

**BRITISH SOJOURNER'S BARRIER DAN ADJUSTMENT TERHADAP
INTENTION TO STAY NATIVE SPEAKER**

Okto Aditya Suryawirawan
oktoaditya@stiesia.ac.id
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

Siti Sulasmi
Universitas Airlangga Surabaya

ABSTRACT

Several English course institutes started to employ sojourners as their native speaker tutor. The degree of intention to stay from the sojourner defines whether they choose to stay and work at their companies in Indonesia, move from their initial companies to work for other companies, or go back to their countries. The purpose of this study is to analyze effect of perceived inability to adjust and unwillingness to adjust toward general adjustment and work adjustment. This study then analyzes the effect of general adjustment and work adjustment towards intention to stay of british sojourners who works for the English course. This is a quantitative study, sample used in this study were all the native speakers who work in "K" and "BI" English course institution. This study used questionnaire, then to further analyze the relationship among all variables, PLS was used through SmartPLS software. This study found that there was negative effect of perceived inability to adjust and unwillingness to adjust towards general adjustment and work adjustment, among these negative effects only unwillingness to adjust towards general adjustment that showed significant result. This study also found that general adjustment and work adjustment had a positive significant impact towards intention to stay.

Keywords: Perceived Inability to Adjust, Unwillingness to Adjust, General Adjustment, Work Adjustment, Intention to Stay

ABSTRAK

Persaingan antara perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan bahasa Inggris di Surabaya semakin ketat. Untuk itu beberapa lembaga pendidikan bahasa Inggris yang besar mulai mempekerjakan *sojourners* sebagai *native speakers*. Tingkat *intention to stay* dari *sojourners* adalah tolak ukur apakah *sojourners* tersebut memilih untuk tinggal dan tetap bekerja di perusahaannya di Indonesia, pindah dan bekerja ke perusahaan lain, atau kembali ke negara asalnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dimensi *psychological barrier* yaitu *perceived inability to adjust* dan *unwillingness to adjust* terhadap dimensi *sociocultural adjustment* yaitu *general adjustment* dan *work adjustment* yang mempengaruhi *intention to stay* dari *British sojourners* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan sample yang digunakan adalah seluruh *native speaker* yang bekerja di lembaga pendidikan bahasa Inggris "K" dan "BI". Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, kemudian untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan *Partial Least Square* dengan menggunakan *software SmartPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *perceived inability to adjust* dan *unwillingness to adjust* terhadap variable *general adjustment* dan *work adjustment* namun hanya pengaruh *unwillingness to adjust* terhadap *general adjustment* yang pengaruhnya signifikan. Penelitian ini juga menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel *general adjustment* dan *work adjustment* terhadap variabel *intention to stay*.

Kata kunci: Perceived Inability to Adjust, Unwillingness to Adjust, General Adjustment, Work Adjustment, Intention to Stay

PENDAHULUAN

Bahasa Inggris merupakan bahasa global yang telah menjadi sebuah kewajiban bagi setiap warga negara Indonesia untuk mampu menggunakannya baik secara tulisan maupun lisan, oleh karena itu seiring dengan berkembangnya globalisasi, semakin menjamur pula lembaga pendidikan bahasa Inggris di Indonesia, khususnya di kota Surabaya. Persaingan yang semakin ketat antar lembaga pendidikan bahasa Inggris tersebut memacu tiap lembaga yang bersangkutan untuk terus meningkatkan dan menjaga kualitas pengajaran yang mereka berikan, salah satu cara manajemen pendidikan bahasa Inggris untuk melakukan hal ini adalah dengan memperkerjakan *sojourners* sebagai tenaga pengajar di lembaga pendidikan mereka tersebut. Namun tentunya untuk melakukan proses rekrutmen *sojourners* tersebut tidak mudah, melalui interview singkat terhadap karyawan lokal dari beberapa lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya, ditemukan hasil bahwa lembaga pendidikan dalam memperkerjakan *sojourners* di lembaganya memerlukan persiapan yang cukup matang, lembaga pendidikan tidak hanya membayar mereka dengan gaji yang cukup tinggi, tapi juga harus menyediakan biaya transportasi *sojourners* tersebut, kemudian menyediakan akomodasi berupa *flat*, *mess*, atau bentuk rumah tinggal lainnya. Melihat biaya yang harus dikeluarkan oleh lembaga pendidikan tersebut, ditemukan bahwa penting bagi lembaga pendidikan tersebut untuk mempertahankan tidak hanya kualitas dari lembaga pendidikan, tetapi juga kenyamanan bagi *sojourners*, sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover sojourner* dan memperbesar niatan *sojourners* tersebut untuk tetap tinggal dan bekerja di lembaga pendidikannya di Indonesia.

Dari penelitian yang telah dilakukan di China (Selmer, 2004), ditemukan bahwa ekspatriat *western* harus berhadapan dengan kehidupan yang sama sekali berbeda ketika ia ditugaskan di China, dan harus menghadapi keseharian pekerjaan yang

konteksnya berbeda. Serangkaian penelitian sebelumnya memperlihatkan bukti bahwa banyak ekspatriat *western* yang merasa frustrasi dengan penugasan mereka (Björkman & Schapp, 1994; Kaye & Taylor, 1997; Selmer, 2004; Sergeant & Frenkel, 1998). Namun, asal mula dari kesulitan yang mereka hadapi bisa saja berasal dari diri mereka sendiri. Ekspatriat *western* dapat mengalami kesulitan terkait dengan *psychological barrier* yang mereka hadapi dalam beradaptasi dengan kehidupan sosial dan pekerjaan di China (Selmer, 2004). Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap ekspatriate *western* di China (Selmer, 2004), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological barrier* terhadap *sojourners* yang bekerja di Indonesia.

