

**MEMAHAMI RESPON *CULTURE SHOCK* EKSPATRIAT MELALUI PERSPEKTIF
*U-CURVE MODEL***

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH
RIA ASIH KUSUMA
NIM : 041411231063
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

Surabaya, 26 November 2021

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji.

Dosen Pembimbing,



Ida Bagus Gede Adi Permana, SE., M.Sc.

NIP. 198009112010121003

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**MEMAHAMI RESPON *CULTURE SHOCK* EKSPATRIAT MELALUI
PERSPEKTIF *U-CURVE MODEL***

**DIAJUKAN OLEH :
RIA ASIH KUSUMA**

**NIM :
041411231063**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK
OLEH :DOSEN PEMBIMBING,**



Ida Bagus Gede Adi Permana, SE., M.Sc.

NIP. 198009112010121003

TANGGAL 25 NOVEMBER 2021

KAPRODI MANAJEMEN,



Dr. Dien Mardhiyah, SE., M.Si

NIP. 197211181999032001

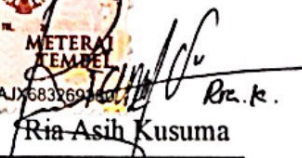
TANGGAL 29 MARET 2022

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Ria Asih Kusuma (041411231063) menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 25 November 2021



Ria Asih Kusuma
NIM : 041411231063

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb....

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan berkat kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dan menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Universitas Airlangga. Skripsi yang berjudul **Memahami Respon Culture Shock Ekspatriat melalui Perspektif U-Curve Model** ini ditulis sebagai salah satu persyaratan akademik untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya. Atas dukungan dan bantuan oleh berbagai pihak, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih untuk seluruh pihak yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Prof. Dr. Dian Agustia, S.E., M.Si., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Dr. Gancar Candra Prremananto, SE., M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Universitas Airlangga.
3. Dr. Dien Mardhiyah, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Kepada Ida Bagus Gede Adi Permana, SE., M.Sc. selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dalam membimbing, meluangkan waktu, saran, koreksi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh dosen prodi SI Manajemen khususnya Tim dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia; Ida Bagus Gede Adi Permana, SE., M.Sc., Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si, Dian Ekowati, S.E., M.Si., M.Appcom(Orgch)., Ph.D., Jovi Sulistiawan, SE., MSM, Dr. Praptini Yulianti, Dra. Ec., M.Si., Dr. Dwi Ratmawati, SE., M.Com, Dr. Tri Siwi Agustina, SE., M.Si, Dra.Ec. Nuri Herachwati, M.Si., M.Sc., Dr. Ahmad Rizki Sridadi, S.H., M.M., M.H., dan Nidya Ayu Arina, SM., MSM. yang telah memberikan wawasan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
6. Seluruh civitas akademika Universitas Airlangga yang telah membantu meringankan biaya kuliah, kelancaran kegiatan perkuliahan dan tugas penulis.
7. Almarhum abah H. Hasan dan Almarhumma umi Hj. Hartiningsih beserta keluarga besar yang memberi support doa, motivasi hingga inspirasi secara penuh untuk kesuksesan penulis menjad versi terbaik saat ini.

8. Terimakasih ibunda Siti Muntafiah dan ayah sambung Kustadi yang selalu mencukupi kebutuhan hidup, doa tiada henti untuk keberhasilan dan keselamatan penulis.
9. Terimakasih ayah kandung Slamet Riyadi, saya tetap tumbuh menjadi anak yang mandiri dan pekerja keras. Semoga ayah senantiasa sehat dan dijauhkan dari karma.
10. Mas yokka yang meluangkan banyak waktu, pikiran, tenaga, materi, doa, dukungan dan inspirasi. Dengan menyelesaikan studi ini penulis sudah lulus salah satu prasyarat menikah.
11. Keluarga besar Marba Rihala Group of Companies yang memberi semangat dan dukungan secara penuh agar studi ini terselesaikan terutama Bpk. Novie Wijanarko, mbak anik, mas irwan dan staff lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
12. Seluruh narasumber yang bersedia meluangkan waktu menceritakan pengalaman sebagian hidupnya dan memberikan informasi pada penelitian ini.
13. Serta banyak pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi maupun dukungan lain yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan karunia-Nya atas kebaikan-kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan penulis dan dampak pandemi, oleh karena itu penulis mengharapkan kemaklumannya atas ketidaksempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk kepentingan bersama.

Surabaya, 25 November 2021



Ria Asih Kusuma

NIM. 041411231063

ABSTRAK

Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menurut dokumen Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kementrian Ketenagakerjaan hingga akhir tahun 2018 mencapai 95.335 pekerja. Pekerja yang ditransfer ke luar negara asalnya untuk dipekerjakan ke negara lain. Menjadi ekspatriat adalah suatu kesempatan sekaligus tantangan. kesempatan mendapatkan *international assignment* (penugasan internasional) untuk mencukupi kebutuhan hidup, kompensasi, keamanan, kondisi kerja, peluang usaha, jenjang karir yang lebih baik. Tantangan karena bertugas di luar negeri penuh resiko dengan tingkat kegagalan cukup tinggi, salah satu penyebab utamanya disebut “*culture shock*”. Penelitian ini menggunakan *framework U-Curve Model* untuk memahami respon *culture shock* ekspatriat secara nyata dari beberapa negara, dan bagaimana pekerja ekspatriat menangani *culture shock* yang mereka alami.

