
190	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	62
191	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	61
192	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	62
193	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	59
194	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	61
195	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	59
196	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	58
197	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	59
198	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	61
199	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	59
200	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	59
201	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	55
202	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	64
203	3	4	5	5	4	2	4	5	4	4	3	5	5	4	57
204	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	61
205	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	60
206	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	59
207	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	58
208	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	61
209	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	61
210	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	57
211	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	2	2	1	49
212	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	62
213	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	62
214	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	61
215	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	61
216	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	62
217	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	60
218	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	61

219	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	59
220	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	64
221	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	62
222	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	58
223	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	62
224	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	62
225	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	61
226	5	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	1	2	54
227	5	5	3	4	3	3	2	4	3	4	5	4	5	3	53
228	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	65
229	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	61
230	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	62
231	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	60
232	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	64
233	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	61
234	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	60
235	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	61
236	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	60
237	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	62
238	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
239	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	60
240	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	63
241	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	59
242	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	65
243	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	62
244	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	62
245	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	64
246	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	62
247	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	61
248	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	62
249	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	61

250	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	61
251	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	62
252	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	61
253	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	60
254	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	61
255	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	62
256	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	63
257	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	61
258	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	60
259	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	60
260	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	62
261	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	62
262	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58
263	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	62
264	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	63
265	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	61
266	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	62
267	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	61
268	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	61
269	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	61
270	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	60
271	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	61
272	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	60
273	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	63
274	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	61
275	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	61
276	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	61
277	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	61
278	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	37
279	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	39
280	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44

281	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	40
282	5	4	4	1	4	5	4	4	4	3	5	1	5	2	51
283	4	4	3	3	3	2	3	2	1	3	5	1	3	3	40
284	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	55
285	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
286	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	1	1	1	2	52
287	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	48
288	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	63
289	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	60
290	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	62
291	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	63
292	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	62
293	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	62
294	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	61
295	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	61
296	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	62
297	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	61
298	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	2	2	57
299	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	61
300	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	62
301	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	61
302	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	4	4	4	51
303	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	62
304	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	59
305	4	5	2	2	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	55
306	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	61
307	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	60
308	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	63
309	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	58
310	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	63
311	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	62

312	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	63
313	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	64
314	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	60
315	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	61
316	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	61
317	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	61
318	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	63
319	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	63
320	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	60
321	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	63
322	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	61
323	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	62
324	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	61
325	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
326	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	62
327	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	61
328	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	63
329	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	63
330	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	61
331	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	62
332	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	63
333	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	61
334	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	61