Dalam serangkaian penelitian sebelumnya ditemukan indikasi bahwa *psychological adjustment* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *personality* (kepribadian), *life changes* (perubahan hidup), dan *social supports* (dukungan sosial), sedangkan *sociocultural adaptation* ditentukan oleh *variable* seperti lama tinggal, kemampuan berbahasa, pengetahuan akan budaya, identitas budaya, *cultural distance*, dan interaksi dengan *host* (Searle & Ward, 1990; Selmer, 2004; Ward & Kennedy, 1996; Ward & Searle, 1991). *Sociocultural adjustment* terbagi lagi menjadi dua dimensi, yaitu *interaction adjustment* dan *general adjustment*, beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan kedua dimensi tersebut selama beberapa tahun dan menjadi ulasan beberapa literatur menyangkut *sojourner adjustment* (Church, 1982).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat korelasi yang signifikan antara adaptasi dari pasangan dan adaptasi dari ekspatriat, keduanya memiliki korelasi positif terhadap *intention to stay* dari ekspatriat (Black & Stephens, 1989). Dengan melihat pernyataan tersebut maka penelitian ini bermaksud membuktikan adanya pengaruh dari *psychological barrier* yang diwakili oleh *perceived inability to adjust* dan *unwillingness to adjust* terhadap dimensi

sociocultural adjustment yaitu *general adjustment* dan *work adjustment*, penelitian ini juga bermaksud membuktikan adanya pengaruh dari dimensi *sociocultural adjustment* tersebut terhadap *intention to stay* dari *sojourners* yang bekerja sebagai *native speaker* di lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan *insight* bagi manajemen lembaga pendidikan tersebut agar dimasa datang, mampu memberikan solusi terkait dengan *psychological barrier*, *sociocultural adjustment*, dan *intention to stay* pada *sojourners* yang mereka pekerjakan. Dengan melihat uraian diatas, dimana terdapat kemungkinan adanya pengaruh dari *psychological barriers* terhadap *sociocultural adjustment*, terkait dengan *intention to stay sojourners* selama bekerja di luar negaranya, maka penelitian ini bermaksud meneliti pengaruh *British Sojourner's Barrier* dan *Adjustment* terhadap *Intention to Stay Native Speaker* Lembaga Kursus Bahasa Inggris di Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Intention to Stay

Intention to Stay diartikan sebagai keinginan karyawan untuk bertahan didalam sebuah organisasi (Mustapha et al., 2011; Tett & Meyer, 1993), *intention to stay* juga dapat diartikan seperti konversi terhadap *turnover intention* (Kim et al., 1996; Mustapha et al., 2011).

Penelitian ini mencoba melihat pengaruh dari dimensi *sociocultural adjustment* yaitu *general adjustment* dan *work adjustment* terhadap *intention to stay* dari *sojourners*. Adanya korelasi dari *general adjustment* terhadap *intention to stay* telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi korelasi yang signifikan antara adaptasi dari pasangan dan adaptasi dari ekspatriat, keduanya memiliki korelasi positif terhadap *intention to stay* dari ekspatriat (Black & Stephens, 1989).

British Sojourner's Barrier. . - Suryawirawan, Sulasmi

Berdasarkan penelitian sebelumnya disebutkan bahwa sikap dari karyawan termasuk *job satisfaction* dan *intention to stay* dipengaruhi oleh interaksi dengan orang lain dalam konteks lingkungan (Chen, 2001). Pengaruh *work adjustment* terhadap *intention to stay* juga telah dibuktikan dalam pernyataan sebelumnya, yang mengatakan adanya korelasi positif antara kedua variabel tersebut (McNutt, 2005). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang mencakup setelah melalui berbagai pertimbangan, saya memutuskan untuk mencari pekerjaan yang sama di organisasi yang berbeda, Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya, sekarang saya sedang aktif mencari pekerjaan di organisasi yang lain (Kalnbach & Lantz, 1997).

International Adjustment

International Adjustment adalah kemampuan seseorang dalam beradaptasi terkait dengan *subjective well-being* (kenyamanan subjektif) atau keadaan perasaan, terkait dengan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap aspek interaktif dari budaya asing seperti yang telah diukur dengan kesulitan yang dihadapi pada situasi sehari-hari yang ada di lingkungan *host culture* (budaya asing) (Ward & Kennedy, 1996). Literatur tentang *international adjustment* pada serangkaian penelitian sebelumnya membagi *international adjustment* tersebut menjadi *psychological adjustment* dan *sociocultural adjustment* (Selmer, 2004; Ward & Kennedy, 1996; Ward & Searle, 1991).

Serangkaian penelitian yang telah dilakukan menyangkut *international adjustment* menekankan pada variabel yang mempengaruhi pada tingkat adaptasi

tertentu yang telah dicapai oleh kegiatan adaptasi (Black & Gregersen, 1991a, 1991b; Black & Stephens, 1989; M. Mendenhall & Oddou, 1985; Shaffer et al., 1999). Tingkatan adaptasi dilihat sebagai konsep subyek dan obyek (Black, 1988). Secara subyektif adaptasi dinilai sebagai tingkatan kenyamanan seseorang terhadap peran mereka yang baru, dan bagaimana seseorang tersebut beradaptasi dengan peran baru tersebut. Secara obyektif adaptasi dinilai sebagai seseorang telah memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh peran yang baru dan dapat menunjukkan hasil adaptasinya tersebut melalui performa yang baik. Ketika *expatriate* atau dalam penelitian ini *sojourner* pergi ke negara asing, tingkatan adaptasi yang dicapai dinilai sendiri oleh seseorang mengacu pada apakah orang tersebut mampu untuk beradaptasi dengan negara yang baru, budaya yang baru, dan lingkungan yang baru (Torbiörn, 1982).

Dalam serangkaian studi yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan indikasi bahwa *psychological adjustment* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *personality* (kepribadian), *life changes* (perubahan hidup), dan *social supports* (dukungan sosial), sedangkan *sociocultural adaptation* ditentukan oleh variable seperti lama tinggal, kemampuan berbahasa, pengetahuan akan budaya, identitas budaya, *cultural distance*, dan interaksi dengan *host* (Searle & Ward, 1990; Selmer, 2004; Ward & Kennedy, 1996; Ward & Searle, 1991).

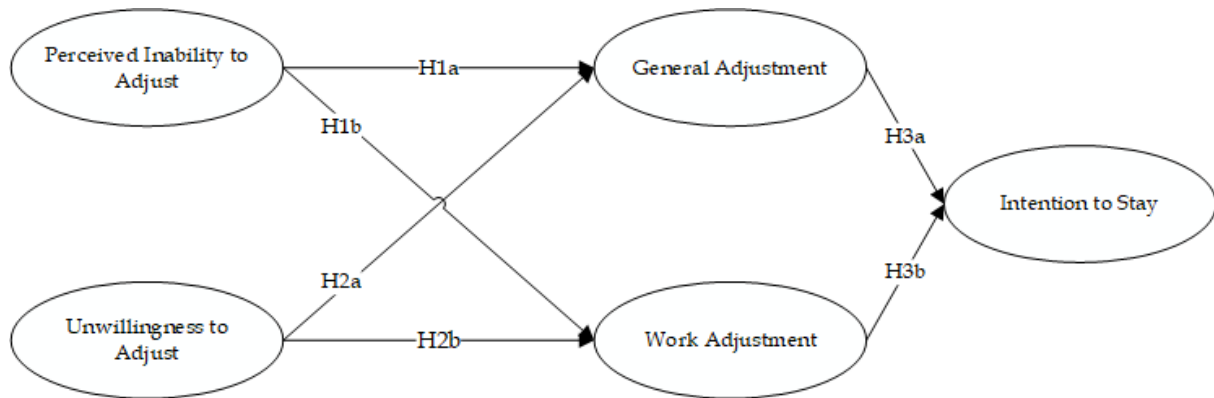
Psychological Barrier

Serangkaian studi yang telah dilakukan sebelumnya pernah menghadapi *cultural barriers* sebagai sebuah *psychological construct*, walaupun ada banyak bukti bahwa perbedaan budaya dapat menjadi barrier yang signifikan bagi ekspatriat bisnis (Caligiuri, 1996; M. E. Mendenhall & Wiley,

