

PENGARUH *CULTURE SHOCK* DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DI HONGKONG

**Muhammad Iqbal
Anggit Verdaningrum**
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana
Email: iqbal.ukm@gmail.com

Diterima: 30-6-2016

Direvisi: 27-7-1026

Disetujui: 18-8-2016

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the influence of culture shock and adversity quotient to work satisfaction of Indonesian Labor Forces in Hong Kong. This quantitative research includes multiple regression analysis with 111 respondent. The sampling technique is using Nonprobability Sampling. Purposive Sampling with sample criteria: Indonesian citizen who works in Hongkong, female, working in domestic sector, has been working for a minimum of 6 months in Hongkong. Her age must be 20 years old or older, and she must have an education at least of an Elementary School level. Measurement for Culture Shock the result of the adaptation of Mumford, the measurement for Adversity Quotient the result of a modification of Rachmawati, and the measurement for work satisfaction is the result of the adaptation of Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Short Form scale. According to analysis from the double regression analysis of the Anova tabl 8.837 Fb and Ft 3.08. so that F count > F table e, we got $p = 0.000$ ($p < 0.05$), $R = 0.140$. Research hypothesis is accepted.

Keywords: *culture shock, adversity quotient, job satisfaction, TKI.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *culture shock* dan *adversity quotient* terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong. Penelitian kuantitatif ini melibatkan analisis regresi berganda dengan subjek sebanyak 111 responden. Teknik pengambilan sampel dengan *Non Probability Sampling. Sampling Purposive* dengan *criteria sampel*: Warga Negara Indonesia yang bekerja di Hongkong, perempuan, bekerja pada sektor rumah tangga, minimum lama bekerja di Hongkong 6 bulan, usia minimal 20 tahun, dan pendidikan minimal SD. Alat ukur *culture shock* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari alat ukur milik Mumford, alat ukur *adversity quotient* merupakan hasil modifikasi milik Rachmawati, dan alat ukur kepuasan kerja merupakan hasil adaptasi skala *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Short Form*. Berdasarkan analisis regresi berganda pada tabel Anova didapatkan Fh 8.837 dan Ft 3.08. sehingga F hitung > F tabel, dan nilai Sig. 0.000 ($p < 0.05$) R= 0.140. Hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: *culture ahock, adversity quotient, kepuasan kerja, TKI.*

PENDAHULUAN

Migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja keluar negeri merupakan sebuah fenomena dan sudah terjadi sejak lama, khususnya pada Tenaga Kerja Indonesia Perempuan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Ada banyak faktor Tenaga Kerja Indonesia Perempuan yang bekerja pada sektor rumah tangga, menurut Iqbal & Gusman (2015) ada faktor pendorong dan faktor penarik Tenaga Kerja Indonesia Perempuan yang bekerja di luar negeri. Kisah sukses tetangga, kemiskinan dan keinginan untuk memperbaiki ekonominya merupakan faktor pendorong, sedangkan faktor penarik adalah jumlah gaji yang tinggi di negara tujuan, peluang kerja yang terbuka dan kondisi kehidupan yang lebih baik.

Migrasi tenaga kerja keluar negeri setiap tahunnya terus meningkat, Menurut data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) 2011, penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada sektor formal 2010 saat ini terdapat kurang lebih 6 juta TKI di luar negeri, sekitar 4,3 juta orang tercatat pada pemerintahan serta sisanya merupakan TKI tidak tercatat alias tidak berdokumen resmi. TKI yang tertarik dengan Hongkong adalah karena gaji Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang juga cukup besar. Selain gaji yang besar Pemerintahan Hongkong pun membuat kontrak kerja yang menguntungkan bagi TKI seperti, (1) hari istirahat: satu hari setiap tujuh hari kerja (tidak kurang dari 24 jam); (2) Hari Libur Nasional: 12 hari setiap tahun, cuti tahunan yang dibayar, cuti pulang kampung dan cuti melahirkan.

Berdasarkan keuntungan-keuntungan tersebut, membuat banyaknya TKI khususnya berjenis kelamin perempuan yang memilih Hongkong sebagai negara tujuan dengan jumlah sekitar 150 ribu orang sebagai penata laksana rumah tangga (dalam BNP2TKI, 2011). Kenaikan gaji tersebut dari upah sebelumnya HK\$4110 menjadi HK\$4210/bulan, sedangkan untuk tunjangan uang makan PRT migran di Hongkong sebesar HK\$964 dan naik menjadi HK\$995/bulan Peningkatan upah minimum pekerja dan tunjangan untuk makan akan mulai berlaku untuk PRT migran yang menandatangani kontrak per 1 Oktober 2015.

