

Analisis Faktor Ekonomi, Sosial Budaya serta Profesionalisme melalui Kebijakan Imigrasi dan Regulasi terhadap Keputusan Ekspatriat untuk Bekerja di Sektor *BPO (Business Process Outsourcing)* di Thailand (Studi pada Ekspatriat yang sedang Bekerja Di Thailand)

Donny Syahbana¹, Budi Rahayu², Enni Sustiyatik³

^{1,2,3}Universitas Kediri¹donnysyahbana@gmail.com

²budir@unik-kediri.ac.id

³ennisustiyatik@unik-kediri.ac.id

Abstract- This study aims to 1) Analyze economic factors on work decisions 2) Analyze socio-cultural factors on work decisions 3) Analyze professionalism factors on work decisions 4) Analyze regulatory policy factors on work decisions 5) Analyze economic factors through regulatory policies on work decisions 6) Analyze socio-cultural factors through regulatory policies on work decisions 7) Analyze professionalism factors through immigration policies on work decisions. This type of research is quantitative research with SEM (Structural Equation Modeling) method as its analysis method. The sample size in this study was 100 respondents, namely expatriates from Indonesia who are currently working at BPO in Thailand with a purposive sampling data collection technique. Data were collected through a questionnaire using the Google Form application. The results of this study found that economic factors have a positive and significant influence on work decisions with an O value of 0.348 and P of 0.014, socio-cultural factors have a positive and significant influence on work decisions with an O value of 0.175 and P value of 0.028, professionalism factors have a positive and significant influence on work decisions with an O value of 0.367 and P of 0.04, regulatory policy factors have a positive but insignificant influence on work decisions with an O value of 0.039 and P of 0.785, economic factors through regulatory policies have a negative and insignificant influence on work decisions with an O value of -0.13 and P value of 0.29, socio-cultural factors through regulatory policies on work decisions have a negative and insignificant influence with an O value of -0.09 and P value of 0.272, and professionalism factors through regulatory policies on work decisions have a positive and significant influence with an O value of 0.248 and P value of 0.018.

Keywords: Economic Factors, Socio-Cultural Factors, Professionalism Factors, Regulatory Policy Factors, Work Decisions, BPO, Bangkok, Thailand

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya globalisasi, banyak perusahaan yang berusaha memperluas jangkauan bisnis mereka ke negara lain untuk mendapatkan akses ke pasar baru, menekan biaya, dan memanfaatkan keahlian tertentu. Salah satu strategi yang sering diterapkan adalah Business Process Outsourcing (BPO). BPO merujuk pada proses pengalihan sebagian atau seluruh fungsi bisnis yang bukan menjadi fokus utama perusahaan kepada penyedia layanan pihak ketiga yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk lebih berkonsentrasi pada keahlian pokok mereka, sekaligus mengurangi beban biaya operasional dan meningkatkan efisiensi.

Thailand, yang merupakan salah satu ekonomi terkemuka di Asia Tenggara, telah menjadi lokasi yang diminati untuk kegiatan BPO. Negara ini memiliki berbagai keunggulan, antara lain tenaga kerja yang terampil dengan biaya yang relatif terjangkau, infrastruktur yang memadai, serta dukungan pemerintah yang kuat dalam pengembangan sektor BPO. Namun, keberhasilan BPO di Thailand juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, termasuk kehadiran ekspatriat yang berkontribusi dalam sektor ini. Ekspatriat tersebut membawa keahlian, pengalaman internasional, dan pandangan baru yang dapat meningkatkan kualitas serta efisiensi layanan BPO di Thailand.

Di sisi lain, terdapat beragam faktor yang memengaruhi keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Faktor-faktor tersebut mencakup kondisi ekonomi, aspek sosial dan budaya, serta kebijakan dan regulasi yang ada di negara tersebut. Memahami faktor-faktor ini dengan baik sangat penting bagi perusahaan BPO untuk merancang strategi yang efektif dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keputusan ekspatriat dalam memilih untuk berkarir di sektor BPO di Thailand. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, perusahaan BPO di Thailand dapat mengembangkan kebijakan yang lebih baik untuk menarik dan mempertahankan ekspatriat berbakat, sehingga dapat meningkatkan daya saing serta keberhasilan operasional mereka. Fokus penelitian ini mencakup beberapa aspek penting, seperti kondisi ekonomi di Thailand, aspek sosial budaya, lingkungan kerja, kebijakan dan regulasi imigrasi, serta keinginan ekspatriat untuk terus bekerja di Thailand. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor-faktor pribadi dan profesional yang memengaruhi keputusan ekspatriat untuk berkarir di negara tersebut. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berarti terhadap literatur yang ada dan memberikan wawasan praktis bagi perusahaan BPO serta pihak-pihak lain yang berkepentingan, seperti pemerintah Indonesia atau individu yang ingin memahami faktor-faktor yang memengaruhi pilihan ekspatriat untuk bekerja di BPO Thailand.