335	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	60
336	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	63
337	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	59
338	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	63
339	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	62
340	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	61
341	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	63
342	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	61

343	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	62
344	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	59
345	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	62
346	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	60
347	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	61
348	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	61
349	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	60
350	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	63
351	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	62
352	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	65
353	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	60
354	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	62
355	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	58
356	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	64
357	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	62
358	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	63
359	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	61
360	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	64
361	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	61
362	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	62
363	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	63
364	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	60
365	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	60
366	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	65
367	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	64
368	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	62
369	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	62
370	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	62
371	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	63
372	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	62
373	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	60

374	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	64
375	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	63
376	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	62
377	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	63
378	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	64
379	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	60
380	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	62
381	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	63
382	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
383	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	63
384	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	64
385	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	64

Lampiran 16 Tabulasi Data Skor Kesejahteraan Subjektif

	PAIS 1	PAIS 2	PAIS 3	PAIS 4	PAIS 5	PAIS 6	PAIS 7	PAIS 8	PAIS 9	PAIS 10	PAIS 11	PAIS 12	PAIS 13	PAIS 14	PAIS 15	PAIS 16	PAIS 17	PAIS 18	PAIS 19	PAIS 20	PAIS 21	PAIS 22	PAIS 23	PAIS 24	PAIS 25	PAIS 26	PAIS 27	PAIS 28	PAIS 29	PAIS 30	PAIS 31	PAIS 32	PAIS 33	PAIS 34	PAIS 35	PAIS 36	PAIS 37	PAIS 38	PAIS 39	PAIS 40	PAIS 41	PAIS 42	PAIS 43	PAIS 44	PAIS 45	PAIS 46	PAIS 47	PAIS 48	PAIS 49	PAIS 50	PAIS 51	PAIS 52	PAIS 53	PAIS 54	PAIS 55	PAIS 56	PAIS 57	PAIS 58	PAIS 59	PAIS 60	PAIS 61	PAIS 62	PAIS 63	PAIS 64	PAIS 65	PAIS 66	PAIS 67	PAIS 68	PAIS 69	PAIS 70	PAIS 71	PAIS 72	PAIS 73	PAIS 74	PAIS 75	PAIS 76	PAIS 77	PAIS 78	PAIS 79	PAIS 80	PAIS 81	PAIS 82	PAIS 83	PAIS 84	PAIS 85	PAIS 86	PAIS 87	PAIS 88	PAIS 89	PAIS 90	PAIS 91	PAIS 92	PAIS 93	PAIS 94	PAIS 95	PAIS 96	PAIS 97	PAIS 98	PAIS 99	PAIS 100	PAIS 101	PAIS 102	PAIS 103	PAIS 104	PAIS 105	PAIS 106	PAIS 107	PAIS 108	PAIS 109	PAIS 110	PAIS 111	PAIS 112	PAIS 113	PAIS 114	PAIS 115	PAIS 116	PAIS 117	PAIS 118	PAIS 119	PAIS 120	PAIS 121	PAIS 122	PAIS 123	PAIS 124	PAIS 125	PAIS 126	PAIS 127	PAIS 128	PAIS 129	PAIS 130	PAIS 131	PAIS 132	PAIS 133	PAIS 134	PAIS 135	PAIS 136	PAIS 137	PAIS 138	PAIS 139	PAIS 140	PAIS 141	PAIS 142	PAIS 143	PAIS 