Berkaitan dengan tingginya gaji yang didapatkan oleh TKI di Hongkong daripada TKI di negara tujuan lainnya, Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Hongkong mencatat setidaknya ada 1.500 tenaga kerja Indonesia yang sudah melebihi batas tinggal mereka atau *overstayer* di negara itu. Demi tetap bisa tinggal di Hongkong, sebagian mereka pun mengandalkan *recognition paper* atau pengganti paspor yang diterbitkan imigrasi setempat. Berdasarkan penelitian Xue Bai (2012), lamanya tinggal di Hongkong termasuk dalam bagian yang memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan menurut Tongsing (2010) bagi para imigran yang baru bermigrasi dengan alasan apapun mereka terlibat dalam perubahan besar kehidupan bermasyarakat seperti meninggalkan negara mereka, serta perubahan yang dihasilkan dari kontak dengan budaya baru.

Dalam OXFAM-HK & ILO-Indonesia (2007), terdapat 41% buruh migran Hongkong yang belum memiliki pengalaman bekerja di luar negeri, dan Hongkong merupakan negara pertama yang dikunjunginya. Dengan kebebasan yang diberikan oleh pemerintah Hongkong, Kebebasan TKI di Hongkong mengakibatkan kerugian bagi dirinya sendiri, banyak di antara TKI yang mengalami ketidaksiapan akan budaya yang berbeda yang menyebabkan TKI mengalami kejutan budaya (*culture shock*), beberapa juga merasa kesepian (*Lonliness*), perasaan kehilangan akan keluarga, anak, suami, dan saudara yang lainnya. Beberapa TKI gagal dalam menyimpan uangnya (gaji), karena mencoba gaya hidup yang berlebih-lebihan.

Menurut Oberg (2004), *culture shock* menggambarkan respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh orang-orang yang hidup dalam suatu lingkungan budaya baru. Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), mengakui banyaknya pengaduan dari TKI soal hak dasar yang tidak dipenuhi. "Seperti gaji tidak tepat waktu, pekerjaan yang *overload*, kerja tanpa batas waktu yang jelas hingga tidak ada hak cuti. Berikut 10 masalah yang paling banyak diajukan para TKI per Januari 2015: (1) Gaji tidak dibayar (55 kasus), (2) Overstay (43 kasus), (3) TKI

ingin dipulangkan (43 kasus), (4) Meninggal dunia di negara tujuan (42 kasus), (5) TKI Gagal berangkat (37 kasus), (6) Putus Hubungan Komunikasi (30 kasus), (7) TKI sakit/rawat inap (14 kasus), (8) Tindak kekerasan dari majikan (13 kasus), (9) Pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja (11 kasus), (10). Tidak dipulangkan meski kontrak kerja selesai (9 kasus)

Dalam hal lain, TKI bukan hanya berhadapan dengan *culture shock* saja, masih banyak permasalahan-permasalahan lain, menurut data Konsul Jenderal Republik Indonesia (KJR) Tahun 2004 ada beberapa permasalahan yang dialami TKI yaitu (1) Dokumen tidak lengkap (2.87%), (2) Gaji tidak dibayar (4.17%), (3) Kecelakaan kerja (1.67%), (4) Komunikasi tidak lancar (1.03%), (5) Majikan bermasalah (20.43%), (6) Majikan meninggal dunia (1.42%), (7) Membawa anak (0.78%), (8) Pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja (1.70%), (9) Pelecehan seksual (5.28%), (10) Penganiayaan (5.55%), (11) PHK sepihak (22.91%), (12) Sakit akibat kerja (17.53), Depresi (1.16%), (13) Sakit bawaan (4.80%), (14) Tidak mampu bekerja (0.98%), (15) TKI hamil (1.14%), (16) Tanpa keterangan (tidak diisi keterangan apapun) (2.51%).

Berdasarkan data di atas permasalahan yang di alami oleh TKI sangat banyak dan cukup rumit. Akan tapi, saat individu memiliki sikap pantang menyerah yang tinggi, maka individu tersebut akan mampu melewatinya dengan baik. Sikap pantang menyerah disebut dengan daya juang. Daya juang atau *Adversity Quotient* (Paul G. Stoltz, 2000).

Permasalahan-permasalahan yang ada di atas, memang tidak sepenuhnya dialami oleh seluruh TKI, namun setiap TKI pasti memiliki permasalahannya masing-masing. Dalam kenyataannya, TKI dituntut untuk mampu menghadapi dan menyelesaikan permasalahannya dengan baik, baik dalam permasalahan kekagetan budaya (*culture shock*) ataupun permasalahan-permasalahan yang berat seperti di atas. Dalam menghadapi permasalahan-permasalahan tersebut, dibutuhkannya sikap pantang menyerah dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi permasalahan. Sikap

demikian disebut *adversity quotient*. Stoltz (2000) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan.