1994; Richards, 1996). Pengecualian dalam hal ini diberikan kepada penelitian sebelumnya yang menganggap *cultural barriers* sebagai reaksi individual dalam situasi yang melibatkan kontak dengan hal-hal yang bersifat *cross-cultural* (Torbiörn, 1988).

Cultural barriers didefinisikan sebagai batasan psikologis pada kemampuan atau kemauan untuk mengerti, menerima, atau mengadopsi norma yang ada di budaya asing (*willingness to adjust*) (Selmer, 2004; Torbiörn, 1988). *Cultural barriers* berkembang dengan sendirinya melalui reaksi terhadap seseorang, obyek, atau kondisi yang merepresentasikan budaya yang berbeda. Ini adalah reaksi yang terbentuk melalui mekanisme psikologis. *Psychological cultural barriers* secara umum dikaitkan dengan reaksi negatif terhadap budaya lain. Norma dari budaya lain muncul sebagai sesuatu hal yang kurang akrab, kurang normal, kurang baik, dan lain sebagainya, apabila dibandingkan dengan budaya asli orang itu sendiri (Selmer, 2004)

Sojourners' ability to adjust (kemampuan dari *sojourners* untuk beradaptasi) telah menjadi sebuah penelitian yang ekstensif, dan pengaruh terkait dengan variable psikologis dan variable yang lainnya telah diteliti sebelumnya (Caligiuri, 1996). *Willingness to adjust* (kemauan untuk beradaptasi) dari ekspatriat tidak menarik banyak minat peneliti untuk dijadikan sebuah studi akademis, karena nampaknya penerimaan terhadap penugasan asing telah mengindikasikan *willingness to adjust* terhadap lingkungan internasional (Selmer, 2004). Mendukung pernyataan bahwa *psychological barriers* terhadap adaptasi internasional secara umum, terkait dengan reaksi negatif pada situasi lintas budaya, istilah operasional *perceived inability to adjust*



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

dan *unwillingness to adjust* yang digunakan dalam penelitian tersebut, akan digunakan dalam penelitian ini (Selmer, 2004; Torbiörn, 1988).

Perceived inability to adjust adalah salah satu definisi dimensi dari *psychological barriers* menyangkut ketidakmampuan ekspatriat dan *sojourners* untuk beradaptasi dengan lingkungan asing (Selmer, 2004; Torbiörn, 1988). *Sojourners' ability to adjust* (kemampuan dari *sojourners* untuk beradaptasi) telah menjadi sebuah penelitian yang ekstensif dan pengaruhnya terkait dengan variable psikologis dan variable yang lainnya telah di teliti sebelumnya (Caligiuri, 1996; Selmer, 2004). *Willingness to adjust* adalah salah satu definisi dimensi dari *psychological barriers* menyangkut ketidakmauan (*unwillingness*) ekspatriat dan *sojourners* untuk beradaptasi dengan lingkungan asing (Selmer, 2004; Torbiörn, 1988).

Dalam penelitian ini *perceived inability to adjust* adalah ketidakmampuan *sojourners* dalam aspek budaya dan bahasa dari negara asing tempat tenaga kerja tersebut bekerja yaitu di Indonesia. Indikator-indikator penelitian ini serupa dengan indikator yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu komunikasi non-verbal dimana saya tinggal di Indonesia, budaya lokal dari tempat dimana saya tinggal untuk menyesuaikan perilaku saya, pemahaman akan bahasa Indonesia, ketertarikan

terhadap sejarah Indonesia, waktu bagi saya untuk mengetahui banyak tentang Indonesia sebelum saya datang di Indonesia, inisiatif untuk melihat dan menjelajahi Indonesia, Kursus bahasa Indonesia, adanya teman yang berasal dari *host country* di tempat tinggal saya di Indonesia dan kepemilikan atas informasi tentang budaya lokal dan praktik yang ada di tempat dimana saya tinggal di Indonesia (Selmer, 2004).

Unwillingness to adjust dalam penelitian ini adalah ketidakmauan *sojourners* dalam menyesuaikan diri untuk hidup seperti warga lokal yang ada di *host country* seperti yang ditunjukkan oleh indikator-indikator pada penelitian sebelumnya yaitu manfaat dari berusaha berpura-pura menjadi seseorang yang bukan saya, ketidaknyamanan ketika mencoba menjadi seperti warga lokal ketika saya bukan, rasa tidak jujur apabila mencoba untuk bersikap dan berperilaku seperti warga lokal, adanya masalah ketika orang berkata: "Ketika anda di Roma, bersikaplah seperti orang Roma", perasaan menipu apabila saya harus menyesuaikan sikap saja dengan adat yang ada, bagaimana budaya lokal mempengaruhi perilaku saya, perasaan tidak enak ketika saya harus mencoba menyembunyikan kepribadian asli saya di depan seseorang (Selmer, 2004). Berdasarkan pemaparan diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H_{1a}: *Perceived Inability to Adjust* berpengaruh negatif terhadap *General Adjustment*

H_{1b}: *Perceived Inability to Adjust* berpengaruh negatif terhadap *Work Adjustment*

H_{2a}: *Unwillingness to Adjust* berpengaruh negatif terhadap *General Adjustment*

H_{2b}: *Unwillingness to Adjust* berpengaruh negative terhadap *Work Adjustment*

Sociocultural Adjustment

Definisi *sociocultural adjustment* adalah kemampuan untuk menyesuaikan atau merundingkan aspek interaktif yang ada pada *host culture* seperti yang telah diukur dari kesulitan yang dialami didalam manajemen situasi keseharian di *host culture* (Ward & Kennedy, 1996). *Psychological adjustment* dapat dengan baik di mengerti ketika didefinisikan sebagai *stress* dan *coping framework* sedangkan *sociocultural adaptation* dengan baik di mengerti ketika didefinisikan sebagai *social skills* atau *culture learning paradigm* (Ward, 1996; Ward & Kennedy, 1999). Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa masalah *sociocultural adaptation* yang besar ditemui ketika memasuki budaya yang baru, dan pengurangan gaya hidup dari waktu ke waktu, kemudian *sociocultural difficulties* lebih banyak terjadi pada *sojourners*, bila dibandingkan dengan *sedentary*, dan grup. Yang terakhir adalah ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara komponen *psychological* dan *sociocultural* dari *sojourners adjustment*.