144	PAIS 145	PAIS 146	PAIS 147	PAIS 148	PAIS 149	PAIS 150	PAIS 151	PAIS 152	PAIS 153	PAIS 154	PAIS 155	PAIS 156	PAIS 157	PAIS 158	PAIS 159	PAIS 160	PAIS 161	PAIS 162	PAIS 163	PAIS 164	PAIS 165	PAIS 166	PAIS 167	PAIS 168	PAIS 169	PAIS 170	PAIS 171	PAIS 172	PAIS 173	PAIS 174	PAIS 175	PAIS 176	PAIS 177	PAIS 178	PAIS 179	PAIS 180	PAIS 181	PAIS 182	PAIS 183	PAIS 184	PAIS 185	PAIS 186	PAIS 187	PAIS 188	PAIS 189	PAIS 190	PAIS 191	PAIS 192	PAIS 193	PAIS 194	PAIS 195	PAIS 196	PAIS 197	PAIS 198	PAIS 199	PAIS 200	PAIS 201	PAIS 202	PAIS 203	PAIS 204	PAIS 205	PAIS 206	PAIS 207	PAIS 208	PAIS 209	PAIS 210	PAIS 211	PAIS 212	PAIS 213	PAIS 214	PAIS 215	PAIS 216	PAIS 217	PAIS 218	PAIS 219	PAIS 220	PAIS 221	PAIS 222	PAIS 223	PAIS 224	PAIS 225	PAIS 226	PAIS 227	PAIS 228	PAIS 229	PAIS 230	PAIS 231	PAIS 232	PAIS 233	PAIS 234	PAIS 235	PAIS 236	PAIS 237	PAIS 238	PAIS 239	PAIS 240	PAIS 241	PAIS 242	PAIS 243	PAIS 244	PAIS 245	PAIS 246	PAIS 247	PAIS 248	PAIS 249	PAIS 250	PAIS 251	PAIS 252	PAIS 253	PAIS 254	PAIS 255	PAIS 256	PAIS 257	PAIS 258	PAIS 259	PAIS 260	PAIS 261	PAIS 262	PAIS 263	PAIS 264	PAIS 265	PAIS 266	PAIS 267	PAIS 268	PAIS 269	PAIS 270	PAIS 271	PAIS 272	PAIS 273	PAIS 274	PAIS 275	PAIS 276	PAIS 277	PAIS 278	PAIS 279	PAIS 280	PAIS 281	PAIS 282	PAIS 283	PAIS 284	PAIS 285	PAIS 286	PAIS 287	PAIS 288	PAIS 289	PAIS 290	PAIS 291	PAIS 292	PAIS 293	PAIS 294	PAIS 295	PAIS 296	PAIS 297	PAIS 298	PAIS 299	PAIS 300	PAIS 301	PAIS 302	PAIS 303	PAIS 304	PAIS 305	PAIS 306	PAIS 307	PAIS 308	PAIS 309	PAIS 310	PAIS 311	PAIS 312	PAIS 313	PAIS 314	PAIS 315	PAIS 316	PAIS 317	PAIS 318	PAIS 319	PAIS 320	PAIS 321	PAIS 322	PAIS 323	PAIS 324	PAIS 325	PAIS 326	PAIS 327	PAIS 328	PAIS 329	PAIS 330	PAIS 331	PAIS 332	PAIS 333	PAIS 334	PAIS 335	PAIS 336	PAIS 337	PAIS 338	PAIS 339	PAIS 340	PAIS 341	PAIS 342	PAIS 343	PAIS 344	PAIS 345	PAIS 346	PAIS 347	PAIS 348	PAIS 349	PAIS 350	PAIS 351	PAIS 352	PAIS 353	PAIS 354	PAIS 355	PAIS 356	PAIS 357	PAIS 358	PAIS 359	PAIS 360	PAIS 361	PAIS 362	PAIS 363	PAIS 364	PAIS 365	PAIS 366	PAIS 367	PAIS 368	PAIS 369	PAIS 370	PAIS 371	PAIS 372	PAIS 373	PAIS 374	PAIS 375	PAIS 376	PAIS 377	PAIS 378	PAIS 379	PAIS 380	PAIS 381	PAIS 382	PAIS 383	PAIS 384	PAIS 385	PAIS 386	PAIS 387	PAIS 388	PAIS 389	PAIS 390	PAIS 391	PAIS 392	PAIS 393	PAIS 394	PAIS 395	PAIS 396	PAIS 397	PAIS 398	PAIS 399	PAIS 400	PAIS 401	PAIS 402	PAIS 403	PAIS 404	PAIS 405	PAIS 406	PAIS 407	PAIS 408	PAIS 409	PAIS 410	PAIS 411	PAIS 412	PAIS 413	PAIS 414	PAIS 415	PAIS 416	PAIS 417	PAIS 418	PAIS 419	PAIS 420	PAIS 421	PAIS 422	PAIS 423	PAIS 424	PAIS 425	PAIS 426	PAIS 427	PAIS 428	PAIS 429	PAIS 430	PAIS 431	PAIS 432	PAIS 433	PAIS 434	PAIS 435	PAIS 436	PAIS 437	PAIS 438	PAIS 439	PAIS 440	PAIS 441	PAIS 442	PAIS 443	PAIS 444	PAIS 445	PAIS 446	PAIS 447	PAIS 448	PAIS 449	PAIS 450	PAIS 451	PAIS 452	PAIS 453	PAIS 454	PAIS 455	PAIS 456	PAIS 457	PAIS 458	PAIS 459	PAIS 460	PAIS 461	PAIS 462	PAIS 463	PAIS 464	PAIS 465	PAIS 466	PAIS 467	PAIS 468	PAIS 469	PAIS 470	PAIS 471	PAIS 472	PAIS 473	PAIS 474	PAIS 475	PAIS 476	PAIS 477	PAIS 478	PAIS 479	PAIS 480	PAIS 481	PAIS 482	PAIS 483	PAIS 484	PAIS 485	PAIS 486	PAIS 487	PAIS 488	PAIS 489	PAIS 490	PAIS 491	PAIS 492	PAIS 493	PAIS 494	PAIS 495	PAIS 496	PAIS 497	PAIS 498	PAIS 499	PAIS 500	PAIS 501	PAIS 502	PAIS 503	PAIS 504	PAIS 505	PAIS 506	PAIS 507	PAIS 508	PAIS 509	PAIS 510	PAIS 511	PAIS 512	PAIS 513	PAIS 514	PAIS 515	PAIS 516	PAIS 517	PAIS 518	PAIS 519	PAIS 520	PAIS 521	PAIS 522	PAIS 523	PAIS 524	PAIS 525	PAIS 526	PAIS 527	PAIS 528	PAIS 529	PAIS 530	PAIS 531	PAIS 532	PAIS 533	PAIS 534	PAIS 535	PAIS 536	PAIS 537	PAIS 538	PAIS 539	PAIS 540	PAIS 541	PAIS 542	PAIS 543	PAIS 544	PAIS 545	PAIS 546	PAIS 547	PAIS 548	PAIS 549	PAIS 550	PAIS 551	PAIS 552	PAIS 553	PAIS 554	PAIS 555	PAIS 556	PAIS 557	PAIS 558	PAIS 559	PAIS 560	PAIS 561	PAIS 562	PAIS 563	PAIS 564	PAIS 565	PAIS 566	PAIS 567	PAIS 568	PAIS 569	PAIS 570	PAIS 571	PAIS 572	PAIS 573	PAIS 574	PAIS 575	PAIS 576	PAIS 577	PAIS 578	PAIS 579	PAIS 580	PAIS 581	PAIS 582	PAIS 583	PAIS 584	PAIS 585	PAIS 586	PAIS 587	PAIS 588	PAIS 589	PAIS 590	PAIS 591	PAIS 592	PAIS 593	PAIS 594	PAIS 595	PAIS 596	PAIS 597	PAIS 598	PAIS 599	PAIS 600	PAIS 601	PAIS 602	PAIS 603	PAIS 604	PAIS 605	PAIS 606	PAIS 607	PAIS 608	PAIS 609	PAIS 610	PAIS 611	PAIS 612	PAIS 613	PAIS 614	PAIS 615	PAIS 616	PAIS 617	PAIS 618	PAIS 619	PAIS 620	PAIS 621	PAIS 622	PAIS 623	PAIS 624	PAIS 625	PAIS 626	PAIS 627	PAIS 628	PAIS 629	PAIS 