Selain itu, menurut Stoltz (2000), saat individu memiliki *adversity quotient* yang tinggi, maka individu tersebut berani menyambut tantangan-tantangan dan dapat menyelesaikan tantangan tersebut dengan baik, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki semangat yang tinggi, serta berjuang untuk mendapatkan yang terbaik dalam hidup. Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap Kepuasan Kerja TKI di Hongkong.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Weiss, Dawis, England dan Lofquist (dalam Putri, 2013) menjelaskan kepuasan kerja sebagai melakukan perbandingan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai serta memelihara kesesuaian antara diri dan lingkungan mereka. Kesesuaian dengan lingkungan dapat diartikan sebagai karyawan memenuhi keinginan organisasi dan organisasi memenuhi keinginan karyawan (Cook, Hepworth, Wall & Warr, 1981). Karyawan akan mengalami kepuasan kerja, jika mereka merasa bahwa kapasitas, pengalaman, dan nilai-nilai yang mereka miliki dapat dimanfaatkan oleh organisasi dan lingkungan kerja menawarkan keuntungan serta *reward* pada mereka (Dawis, 1992; Roberts & Roseanne, 1998). Aspek kepuasan kerja yaitu kepuasan ekstrinsik, kepuasan intrinsik, dan kepuasan umum.

Kepuasan kerja menurut As'ad (1999) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan Locke (2008) menjabarkan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Sedangkan Moorse (2002) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa

yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Menurut Rivai (2004) faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) pengawasan; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan. Berdasarkan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Rivai tersebut, gaji merupakan salah satu aspek yang mampu mengukur seberapa puas seseorang atas pekerjaannya.

Teori Kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl (dalam Sunyoto, 2012) yaitu:

1. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer (1972) yang dikutip dari Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakan.
2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)
Teori ini dikembangkan oleh Adams tahun 1963, pendahulu dari teori ini adalah Zalesnik tahun 1958 yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasakan puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan perintah dipengaruhi oleh motivasi.

3. *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Ia membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yakni: (a) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advecement*. (b) *Dissatisfier (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status*.

Menurut teori ini perbaikan *salary* dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *Satisfiers*.

Culture Shock

Culture shock memiliki banyak istilah ada yang menyebutnya sebagai guncangan budaya, gegar budaya, benturan budaya, ataupun adaptasi budaya. Namun, semua istilah tersebut menjelaskan bahwa *culture shock* berasal dari kekagetan individu atas perbedaan budaya suatu tempat yang individu tersebut datang dengan budaya asal (budaya yang dibawa oleh individu tersebut). *Culture shock* (kejutan kebudayaan) merupakan proses guncangan kebudayaan sebagai akibat terjadinya perpindahan secara tiba-tiba dari satu kebudayaan ke kebudayaan lainnya (Basrowi, 2005).

Culture shock menurut Oberg (2004) menggambarkan respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh orang-orang yang hidup dalam suatu lingkungan budaya baru. Oberg

(2004) terdapat enam aspek dari *culture shock*, yaitu: (1) Ketegangan karena adanya usaha untuk beradaptasi secara psikis, (2) Perasaan kehilangan dan kekurangan keluarga, teman, status, dan kepemilikan, (3) Penolakan terhadap dan dari orang-orang di lingkungan baru, (4) Adanya kebingungan mengenai peran, harapan terhadap peran tersebut, nilai yang dianut, perasaan, dan identitas diri, (5) Tidak menyukai adanya perbedaan bahasa, kebiasaan, nilai atau norma, sopan-santun di daerah asal dengan di daerah baru, (6) Perasaan tidak berdaya yang disebabkan oleh ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

Menurut Oberg (2004), menyatakan bahwa derajat empat tahap dalam *culture shock* yaitu: (1) *Honeymoon stage*, terjadi selama minggu-minggu pertama dan dapat berlangsung sampai enam bulan. Mahasiswa terpesona oleh hal-hal dan situasi baru pertama kali dialaminya. (2) *Christ stage*, terjadi pada saat mereka harus menghadapi situasi kehidupan yang sebenarnya dan kemudian mereka menyadari akan perbedaan-perbedaan dalam bahasa, tidak kuat, frustrasi, dan marah. Jika mereka dapat mengatasi tahapan krisis ini, mereka biasanya dapat melanjutkan ke tahap berikutnya. Namun demikian, mungkin saja menjadi individu gagal. (3) *Recovery Stage*, menggunakan beberapa metode untuk memecahkan permasalahan mereka dalam tahap krisis. Misalnya, dengan mengembangkan suatu sikap tertentu. (4) *Adjusment Stage*, mereka mulai menikmati budaya yang baru, walaupun kecemasan dan ketegangan masih kadang-kadang terjadi.