General adjustment merupakan salah satu dimensi dari *sociocultural adjustment* yang mengacu pada adaptasi *sojourners* terhadap lingkungan keseharian disekitar *sojourners* tersebut secara umum (Black, 1988), lingkungan keseharian tersebut dalam hal ini mencakup makanan, fasilitas kesehatan, fasilitas hiburan, kondisi keseharian, biaya hidup, belanja, dan kondisi tempat tinggal.

Work adjustment mengacu pada adaptasi *sojourners* terhadap lingkungan pekerjaan di perusahaan tempat tenaga asing tersebut bekerja mencakup standard performa dan ekspektasi, tanggung jawab sebagai *native speaker* dan tanggung jawab pada pekerjaan

yang spesifik (Black, 1988). *Work adjustment* juga merupakan salah satu dimensi dari *sociocultural adjustment* selain *non-work adjustment* dan *host-national outside work adjustment* (Black & Gregersen, 1990, 1991a, 1991b; Black & Stephens, 1989; McEvoy & Parker, 1995; Selmer, 2004). Berdasarkan serangkaian pernyataan sebelumnya maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H_{3a}: *General Adjustment* berpengaruh positif terhadap *Intention to Stay*

H_{3b}: *Work Adjustment* berpengaruh positif terhadap *Intention to Stay*

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh dari dimensi-dimensi *psychological barrier* telah dilakukan sebelumnya dengan judul *Psychological Barriers to Adjustment of Western Business Expatriates in China: Newcomers vs Long Stayers*. Penelitian tersebut dilakukan terhadap ekspatriat bisnis *western* yang bekerja di dataran China. Dimensi *psychological barrier* yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *perceived inability to adjust* dan *unwillingness to adjust*, dimana kedua dimensi tersebut diteliti pengaruhnya terhadap *psychological adjustment* dan *sociocultural adjustment* (Selmer, 2004).

Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah pada sample dan variabel yang digunakan, penelitian ini menggunakan sample *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya. Kemudian penelitian ini juga menambahkan variable *intention to stay* sebagai variable yang dapat dipengaruhi oleh *general adjustment* dan *work adjustment*.

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sample pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu, seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi

penelitiannya (Mustafa, 2000). Lembaga pendidikan yang dipilih untuk diteliti dan diambil sampelnya adalah 2 lembaga bahasa Inggris yang ada di Surabaya yaitu "K" dan "BI". Sample yang diambil sebanyak 33 *sojourners* yang keseluruhannya berasal dari Inggris, 24 diantaranya berasal dari "K" dan 9 diantaranya berasal dari "BI".

Inclusion criteria adalah sebuah kriteria atau standar yang ditentukan sebelum sebuah studi atau ulasan di buat. *Inclusion criteria* digunakan untuk menentukan apakah seseorang dapat berpartisipasi dalam sebuah studi penelitian atau bagaimana studi individual dapat diikutsertakan dalam ulasan sistematis. Pada penelitian ini *inclusion criteria* yang digunakan adalah indikator lama tinggal. Penelitian terdahulu menyatakan sangat sedikit *sojourners* yang dapat pulih dari keadaan *culture shock* dalam waktu kurang dari 6 bulan, namun tidak umum mereka belum pulih setelah 1 tahun (Foster, 1965), dengan berdasar kepada teori tersebut maka *sojourners* yang diikutsertakan dalam penelitian ini harus berada pada kondisi tersebut. Karena sangat sulit untuk menemukan *sojourners* yang memenuhi kriteria diatas terutama pada bidang yang sedang diteliti, maka dalam kuisisioner yang diberikan kepada *sojourners*, *sojourners* diminta untuk mengingat kembali pengalaman yang mereka alami selama 6 bulan hingga 1 tahun pertama mereka berada di Indonesia, dalam mengisi tiap item pertanyaan yang ada didalam kuisisioner. Dengan melakukan hal tersebut, data yang diperoleh diharapkan sesuai dengan kondisi pada saat *sojourners* masih mengalami proses adaptasi setelah datang dan bekerja di Surabaya. Kemudian selain indikator lama tinggal, penelitian ini juga mengikutsertakan indikator kebangsaan pada *inclusion criteria*, penelitian ini mengambil sample *sojourners* yang berasal dari Inggris, agar dampak dari adaptasi yang dilakukan bisa digolongkan secara spesifik terhadap 1 ragam budaya *home-country*.

Kuisisioner dibagikan kepada 38 responden yang berasal dari lembaga pendidikan "K", dan "BI" namun terjadi *missing data* atau ada beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuisisioner. Total responden yang menjawab dengan benar sebanyak 35 responden. Sesuai dengan *inclusion criteria* bahwa responden dibatasi pada *sojourners* yang berasal dari Inggris, maka berdasarkan kuisisioner yang telah diisi, penelitian ini tidak mengikutsertakan jawaban dari responden yang berasal dari negara selain Inggris sebanyak 2 orang, kedua responden tersebut berasal dari Kanada dan New Zealand. Total responden yang menjawab dengan benar dan berasal dari Inggris sebanyak 33 responden. Responden juga dibatasi dengan *inclusion criteria* dengan hanya mengambil sampel dari *sojourners* yang sudah datang dan tinggal di Indonesia dalam rentang waktu 6 bulan hingga 1 tahun, karena cukup sulit untuk menemukan *sojourners* yang berada dalam rentang waktu tersebut, maka di awal kuisisioner penelitian ini meminta tiap responden yang mengisi kuisisionernya untuk menilik kembali pengalaman mereka ketika datang dan tinggal di Indonesia dalam rentang waktu 6 bulan hingga 1 tahun, dengan adanya *inclusion criteria* diatas, penelitian ini tidak mencantumkan data lama tinggal sebenarnya dari *sojourners* yang menjadi responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan alat analisis statistik partial least square dengan menggunakan software Smart PLS.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Lembaga Kursus	Jumlah
"K"	24
"BI"	9
Total	33

Sumber: Kuisisioner

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel diatas, mayoritas dari responden berasal dari lembaga kursus bahasa Inggris "K" sebanyak 24 orang (73%) sedangkan sisanya berasal dari "BI" sebanyak 9 orang (27%).

