

ABSTRACT

Proper placement expatriates in a foreign country, is one of the global strategies of multinational companies. The success of these strategies depends on the right people with the right skills, at the right location, and at the right time. The most common criteria for evaluating international assignment are cross-cultural adjustment, completion of the international assignment, and expatriate's performance.

Multinational companies need to consider cross-cultural adjustment of expatriates, so the desire to leave the international assignment of expatriates remain low, so the high expatriates performance and organization are achieved.

This study examines how the relationship between cross-cultural adjustment, desire of expatriates to leave the international assignment, and performance of expatriates.

This sample was expatriates who work in multinational companies in Jakarta, which moves in the field of manufacturing and trade. Results showed there was no significant positive relationship between cross-cultural adjustment by desire of expatriates to leave the international assignment, there is no significant positive relationship between expatriate performance with desire of expatriates to leave the international assignment, and there is a significant positive relationship between cross-cultural adjustment of expatriate performance.

Keywords: Expatriate, Multinational Company, International Assignment, Cross-Cultural Adjustment, Desire to Leave The International Assignment, Expatriate's Performance

ABSTRAK

Penempatan ekspatriat yang tepat di luar negeri, merupakan salah satu strategi global perusahaan multinasional. Keberhasilan strategi tersebut tergantung pada orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat, di lokasi yang tepat, dan pada waktu yang tepat. Ketiga kriteria paling umum yang untuk mengevaluasi penugasan internasional adalah penyesuaian lintas budaya, penyelesaian penugasan internasional, dan kinerja ekspatriat.

Perusahaan multinasional perlu memperhatikan penyesuaian lintas budaya para ekspatriat, agar tingkat keinginan meninggalkan penugasan internasional para ekspatriat tetap rendah, sehingga kinerja ekspatriat dan kinerja organisasi tinggi.

Penelitian ini menguji bagaimana hubungan antara penyesuaian lintas budaya, keinginan ekspatriat meninggalkan penugasan internasional, dan kinerja ekspatriat.

Sampel penelitian ini adalah ekspatriat yang bekerja di perusahaan multinasional di Jakarta, yang bergerak di bidang manufaktur dan perdagangan. Hasil menunjukkan tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara penyesuaian lintas budaya dengan keinginan ekspatriat meninggalkan penugasan internasional, tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kinerja ekspatriat dengan keinginan ekspatriat meninggalkan penugasan internasional, dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara penyesuaian lintas budaya dengan kinerja ekspatriat

Kata-kata kunci: Ekspatriat, Perusahaan Multinasional, Penugasan Internasional, Penyesuaian Lintas Budaya, Keinginan Meninggalkan Penugasan Internasional, Kinerja Ekspatriat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Budaya Mempengaruhi Ekspatriasi	13

2.1.1 Definisi Budaya.....	17
2.1.2 Definisi Penyesuaian.....	18
2.1.3 Penyesuaian Lintas Budaya.....	18
2.1.4 <i>Culture Shock</i>	19
2.1.4.1 Definisi <i>Culture Shock</i>	19
2.1.4.2 Tahap-Tahap dari <i>Culture Shock</i>	20
2.1.5 Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Keberhasilan	
Penyesuaian Lintas Budaya.....	23
2.1.5.1 Lingkungan Mikro	24
2.1.5.2 Lingkungan Makro.....	26
2.1.5.3 Sumber Daya Pribadi Ekspatriat	27
2.1.6 Faktor-Faktor Lain yang Mempengaruhi	
Penyesuaian Lintas Budaya.....	31
2.1.6.1 Faktor Demografik.....	32
2.1.6.2 Kepuasan Kerja	37
2.1.6.3 Dukungan Keluarga	38
2.1.6.4 Orientasi Pembelajaran	38
2.1.6.5 Sosialisasi Organisasi.....	39
2.1.6.6 Pelatihan Lintas Budaya.....	39
2.2 Penyelesaian Penugasan Internasional.....	41
2.2.1 Definisi Pemberhentian Sebelum Waktunya	42
2.2.2 Alasan Kegagalan Ekspatriat	44

