

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Arus globalisasi telah mendorong mobilitas tenaga kerja lintas negara berlangsung semakin intensif dan menciptakan dinamika baru pada pasar ketenagakerjaan internasional. Ruhimat et al. (2023) menyebut kondisi ini sebagai peluang besar bagi Pekerja Migran Indonesia untuk masuk ke pasar kerja global. Hal tersebut sejalan dengan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang mencatat penempatan Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2023 mencapai 274.965 orang, tumbuh 37% dibandingkan 2022 dan 176% dibandingkan 2021. Lonjakan ini memperlihatkan pemulihan yang cukup kuat pasca pandemi COVID-19, sampai-sampai angka penempatan tahun 2023 telah kembali menyamai kondisi sebelum pandemi.

Di sisi lain, percepatan transformasi digital turut mengubah wajah pasar kerja global secara mendasar. Barus et al. (2024) menyoroti bahwa kemajuan teknologi informasi memberi pengaruh luas pada berbagai sektor, tak terkecuali ekonomi dan bisnis. Model bisnis konvensional di Indonesia bergeser ke arah digital sehingga biaya operasional dapat ditekan sekaligus mutu layanan meningkat. Cara perusahaan berhubungan dengan pelanggan pun berubah, perdagangan lintas batas menjadi lebih mudah, dan kolaborasi global semakin terbuka lebar melalui pemanfaatan media sosial dalam strategi pemasaran—meski isu keamanan data tetap menjadi tantangan yang harus diwaspadai.

Pada saat bersamaan, negara-negara maju seperti Jepang menghadapi persoalan serius berupa penuaan populasi (aging society) yang berdampak pada kelangkaan tenaga kerja. Eryano et al. (2023) menjelaskan bahwa angka kelahiran yang terus menyusut dari tahun ke tahun, dipadukan dengan harapan hidup yang tinggi, membuat struktur usia penduduk Jepang menua dengan cepat. Fenomena ini dipicu oleh rendahnya angka kelahiran, arus urbanisasi, pergeseran gaya hidup modern, serta peran gender yang masih konvensional. Berbagai kebijakan telah disiapkan pemerintah Jepang untuk merespons persoalan tersebut, namun penyelesaiannya tetap membutuhkan kolaborasi lintas sektor agar tercipta iklim yang mendukung kelahiran dan tumbuh kembang anak.

Dalam konteks itu, Pekerja Migran Indonesia menempati posisi strategis sebagai penyumbang devisa yang berarti bagi perekonomian nasional. Ruhimat et al. (2023) menggarisbawahi peran pekerja migran sebagai salah satu penopang pertumbuhan ekonomi nasional melalui aliran remitansi yang mereka kirimkan ke tanah air. Bank Indonesia mencatat remitansi Pekerja Migran Indonesia sepanjang 2023 menembus angka USD 14,22 miliar—jumlah yang menegaskan besarnya sumbangan mereka bagi perekonomian.

Sebaran geografis penempatan Pekerja Migran Indonesia, menurut data Assets.dataindonesia.id (2024), terkonsentrasi di delapan negara utama, yakni Malaysia, Arab Saudi, Taiwan, Hong Kong, Singapura, Jepang, Korea Selatan, dan Brunei Darussalam. Arus remitansi dari negara-negara tersebut membawa dampak yang tidak sederhana terhadap investasi domestik. Wilastra

et al. (2022) mencatat bahwa remitansi merupakan salah satu arus modal terbesar kedua di kawasan berkembang Asia setelah Foreign Direct Investment (FDI). Kendati lonjakan remitansi berpotensi menekan investasi domestik dan memunculkan gejala dutch disease, kombinasi remitansi dengan perkembangan sektor keuangan serta kualitas institusi yang baik justru dapat meredam gejala tersebut.