630	PAIS 631	PAIS 632	PAIS 633	PAIS 634	PAIS 635	PAIS 636	PAIS 637	PAIS 638	PAIS 639	PAIS 640	PAIS 641	PAIS 642	PAIS 643	PAIS 644	PAIS 645	PAIS 646	PAIS 647	PAIS 648	PAIS 649	PAIS 650	PAIS 651	PAIS 652	PAIS 653	PAIS 654	PAIS 655	PAIS 656	PAIS 657	PAIS 658	PAIS 659	PAIS 660	PAIS 661	PAIS 662	PAIS 663	PAIS 664	PAIS 665	PAIS 666	PAIS 667	PAIS 668	PAIS 669	PAIS 670	PAIS 671	PAIS 672	PAIS 673	PAIS 674	PAIS 675	PAIS 676	PAIS 677	PAIS 678	PAIS 679	PAIS 680	PAIS 681	PAIS 682	PAIS 683	PAIS 684	PAIS 685	PAIS 686	PAIS 687	PAIS 688	PAIS 689	PAIS 690	PAIS 691	PAIS 692	PAIS 693	PAIS 694	PAIS 695	PAIS 696	PAIS 697	PAIS 698	PAIS 699	PAIS 700	PAIS 701	PAIS 702	PAIS 703	PAIS 704	PAIS 705	PAIS 706	PAIS 707	PAIS 708	PAIS 709	PAIS 710	PAIS 711	PAIS 712	PAIS 713	PAIS 714	PAIS 715	PAIS 716	PAIS 717	PAIS 718	PAIS 719	PAIS 720	PAIS 721	PAIS 722	PAIS 723	PAIS 724	PAIS 725	PAIS 726	PAIS 727	PAIS 728	PAIS 729	PAIS 730	PAIS 731	PAIS 732	PAIS 733	PAIS 734	PAIS 735	PAIS 736	PAIS 737	PAIS 738	PAIS 739	PAIS 740	PAIS 741	PAIS 742	PAIS 743	PAIS 744	PAIS 745	PAIS 746	PAIS 747	PAIS 748	PAIS 749	PAIS 750	PAIS 751	PAIS 752	PAIS 753	PAIS 754	PAIS 755	PAIS 756	PAIS 757	PAIS 758	PAIS 759	PAIS 760	PAIS 761	PAIS 762	PAIS 763	PAIS 764	PAIS 765	PAIS 766	PAIS 767	PAIS 768	PAIS 769	PAIS 770	PAIS 771	PAIS 772	PAIS 773	PAIS 774	PAIS 775	PAIS 776	PAIS 777	PAIS 778	PAIS 779	PAIS 780	PAIS 781	PAIS 782	PAIS 783	PAIS 784	PAIS 785	PAIS 786	PAIS 787	PAIS 788	PAIS 789	PAIS 790	PAIS 791	PAIS 792	PAIS 793	PAIS 794	PAIS 795	PAIS 796	PAIS 797	PAIS 798	PAIS 799	PAIS 800	PAIS 801	PAIS 802	PAIS 803	PAIS 804	PAIS 805	PAIS 806	PAIS 807	PAIS 808	PAIS 809	PAIS 810	PAIS 811	PAIS 812	PAIS 813	PAIS 814	PAIS 815	PAIS 816	PAIS 817	PAIS 818	PAIS 819	PAIS 820	PAIS 821	PAIS 822	PAIS 823	PAIS 824	PAIS 825	PAIS 826	PAIS 827	PAIS 828	PAIS 829	PAIS 830	PAIS 831	PAIS 832	PAIS 833	PAIS 834	PAIS 835	PAIS 836	PAIS 837	PAIS 838	PAIS 839	PAIS 840	PAIS 841	PAIS 842	PAIS 843	PAIS 844	PAIS 845	PAIS 846	PAIS 847	PAIS 848	PAIS 849	PAIS 850	PAIS 851	PAIS 852	PAIS 853	PAIS 854	PAIS 855	PAIS 856	PAIS 857	PAIS 858	PAIS 859	PAIS 860	PAIS 861	PAIS 862	PAIS 863	PAIS 864	PAIS 865	PAIS 866	PAIS 867	PAIS 868	PAIS 869	PAIS 870	PAIS 871	PAIS 872	PAIS 873	PAIS 874	PAIS 875	PAIS 876	PAIS 877	PAIS 878	PAIS 879	PAIS 880	PAIS 881	PAIS 882	PAIS 883	PAIS 884	PAIS 885	PAIS 886	PAIS 887	PAIS 888	PAIS 889	PAIS 890	PAIS 891	PAIS 892	PAIS 893	PAIS 894	PAIS 895	PAIS 896	PAIS 897	PAIS 898	PAIS 899	PAIS 900	PAIS 901	PAIS 902	PAIS 903	PAIS 904	PAIS 905	PAIS 906	PAIS 907	PAIS 908	PAIS 909	PAIS 910	PAIS 911	PAIS 912	PAIS 913	PAIS 914	PAIS 915	PAIS 916	PAIS 917	PAIS 918	PAIS 919	PAIS 920	PAIS 921	PAIS 922	PAIS 923	PAIS 924	PAIS 925	PAIS 926	PAIS 927	PAIS 928	PAIS 929	PAIS 930	PAIS 931	PAIS 932	PAIS 933	PAIS 934	PAIS 935	PAIS 936	PAIS 937	PAIS 938	PAIS 939	PAIS 940	PAIS 941	PAIS 942	PAIS 943	PAIS 944	PAIS 945	PAIS 946	PAIS 947	PAIS 948	PAIS 949	PAIS 950	PAIS 951	PAIS 952	PAIS 953	PAIS 954	PAIS 955	PAIS 956	PAIS 957	PAIS 958	PAIS 959	PAIS 960	PAIS 961	PAIS 962	PAIS 963	PAIS 964	PAIS 965	PAIS 966	PAIS 967	PAIS 968	PAIS 969	PAIS 970	PAIS 971	PAIS 972	PAIS 973	PAIS 974	PAIS 975	PAIS 976	PAIS 977	PAIS 978	PAIS 979	PAIS 980	PAIS 981	PAIS 982	PAIS 983	PAIS 984	PAIS 985	PAIS 986	PAIS 987	PAIS 988	PAIS 989	PAIS 990	PAIS 991	PAIS 992	PAIS 993	PAIS 994	PAIS 995	PAIS 996	PAIS 997	PAIS 998	PAIS 999	PAIS 1000	PAIS 1001	PAIS 1002	PAIS 1003	PAIS 1004	PAIS 1005	PAIS 1006	PAIS 1007	PAIS 1008	PAIS 1009	PAIS 1010	PAIS 1011	PAIS 1012	PAIS 1013	PAIS 1014	PAIS 1015	PAIS 1016	PAIS 1017	PAIS 1018	PAIS 1019	PAIS 1020	PAIS 1021	PAIS 1022	PAIS 1023	PAIS 1024	PAIS 1025	PAIS 1026	PAIS 1027	PAIS 1028	PAIS 1029	PAIS 1030	PAIS 1031	PAIS 1032	PAIS 1033	PAIS 1034	PAIS 1035	PAIS 1036	PAIS 1037	PAIS 1038	PAIS 1039	PAIS 1040	PAIS 1041	PAIS 1042	PAIS 1043	PAIS 1044	PAIS 1045	PAIS 1046	PAIS 1047	PAIS 1048	PAIS 1049	PAIS 1050	PAIS 1051	PAIS 1052	PAIS 1053	PAIS 1054	PAIS 1055	PAIS 1056	PAIS 1057	PAIS 1058	PAIS 1059	PAIS 1060	PAIS 1061	PAIS 1062	PAIS 1063	PAIS 1064	PAIS 1065	PAIS 1066	PAIS 1067	PAIS 1068	PAIS 1069	PAIS 1070	PAIS 1071	PAIS 1072	PAIS 1073	PAIS 1074	PAIS 1075	PAIS 1076	PAIS 1077	PAIS 1078	PAIS 1079	PAIS 1080	PAIS 1081	PAIS 1082	PAIS 1083	PAIS 1084	PAIS 1085	PAIS 1086	PAIS 1087	PAIS 1088	PAIS 1089	PAIS 1090	PAIS 1091	PAIS 1092	PAIS 1093	PAIS 1094	PAIS 1095	PAIS 1096	PAIS 1097	PAIS 1098	PAIS 1099	PAIS 1100	PAIS 1101	PAIS 1102	PAIS 1103	PAIS 1104	PAIS 1105	PAIS 1106	PAIS 1107	PAIS 1108	PAIS 1109	PAIS 1110	PAIS 1111	PAIS 1112	PAIS 1113	PAIS 1114	PAIS 1115	PAIS 1116	PAIS 1117	PAIS 1118	PAIS 1119	PAIS 1120	PAIS 1121	PAIS 1122	PAIS 1123	PAIS 11