Adversity Qoutient

Adversity Qoutient (AQ) diukur dan ditafsirkan dalam bentuk *adversity qoutient* untuk memahami keadaan dan pola dari individu yang bersangkutan dalam menghadapi kehidupan dan mengembangkan dirinya menuju kearah pencapaian tingkatan kehidupan. *Adversity Qoutient* mempunyai tiga bentuk yaitu, *Pertama*, AQ adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan kesuksesan. *Kedua*, AQ adalah suatu ukuran untuk mengetahui respons terhadap kesulitan.

Ketiga, AQ adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respons terhadap kesulitan.

Adversity Quotient menurut Paul G Stoltz (2008) mendefinisikan hal ini sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. Aspek *Adversity Quotient* yaitu *Control*, *Origini*, *Ownership*, *Reach*, dan *Endurance*. Aspek-aspek *Adversity Quotient*, dikemukakan oleh Paul G. Stoltz sering disingkat menjadi CO2RE, yaitu: (1) *Control/Kendali*: sejauh mana seseorang mampu mengelola sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan di masa mendatang. (2) *Origin/Asal Usul*: sejauh mana seseorang mempersalahkan dirinya tidak mendapati bahwa kesalahan tersebut berasal dari dirinya, atau sejauh mana seseorang mempersalahkan orang lain atau lingkungan yang menjadi sumber kesulitan atau kegagalan seseorang. (3) *Owenership/Pengakuan*: sejauh mana seseorang mengakui akibat-akibat kesulitan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan tersebut. (4) *Reach/Jangkauan*: sejauh mana kesulitan ini akan merambah kehidupan seseorang, menunjukkan bagaimana suatu masalah mengganggu aktivitas lainnya, sekalipun tidak berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi. (5) *Edurance/ Daya Tahan*: makin tinggi daya tahan seseorang, makin mampu menghadapi berbagai kesukaran yang dihadapinya.

Paul G. Stoltz (2010) mengelompokkan individu menjadi 3 yaitu: 1) *Quitters: Quitters* bekerja sekedar cukup untuk hidup. Mereka memperlihatkan sedikit ambisi, semangat yang minim dan mutu di bawah standar. Mereka mengambil risiko sesedikit mungkin dan biasanya tidak kreatif, kecuali saat mereka harus menghindari tantangan-tantangan besar. 2) *Campers: Campers* masih menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat dan beberapa usaha. Mereka akan bekerja keras dalam hal apa pun yang bisa membuat mereka merasa lebih aman dibandingkan dengan yang telah mereka miliki. Mereka mengerjakan apa yang perlu dikerjakan. 3) *Climbers: Climbers* menyambut baik tantangan-tantangan dan mereka hidup dengan pemahaman bahwa ada hal-hal yang mendesak dan harus segera dibereskan. Mereka bisa memotivasi diri sendiri, memiliki semangat

tinggi dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik dalam hidup. Climber merupakan katalisator tindakan; mereka cenderung membuat segala sesuatunya terwujud.

Stoltz (2008) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient* yaitu: (1) Daya saing, menurut Martin Seligman (Stoltz, 2000) seseorang yang memiliki *Adversity Quotient* rendah ketika mengalami ketidakberdayaan, akan kehilangan kemampuan untuk menghadapi tantangan tersebut. (2) Produktivitas, penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2004) menunjukkan bahwa seseorang yang merespon kesulitan secara konstruktif memiliki peningkatan kinerja lebih baik ketimbang orang yang merespon secara destruktif. (3) Motivasi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000) menemukan bahwa orang-orang yang memiliki *Adversity Quotient* (AQ) tinggi merupakan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi. (4) Mengambil risiko, Satterfield dan Seligman (2000) menemukan bahwa orang-orang yang merespon kesulitan secara lebih konstruktif bersedia mengambil lebih banyak risiko sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan dengan lebih baik. (5) Perbaikan, perbaikan secara terus-menerus akan membantu seseorang bertahan mengalami kegagalan-kegagalan yang dihadapi. (6) Ketekunan, ketekunan adalah kemampuan untuk terus-menerus berusaha (Daryanto, 1997). (7) Belajar, menurut Carol Dweck (Stoltz) membuktikan bahwa anak-anak yang merespon secara optimis akan banyak belajar dan lebih berprestasi dibandingkan anak-anak yang memiliki pola lebih pesimistis. (8) Merangkul perubahan, dalam penelitian Stoltz menemukan bahwa orang-orang yang memeluk perubahan cenderung merespon kesulitan secara lebih konstruktif, (9) Keuletan, psikolog anak Emmy Werner (Stoltz) menemukan bahwa anak-anak yang ulet adalah perencana-perencana, mereka yang mampu menyelesaikan masalah dan mereka yang bisa memanfaatkan peluang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan teknik *Non Probability Sampling*

(dalam Sugiyono, 2010) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Purposive*. Menurut Sugiyono (2010), *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan responden dalam penelitian adalah: (1) Warga Negara Indonesia yang bekerja di Hongkong, (2) Perempuan, (3). Bekerja pada sektor Rumah Tangga, (4). Minimum lama bekerja di Hongkong 6 bulan, (5) Usia minimal 20 tahun, (6). Pendidikan minimal SD.

Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan media online yaitu dengan *google.doc* dan menyebarkan kuesioner langsung dengan bantuan lembaga SBMI (Serikat Buruh Migrant Indonesia). Skala Kepuasan Kerja menggunakan MSQ *Short Form* dan Skala *Culture Shock* milik Mumford merupakan skala yang diadaptasi. Alat ukur diadaptasi oleh dengan cara diterjemahkan ke bahasa Indonesia, Lalu setelah didapatkan terjemahannya diterjemahkan kembali ke dalam bahasa Inggris, hal ini dilakukan demi mengetahui apakah proses penerjemahan masih sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran atau tidak. Sedangkan Skala *Adversity Quotient* merupakan skala modifikasi oleh Rachmawati, modifikasi dilakukan dengan melakukan perubahan kalimat yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi subjek dalam penelitian ini yaitu TKI.

Skala MSQ memiliki 5 alternatif jawaban yaitu dari sangat tidak puas hingga sangat puas, Skala *Culture Shock* memiliki 3 alternatif jawaban yaitu tidak pernah, kadang-kadang dan sering, dan Skala *Adversity Quotient* memiliki 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil *try out* menggunakan 30 subjek didapatkan nilai reabilitas alat ukur sebagai berikut:

Tabel 1. Alpha Crombach

Skala	Jumlah Aitem	Alpha Crombach	Keterangan
Kepuasan Kerja (MSQ Short Form)	20	0.698	Reliabel
Culture Shock	12	0.763	Reliabel
Adversity Quotient	34	0.938	Sangat Reliabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja (variabel terikat), sehingga menggunakan metode analisis regresi untuk melakukan pengujian dan membuktikan secara statistik pengaruh antara *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja. Penghitungan metode ini diolah program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0.

HASIL PENELITIAN

Data diperoleh melalui kuesioner online menggunakan *google.doc* dan bantuan penyebaran kuisisioner langsung oleh SBMI (Serikat Buruh Migran Indonesia). Sehingga di dapatkan total responden yang di olah sebanyak 111 responden 100 % perempuan.

Tabel 2. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
6 Bulan – 36 Bulan (3 Tahun)	50	45.05 %
37 Bulan – 67 Bulan	30	27.03 %
68 Bulan - 98 Bulan	16	14.41 %
99 Bulan – 129 Bulan	8	7.21 %
130 Bulan – 160 Bulan	4	3.60 %
161 Bulan – 191 Bulan	3	2.70 %
Total	111	100 %

Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 25 Tahun	27	24.32 %
26 – 31 Tahun	46	41.44 %
32 – 37 Tahun	28	25.23 %
38 – 43 Tahun	10	9.01 %
Total	111	100 %

Tabel 4. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	8	7.21 %
SMP/ Sederajat	45	40.54 %
SMA/ Sederajat	51	45.95 %
D3	3	2.70 %
S1	4	3.60 %
Total	111	100 %

Berdasarkan ketiga tabel di atas didapatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lama bekerjanya berkisar antara 6 bulan sampai 36 bulan sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 45.05%, berdasarkan usia berkisar antara 26-31 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 41.44% dan berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA/ Sederajat sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 45.95%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel maka didapatkan:

Tabel 5. Skor Kategorisasi *Culture Shock*

Kategori	Rentang	Frekuensi	%
Rendah	<6	13	11.72 %
Sedang	6-14	92	82.88 %
Tinggi	>14	6	5.4 %
	TOTAL	111	100 %

Tabel 6. Skor Kategorisasi *Adversity Quotient*

Kategori	Rentang	Frekuensi	%
Rendah	<87	14	12.61 %
Sedang	87-105	85	76.58 %
Tinggi	>105	12	10.81 %
	TOTAL	111	100

Tabel 7. Skor Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang	Frekuensi	%
Rendah	<63	13	11.71 %
Sedang	63-85	79	71.17 %
Tinggi	>85	19	17.12 %
	TOTAL	111	100

Berdasarkan Tabel 5, 6 dan 7 diketahui bahwa gambaran *Culture Shock* yang dirasakan oleh TKI di Hongkong dalam penelitian ini masuk pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 92 responden dengan persentase 82.88%, gambaran *Adversity Quotient* yang dilakukan oleh TKI di Hongkong dalam penelitian ini masuk pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 85 responden dengan persentase 76.58%, dan untuk kepuasan kerja yang dirasakan oleh TKI di Hongkong dalam penelitian ini dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 79 responden dengan persentase 71.17%.