Secara khusus, keberadaan Pekerja Migran Indonesia di Jepang memiliki corak dan dinamika tersendiri dalam kerangka hubungan ketenagakerjaan bilateral. Salam (2023) mencatat bahwa perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia di Jepang belum sepenuhnya optimal karena hak-hak mereka belum terpenuhi secara menyeluruh, mengingat pemerintah masih condong pada skema pengiriman *Government to Government* (G to G) dibandingkan jalur perseorangan seperti visa *Specified Skilled Workers* (SSW). Para pekerja ini tersebar di beragam sektor pertanian, perikanan, panti jompo, manufaktur, otomotif, aviasi, akomodasi, hingga makanan dan minuman yang memang menjadi sektor-sektor dengan kebutuhan tenaga kerja asing paling tinggi di Jepang.

Riak kompleksitas pengalaman Pekerja Migran Indonesia di Jepang tergambar jelas lewat viralnya tagar #kaburajadulu di media sosial, terutama terkait tantangan adaptasi dan tekanan psikologis yang mereka rasakan. Tagar yang secara harfiah bermakna “kabur saja dulu” ini merefleksikan kecenderungan sebagian pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya di Jepang sebelum kontrak berakhir, sebagai reaksi atas tekanan kerja maupun

kesenjangan ekspektasi. Melalui media sosial, para pekerja leluasa membagikan pengalaman buruk mereka mulai dari beban kerja berlebih, diskriminasi di tempat kerja, sampai beratnya adaptasi budaya. Fenomena ini menandakan adanya jurang yang cukup lebar antara harapan sebelum berangkat dan kenyataan di lapangan, yang pada gilirannya memicu tingginya niat untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*).

Dampak dari fenomena #kaburjadulu terhadap *Turnover Intention* Pekerja Migran Indonesia tidak bisa dipandang sebelah mata karena mencerminkan pola yang sistemik, bukan sekadar keluhan perorangan. Fenomena viral ini turut mengungkap persoalan struktural dalam pengelolaan pekerja migran, seperti pembekalan pra-keberangkatan yang belum memadai, minimnya dukungan psikososial selama masa adaptasi, dan lemahnya mekanisme penanganan keluhan (*grievance handling*). Kondisi tersebut memicu efek berantai: pekerja yang menghadapi tekanan tinggi cenderung memilih “kabur” tanpa menempuh prosedur resmi, yang pada akhirnya merugikan pekerja itu sendiri sekaligus mencoreng citra program penempatan pekerja migran secara keseluruhan. Atas dasar itu, kajian mengenai keterkaitan *Workload*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* menjadi kian relevan untuk memahami mekanisme psikologis di balik keputusan “kabur” para pekerja tersebut.

Turnover Intention, atau niat untuk berhenti bekerja, merupakan fenomena yang berbeda dari perilaku turnover yang sesungguhnya terjadi (*actual turnover*). Budun dan Amberi (2021) mengaitkan *Turnover Intention*

dengan konflik peran kerja-keluarga serta upaya retensi karyawan. Sementara itu, Wahyudi et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi karyawan justru berkorelasi positif dengan *Turnover Intention*, yang mengindikasikan bahwa keterampilan tinggi saja tidak cukup, motivasi kerja, kepuasan atas gaji, dan iklim organisasi turut memegang peran penting. Sebaliknya, stres kerja, komitmen organisasi, dan *Job Satisfaction* terbukti berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Konsekuensi turnover terhadap produktivitas organisasi juga tidak kalah besar. Studi Widyawati dan Himawan (2022) pada PT XYZ Cabang Rembang menunjukkan bahwa peristiwa turnover memberi dampak nyata pada kinerja karyawan sekaligus memicu *Turnover Intention* lanjutan, dengan pemicu meliputi beban kerja, kondisi lingkungan, kepuasan kerja dan gaji, kesalahan proses rekrutmen, hingga lemahnya manajemen. Priyadi (2020), dalam konteks yang lebih spesifik pada Pekerja Migran Indonesia di Jepang, menemukan bahwa kondisi kerja, besaran gaji, dan biaya penempatan menjadi faktor penentu *Turnover Intention*. Banyak pekerja merasa realitas yang mereka hadapi, gaji rendah, biaya penempatan tinggi, jam kerja panjang tidak sesuai dengan bayangan awal mereka. Kesulitan beradaptasi dengan lingkungan dan budaya kerja Jepang turut memaksa mereka menyusun berbagai strategi bertahan hidup agar dapat menuntaskan masa kontrak sesuai perjanjian kerja.