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	---------

118	5	1	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	71	3	6	6	6	6	25
119	3	2	3	2	5	3	4	3	4	2	2	1	4	4	4	3	2	2	4	3	61	4	4	6	6	6	27
120	5	2	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	3	1	4	4	4	5	3	4	71	4	4	7	6	6	29
121	5	3	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	6	4	88	2	3	5	5	7	29
122	4	2	4	4	5	5	4	1	5	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	73	5	6	5	5	7	29	
123	4	2	3	3	5	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	61	5	6	4	5	6	26	
124	4	2	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	1	5	5	5	82	6	7	6	7	6	32	
125	3	1	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	85	3	4	4	2	4	17	
126	4	1	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	82	1	2	1	1	2	7	
127	5	2	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	6	2	4	74	4	2	3	3	6	19
128	5	2	3	5	2	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	72	1	2	1	2	3	5	
129	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	67	2	3	3	2	2	13	
130	3	1	2	2	3	1	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	3	3	65	4	2	1	3	6	16	
131	2	3	5	1	3	3	5	1	5	2	5	2	2	2	4	5	2	2	2	64	4	2	1	3	6	16	
132	2	1	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2	1	6	1	4	2	1	2	62	4	3	1	3	6	17	
133	3	3	1	3	3	4	1	2	2	1	2	1	3	5	2	5	1	2	3	1	48	4	1	2	3	7	17
134	1	1	2	2	5	1	2	5	4	4	5	4	3	2	5	4	1	3	3	58	4	1	2	1	6	15	
135	2	2	1	2	4	3	1	2	2	2	1	2	1	5	2	5	2	1	3	46	2	1	3	1	4	11	
136	3	3	2	4	2	5	3	4	4	3	1	3	2	4	2	4	2	1	2	3	58	4	1	2	1	3	11
137	2	2	3	1	3	2	3	2	4	2	1	2	3	4	4	4	3	2	3	63	3	4	1	2	6	16	
138	2	2	1	5	3	2	3	3	4	4	2	4	1	5	2	4	3	1	1	42	1	1	3	2	7	14	
139	3	3	2	2	3	3	2	3	4	5	1	2	2	5	5	4	4	5	2	4	61	3	1	4	3	7	18
140	3	3	2	2	4	1	2	3	3	4	3	4	1	5	2	5	3	1	1	55	4	2	1	3	6	16	
141	1	1	4	3	5	1	4	2	1	2	1	3	1	4	1	2	2	1	1	44	4	1	3	2	7	17	
142	2	2	3	2	5	2	3	1	5	2	1	2	3	5	2	4	2	3	3	64	4	2	1	3	7	17	
143	2	2	2	2	2	3	2	1	4	2	1	2	3	4	2	4	2	1	3	58	3	4	1	2	4	14	
144	3	3	1	2	4	3	1	2	3	3	4	4	2	3	5	3	4	2	3	4	65	3	1	2	1	3	18
145	3	3	1	3	3	3	1	3	4	5	2	3	2	4	2	5	3	2	2	3	55	4	2	1	3	5	15
146	2	2	3	3	3	1	3	2	4	1	2	1	3	4	1	5	2	2	2	51	4	2	1	2	6	16	
147	1	1	3	3	5	1	4	1	2	1	2	1	2	4	4	2	2	2	2	51	4	1	2	3	7	17	
148	1	1	3	2	3	2	3	1	2	4	1	4	3	5	4	1	2	3	1	62	4	4	3	2	7	19	
149	2	2	3	3	2	5	3	1	5	3	1	3	2	3	4	1	4	2	2	63	4	1	2	3	7	17	
150	2	2	3	1	4	1	2	2	4	3	2	4	2	3	5	3	4	2	3	56	4	1	4	2	7	18	
151	2	2	2	1	4	1	2	1	5	1	3	1	2	5	2	5	1	1	2	1	46	3	1	2	4	7	17
152	2	2	2	2	3	1	2	1	4	3	1	4	3	4	3	3	4	2	3	4	64	4	1	2	3	6	16
153	1	1	4	3	5	2	3	1	4	1	4	1	4	2	4	2	1	2	1	44	4	1	2	3	7	17	
154	1	1	4	3	3	1	4	1	3	5	2	5	3	2	1	4	5	1	3	4	67	3	1	1	4	6	15
155	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	1	4	5	1	4	48	3	1	3	2	6	16	
156	3	5	2	2	4	1	2	1	2	1	2	1	4	5	2	4	2	2	4	2	51	3	1	4	2	7	17
157	1	3	3	4	3	5	3	2	4	3	5	2	4	5	3	3	3	5	4	5	67	4	1	2	4	7	18
158	3	4	1	3	2	2	1	2	5	3	1	3	5	5	2	5	1	2	5	1	56	4	1	2	1	1	9
159	2	3	1	3	4	2	1	3	2	1	2	1	3	5	3	4	5	2	3	1	47	4	1	2	2	4	13
160	2	1	4	4	2	2	4	3	3	4	1	4	2	4	1	2	4	3	5	4	62	2	5	6	1	4	10
161	4	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	71	1	1	2	3	7	16
162	3	2	2	4	4	1	2	1	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	71	3	5	7	6	6	27	
163	4	1	5	3	5	4	5	2	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	85	4	5	4	5	6	24	
164	3	2	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	77	4	1	4	2	3	14	
165	3	2	1	5	5	4	1	3	4	1	4	1	4	3	5	4	1	2	4	1	62	3	1	2	1	7	14
166	1	2	2	1	5	5	3	4	4	2	4	2	5	3	1	3	1	4	5	1	60	4	2	5	2	6	16
167	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	6	2	5	1	1	1	62	3	1	4	3	7	16	
168	2	1	3	2	5	2	3	1	3	2	1	2	1	5	4	5	2	2	1	2	45	4	2	1	3	6	16
169	2	2	5	5	4	2	3	2	4	3	4	3	4	5	1	4	3	1	3	2	54	5	3	1	2	4	10
170	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	5	1	2	2	1	3	64	6	1	2	1	1	9	
171	4	2	1	2	5	2	1	3	3	3	1	3	4	5	2	2	4	1	4	4	86	4	1	3	2	6	16
172	2	1	5	1	4	1	3	2	4	3	1	2	4	5	2	4	3	5	5	75	4	1	2	1	7	15	
173	3	1	1	1	3	4	1	2	4	2	5	2	2	1	3	2	2	2	3	70	4	1	3	1	7	16	
174	2	1	1	3	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	3	1	4	4	5	4	55	4	1	4	1	6	16
175	2	2	2	1	2	2	3	1	4	1	1	1	2	5	1	5	2	2	2	46	4	1	3	1	5	14	
176	2	2	2	2	2	1	2	1	4	1	1	1	2	5	4	1	1	1	1	46	4	1	1	1	1	9	
177	2	2	2	1	5	2	2	2	4	1	2	1	4	5	2	2	1	2	4	1	52	3	1	1	2	4	11