Globalisasi telah mendorong perusahaan untuk memperluas operasi mereka ke berbagai negara guna mengakses pasar baru, mengurangi biaya, dan memanfaatkan keahlian khusus. Salah satu strategi yang banyak digunakan adalah *Business Process Outsourcing (BPO)*. BPO merupakan pengalihan sebagian atau seluruh proses bisnis yang tidak menjadi inti utama perusahaan kepada pihak ketiga yang lebih ahli. Praktik ini memungkinkan perusahaan untuk fokus pada kompetensi inti mereka sambil mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi.

Thailand sebagai salah satu ekonomi terbesar di Asia Tenggara, telah menjadi tujuan populer untuk BPO. Negara ini menawarkan berbagai keunggulan, termasuk tenaga kerja yang terampil, biaya operasional yang relatif rendah, infrastruktur yang memadai, serta dukungan pemerintah yang kuat dalam pengembangan sektor BPO. Namun, keberhasilan BPO di Thailand juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, termasuk keberadaan ekspatriat yang bekerja di sektor ini. Ekspatriat membawa keahlian, pengalaman internasional, dan perspektif baru yang dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan BPO di Thailand. Namun demikian, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Faktor-faktor ini meliputi kondisi ekonomi, sosial, budaya, serta kebijakan dan regulasi di Thailand. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor ini sangat penting bagi BPO untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam merekrut dan mempertahankan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi ekspatriat dalam memilih untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Dengan mengetahui faktor-faktor ini, perusahaan BPO di Thailand dapat merancang

kebijakan yang lebih baik untuk menarik dan mempertahankan ekspatriat berbakat, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan keberhasilan operasional mereka.

Penelitian ini akan berfokus pada beberapa aspek kunci, termasuk kondisi ekonomi di Thailand, sosial budaya di Thailand, iklim kerja di Thailand, kebijakan dan regulasi imigrasi, serta keinginan ekspatriat untuk tetap bekerja di Thailand. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor-faktor pribadi dan profesional yang mempengaruhi keputusan ekspatriat untuk bekerja di Thailand. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada dan memberikan wawasan praktis bagi perusahaan *BPO* dan juga pemerintah Indonesia atau instansi atau individual yang ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi ekspatriat untuk bekerja di *BPO* Thailand.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih kaya dan analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan ekspatriat. Populasi dalam penelitian ini adalah ekspatriat yang bekerja di sektor *BPO* di Thailand. Menurut Sugiyono (2013:218) teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sampel akan diambil menggunakan metode *purposive sampling* untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang relevan di sektor *BPO* di Thailand. Target sampel adalah 100 ekspatriat untuk memperoleh data yang representatif. Instrumen Pengumpulan Data menggunakan Kuesioner yang dirancang berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori akan digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif (Laely & Lidiawan, 2022). Kuesioner ini akan terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan mereka. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner akan diuji validitasnya menggunakan Content Validity Index (CVI) dan reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel. Analisis Data menggunakan Analisis SEM, yaitu Structural Equation Modeling disingkat SEM merupakan metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten) (Prihandini & Sunaryo: 2011. Software statistik seperti SmartPLS akan digunakan untuk analisis data.

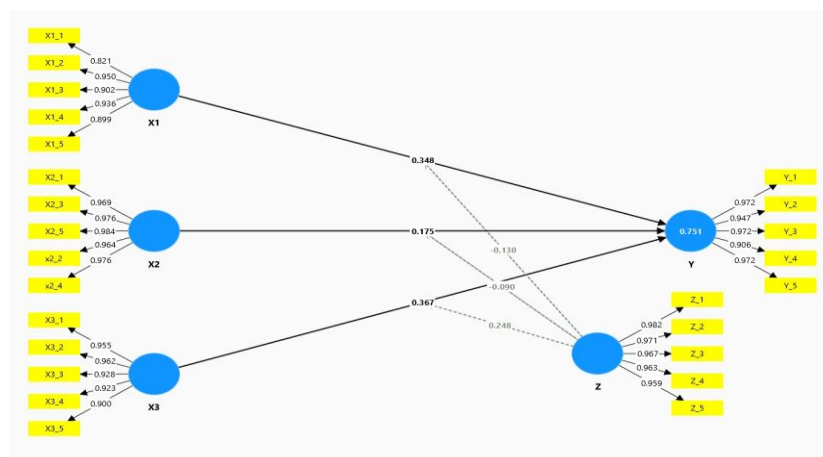
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan data dengan SmartPLS

Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur atau path analysis dan diuji asumsi SEM. Model analisis jalur ini digunakan analisis *Structural Equation Model*(SEM) adalah sekumpulan teknik analisis yang menganalisa pengaruh beberapa variabel terhadap variabel lain secara simultan. Analisis jalur *Structural Equation Model* (SEM) dipilih untuk mengetahui pengaruh faktor ekonomi, sosial budaya, profesional, melalui kebijakan regulasi terhadap Keputusan ekspatriat untuk bekerja di *BPO* di Thailand. Analisis jalur *Structural Equation Model* (SEM) sekaligus membuktikan hipotesis penelitian ini. Hasil analisis SEM, sebagai berikut:

Gambar 1. Structural Equation Model Result



Sumber : Smart PLS

Menganalisis SEM menggunakan SmartPLS mencakup nilai *cronbach's Alpha*, *composite reliability*, *average variance extracted(AVE)*, *R square*, *T statistic*, dan *P values*. Nilai-nilai tersebut dapat menjelaskan hasil akhir penelitian yang dilakukan dengan bertahap. Penjelasan hasil nilai-nilai yang diperoleh dari pengolahan data dengan smartPLS, sebagai berikut:

35

Evaluasi Measurement (Outer Model)

Outer Model merupakan model pengukuran antara variabel satu dengan variabel lainnya. Selain itu *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel dengan indikator. Hasil *outer model* dalam aplikasi SmartPLS dapat dilihat dari nilai *construct reliability and validity*. Nilai *construct reliability and validity* di dalamnya terdapat nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted(AVE)*. penjelasan nilai construct reliability and validity dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted(AVE)
Ekonomi	0.943	0.947	0.957	0.815
Sosial Budaya	0.986	0.987	0.989	0.949
Profesional	0.963	0.966	0.971	0.872
Kebijakan Regulasi	0.983	0.987	0.987	0.938
Keputusan	0.975	0.977	0.981	0.91

Sumber : Hasil Analisis Data, 2025

Cronbach's Alpha

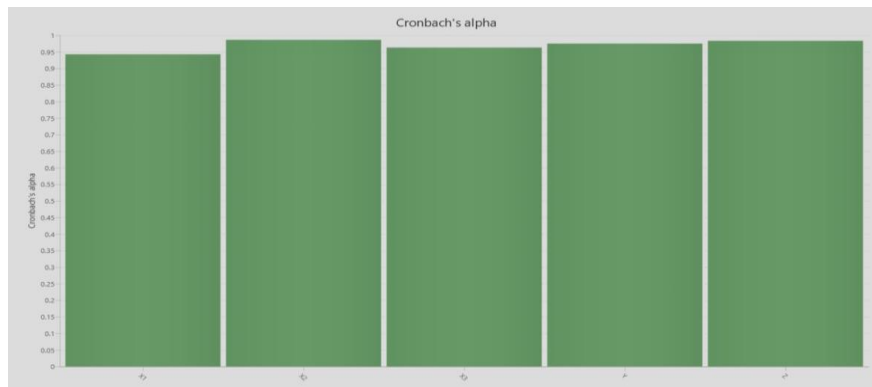
Cronbach's Alpha merupakan nilai yang dapat menentukan apakah variabel dikatakan reliabel atau tidak reliabel. *Cronbach's Alpha* merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai kisaran nol sampai satu. Nilai tingkat keandalan *cronbach's Alpha* minimal sebesar 0.70 dikatakan reliabel dengan *SmartPLS*.

Berdasarkan tabel *Construct Reliability and Validity*, dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Ekonomi sebesar 0.943, variabel sosial budaya sebesar 0.986, variabel profesional sebesar 0.963, variabel kebijakan regulasi sebesar 0.983, dan variabel keputusan sebesar 0.975. Hasil tersebut menunjukkan semua variabel dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian

36

selanjutnya. Nilai *cronbach's alpha* terendah dalam penelitian ini adalah variabel Ekonomi sebesar 0.943 dan nilai tertinggi yaitu variabel Sosial Budaya yaitu sebesar 0.986. Diagram nilai *cronbach's alpha* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram Cronbach's Alpha



Sumber : Hasil Analisis Data,2025

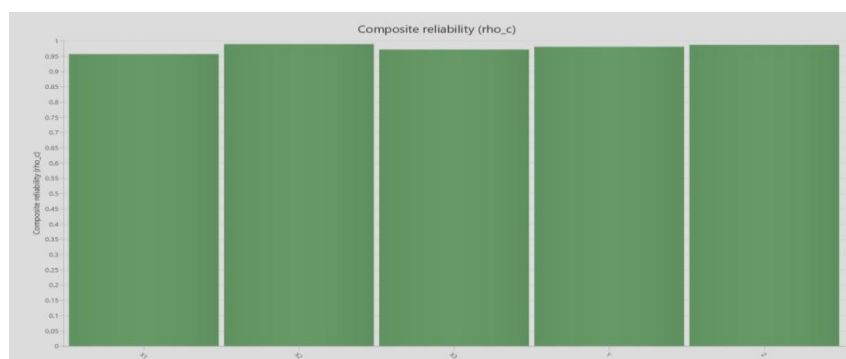
Composite reliability

Composite Reliability yang dapat dikatakan untuk melihat *internal consistency reliability*. Ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel menunjukkan derajat dalam variabel lain disebut *consistency reliability*. *Composite reliability* merupakan salah satu nilai untuk mengetahui nilai reliabilitas. Nilai *composite reliability* yang tinggi menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstraknya. Nilai *composite reliability* memenuhi syarta sebagai penentu variabel yang dikatakan reliabel, jika nilai *composite reliability* memiliki nilai sebesar >0.70.