Konsep *Workload* pada konteks Pekerja Migran Indonesia memiliki dimensi yang cukup kompleks dan berlapis. Widianoro dan Gaol (2021)

memaknai *Workload* sebagai kumpulan tugas yang mesti dituntaskan seseorang dalam rentang waktu tertentu, yang berpotensi mempengaruhi kondisi fisik, mental, maupun emosionalnya. Beban ini muncul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan kapasitas individu dalam menuntaskan tugas semakin lebar jarak antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan serta sumber daya yang tersedia, semakin berat pula *Workload* yang dirasakan.

Mengacu pada model NASA-TLX, dimensi *Workload* mencakup beban mental (*mental demand*), beban fisik (*physical demand*), tekanan waktu (*temporal demand*), usaha (*effort*), hasil kerja (*performance*), dan tingkat frustrasi (*frustration level*). Dalam ranah manajerial dan organisasional, dimensi *Workload* turut mencakup volume pekerjaan, tingkat kerumitan tugas, dan ketersediaan sumber daya. Memahami dimensi-dimensi ini penting sebagai landasan evaluasi dan perbaikan sistem kerja demi terciptanya efisiensi, kestabilan tenaga kerja, dan kesejahteraan kerja yang optimal.

Purnama et al. (2024) mengutip proyeksi *World Health Organization* (WHO) yang memperkirakan gangguan psikologis seperti kelelahan ekstrem dan depresi—akan melampaui penyakit jantung sebagai penyebab kematian terbesar kedua pada 2020. Di Indonesia sendiri, tercatat 110.285, 101.367, 123.041, dan 173.105 kasus gangguan psikologis berturut-turut sepanjang 2015 hingga 2018, dengan tidak kurang dari 65% pekerja di Indonesia berkonsultasi ke poliklinik perusahaan karena keluhan kelelahan akibat pekerjaan.

Kondisi kerja Pekerja Migran Indonesia di Jepang juga tidak lepas dari karakter budaya kerja Jepang yang dikenal intensif. Athallah dan Dharma (2024) mengidentifikasi tiga sumber kecemasan utama para pekerja, yaitu bahasa, kebiasaan, dan pola pikir. Untuk menghadapinya, mereka menempuh strategi aktif (mempelajari dan menyesuaikan diri dengan budaya Jepang), strategi pasif (memotivasi diri dan menerima perbedaan budaya apa adanya), serta strategi interaktif (memperkuat komunikasi lintas budaya lewat keterlibatan komunitas dan keterbukaan pada nilai-nilai baru).

Pratama (2024), dalam risetnya terhadap pemegang visa tokutei ginou (Pekerja Berkemampuan Khusus), mengungkapkan sejumlah kendala yang dialami Pekerja Migran Indonesia di Jepang: perbedaan kebiasaan, budaya kerja, hambatan bahasa, kondisi lingkungan, minimnya tempat ibadah, hingga ketidaksesuaian isi kontrak kerja. Untuk mengatasinya, mereka menerapkan tiga strategi adaptasi menurut kerangka John William Bennett, yaitu strategi adaptasi perilaku untuk menyesuaikan kebiasaan, strategi adaptasi siasat untuk menghadapi kendala budaya kerja, bahasa, lingkungan, dan keagamaan, serta strategi adaptasi proses untuk mengatasi persoalan budaya kerja. Ragam tantangan ini menegaskan bahwa *Workload* yang dipikul Pekerja Migran Indonesia di Jepang tidak semata bersifat fisik dan mental, melainkan turut mencakup dimensi psikososial dan kultural yang tidak ringan.

Job Satisfaction sendiri merupakan konstruk multidimensional yang menggambarkan penilaian afektif seseorang terhadap berbagai sisi pekerjaannya, mencakup kondisi kerja, relasi antarpersonal, kompensasi,

hingga peluang pengembangan karier (Sari et al., 2024). Bagi Pekerja Migran Indonesia di Jepang, *Job Satisfaction* menjadi persoalan yang lebih rumit karena melibatkan dimensi lintas budaya yang kental. Selain aspek konvensional seperti kondisi organisasi, gaji, supervisi, dan hubungan antar rekan kerja, faktor adaptasi budaya, komunikasi lintas bahasa, serta penyesuaian terhadap etos kerja yang jauh berbeda turut menjadi penentu.