178	2	2	1	1	4	2	1	2	4	1	2	1	4	5	2	5	3	2	4	5	52	4	1	2	1	4	13
179	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	52	4	1	2	1	4	11	
180	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	1	3	2	5	2	5	2	1	2	2	40	4	1	2	1	3	11
181	2	2	1	1	5	2	1	3	4	1	1	1	1	3	4	2	4	2	1	3	42	1	2	1	1	3	8
182	2	2	2	1	2	2	1	4	4	2	1	4	2	4	1	4	1	4	1	44	4	1	4	1	1	9	
183	2	2	1	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	4	2	1	4	1	5	2	51	4	1	3	1	2	11
184	4	4	2	2	5	3	2	1	3	3	1	2	4	2	1	4	3	2	4	55	2	2	1	2	6	13	
185	5	1	4	4	5	2	5	2	2	3	3	2	3	4	2	1	2	1	2	63	4	2	1	2	7	16	
186	2	2	2	1	5	3	2	1	5	2	1	2	2	5	2	5	2	2	2	80	3	1	2	1	2	8	
187	3	3	1	1	4	2	1	2	3	1	2	1	2	5	3	5	3	2	2</								

236	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	5	4	4	77	7	7	6	7	6	30		
236	4	4	1	4	5	4	1	4	5	5	5	5	4	2	5	4	1	5	4	4	96	8	8	8	7	6	31		
237	4	4	1	4	5	4	1	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4	4	4	5	4	7	7	6	7	6	32		
238	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	74	7	6	6	7	6	33	
239	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	75	6	6	6	7	6	34	
240	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	74	7	7	6	7	7	35
241	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	76	8	8	7	7	7	36	
242	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	2	4	2	3	1	5	2	5	5	3	4	75	8	7	8	7	7	37	
243	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	5	4	4	6	86	6	6	7	6	7	38	
244	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	2	4	5	4	4	85	7	7	6	7	7	39	
245	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	3	4	5	5	4	86	6	7	6	7	7	40	
246	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	5	2	5	5	4	5	95	6	7	6	7	7	41	
247	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	95	7	5	7	7	7	42	
248	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	1	5	2	5	4	5	4	97	6	6	7	7	7	43	
249	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	91	6	7	6	6	6	44	
250	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	2	5	2	5	4	5	5	93	7	7	6	7	7	45	
251	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	2	5	5	5	5	95	7	7	6	7	7	46	
252	4	4	3	2	4	3	2	2	1	4	5	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	94	7	6	6	6	6	47	
253	5	5	1	4	2	4	1	1	5	4	2	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	99	7	8	7	8	7	48	
254	4	5	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	5	2	4	5	2	4	4	95	7	6	7	7	7	49	
255	4	4	1	3	5	2	1	1	5	4	4	4	2	5	3	4	5	2	4	3	4	99	6	7	6	6	6	50	
256	1	5	2	4	4	1	2	3	1	4	4	4	2	5	3	2	5	4	4	2	5	62	7	6	7	6	6	51	
257	4	1	4	4	3	2	4	2	2	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	75	7	6	7	7	6	52	
258	4	4	2	4	4	1	2	1	4	4	4	4	1	4	4	2	5	4	5	1	4	86	7	6	6	7	6	53	
259	2	5	1	2	3	1	1	1	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	2	4	85	7	7	7	6	7	54	
260	4	5	2	4	4	1	2	1	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	73	6	6	6	7	6	55	
261	5	5	2	5	5	1	2	1	3	2	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	4	99	7	6	7	7	7	56	
262	5	4	2	4	5	1	2	1	4	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	1	4	69	7	7	6	7	7	57	
263	3	4	1	1	2	1	1	1	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	77	7	6	7	6	6	58	
264	4	4	2	4	5	5	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77	7	7	6	6	6	59	
265	5	5	1	5	3	1	1	1	4	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	1	5	89	7	6	7	6	6	60	
266	2	2	1	5	3	2	1	1	3	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	94	7	5	7	7	7	61	
267	4	5	1	4	3	1	1	1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	92	7	6	7	6	6	62	
268	3	3	2	4	3	1	2	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	74	7	6	7	6	7	63	
269	4	4	2	4	2	1	2	1	4	6	5	5	2	4	4	2	4	1	2	4	4	85	6	7	6	7	7	64	
270	5	5	1	5	2	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	74	7	6	7	7	7	65	
271	4	4	1	3	4	1	1	1	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	89	7	6	7	6	7	66	
272	5	5	2	5	3	1	2	1	5	4	4	4	1	5	5	5	5	4	1	5	75	7	7	7	6	7	67		
273	3	3	1	3	3	2	1	2	4	4	3	4	1	4	4	3	3	1	3	1	3	92	7	6	6	6	6	68	
274	4	5	2	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	47	6	7	6	7	7	69		
275	4	4	1	3	2	1	1	1	4	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	67	6	7	6	7	7	70	
276	5	5	1	3	4	1	1	1	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	77	7	7	5	7	5	71	
277	5	3	4	4	3	3	3	1	2	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	74	7	6	7	5	5	72	
278	2	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	65	4	4	4	3	5	73	