37

Berdasarkan tabel *construct reliability and validity*, dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* pada variabel ekonomi sebesar 0.957, variabel sosial budaya sebesar 0.989, variabel profesional sebesar 0.971, variabel kebijakan regulasi sebesar 0.987, dan variabel keputusan sebesar 0.981. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel reliabel. Nilai *composite reliability* terendah dalam penelitian ini adalah variabel 0.957 dan nilai tertinggi yaitu variabel sosial budaya sebesar 0.989. Adapun diagram nilai *composite reliability* yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 3. Diagram Composite Reliability



Sumber : Hasil Analisis Data,2025

Average variance extracted (AVE)

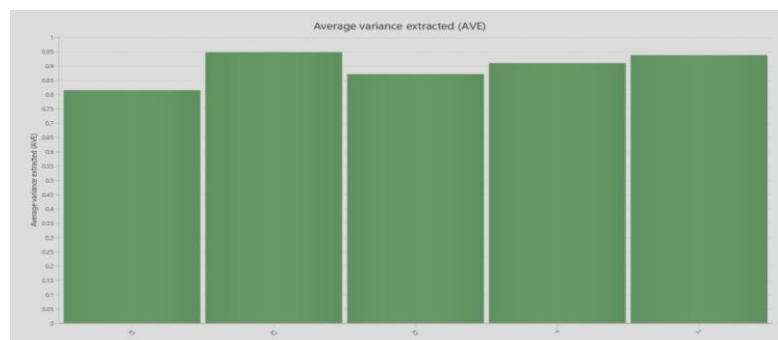
AVE merupakan nilai yang menentukan nilai validitas suatu instrumen penelitian dalam analisis SEM menggunakan aplikasi smartPLS. Nilai AVE menggambarkan

besarnya indikator yang dapat dimiliki variabel laten, semakin besar indikator yang di dalam variabel laten, maka semakin besar representasi indikator terhadap variabel laten. Senada dengan Fornell dan Larcker dalam Juliandi (2019: 73) merekomendasikan penggunaan AVE untuk mengukur kehandalan suatu konstruk sebagai kriteria menilai validitas.

38

Berdasarkan tabel *construct reliability and validity*, dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai AVE pada variabel ekonomi sebesar 0.815, variabel sosial budaya sebesar 0.949, variabel profesional sebesar 0.872, variabel kebijakan regulasi sebesar 0.938, dan variabel keputusan sebesar 0.91. Hasil tersebut menyatakan semua variabel valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengambil data penelitian. Nilai AVE terendah dalam penelitian ini adalah variabel ekonomi sebesar 0.815 dan nilai tertinggi yaitu variabel sosial budaya sebesar 0.949. Adapun diagram nilai AVE dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4. Diagram Average Variance Extracted (AVE)



Pengujian Model Struktural (*Inner Model*).

Inner model atau pengukuran bagian dalam disebut model struktural. *Inner model* adalah model yang menspesifikasikan hubungan antar variabel laten. Nilai-nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus dievaluasi dalam perspektif kekuatan dan signifikansi hubungan. *Inner model* tidak lain merupakan jawaban dari hipotesis-hipotesis penelitian.

39

***Path Coefficients* atau Koefisien Jalur (*bootstrapping*)**

Path coefficients merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh variabel. Nilai koefisien jalur jika dikatakan positif, maka pengaruh suatu variabel tersebut dikatakan searah. Selain itu, nilai suatu variabel eksogen/bebas (mempengaruhi) dikatakan positif mengalami peningkatan, maka variabel endogen/terikat (dipengaruhi) juga akan meningkat. Adapun nilai koefisien jalur dikatakan negatif, pengaruh suatu variabel adalah berlawanan arah. Nilai suatu variabel eksogen/bebas dikatakan negatif mengalami peningkatan, maka nilai variabel endogen/terikat akan menurun.

Bootstrapping adalah suatu prosedur memecahkan masalah data yang tidak normal untuk mendapatkan hasil SEM melalui pengujian signifikansi statistik dengan koefisien jalur. Bootstrapping dengan lain kata dapat menjawab dari hipotesis-hipotesis penelitian dengan cara menganalisis nilai tersebut. Analisis bootstrapping dapat melihat dari nilai T statistics yang dibandingkan dengan nilai T tabel. Hipotesis terbukti diterima positif tidaknya, apabila nilai T statistics lebih besar dari nilai T tabel. Selain itu, dapat melihat dari nilai probabilitas (P values) untuk mengetahui nilai pengaruh tersebut dikatakan terbukti diterima dengan signifikan atau tidaknya dengan positif atau tidaknya. Nilai P values dikatakan signifikan, apabila nilai P values lebih kecil dari 0.05 atau 5% (nilai P values <0.05). Nilai probabilitas yang signifikansi (sig.) dalam uji

F untuk menjawab semua hipotesis penelitian. Penjelasan hasil dari *path coefficients* (koefisien jalur), sebagai berikut:

41

Tabel 2. Koefisien Jalur

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
EKONOMI -> KEPUTUSAN	0.348	0.348	0.141	2.468	0.014
KEBIJAKAN REGULASI -> KEPUTUSAN	0.039	0.029	0.144	0.273	0.785
PROFESIONALISME -> KEPUTUSAN	0.367	0.371	0.178	2.059	0.04
SOSIAL BUDAYA -> KEPUTUSAN	0.175	0.178	0.08	2.191	0.028
KEBIJAKAN REGULASI x SOSIAL BUDAYA -> KEPUTUSAN	-0.09	-0.098	0.082	1.1	0.272
KEBIJAKAN REGULASI x EKONOMI -> KEPUTUSAN	-0.13	-0.112	0.123	1.057	0.29
KEBIJAKAN REGULASI x PROFESIONALISME -> KEPUTUSAN	0.248	0.246	0.105	2.358	0.018

Sumber : Hasil Analisis Data,2025

Berdasarkan hasil *path coefficients* (koefisien jalur), hipotesis dapat terjawab melalui dari nilai R square, nilai T statistics, dan nilai probabilitas (P values). Penjelasan nilai hasil *path coefficients* (koefisien jalur) dalam penelitian ini, sebagai berikut:

R Square

R square adalah nilai dari variabel bebas atau variabel independen yang menyumbangkan pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen. R square juga disebut sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Selain itu, r square merupakan nilai koefisien determinasi yang berguna untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas/independent secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat/dependen. R square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Hal tersebut berguna untuk memprediksi apakah model strukturalnya baik/buruk. Penelitian ini harus mengetahui nilai r square (r^2) dalam analisis regresi linier berganda untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel ekonomi, sosial budaya, dan profesiaonal melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja. R square bernilai antara 0 sampai 1.00, dengan ketentuan semakin mendekati angka 1.00 (satu) berarti semakin baik. Nilai r square >0.70 dikatakan

memenuhi syarat minimal, sedangkan nilai r square >0.80 dinyatakan kategori tinggi/kuat. Hasil nilai r square sebagai berikut:

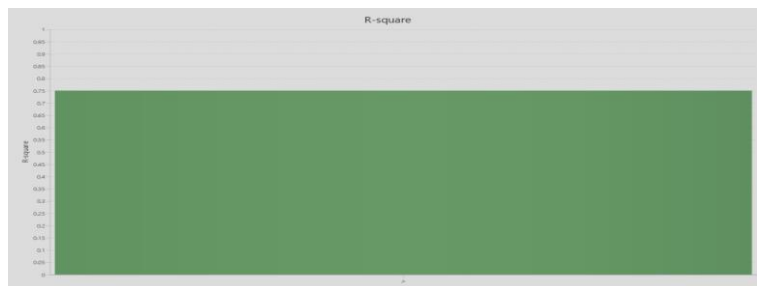
Tabel 3. R - square

	R-square	R-square adjusted
KEPUTUSAN	0.751	0.732

Sumber : Hasil Analisis Data,2025

Berdasarkan tabel hasil nilai R square dengan ketentuan syarat, hasil nilai r square dalam penelitian ini dapat dideskripsikan bahwa pengaruh variabel Ekonomi, sosial budaya, serta profesional, melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja sebesar 0.751 yang berarti nilai yang memenuhi syarat. Adapun diagram R square dalam penelitian ini, sebagai Berikut:

Gambar 5. Diagram R -square



43

Sumber : Hasil Analisis Data,2025

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 7 hipotesis. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas (P values) kurang atau sama dari $\alpha=5\%$ atau 0.500, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terbukti diterima/didukung secara signifikan oleh data penelitian ini. Berdasarkan analisis data SEM menggunakan SmartPLS diperoleh hasil uji hipotesis, sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis

				Original sample (O)	P values
EKONOMI ->	KEPUTUSAN			0.348	0.014
SOSIAL BUDAYA ->	KEPUTUSAN			0.175	0.028
PROFESIONALISME ->	KEPUTUSAN			0.367	0.04
KEBIJAKAN	REGULASI	->		0.039	0.785
KEPUTUSAN					
KEBIJAKAN REGULASI x	EKONOMI ->			-0.13	0.29
KEPUTUSAN					
KEBIJAKAN	REGULASI	x	SOSIAL	-0.09	0.272
BUDAYA ->	KEPUTUSAN				
KEBIJAKAN	REGULASI	x		0.248	0.018
PROFESIONALISME ->	KEPUTUSAN				

Sumber : Hasil Analisis Data,2025

Tabel di atas dapat didefinisikan menjawab setiap hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian dapat menggunakan Original sampel untuk melihat apakah berpengaruh positif atau negatif dan menggunakan nilai P values (nilai probabilitas). Hipotesis dikatakan terbukti diterima, jika nilai probabilitas (P values) sama dengan atau kurang dari 0.05 (5%). Penjelasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Faktor ekonomi terhadap keputusan bekerja.