Tantangan utama *Job Satisfaction* para pekerja ini terletak pada kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan kerja yang mereka hadapi. Nilai-nilai kerja Jepang seperti *kaizen* (perbaikan berkelanjutan), *omotenashi* (pelayanan yang tulus), dan *senpai-kohai* (hierarki senior-junior) kerap berbenturan dengan pola kerja Indonesia yang cenderung lebih fleksibel dan mengutamakan hubungan personal. Tuntutan untuk mengikuti sistem kerja yang sangat terstruktur, disiplin waktu ketat (*jikangime*), serta standar mutu yang tinggi (*shokunin*) menimbulkan tekanan tersendiri, yang berpotensi memunculkan disonansi kognitif dan menurunkan *Job Satisfaction*, khususnya pada masa-masa awal adaptasi.

Faktor lain yang turut memengaruhi *Job Satisfaction* Pekerja Migran Indonesia di Jepang antara lain kesempatan berkomunikasi dalam bahasa Indonesia sehari-hari, akses terhadap makanan halal dan fasilitas ibadah, serta pengakuan atas kontribusi mereka di tempat kerja. Data menunjukkan Jawa Timur sebagai penyumbang pekerja migran terbesar dengan 6.207 penempatan atau tumbuh 3,52% (Inayati et al., 2024); latar belakang budaya Jawa yang menjunjung tinggi harmoni dan rasa hormat membuat karakter *Job Satisfaction*

kelompok ini relatif khas. Namun ketika nilai-nilai tersebut tidak mendapat ruang atau apresiasi dalam lingkungan kerja Jepang yang formal dan hierarkis, ketidakpuasan yang cukup mendalam dapat muncul.

Komitmen organisasional dalam kajian manajemen sumber daya manusia umumnya terbagi atas tiga komponen: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Fokus penelitian ini, *Affective Commitment*, merujuk pada ikatan emosional, identifikasi diri, dan keterlibatan seseorang dengan organisasinya (Azzizah & Izzati, 2020). Semakin kuat komitmen organisasi seseorang, semakin rendah pula intensi mereka untuk berpindah kerja, demikian pula sebaliknya. Bagi Pekerja Migran Indonesia di Jepang, *Affective Commitment* menjadi mekanisme psikologis yang krusial karena berperan sebagai penyangga (*buffer*) terhadap tekanan adaptasi budaya dan hambatan komunikasi lintas bahasa.

Membangun *Affective Commitment* Pekerja Migran Indonesia terhadap organisasi Jepang menghadapi tantangan tersendiri yang tidak dijumpai pada pekerjaan domestik. Proses asimilasi budaya yang dibutuhkan untuk merajut ikatan emosional dengan organisasi Jepang menuntut waktu lebih panjang dan upaya lebih intensif. Para pekerja perlu memahami secara mendalam budaya korporat Jepang, termasuk konsep *ringi* (pengambilan keputusan secara konsensus), *nemawashi* (konsultasi informal sebelum keputusan resmi diambil), dan *ho-ren-so* (*hokoku-renraku-sodan*: laporan-kontak-konsultasi). Ketika mereka berhasil menginternalisasi nilai-nilai tersebut dan merasa diterima sebagai bagian dari organisasi, *Affective*

Commitment mereka pun akan meningkat secara berarti.

Kualitas relasi dengan atasan dan rekan kerja Jepang, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, pengakuan atas kontribusi, serta dukungan organisasi bagi pengembangan bahasa dan kompetensi teknis menjadi sejumlah faktor yang membentuk *Affective Commitment* Pekerja Migran Indonesia. Data memperlihatkan bahwa pekerja dengan *Affective Commitment* tinggi cenderung memiliki *Turnover Intention* yang lebih rendah, bahkan kala mereka menghadapi beban kerja berat atau kepuasan kerja yang relatif rendah. Ini mengisyaratkan bahwa *Affective Commitment* berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara *Workload* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