Hasil uji normalitas didapatkan nilai Sig. sebesar 0.855. di mana $p > 0.05$. sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal. Analisis regresi ganda antara *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong, dilakukan dengan menggunakan uji regresi ganda pada program *SPSS versi 17.00*. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Anova, diketahui bahwa nilai Sig. 0.000 ($p < 0.05$) sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan F hitung 8.837 dan F tabel 3.08. sehingga F hitung $>$ F tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan dengan R Square 0,141 atau 14.1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* sebesar 14.1 %, sedangkan sisanya 85.9 % dipengaruhi oleh variabel lain, di luar variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis di atas didapatkan hasil **H1 diterima**, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong.

Analisis regresi sederhana antara *Culture Shock* dengan kepuasan kerja pada program *SPSS versi 17.00*. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Anova, diketahui bahwa nilai Sig. 0.038 ($p < 0.05$) sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan F hitung 4.421 dan F tabel 3.08. sehingga F hitung $>$ F tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan nilai R *Square* sebesar 0.039 atau 3,9 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *Culture Shock* terhadap kepuasan kerja sebesar 3,9 %.

Analisis regresi sederhana antara *Adversity Quotient* dengan kepuasan kerja pada program *SPSS versi 17.00*. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Anova, diketahui bahwa nilai Sig. 0.000 ($p < 0.05$) sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan F hitung 17.392 dan F tabel 3.08. sehingga F hitung $>$ F tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan nilai R Square sebesar 0.138 atau 13,8 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja sebesar 13,8 %.

PEMBAHASAN

Berikut ini akan diuraikan lebih lanjut hasil pengolahan data mulai dari *Culture Shock* berdasarkan tabel 4.8 didapatkan bahwa TKI yang bekerja di Hongkong dalam penelitian ini mengalami tingkatan *culture shock* dengan kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 92 orang (82.88%), kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 13 orang (11.72%), dan kategori tinggi dengan frekuensi 6 orang (5.4%).

Oberg (2004) menggambarkan respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh orang-orang yang hidup dalam suatu lingkungan budaya baru. Dalam penelitian ini, didapati bahwa tidak semua TKI di Hongkong mengalami *Culture Shock* yang tinggi atas terjadinya perpindahan budaya, karena hanya sebesar 5.4% yang mengalami *Culture Shock* dengan kategori tinggi.

Taft (1977) (dalam Mumford, 1998) menjelaskan aspek-aspek *Culture Shock* seperti: (a) Ketegangan atau tekanan sebagai akibat dari tenaga yang dibutuhkan untuk beradaptasi secara psikologis. (b) Perasaan kehilangan dalam hal teman, status, profesi, dan posesi, (c) Ditolak oleh anggota kebudayaan baru, (d) Kebingungan dalam peran, ekspektasi peran, nilai, perasaan, dan identitas diri, (e) Kekagetan, kecemasan dan bahkan perasaan jijik dan marah setelah sadar akan perbedaan budaya, (f) Perasaan ketidakmampuan karena tidak bisa mengatasi atau beradaptasi dengan lingkungan baru.

Berdasarkan aspek *Culture Shock* yang dijabarkan oleh Taft, diketahui bahwa sebesar 5.4% TKI di Hongkong mengalami *Culture Shock* yang tinggi dengan tingginya ketegangan atau tekanan sebagai akibat dari tenaga yang dibutuhkan untuk beradaptasi secara psikologis, tingginya perasaan kehilangan dalam hal teman, status, profesi dan posesi, tingginya perasaan ditolak oleh anggota kebudayaan baru, tingginya kebingungan dalam peran, ekspektasi peran, nilai, perasaan dan identitas diri, tingginya kekagetan, kecemasan dan bahkan perasaan jijik dan marah setelah sadar dengan adanya perbedaan budaya antara Indonesia dengan Hongkong, serta tingginya perasaan ketidakmampuan karena tidak bisa mengatasi atau beradaptasi dengan lingkungan baru.

Menurut Stoltz, *Adversity Quotient* sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. Berdasarkan tabel 7 didapatkan bahwa TKI yang bekerja di Hongkong dalam penelitian ini memiliki *Adversity Quotient* dengan kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 85 orang (76.58 %) yang paling dominan, dibanding kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 14 orang (12.61 %), dan kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 12 orang (10.81%).

Mengacu pada klasifikasi Stoltz, didapati bahwa sebagian besar TKI di Hongkong memiliki *Adversity Quotient* dalam kategori *Campers* sebanyak 85 orang (76.58 %) di mana TKI menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat dan beberapa usaha. Mereka akan bekerja keras dalam hal apapun yang bisa membuat mereka merasa lebih aman dibandingkan dengan yang telah mereka miliki. Mereka mengerjakan apa yang perlu dikerjakan. Kategori *Quitters* sebanyak 14 orang (12.61%) di mana TKI memperlihatkan sedikit ambisi, semangat yang minim dan mutu di bawah standar. Mereka mengambil risiko sesedikit mungkin dan biasanya tidak kreatif, kecuali saat mereka harus menghindari tantangan-tantangan besar dan Kategori *Climbers* sebanyak 12 orang (10.81%) di mana TKI menyambut baik tantangan-tantangan dan mereka hidup dengan pemahaman bahwa ada hal-hal yang mendesak dan harus segera dibersihkan. Mereka bisa memotivasi diri

sendiri, memiliki semangat tinggi dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik dalam hidup.