Hipotesis alternatif pertama yang dikemukakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor ekonomi terhadap keputusan bekerja”. Pengujian Hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi Smart PLS yaitu nilai Original Sample sebesar 0.348 dimana berarti berpengaruh positif dan nilai probabilitas (P values) sebesar $0.014 < 0.05$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif dari faktor ekonomi terhadap keputusan bekerja secara signifikan”.

Pengaruh Faktor sosial budaya terhadap keputusan bekerja.

Hipotesis alternatif kedua yang dikemukakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor sosial budaya terhadap keputusan bekerja”. Pengujian Hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi Smart PLS yaitu nilai Original Sample sebesar 0.175 dimana berarti berpengaruh positif dan nilai probabilitas (P values) sebesar $0.028 < 0.05$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif dari faktor sosial budaya terhadap keputusan bekerja secara signifikan”.

Pengaruh Faktor profesional terhadap keputusan bekerja.

Hipotesis alternatif ketiga yang dikemukakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor profesional terhadap keputusan bekerja”. Pengujian Hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi Smart PLS yaitu nilai Original Sample sebesar 0.367 dimana berarti berpengaruh positif dan nilai probabilitas (P values) sebesar $0.04 < 0.05$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif dari faktor profesional terhadap keputusan bekerja secara signifikan”.

Pengaruh Faktor kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja.

Hipotesis alternatif keempat yang dikemukakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja”. Pengujian Hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi Smart PLS yaitu nilai Original Sample sebesar 0.39 dimana berarti berpengaruh positif dan nilai probabilitas (P values) sebesar $0.785 < 0.05$ atau 5% (a). Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif dari faktor profesional terhadap keputusan bekerja secara tidak signifikan”.

Pengaruh Faktor ekonomi melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja.

Hipotesis alternatif kelima yang dikemukakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor ekonomi melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja”. Pengujian Hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi Smart PLS yaitu nilai Original Sample sebesar -0.13 dimana berarti berpengaruh negatif dan nilai probabilitas (P values) sebesar $0.29 < 0.05$ atau 5%. Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh negatif dari faktor ekonomi melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja secara tidak signifikan”.

Pengaruh Faktor sosial budaya melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja.

Hipotesis alternatif keenam yang dikemukakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor sosial budaya melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja”. Pengujian Hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi Smart PLS yaitu nilai Original Sample sebesar -0.09 dimana berarti berpengaruh negatif dan nilai probabilitas (P values) sebesar $0.272 < 0.05$ atau 5%. Hasil uji hipotesis disimpulkan

“Terdapat pengaruh negatif dari faktor sosial budaya melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja secara tidak signifikan”.

Pengaruh Faktor profesional melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja.

Hipotesis alternatif ketujuh yang dikemukakan bahwa “terdapat pengaruh positif dari faktor profesional melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja”. Pengujian Hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi Smart PLS yaitu nilai Original Sample sebesar 0.248 dimana berarti berpengaruh negatif dan nilai probabilitas (P values) sebesar $0.018 < 0.05$ atau 5%. Hasil uji hipotesis disimpulkan “Terdapat pengaruh positif dari faktor profesional melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja secara signifikan”.

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Analisis keseluruhan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

47

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Penjelasan	Original sampel	P values	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dari faktor ekonomi terhadap keputusan bekerja secara signifikan	0.348	0.014	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif dari faktor sosial budaya terhadap keputusan bekerja secara signifikan	0.175	0.028	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dari faktor profesional terhadap keputusan bekerja secara signifikan	0.367	0.04	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif dari faktor kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja secara signifikan	0.039	0.785	Tidak terbukti
H5	Terdapat pengaruh positif dari faktor ekonomi melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja secara signifikan	-0.13	0.29	Tidak terbukti
H6	Terdapat pengaruh positif dari faktor sosial budaya melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja secara signifikan	-0.09	0.272	Tidak terbukti
H7	Terdapat pengaruh positif dari faktor profesional melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan bekerja secara signifikan	0.248	0.018	Terbukti

Sumber : Hasil Analisis Data,2025

Pembahasan Penelitian

Secara rinci pengujian hipotesis penelitian secara bertahap sesuai hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan tujuh hipotesis yang selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

Pengaruh faktor ekonomi terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand.

Hipotesis 1 (H1), Faktor ekonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 15, diketahui bahwa nilai O sebesar 0.348 (positif) dan nilai P sebesar 0.014 dimana nilai $P < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand sehingga H1 dalam penelitian ini diterima. Faktor ekonomi adalah faktor yang paling berpengaruh untuk masyarakat dalam mencari kerja karena memang alasan utama masyarakat bekerja adalah mencukupi kebutuhan ekonomi maka tidak bisa dipungkiri jika faktor inilah yang paling penting. Sebagai contoh jika seseorang akan berpindah tempat ke suatu daerah untuk bekerja maka faktor yang menjadi prioritas utama adalah ekonomi misalnya bagaimana tingkat ekonomi masyarakat disana, karena jika ekonomi masyarakat sekitar tinggi maka fasilitas yang ada di daerah tersebut juga akan lebih memadai daripada di daerah yang tingkat ekoominya rendah.