Kajian terdahulu terkait *Turnover Intention* di sektor pendidikan dan pelatihan, seperti dipaparkan Costan et al. (2022), menunjukkan bahwa persoalan staffing organisasi bukan semata akibat kelangkaan tenaga kerja berkualifikasi, melainkan lebih pada fenomena revolving door—sejumlah besar tenaga kerja berkualitas meninggalkan pekerjaannya bukan karena pensiun, melainkan karena ketidakpuasan kerja dan tersedianya peluang lain. Studi tersebut juga mendapati bahwa niat berpindah kerja para guru merupakan respons atas disrupsi proses pembelajaran akibat pandemi COVID-19. Namun, riset-riset terdahulu tersebut memiliki keterbatasan yang cukup nyata bila dikaitkan dengan konteks pekerja migran, khususnya Pekerja Migran Indonesia di Jepang.

Penelusuran literatur memperlihatkan masih terbatasnya kajian yang

secara khusus menyoroti *Turnover Intention* Pekerja Migran Indonesia di Jepang dengan mengintegrasikan *Workload*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi. Kajian yang tersedia umumnya lebih menyoroti aspek legal, kebijakan imigrasi, atau dampak ekonomi makro dari program pekerja migran, dan belum banyak menelusuri dinamika psikologis serta organisasional yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk bertahan atau berhenti. Studi Utami dan Rahayu (2023) tentang pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi stres kerja pada perawat memang menunjukkan hasil yang signifikan, namun dilakukan dalam konteks domestik tanpa melibatkan kerumitan adaptasi lintas budaya.

Kesenjangan penelitian yang teridentifikasi antara lain minimnya kajian kuantitatif berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengurai hubungan antarvariabel tersebut pada populasi Pekerja Migran Indonesia. Kebanyakan penelitian sebelumnya masih mengandalkan pendekatan deskriptif atau studi kasus sehingga generalisasi pola hubungan kausal antarvariabel belum cukup kuat. Di samping itu, belum ada penelitian yang secara spesifik menelaah peran *Affective Commitment* sebagai mekanisme mediasi dalam konteks pekerjaan lintas budaya bagi Pekerja Migran Indonesia di Jepang.

Urgensi penyusunan model terintegrasi untuk memahami *Turnover Intention* Pekerja Migran Indonesia kian terasa mengingat Jawa Timur tercatat sebagai provinsi pengirim pekerja migran terbesar ke Jepang, dengan tren penempatan yang terus meningkat dari 6.661 orang pada Juni 2021 menjadi

20.388 orang pada Juni 2023 (BP2MI, 2023). Sayangnya, lonjakan angka penempatan ini belum diimbangi tingkat retensi yang memadai, sehingga mengindikasikan adanya persoalan sistemik dalam pengelolaan sumber daya manusia Pekerja Migran Indonesia yang perlu ditelusuri lebih jauh melalui penelitian empiris yang menyeluruh.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penggabungan tiga konstruk utama dalam satu model yang belum pernah diuji secara empiris pada populasi Pekerja Migran Indonesia di Jepang. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model *Turnover Intention* yang memperhitungkan faktor adaptasi lintas budaya dan *Affective Commitment* sebagai mekanisme mediasi. Secara praktis, penelitian ini menyediakan rekomendasi berbasis bukti bagi pengelolaan Pekerja Migran Indonesia, baik untuk pemerintah Indonesia, pemerintah Jepang, maupun organisasi penerima pekerja migran. Adapun secara metodologis, penelitian ini turut mengembangkan instrumen pengukuran yang telah disesuaikan secara kultural bagi populasi Pekerja Migran Indonesia, yang dapat dimanfaatkan pada penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia internasional selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini diidentifikasi melalui pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pekerja

Indonesia di Jepang?

2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pekerja Indonesia di Jepang?
3. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *Affective Commitment* pada pekerja Indonesia di Jepang?
4. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Affective Commitment* pada pekerja Indonesia di Jepang?
5. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pekerja Indonesia di Jepang?
6. Sejauh mana peran *Affective Commitment* dalam memediasi pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention*?
7. Sejauh mana peran *Affective Commitment* dalam memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* pada pekerja Indonesia di Jepang.
2. Menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada pekerja Indonesia di Jepang.
3. Menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Affective Commitment* pekerja Indonesia di Jepang.
4. Menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap tingkat *Affective*

Commitment pekerja Indonesia di Jepang.