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 2. Perceived Inability to Adjust

Item	Mean	Kategori
PA1	2.88	TS
PA2	2.70	TS
PA3	4.21	N
PA4	2.55	S
PA5	3.12	TS
PA6	2.00	SS
PA7	3.58	N
PA8	3.58	N
PA9	3.67	N
Total	3.14	R

Sumber: Kuesioner

Pada item pernyataan PA1 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 2.88 termasuk dalam kategori tidak setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian mengerti komunikasi non-verbal yang ada di Indonesia. Pada item pernyataan PA2 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 2.70 termasuk dalam kategori tidak setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian mengetahui tentang budaya lokal dari tempat dimana

mereka tinggal untuk menyesuaikan perilaku mereka. Pada item pernyataan PA3 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 4.21 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian cukup mengerti maupun berbicara banyak bahasa Indonesia. Pada item pernyataan PA4 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 2.55 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian tertarik dengan sejarah Indonesia. Pada item pernyataan PA5 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 3.12 termasuk dalam kategori tidak setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian menyatakan bahwa ada waktu bagi mereka untuk mengetahui banyak tentang Indonesia sebelum mereka datang di Indonesia. Pada item pernyataan PA6 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 2.00 termasuk dalam kategori sangat setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian mengambil inisiatif untuk melihat dan menjelajahi Indonesia. Pada item pernyataan PA7 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 3.58 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian cukup mengambil kursus bahasa Indonesia sebelum datang ke Indonesia. Pada item pernyataan PA8 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 3.58 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan

bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian cukup memiliki teman yang berasal dari *host country* di tempat tinggal mereka di Indonesia. Pada item pernyataan PA9 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 3.67 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian cukup memiliki banyak informasi tentang budaya lokal dan praktik yang ada di tempat dimana mereka tinggal di Indonesia. Secara keseluruhan *perceived inability to adjust* pada *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya tergolong rendah, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata total variabel *perceived inability to adjust* sebesar 3.14.

Tabel 3. Unwillingness to Adjust

Item	Mean	Kategori
UA1	3.58	N
UA2	4.15	N
UA3	3.48	N
UA4	2.97	S
UA5	2.88	S
UA6	3.97	N
UA7	3.79	N
Total	3.55	SD

Sumber: Kuesioner

Pada item pernyataan UA1 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 3.58 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian cukup melihat

adanya manfaat dari berusaha berpura-pura menjadi seseorang yang bukan mereka. Pada item pernyataan UA2 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 4.15 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian merasa cukup nyaman ketika mencoba menjadi seperti warga lokal ketika bukan mereka. Pada item pernyataan UA3 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 3.48 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian merasa cukup jujur apabila mereka mencoba untuk bersikap dan berperilaku seperti warga lokal. Pada item pernyataan UA4 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 2.97 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian tidak menemukan adanya masalah ketika orang berkata: "Ketika anda di Roma, bersikaplah seperti orang Roma". Pada item pernyataan UA5 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 2.88 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian tidak merasa menipu menyesuaikan perilaku normal mereka untuk standar lokal. Pada item pernyataan UA6 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 3.97 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian menyatakan bahwa walaupun mereka mengetahui banyak tentang budaya lokal, mereka cukup membiarkan hal tersebut mempengaruhi perilaku mereka.

Pada item pernyataan UA7 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 3.79 termasuk dalam kategori netral, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian merasa cukup enak ketika harus mencoba menyembunyikan kepribadian asli didepan seseorang. Secara keseluruhan *unwillingness to adjust* pada *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya tergolong sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata total variabel *unwillingness to adjust* sebesar 3.55.

Tabel 4. General Adjustment

Item	Mean	Kategori
GA1	5.73	S
GA2	5.67	S
GA3	5.30	S
GA4	6.24	SS
GA5	5.67	S
GA6	5.30	S
GA7	6.30	SS
Total	5.74	T

Sumber: Kuesioner

Pada item pernyataan GA1 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.73 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan makanan yang berada di lingkungan sekitar mereka. Pada item pernyataan GA2 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.67 termasuk dalam

kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan fasilitas kesehatan yang berada di lingkungan sekitar mereka. Pada item pernyataan GA3 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.30 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan hiburan/tempat rekreasi yang berada di lingkungan sekitar mereka. Pada item pernyataan GA4 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 6.24 termasuk dalam kategori sangat setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan kondisi tempat tinggal secara umum. Pada item pernyataan GA5 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.67 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan biaya hidup yang berada di lingkungan sekitar mereka. Pada item pernyataan GA6 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.30 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan belanja yang berada di lingkungan sekitar mereka. Pada item pernyataan GA7 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 6.30 termasuk dalam kategori sangat setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan kondisi rumah yang

berada di lingkungan sekitar mereka. Secara keseluruhan *general adjustment* pada *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata total variabel *general adjustment* sebesar 5.74.

Tabel 5. Work Adjustment

Item	Mean	Kategori
WA1	5.15	S
WA2	5.03	S
WA3	5.45	S
Total	5.21	T

Sumber: Kuesioner

Pada item pernyataan WA1 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.15 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan standard performa dan ekspektasi di lingkungan pekerjaan. Pada item pernyataan WA2 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.03 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan tanggung jawab sebagai *native speaker* di lingkungan pekerjaan. Pada item pernyataan WA3 yang merupakan pernyataan *favorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.45 termasuk dalam kategori setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian dapat beradaptasi dengan tanggung jawab pada pekerjaan yang spesifik. Secara keseluruhan *work adjustment* pada *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di

Surabaya tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata total variabel *work* sebesar 5.21.

Tabel 6. Intention to Stay

Item	Mean	Kategori
IS1	5.88	STS
IS2	5.73	TS
IS3	6.15	STS
IS4	6.48	STS
Total	6.06	ST

Sumber: Kuesioner

Pada item pernyataan IS1 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.88 termasuk dalam kategori sangat tidak setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian tidak memutuskan untuk mencari pekerjaan yang sama di organisasi yang berbeda. Pada item pernyataan IS2 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 5.73 termasuk dalam kategori tidak setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian tidak akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Pada item pernyataan IS3 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 6.15 termasuk dalam kategori sangat tidak setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden penelitian tidak berfikir untuk berhenti dari pekerjaan. Pada item pernyataan IS4 yang merupakan pernyataan *unfavorable*, rata-rata jawaban responden adalah 6.24 termasuk dalam kategori sangat tidak setuju, hal ini berarti *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya yang menjadi responden

penelitian tidak aktif mencari pekerjaan di organisasi yang lain. Secara keseluruhan *intention to stay* pada *native speaker* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya tergolong sangat tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata total variabel *general adjustment* sebesar 6.06.