Pengaruh sosial budaya terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand.

Hipotesis 2 (H2), Faktor sosial budaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 15, diketahui bahwa nilai O sebesar 0.175 (positif) dan nilai P sebesar 0.028 dimana nilai $P < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial budaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand sehingga H2 dalam penelitian ini diterima. Dalam kegiatan sehari-hari, jika perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang dihabiskan untuk berada di luar lingkup pekerjaan maka waktu diluar lingkup pekerjaan lebih banyak. Misalnya dalam satu hari manusia mempunyai 24 jam, dan dalam satu hari, jam kerja normal adalah 8 jam, maka masih tersisa 16 jam untuk menghabiskan waktu diluar lingkup pekerjaan. Maka sebab itulah seorang pekerja yang akan berpindah ke suatu tempat untuk bekerja akan mempertimbangkan bagaimana kondisi sosial dan budaya pada lokasi dimana masyarakat akan bekerja. Jikalau sosial dan budaya di lingkungan sekitar tempat kerja tidak sesuai dengan pribadi calon pekerja maka besar kemungkina calon pekerja tidak akan mengambil pekerjaan tersebut.

50

Pengaruh profesionalisme terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand.

Hipotesis 3 (H3), Faktor profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 15, diketahui bahwa nilai O sebesar 0.367 (positif) dan nilai P sebesar 0.004 dimana nilai $P < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa faktor profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand sehingga H3 dalam penelitian ini diterima. Persaingan global dan juga majunya teknologi sangat mempengaruhi bagaimana cara bekerja akhir-akhir ini. Para pekerja dituntut untuk menghemat waktu dan juga memaksimalkan waktu untuk mendapatkan output yang maksimal. Kondisi ini memaksa para pekerja untuk selalu bersikap profesional dari waktu ke waktu karena jika tingkat harapan yang ditetapkan dari kantor tidak tercapai, jika di hitung dalam skala besar, maka suatu perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan lain dan tidak bisa dihindari bahwa lambat laun perusahaan tersebut akan terancam ditutup. Para pekerja juga akan mempertimbangkan ini karena para pekerja tidak mau selalu berganti-ganti pekerjaan apalagi di tempat yang jauh dari lingkungan keluarga.

Pengaruh kebijakan regulasi terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand.

Hipotesis 4 (H4), Faktor kebijakan dan regulasi imigrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 15, diketahui bahwa nilai O sebesar 0.039 (positif) dan nilai P sebesar 0.785 dimana nilai $P > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kebijakan dan regulasi imigrasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand sehingga H4 dalam penelitian ini ditolak. Mayoritas BPO bekerja sama dengan pihak ketiga juga untuk mengurus dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pemerintah yang diperlukan karena pihak ketiga tersebut yang lebih memiliki pengetahuan bagaimana cara mendapatkan dan mengurus dokumen yang dibutuhkan sehingga BPO bisa menginvestasikan sumberdaya nya terhadap produk yang dia tawarkan ke client. Sehingga karena dokumen yang dibutuhkan diurus oleh pihak ketiga maka para pekerja tidak terlalu khawatir dengan urusan ini.

Pengaruh faktor ekonomi melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand.

Hipotesis 5 (H5), Faktor ekonomi melalui kebijakan dan regulasi imigrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 15, diketahui bahwa nilai O sebesar -0.013 (negatif) dan nilai P sebesar 0.29 dimana nilai $P > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi melalui kebijakan dan regulasi imigrasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand sehingga H5 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh faktor sosial budaya melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand.

Hipotesis 6 (H6), Faktor sosial budaya melalui kebijakan dan regulasi imigrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 15, diketahui bahwa nilai O sebesar -0.009 (negatif) dan nilai P sebesar 0.272 dimana nilai $P > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial budaya melalui kebijakan dan regulasi imigrasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand sehingga H6 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh faktor profesionalisme melalui kebijakan regulasi terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand.

Hipotesis 7 (H7), Faktor profesionalisme melalui kebijakan dan regulasi imigrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 15, diketahui bahwa nilai O sebesar 0.248 (positif) dan nilai P sebesar 0.018 dimana nilai $P < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa faktor profesionalisme melalui kebijakan dan regulasi imigrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan ekspatriat untuk bekerja di sektor BPO di Thailand sehingga H7 dalam penelitian ini diterima.