5. Menganalisis pengaruh *Affective Commitment* terhadap penurunan *Turnover Intention* pada pekerja Indonesia di Jepang.
6. Menganalisis mediasi *Affective Commitment* dalam hubungan antara *Workload* dengan *Turnover Intention* pekerja Indonesia di Jepang.
7. Menganalisis mediasi *Affective Commitment* dalam hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Turnover Intention* pekerja Indonesia di Jepang.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian tetap fokus dan validitas internalnya terjaga, ditetapkan batasan sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini adalah Pekerja Indonesia yang telah bekerja minimal dua tahun di Jepang.
2. Penelitian ini terbatas pada kajian pengaruh *Workload* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi, dengan definisi operasional sebagai berikut:

a. *Workload*

Workload merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang atau sekelompok orang dalam waktu tertentu dalam keadaan normal (Manuaba, 2000).

Menurut Manuaba (2000), *Workload* dapat diukur dengan enam indikator, yaitu:

- 1) *Mental Demand* (Berpikir, menghitung)
- 2) *Physical Demand* (Tenaga fisik)

- 3) *Temporal Demand* (Tekanan waktu)
- 4) *Performance* (Hasil kerja)
- 5) *Effort* (Usaha mental/fisik)
- 6) *Frustration Level* (Stres/tertekan)

b. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Robbins & Judge (2017), *Job Satisfaction* dapat diukur dengan lima indikator, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (Interest)
- 2) Gaji/Upah (Kewajaran)
- 3) Supervisi (Dukungan atasan)
- 4) Rekan kerja (Kerjasama)
- 5) Peluang promosi (Karir)

c. *Affective Commitment*

Affective Commitment merupakan ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi dimana individu dengan *Affective Commitment* yang kuat akan tetap dalam organisasi karena mereka ingin melakukannya (Meyer & Allen, 1991).

Menurut Meyer & Allen (1991), *Job Satisfaction* dapat diukur dengan empat indikator, yaitu:

- 1) Rasa memiliki perusahaan

- 2) Kedekatan emosional
- 3) Kesamaan nilai individu-organisasi
- 4) Kebanggaan terhadap organisasi

d. *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1977).

Menurut Mobley (1977), *Turnover Intention* dapat diukur dengan lima indikator, yaitu:

- 1) Ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*),
- 2) Evaluasi terhadap kemungkinan keluar atau bertahan,
- 3) Pencarian alternatif pekerjaan lain,
- 4) Evaluasi terhadap alternatif tersebut,
- 5) Keputusan untuk keluar atau bertahan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya dalam literatur mengenai migrasi tenaga kerja internasional dan manajemen sumber daya manusia lintas budaya.
- b. Memperkuat model teoritis mengenai peran mediasi *Affective Commitment* pada hubungan antara faktor stresor kerja (*Workload*) dan faktor pendorong (*Job Satisfaction*) terhadap niat pengunduran diri.
- c. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami

dinamika psikologis pekerja Indonesia di pasar tenaga kerja Asia Timur.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan Jepang: Memberikan wawasan strategis mengenai pentingnya mengelola *Workload* yang manusiawi dan meningkatkan kualitas hubungan kerja guna mempertahankan talenta Indonesia yang terampil di tengah krisis tenaga kerja.
- b. Bagi Pemerintah Indonesia (BP2MI/Kemnaker): Menjadi dasar dalam penyusunan kurikulum pelatihan pra-keberangkatan yang lebih menekankan pada kesiapan mental, manajemen stres, dan pemahaman budaya kerja Jepang yang realistis.
- c. Bagi Pekerja Migran: Memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan mereka di tempat kerja, sehingga mereka dapat mencari strategi coping yang tepat untuk bertahan dan sukses di luar negeri.
- d. Bagi Lembaga Pengirim (LPK/SO): Memberikan data empiris untuk meningkatkan layanan pendampingan bagi para alumni magang atau pekerja SSW selama masa kontrak di Jepang.