Sedangkan untuk kepuasan kerja berdasarkan tabel 4.9 didapatkan bahwa TKI yang bekerja di Hongkong dalam penelitian ini merasakan kepuasan kerja kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 79 orang (71.17%) yang paling dominan, dibanding kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 13 orang (11.71%), dan kategori tinggi dengan frekuensi 19 orang (17.12%). Hal ini sama seperti penelitian penelitian sebelumnya di mana Xue Bai mendapati bahwa 85% pembantu merasa puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pengujian regresi berganda pada variabel *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong, didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel, $8.837 > 3.08$. dan Signifikan $0.000 < 0.05$, berdasarkan nilai F hitung dan Signifikan tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong. Dengan Nilai *R Square* sebesar 0.141 atau 14.1% *culture shock* dan *adversity quotient* mempengaruhi kepuasan kerja TKI di Hongkong.

Sedangkan bila variable diujikan secara terpisah menggunakan SPSS Pengujian regresi sederhana pada variable *Culture Shock* dengan kepuasan kerja TKI di Hongkong, didapatkan F hitung 4.421 dan F tabel 3.08 dengan Sig 0.038 ($p < 0.05$). Sehingga F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh yang Signifikan. Dengan nilai R Square sebesar 0.039 atau 3,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *Culture Shock* terhadap kepuasan kerja sebesar 3,9%.

Untuk variabel *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong, didapatkan Dengan F hitung 17.392 dan F tabel 3.08 dengan Sig. 0.000 ($p < 0.05$), sehingga F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh yang Signifikan. Dengan nilai R Square sebesar 0.138 atau 13,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *adversity quotient* terhadap kepuasan kerja sebesar 13,8%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini H0 ditolak, dan H1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis maka pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data *Culture Shock* mempengaruhi kepuasan kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebesar 3,9%. Gambaran *Culture Shock* dengan hasil analisis deskriptif rata-rata TKI di Hongkong merasakan *Culture Shock* kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 92 orang (82.88%).

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data *Adversity Quotient* mempengaruhi kepuasan kerja TKI di Hongkong sebesar 13,8%. Gambaran *Adversity Quotient* dengan hasil analisis deskriptif rata-rata TKI di Hongkong memiliki *Adversity Quotient* kategori sedang dalam kategori Stoltz diberi nama *Campers* sebanyak 85 orang (76.58%) yang menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat dan beberapa usaha. Mereka akan bekerja keras dalam hal apapun yang bisa membuat mereka merasa lebih aman dibandingkan dengan yang telah mereka miliki. Gambaran kepuasan kerja dengan hasil analisis deskriptif rata-rata TKI di Hongkong merasakan kepuasan kerja dengan kerja kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 79 orang (71.17%). Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong dengan nilai F hitung 8.837 dan F tabel 3.08, sehingga F hitung > F tabel, dan nilai Sig. 0.000 ($p < 0.05$) sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong sebesar 14.1%. sedangkan sisanya 85.9% dipengaruhi oleh variable lain, di luar variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, didapatkan bahwa H1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang

signifikan antara *Culture Shock* dan *Adversity Quotient* terhadap kepuasan kerja TKI di Hongkong.

PUSTAKA ACUAN

- Arikunto, (2007). *Manajemen penelitian*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bai, X. (2013). Determinants of job satisfaction in foreign domestic helpers caring for people with dementia in Hong Kong. Hongkong: The Hong Kong Polytechnic University Hung Hom.
- Basrowi. (2005). Pengantar sosiologi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- BNP2TKI. (2011). 5 Tahun Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mengabdikan dengan cinta. Jakarta: BNP2TKI.
- Buruh Migran.or.id (2015). Informasi negara tujuan Hongkong. 15 mei 2011. Dapat diakses di: <http://buruhmigran.or.id/2011/05/15/informasi-negara-tujuan-tki-hongkong/> diakses pada tanggal 20 September 2015.
- Buruh Migran.or.id. (2015). Gaji buruh migran PRT Hong Kong naik. Dapat diakses di: <http://buruhmigran.or.id/2015/09/30/gaji-buruh-migran-prt-hong-kong-naik/> di akses pada tanggal 20 September 2015.
- Danim, (2008). Kinerja staf dan organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, (2008). Adversity quotient (aq) dan motivasi berprestasi pada siswa program akselerasi dan program reguler. [Skripsi]. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- IOM (International Organization for Migration). (2010). Gambaran umum migrasi tenaga kerja Indonesia di beberapa negara tujuan di Asia dan Timur Tengah. Jakarta. [Online].
- Jonathan, (2006). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kartika, (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Hellomotion Koorpora Indonesia. [Skripsi] Depok: Universitas Indonesia.
- Kinicki, K. (2000). Perilaku organisasi. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Edisi Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martins, & Teresa, (2012). Minnesota satisfaction questionnaire – psychometric properties and