4.KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Faktor ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan bekerja, dengan nilai P sebesar 0.014. Dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan bekerja di BPO di Thailand, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima. Faktor sosial budaya berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan bekerja, dengan nilai P sebesar 0.028. Dapat disimpulkan bahwa faktor sosial budaya berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan bekerja di BPO di Thailand, sehingga H2 dalam penelitian ini diterima. Faktor profesional berpengaruh positif signifikan terhadap keputusan bekerja, dengan nilai P sebesar 0.04. Dapat

disimpulkan bahwa faktor profesional berpengaruh signifikan terhadap keputusan bekerja, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima. Faktor kebijakan regulasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan bekerja, dengan nilai P sebesar 0.785. Dapat disimpulkan bahwa faktor kebijakan regulasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keputusan bekerja, sehingga H4 dalam penelitian ini ditolak. Faktor ekonomi melalui kebijakan regulasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keputusan bekerja, dengan nilai P sebesar 0.29. Dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi melalui kebijakan regulasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keputusan bekerja, sehingga H5 dalam penelitian ini ditolak. Faktor sosial budaya melalui kebijakan regulasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keputusan bekerja, dengan nilai P sebesar 0.272. Sehingga H6 pada penelitian ini ditolak. Faktor profesional melalui kebijakan regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan bekerja, dengan nilai P sebesar 0.018. Sehingga H7 pada penelitian ini diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.
- Djunaedi, D., Sulistyowati, Y., Sastro, G., Nizamiar, A., & Priautama, B. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan sebagai Upaya Peningkatan Loyalitas Pelanggan pada UMKM Sektor Kuliner di Kabupaten Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 2(1), 27-53.
- Kumar, P. (2016) State of Green Marketing Research over 25 Years (1990-2014) Literature Survey and Classification. *Marketing Intelligence & Planning*, 34, 137-158.
- Laely, N., & Lidiawan, A. R. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (A. Suryadin & K. La Nani (eds.)). Yayasan Wiyata Bestari Samasta. <http://wbs-indonesia.com/>
- Lee, E.S. (1966) A Theory of Migration. *Demography*, 3, 47-57
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequences: International differences in workrelated values. Beverly Hills, CA: Sage.
- Andresen, M., & Biemann, T. (2013). *A Taxonomy of International Assignees and Their Individual Career Goals*. *Thunderbird International Business Review*, 55(4), 317-339.
- Baruch, Y., Dickmann, M., Altman, Y., & Bournois, F. (2013). Exploring International Work: *Types and Dimensions of Global Careers*. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(12), 2369- 2393.
- Bhanugopan, R., & Fish, A. (2009). *Achieving Staff Localisation and Retention in the UAE Corporate Sector*. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 2(1), 41-55.
- Bonache, J., & Brewster, C. (2001). *Knowledge Transfer and the Management of Expatriation*. *Thunderbird International Business Review*, 43(1), 145-168.
- Cerdin, J. L., & Brewster, C. (2014). *Talent Management and Expatriation: Bridging Two Streams of Research and Practice*. *Journal of World Business*, 49(2), 245-252.
- Fatoni, M. N., Rahayu, B., Marwanto, I. H., & Sustiyatik, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kota Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 249-264.
- Khasanah, U., Sustiyatik, E., Djunaedi, D., & Utami, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Payung Pusaka Mandiri Kediri. *Jurnal Ilmiah Rafflesia Akuntansi*, 9(2), 181-190.
- Lacity, M., & Willcocks, L. (2014). Business Process Outsourcing and Dynamic Innovation. *Strategic Outsourcing: An International Journal*, 7, 66-92.
- Nelly Novia, S., Utami, S., & Nurbambang, R. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pasar Tradisional Ngronggo Kota Kediri.
- Tung, R. L. (1981). *Selection and Training of Personnel for Overseas Assignments*. Columbia Journal of World Business, 16(1), 68-78.
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), 127-143.
- Rahayu, A. P., Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek). *Jurnal Ekuivalensi*, 9(2), 405-419.
- Sjaastad, L.A. (1962) The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70, 80-93.
- Sari, P. M., Santoso, A., & Djunaedi, D. (2020). Pengaruh citra perusahaan dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan di TM Group Travel. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), 21-34.
- Collings, D. G., Scullion, H., & Morley, M. J. (2007). *Changing Patterns of Global Staffing in the Multinational Enterprise: Challenges to the Conventional Expatriate Assignment and Emerging Alternatives*. *Journal of World Business*, 42(2), 198-213.
- Lee, E. S. (1966). *A Theory of Migration*. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Shaffer, M. A., & Harrison, D. A. (2001). *Forgotten Partners of International Assignments: Development and Test of a Model of Spouse Adjustment*. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 238-254.
- Triwidyati, E., Rukmini, M., Denakrisnada, S. G., & Cristian, M. (2023). Pengaruh pemberian insentif, profesionalisme dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Pratama Karya Banaran Kediri. *JURNAL EKUIVALENSI*, 9(2), 321-336.
- International Labour Organization. (2021). The Future of Work in the ASEAN. Retrieved from https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_733238/lang--en/index.html
- World Bank. (2022). Thailand Economic Monitor: Beyond the Innovation Paradox. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/thailand-economic-monitor>
- Wulandari, D., Marwanto, I. H., & Rukmini, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Desa Wonorejo Kecamatan Gandusari Kabupaten Trenggalek). *Jurnal Ilmiah Rafflesia Akuntansi*, 11(2), 933-943.
- Yap, N., Rukmini, M., & Pramana, A. C. (2021, September). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Di Universitas Kediri. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 210-216).