Analisis Partial Least Square

Tabel 7. Loading Factor

Indikator	Loading
<i>General Adjustment</i>	
GA1	0.912
GA2	0.830
GA3	0.815
GA4*)	0.686
GA5	0.888
GA6	0.791
GA7*)	0.599
<i>Intention to Stay</i>	
IS1	0.861
IS2	0.924
IS3	0.879
IS4*)	0.695
<i>Perceived Inability to Adjust</i>	
PA1	0.729
PA2	0.814
PA3*)	0.551
PA4	0.771
PA5	0.880
PA6	0.818
PA7*)	0.664
PA8*)	0.555
PA9*)	0.518
<i>Unwillingness to Adjust</i>	
UA1	0.832
UA2	0.729
UA3	0.911
UA4	0.854
UA5	0.900
UA6*)	0.585
UA7*)	0.656
<i>Work Adjustment</i>	
WA1	0.954

WA2	0.983
WA3	0.827

*) Loading < 0.708

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading < 0.708, sehingga indikator tersebut dieliminasi dan dilakukan pengujian ulang terhadap *goodness of fit* dari model penelitian.

Tabel 8. Loading Factor

Indikator	Loading
<i>General Adjustment</i>	
GA1	0.921
GA2	0.850
GA3	0.829
GA5	0.906
GA6	0.846
<i>Intention to Stay</i>	
IS1	0.895
IS2	0.951
IS3	0.845
<i>Perceived Inability to Adjust</i>	
PA1	0.768
PA2	0.851
PA4	0.828
PA5	0.881
PA6	0.805
<i>Unwillingness to Adjust</i>	
UA1	0.835
UA2	0.758
UA3	0.919
UA4	0.880
UA5	0.903
<i>Work Adjustment</i>	
WA1	0.957
WA2	0.984
WA3	0.821

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator memiliki loading > 0.708 sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 9. AVE

	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
GA	0.759	0.871
IS	0.806	0.898
PA	0.685	0.827
UA	0.662	0.814
WA	0.852	0.923

Sumber: SmartPLS

Tabel 10. Latent Variable Correlation

	GA	IS	PA	UA	$\sqrt{\text{AVE}}$
IS	0.544				0.898
PA	-0.641	-0.439			0.827
UA	-0.670	-0.471	0.651		0.814
WA	0.200	0.557	-0.332	-0.289	0.923
$\sqrt{\text{AVE}}$	0.871	0.898	0.827	0.814	

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ dan berdasarkan nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ tersebut, pada tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ secara keseluruhan lebih besar daripada korelasi antar konstruksinya sehingga *discriminant validity* pada penelitian ini dikatakan baik.

Tabel 11. Composite Reliability

	Composite Reliability
GA	0.940
IS	0.926
PA	0.916
UA	0.920
WA	0.945

Sumber: SmartPLS

Tabel 12. Cronbach Alpha

	Cronbachs Alpha
GA	0.920
IS	0.881
PA	0.885
UA	0.893
WA	0.915

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan tabel 11 dan tabel 12 dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada penelitian ini seluruhnya > 0.70 sehingga model pada penelitian ini dapat dikatakan *reliable*.

Tabel 13. R²

	R ²
GA	0.540
IS	0.506
WA	0.114

Sumber: SmartPLS

Nilai R² pada variable *general adjustment* (GA) pada tabel 13 adalah sebesar 0.540, yang berarti bahwa variabel GA dapat dijelaskan oleh variabel *perceived inability to adjust* (PA) dan *unwillingness to adjust* (UA) sebanyak 54% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai R² pada variable *work adjustment* (WA) pada tabel 13 adalah sebesar 0.114, yang berarti bahwa variabel WA dapat dijelaskan oleh variabel *perceived inability to adjust* (PA) dan *unwillingness to adjust* (UA) sebanyak 11,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai R² pada variable *intention to stay* (IS) pada tabel 13 adalah sebesar 0.506, yang berarti bahwa variabel IS dapat dijelaskan oleh variabel GA dan WA sebanyak 50,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 14. Path Coefficient

	Path Coefficient	T Statistics
GA -> IS*)	0.451	4.115
PA -> GA	-0.355	1.640
PA -> WA	-0.250	0.991
UA -> GA*)	-0.439	1.990
UA -> WA	-0.126	0.498
WA -> IS*)	0.467	3.641

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan hasil *path coefficient* pada tabel 14 dapat disimpulkan bahwa *perceived inability to adjust* (PA) berpengaruh negatif terhadap *general adjustment* (GA) dengan nilai *path coefficient* sebesar -0.355, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{1a} diterima, namun pengaruh negatif tersebut terbukti tidak signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 1.640 atau <1.96. Hal ini berarti *perceived inability to adjust* yang semakin meningkat, akan menurunkan *general adjustment sojourner* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya.

Hasil *path coefficient* pada tabel 14 menunjukkan bahwa *perceived inability to adjust* (PA) berpengaruh negatif terhadap *work adjustment* (WA) dengan nilai *path coefficient* sebesar -0.250, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{1b} diterima, namun pengaruh negatif tersebut terbukti tidak signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 0.991 atau <1.96. Hal ini berarti *perceived inability to adjust* yang semakin meningkat, akan menurunkan *work adjustment sojourner* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya.

Dari tabel 14 diatas, dapat dilihat bahwa *unwillingness to adjust* (UA) berpengaruh negatif terhadap *general adjustment* (GA) dengan nilai *path coefficient* sebesar -0.355, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{2a} diterima, pengaruh negatif tersebut terbukti signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 1.990 atau >1.96. Hal ini berarti *unwillingness to adjust* yang semakin meningkat, akan

menurunkan *general adjustment adjustment sojourner* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya.