Subjek penelitian ada 4 orang ekspatriat yang pernah atau sedang bekerja di luar negara dimana ia dilahirkan, dan memiliki *international assignment*. Penentuan jumlah informan menggunakan *purposive sampling*. Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif, pembahasan dari penelitian ini akan dijabarkan secara deskriptif untuk membandingkan temuan-temuan teori peneliti dengan penelitian yang terdahulu. Data yang diperoleh ditranskripsikan dan dianalisis dengan hasil yang menampilkan esensi persepsi pengalaman *culture shock* yang dialami pekerja ekspatriat dan gambar yang direpresentasikan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Culture shock* disebabkan oleh benturan budaya dari budaya asal dan budaya baru. Respon pekerja ekspatriat bahwa perbedaan budaya terdiri dari mayoritas agama, cara bersosialisasi, pola menjalin hubungan berpasangan pada publik, pola makananan, bahasa, pola pikir, perilaku, toleransi, serta mengakibatkan perubahan emosi.

Keyword : *culture shock, u-curve model, pekerja ekspatriat*

ABSTRACT

The number of Foreign Workers (TKA) in Indonesia according to the Permit to Employ Foreign Workers (IMTA) of the Ministry of Manpower until the end of 2018 reached 95,335 workers. Workers who are transferred outside their home country to be employed in another country. Being an expatriate is both an opportunity and a challenge. the opportunity to get an international assignment (international assignment) to meet the needs of life, compensation, security, working conditions, business opportunities, a better career path. The challenge is that working abroad is full of risks with a fairly high failure rate, one of the main causes of which is called "culture shock". This study uses the U-Curve Model framework to understand the real expatriate culture shock response from several countries, and how expatriate workers deal with the culture shock they experience.

The research subjects are 4 expatriates who have or are currently working outside the country where they were born, and have international assignments. Determination of the number of informants using purposive sampling. This type of research uses qualitative, the discussion of this research will be described descriptively to compare the findings of the researcher's theory with previous research. The data obtained were transcribed and analyzed with results showing the essence of the perception of the culture shock experience experienced by expatriate workers and the images represented.

The results of this study state that culture shock is caused by the clash of cultures from the original culture and the new culture. The response of expatriate workers is that cultural differences consist of the majority of religions, ways of socializing, patterns of establishing relationships in pairs in public, patterns of food, language, thought patterns, behavior, tolerance, and resulting in emotional changes.

Keyword : culture shock, u-curve model, expatriate workers

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTARCT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Culture Shock</i>	11
2.1.2 Definisi <i>Culture Shock</i>	11
2.2 Fase <i>Culture Shock</i> Berdasarkan U-Curve Model	14
2.3 Model Konseptual	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
3. 1 Pendekatan Penelitian.....	27
3. 2 Prosedur Pengumpulan Data.....	27
3. 3 Ukuran Sampel dan Bentuk Data.....	33
3. 4 Instrumen Data	34
3. 5 Pertanyaan Penelitian (Pedoman Wawancara).....	35
3. 6 Informan Penelitian	38
3. 7 Teknik Analisis	39

3.8	Validasi dan Reliabilitas	43
3.8.1	Perspektif Validasi.....	43
3.8.2	Reliabilitas	45
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Gambaran Umum Subyek dan Obyek Penelitian.....	48
4.2	Hasil Analisis	49
4.3	Persiapan Pre-departure ke Negara Baru	51
4.4	Respon Fenomena <i>Culture Shock</i>	51
4.5	<i>U-Curve Model</i>	54
4.3.1	Fase <i>Honeymoon</i> dan Fase <i>Crisis</i>	54
4.3.2	Fase <i>Recovery</i> dan Fase <i>Adaptation</i>	59
4.6	Dampak <i>Culture Shock</i>	61
4.7	Esensi <i>Culture Shock</i>	63
4.8	Pembahasan.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		70
5.1	Simpulan	70
5.2	Saran	71
5.2.1	Saran Bagi Akademisi	71
5.2.2	Saran Bagi Praktisi	71
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....		73
LAMPIRAN		77

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1	1
GAMBAR 1.2	3
GAMBAR 1.3	4
GAMBAR 2.1	23
GAMBAR 2.2	23
GAMBAR 3.1	28
GAMBAR 3.2	39
GAMBAR 3.3	39
GAMBAR 3.4	42
GAMBAR 4.1	49
GAMBAR 4.2	63
GAMBAR 4.3	64
GAMBAR 4.4	65

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1.....	36
TABEL 4.1.....	49
TABEL 4.2.....	50
TABEL 4.3.....	54
TABEL 4.4.....	55
TABEL 4.5.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 TRANSKRIP WAWANCARA.....	74
LAMPIRAN 2 DOKUMENTASI PENELITIAN.....	88
LAMPIRAN 3 SURAT PERNYATAAN NARASUMBER.....	90