279	3	4	5	3	4	3	5	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	68	2	2	2	2	3	74	
280	5	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	79	5	3	3	1	3	75	
281	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	6	7	4	4	5	76	
282	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	78	7	2	6	7	7	77	
283	4	4	3	4	5	3	3	2	3	5	2	5	3	4	2	4	3	1	3	3	3	85	4	3	4	5	5	78	
284	4	5	1	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	2	4	3	3	4	4	4	77	3	3	4	4	4	79	
285	3	1	1	2	3	5	2	2	3	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	83	2	2	2	2	2	80	
286	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	1	1	1	2	1	81	
287	4	5	5	5	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	74	4	5	4	5	4	82	
288	7	5	4	2	5	2	4	2	4	5	4	1	4	2	4	1	4	2	4	2	7	83	3	1	4	2	1	83	
289	2	5	2	2	4	1	2	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	3	1	2	44	6	3	1	3	7	20		
290	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	87	3	1	4	3	7	18	
291	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	87	4	2	1	3	7	12	
292	4	4	3	5	4	4	3	5	3	2	2	2	2	5	3	2	1	4	2	1	4	88	4	2	1	2	5	14	
293	1	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	85	4	2	2	1	2	7	
294	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	4	2	2	1	2	7		
295	3	3	2	3	3	2	2	1	4	2	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	88	4	1	2	3	7	17	
296	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49	4	1	3	1	7	16	
297	4	4	1	4	1	4	1	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	47	4	2	2	1	7	16	
298	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	5	2	2	3	2	3	88	3	2	1	1	4	11	
299	3	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	3	3	5	4	2	2	4	2	4	2	88	3	1	1	2	5	13	
300	3	5	3	3	2	4	3	2	3	2	3	1	3	2	5	3	2	3	2	3	2	88	4	2	1	1	2	10	
301	3	4	3	2	5	3																							

262	7	1	2	4	5	2	2	2	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	70	7	6	7	7	7	34
263	3	3	4	5	5	4	4	2	3	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	76	4	6	8	7	6	34
264	2	4	1	5	4	5	1	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	76	5	7	7	6	7	32
265	5	5	3	2	5	5	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	78	7	6	5	7	6	34
266	4	5	3	4	5	4	3	5	2	3	2	3	5	4	3	2	4	4	5	5	75	7	6	7	7	5	32
267	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4	2	5	3	5	5	2	2	1	82	4	2	1	4	5	16
268	2	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	5	2	4	3	5	2	5	2	5	67	7	7	5	6	6	21
269	2	2	2	2	5	2	2	2	4	2	1	2	2	5	3	4	5	2	2	2	54	4	1	8	2	4	17
280	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	84	7	6	7	7	7	34
281	2	5	1	3	5	2	1	3	4	2	2	2	2	5	2	4	5	1	2	1	54	5	1	2	3	5	16
282	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	76	5	7	6	6	7	21
283	3	1	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	6	2	5	5	2	2	2	65	4	1	4	3	4	18
284	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	70	7	7	6	7	6	33
285	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	5	4	2	2	63	4	1	3	1	5	14
286	4	4	1	4	5	2	1	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	74	6	7	7	7	5	32
287	4	5	3	4	5	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	75	7	6	6	6	7	32
288	4	3	4	5	5	4	4	2	2	4	5	4	5	4	5	4	4	2	5	2	83	6	7	5	4	4	24
289	3	5	3	2	5	3	3	2	3	2	1	2	4	5	2	4	5	2	4	2	62	3	1	3	2	7	14
290	3	4	3	3	5	4	3	2	5	2	3	2	4	2	3	5	4	2	4	3	66	4	1	2	3	7	17
291	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	5	4	5	3	74	7	6	7	5	7	32
292	3	1	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	7	4	5	4	5	3	4	83	7	6	6	6	4	34
293	2	3	3	2	5	3	2	2	4	1	2	1	2	5	3	4	3	3	2	2	57	4	1	3	1	4	13
294	4	3	4	3	4	5	4	2	4	2	2	2	2	3	5	5	5	2	2	2	71	6	7	6	4	4	29
295	2	5	5	3	3	1	5	2	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	66	4	1	2	2	6	15
296	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	67	6	7	5	7	7	32
297	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	5	5	2	5	2	5	2	4	16	4	1	2	2	6	15
298	3	4	3	3	5	3	3	3	4	5	2	5	2	4	1	4	5	3	2	2	64	3	1	2	2	7	15
299	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	5	2	2	2	62	4	1	2	1	4	13
300	5	5	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	78	7	6	7	5	5	34
301	3	3	2	5	4	2	2	3	4	2	2	2	2	5	3	4	5	5	3	2	65	4	1	3	2	4	16
302	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	68	7	5	6	6	5	29
303	2	2	2	3	5	2	2	2	5	1	1	1	1	4	2	5	4	2	1	1	40	6	1	2	1	4	16
304	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	2	3	5	5	4	5	2	4	77	6	7	4	7	7	33
305	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	2	2	3	5	3	4	5	2	2	2	68	4	1	3	1	4	18