- validation in a population of Portuguese Hospital Worker. University of Porto.
- Iqbal, M & Gusman, (2015). Pull and push factors of Indonesian women migrant workers from Indramayu (West Java) to work abroad. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 6 No 5 S5 October 2015.
- Mumford, D. B. (1998). The measurement of culture shock. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* (1998) 33: 149-154.
- Munandar, (2008). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI Press.
- Newstrom, W. & Davis, (1995). Perilaku dalam organisasi. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ningsih, (Tanpa Tahun). Hubungan antara adversity quotient dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bina Insan Sukses Mandiri. *Jurnal Universitas 17 Agustus Samarinda*.
- Panggabean, S. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia. Lethbridge, Alberta.
- Pelling. C. (2000). Culture shock of international student in Canada. Kota terbit dan Penerbit?
- Pitaloka, D.A. & Siswoyo, (2015, Juni 24). Ribuan TKI di Hongkong 'lepas kewarganegaraan'. Dapat diakses di: <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/642301-ribuan-tki-di-hongkong--lepas-kewarganegaraan-> di akses pada tanggal : 20 september 2015
- Putra, (2012, Mei 01). Pengangguran Indonesia bertambah 1,3 juta orang per tahun. Dapat di akses di: <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/12/05/01/m3crmx-pengangguran-indonesia-bertambah-13-juta-orang-per-tahun> di akses pada tanggal 20 September 2015.
- Putri, (2013). Pengaruh kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan . [Skripsi]. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Rachmawati, (2009). Hubungan antara adversity intelligence dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. [Skripsi]. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Ridaryanthi, (2012). Media consumption in the adaptation process: a preliminary study toward Indonesian Migrant Workers (TKI) in Malaysia. Paper for International Conference on Media Communication and Culture.
- Rivai, (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Selmer, (1999). culture shock in china? adjustment pattern of Western expatriate business managers. *International Business Review* 8 (1999) 515–534.
- Song, & Woo, (2015). A study on aq (adversity quotient), job satisfaction and turnover intention according to work units of clinical nursing staffs in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, Vol 8 (S8), 74-78, April 2015.
- Stoltz, G. (2000). Adversity quotient. mengubah hambatan menjadi peluang (terjemahan). Cetakan Ketujuh. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). Aplikasi statistik dengan SPSS 16.0. Cetakan Pertama. Jakarta: PT.Prestasi Pustakaraya.
- Sulaiman, (2004). Analisis regresi menggunakan SPSS contoh kasus & pemecahannya. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sunyoto, (2012). Teori, kuesioner dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian). Yogyakarta: CAPS.
- Tian. (2015). Menaker perjas rincian pekerjaan TKI di luar negeri. Dapat diakses di: <http://nasional.harianterbit.com/nasional/2015/01/27/17789/25/25/Menaker-Perjas-Rincian-Pekerjaan-TKI-di-Luar-Negeri> diakses pada tanggal 20 September 2015.
- Tongsin, K.N. (2010). A study of acculturation and adaptation of South Asians in Hong Kong. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 2010, v. 5 n. 2, p. 189-199.
- Utama, (2015, Juni 15). Tergalur Hongkong 750 TKI ajukan izin tinggal. Dapat diakses di: <http://nasional.tempo.co/read/news/2015/06/25/078678318/tergudur-hongkong-750-tki-ajukan-izin-tinggal> diakses pada tanggal: 20 September 2015.
- Wahyuni, Dwi, (2015, Januari 25) 10 masalah yang paling sering diadukan TKI di luar negeri dapat diakses di: <http://bisnis.liputan6.com/read/2181697/10-masalah-yang-paling-sering-diadukan-tki-di-luar-negeri?p=1> di akses pada tanggal 20 September 2015.
- Yazid, M. (2010, September 14). Freedom in Hongkong. Dapat diakses di: <http://www.thejakartapost.com/news/2010/09/14/freedom-hong-kong.html> diakses pada tanggal 20 September 2015.

Yesil. (2013). The Impact of cultural intelligence (CQ) on cross-cultural job satisfaction (CCJS) and international related performance (IRP). *Journal of Culture, Society and Development- An Open Access International Journal* Vol.1 2013.

Yuniardi, & Dayakisni, (2004). *Psikologi lintas budaya*. Malang: UMM Press.