2.2.3 Biaya Kegagalan Ekspatriat	45
2.2.4 Kemungkinan untuk Keluar	46
2.3 Kinerja Selama Penugasan Internasional	48
2.3.1 Definisi Kinerja.....	48
2.3.2 Dimensi-Dimensi Tugas dari Konstruksi	
Kinerja Ekspatriat.....	52
2.3.2.1 <i>Technical Dimensions</i>	55
2.3.2.2 <i>Contextual/Prosocial Dimensions</i>	56
2.3.2.3 <i>Contextual/Managerial Dimensions</i>	56
2.3.2.4 <i>Expatriate-Specific Dimensions</i>	57
2.4 Hubungan antara Penyesuaian Lintas Budaya dengan	
Keinginan Ekspatriat Meninggalkan Penugasan Internasional	59
2.5 Hubungan antara Kinerja Ekspatriat dengan	
Keinginan Ekspatriat Meninggalkan Penugasan Internasional	61
2.6 Hubungan antara Penyesuaian Lintas Budaya dengan	
Kinerja Ekspatriat.....	62
2.7 Model Penelitian dan Ikhtisar Hipotesis Penelitian	64
BAB III METODE PENELITIAN	67
3.1 Desain Riset	67
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	67
3.2.1 Populasi Penelitian.....	67

3.2.2 Sampel Penelitian.....	67
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	69
3.4 Definisi Operasional.....	70
3.4.1 Variabel Penelitian.....	70
3.4.2 Pengukuran Variabel Penelitian.....	71
3.5 Metode Analisis	73
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	74
3.5.2 Uji <i>Outliers</i>	77
3.5.3 Pengujian Hipotesis.....	80
3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian	82
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	82
3.6.2 Waktu Penelitian	82
BAB IV ANALISIS DATA.....	83
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	83
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	89
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	89
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	92
4.3 Hasil Uji <i>Outliers</i>	96
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	97
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	105

4.5.1 Pembahasan Hasil Analisis Hubungan Antara Penyesuaian Lintas Budaya dan Keinginan Ekspatriat Meninggalkan Penugasan Internasional.....	106
4.5.2 Pembahasan Hasil Analisis Hubungan Antara Kinerja Ekspatriat dan Keinginan Ekspatriat Meninggalkan Penugasan Internasional.....	107
4.5.3 Pembahasan Hasil Analisis Hubungan Antara Penyesuaian Lintas Budaya dan Kinerja Ekspatriat	108
4.5.4 Kesimpulan Hasil Analisis Penelitian.....	109
BAB V PENUTUP.....	113
5.1 Simpulan	113
5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan.....	114
5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang	116
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 <i>The U-Curve of Cross-Cultural Adjustment</i>	21
Gambar 2.2 <i>Driving Forces in Micro-Environment</i>	24
Gambar 2.3 <i>Driving Forces in Macro-Environment</i>	26
Gambar 2.4 <i>Driving Forces Embedded in The Expatriate</i>	28
Gambar 2.5 <i>The Factors Affecting Cross-cultural Adjustment</i>	31
Gambar 2.6 Kemungkinan untuk Keluar	47
Gambar 2.7 <i>A Theory of Expatriate Performance</i>	54
Gambar 2.8 Model Penelitian	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Penelitian Hubungan antara Penyesuaian Lintas Budaya, Keinginan Ekspatriat Meninggalkan Penugasan Internasional, dan Kinerja Ekspatriat	6
Tabel 2.1 Kegagalan Ekspatriat	44
Tabel 2.2 Ikhtisar Hipotesis Penelitian	66
Tabel 4.1 Hasil Pembagian dan Pengembalian Kuesioner.....	84
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Demografi Responden	85
Tabel 4.3 Keseluruhan Uji Validitas dengan Analisis Faktor.....	90
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Validitas dengan Analisis Faktor.....	91
Tabel 4.5 Keseluruhan Uji Reliabilitas dengan Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	94
Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas dengan Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	95
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Outliers-Mahalanobis Squared Distance</i>	97
Tabel 4.8 Hasil Analisis Korelasi <i>Spearman</i> (N = 35)	99
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel (N = 35)	101
Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Analisis Ketiga Variabel.....	105
Tabel 4.11 Keseluruhan Hasil Pengujian Hipotesis	112