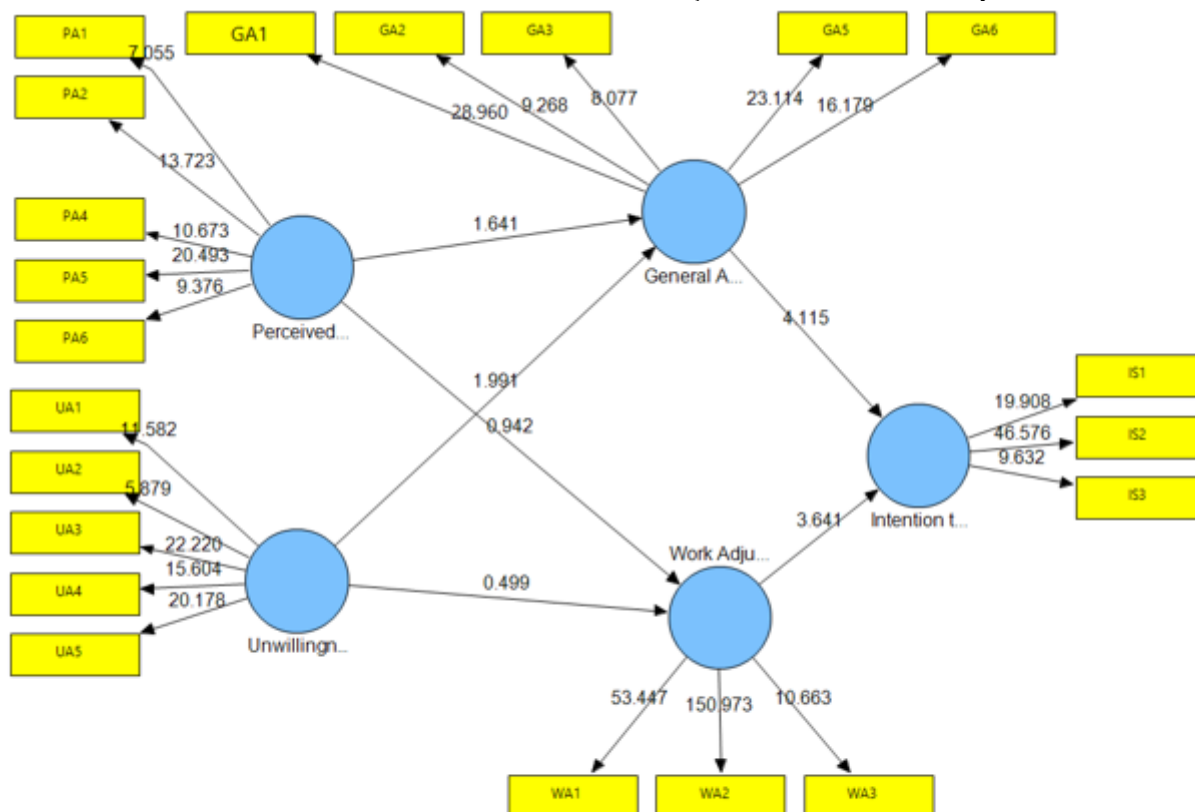
Berdasarkan hasil *path coefficient* pada tabel 14 dapat disimpulkan bahwa *unwillingness to adjust* (UA) berpengaruh negatif terhadap *work adjustment* (WA) dengan nilai *path coefficient* sebesar -0.126, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{2b} diterima, namun pengaruh negatif tersebut terbukti tidak signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 0.498 atau <1.96. Hal ini berarti *unwillingness to adjust* yang semakin meningkat, akan menurunkan *work adjustment sojourner* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya.

Hasil *path coefficient* pada tabel 14 menunjukkan bahwa *general adjustment* (GA) berpengaruh positif terhadap *intention to stay* (IS) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.451, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{1b} diterima, namun pengaruh positif tersebut terbukti signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 4.115 atau >1.96. Hal ini berarti *general adjustment* yang semakin meningkat, akan meningkatkan *intention to stay sojourner* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya.

Mengacu pada *path coefficient* di tabel 14 terlihat bahwa *work adjustment* (WA) berpengaruh positif terhadap *intention to stay* (IS) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.467, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{1b} diterima, namun pengaruh positif tersebut terbukti signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 3.641 atau >1.96. Hal ini berarti *work adjustment* yang semakin meningkat, akan meningkatkan *intention to stay sojourner* yang bekerja pada lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, didapat bahwa *perceived inability to adjust* berpengaruh negatif terhadap *general adjustment*. Hal ini sesuai dengan penelitian



Gambar 2. Path Coefficient

sebelumnya yang menyatakan bahwa bagi *sojourners* yang baru datang di suatu negara, *perceived inability to adjust* berpengaruh secara negatif terhadap *general adjustment* (Selmer, 2004).

Dengan melihat pada hasil perhitungan dan penelitian sebelumnya, berarti seiring dengan tingginya tingkat kemampuan komunikasi non-verbal akan mempermudah proses adaptasi *sojourners* terhadap hal-hal yang umum seperti makanan dan fasilitas kesehatan. Ini dapat disebabkan karena perbedaan bahasa yang dimiliki oleh *sojourners* dengan warga lokal, komunikasi non verbal adalah komunikasi dengan menggunakan pesan secara visual, bisa berupa *gesture*, atau sentuhan, sehingga meskipun kemampuan berkomunikasi secara verbal dari *sojourners* rendah akibat perbedaan bahasa tersebut, tingkat kemampuan *sojourners* dalam

berkomunikasi secara non-verbal akan sangat membantu proses *general adjustment*.

Tingginya pengetahuan tentang budaya lokal juga berpengaruh secara signifikan terhadap *general adjustment*. Ini membuktikan bahwa dengan pengetahuan *sojourners* terhadap budaya lokal, proses adaptasi *sojourners* akan menjadi lebih mudah. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kemampuan berbicara bahasa Indonesia juga menjadi salah satu faktor penting dalam mempermudah *general adjustment*, karena tentu saja semakin tinggi kemampuan *sojourners* berbicara bahasa warga lokal, adaptasi *sojourners* terhadap lingkungan akan jadi semakin mudah. Adanya ketertarikan *sojourners* terhadap sejarah Indonesia akan menambah wawasan *sojourners* terhadap akar budaya dari Indonesia, sehingga proses adaptasi *sojourners* akan semakin mudah, terutama terhadap indikator *general adjustment* seperti

tempat tinggal dan rekreasi, tingkat signifikansi dari variabel *perceived inability to adjust* dengan jelas menunjukkan pengaruh tersebut.

Adanya waktu yang dimiliki *sojourners* untuk mencari tahu tentang Indonesia juga terbukti membantu proses adaptasi, karena pengetahuan terhadap faktor-faktor lingkungan dimana mereka akan tinggal akan mengurangi *culture shock* yang mungkin dialami oleh *sojourners*. Keputusan mereka untuk mengambil kursus bahasa Indonesia sebelum datang ke Indonesia sejalan dengan indikator kemampuan berbahasa Indonesia dari *sojourners*, sehingga pengaruhnya juga sudah jelas terlihat terhadap proses adaptasi dari *sojourners*. Signifikansi pengaruh dari variabel *perceived inability to adjust* menunjukkan adanya teman yang berasal dari Indonesia juga membantu proses *general adjustment*. Dengan adanya kontak terhadap warga lokal, tentu akan mempengaruhi tingkat adaptasi *sojourners* terhadap keseluruhan indikator-indikator *general adjustment* yang ada. Kepemilikan atas informasi mengenai budaya lokal juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses adaptasi *sojourners*, informasi tersebut akan sangat membantu mengerti adat lokal yang ada disekitar tempat tinggal *sojourners*. Tentunya hal ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptasi menyangkut kondisi tempat tinggal dari *sojourners* tersebut.

Menurut penelitian sebelumnya (Selmer, 2004), dikatakan bahwa bagi *sojourners* yang baru datang di suatu negara, *unwillingness to adjust* berpengaruh secara negatif terhadap *general adjustment*. Ini mendukung perhitungan yang telah dibahas di bagian sebelumnya, bahwa *unwillingness to adjust* berpengaruh negatif terhadap *general adjustment*.

Kesadaran *sojourners* akan manfaat bersikap seperti warga lokal, dan adanya kenyamanan ketika mereka bersikap seperti warga lokal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses adaptasi

sojourners dalam hal makanan, fasilitas kesehatan, tempat rekreasi, kondisi tempat tinggal, biaya hidup, fasilitas perbelanjaan, dan kondisi rumah dari *sojourners* tersebut. Walaupun tidak secara langsung, sikap tersebut akan mempermudah interaksi *sojourners* dengan warga lokal, sehingga mempermudah proses *general adjustment* yang dihadapi.

Dari hasil perhitungan yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, didapat bahwa *perceived inability to adjust* berpengaruh negatif terhadap *work adjustment*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berpendapat demikian. Menurut penelitian sebelumnya (Selmer, 2004), dikatakan bahwa bagi *sojourners* yang baru datang di suatu negara, *perceived inability to adjust* berpengaruh negatif terhadap *work adjustment*. Hal ini juga dibuktikan oleh kondisi yang ada di lembaga, dimana pengaruh *perceived inability to adjust* terhadap *work adjustment* negatif.

Perhitungan dan penelitian diatas memperlihatkan bahwa seiring dengan tingginya tingkat kemampuan komunikasi non-verbal, tingginya pengetahuan tentang budaya lokal, tingginya kemampuan berbicara bahasa Indonesia, adanya ketertarikan *sojourners* terhadap sejarah Indonesia, adanya waktu yang dimiliki *sojourners* untuk mencari tahu tentang Indonesia, keputusan mereka untuk mengambil kursus bahasa Indonesia sebelum datang ke Indonesia, adanya teman yang berasal dari Indonesia, dan kepemilikan atas informasi mengenai budaya lokal, memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap proses adaptasi *sojourners* dalam hal standard performa yang ada di lembaga pendidikan, tanggung jawab *sojourners* sebagai *native speaker*, dan pada pekerjaan yang spesifik. Ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang dimiliki oleh *sojourners*, sebagai *native speaker*, lingkungan pekerjaan tidak terlalu menuntut kemampuan berbahasa Indonesia yang tinggi, ataupun kepemilikan informasi atau pengetahuan *sojourners* terhadap budaya lokal. Di

lingkungan pekerjaan, interaksi mereka kebanyakan dengan murid yang juga menggunakan bahasa *native* mereka yaitu bahasa Inggris. Ini merupakan faktor yang menyebabkan tingkat pengaruh dari *perceived inability to adjust* tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, sesuai dengan kondisi yang ada di lembaga pendidikan, menunjukkan pengaruh *unwillingness to adjust* terhadap *work adjustment* negatif. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang berpendapat demikian (Selmer (2004). Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa bagi *sojourners* yang baru datang di suatu negara, *unwillingness to adjust* berpengaruh negatif terhadap *work adjustment*.

Kesadaran *sojourners* akan manfaat bersikap seperti warga lokal, dan adanya kenyamanan ketika mereka bersikap seperti warga lokal memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap proses adaptasi *sojourners* dalam hal standard performa yang ada di lembaga pendidikan, tanggung jawab *sojourners* sebagai *native speaker*, dan pada pekerjaan yang spesifik. Ini dapat disebabkan karena mereka tidak perlu bersikap seperti warga lokal ketika ada didalam kelas sewaktu mengajar, ini adalah alasan yang menjelaskan kenapa tingkat signifikansi *unwillingness to adjust* rendah terhadap *work adjustment*.

Pada penelitian sebelumnya dikatakan bahwa *general adjustment* memiliki korelasi positif dengan *intention to stay* (Black & Stephens, 1989), hal ini juga dibuktikan oleh kondisi yang ada di lapangan, dimana *general adjustment* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *intention to stay*.

Dengan melihat fakta tersebut, seiring dengan tingginya tingkat adaptasi *sojourners* dalam hal makanan, fasilitas kesehatan, tempat rekreasi, kondisi tempat tinggal, biaya hidup, fasilitas perbelanjaan, dan kondisi rumah dari *sojourners* tersebut, akan meningkatkan keinginan *sojourners* tersebut untuk tetap tinggal dan bekerja di Indonesia. Karena dengan tingginya

kecocokan *sojourners* tersebut terhadap lingkungan mereka secara umum, akan mengurangi alasan mereka untuk pergi dan berhenti bekerja di Indonesia.

Dalam penelitian sebelumnya dikatakan bahwa *work adjustment* memiliki korelasi positif dengan *intention to stay*, hal ini juga dibuktikan oleh perhitungan di bagian sebelumnya yang mendeskripsikan dengan jelas kondisi yang ada di lapangan, dimana *work adjustment* terbukti berpengaruh secara positif signifikan terhadap *intention to stay* (McNutt, 2005).

Dengan melihat pada hasil perhitungan dan penelitian sebelumnya, berarti seiring dengan tingginya tingkat adaptasi *sojourners* dalam hal standard performa yang ada di lembaga pendidikan, tanggung jawab *sojourners* sebagai *native speaker*, dan pada pekerjaan yang spesifik, secara keseluruhan akan meningkatkan niat *sojourners* untuk tetap tinggal dan bekerja di Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan serangkaian pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan bahwa *perceived inability to adjust* dan *unwillingness to adjust* yang rendah akan secara bersama-sama meningkatkan *general adjustment* dan *work adjustment* dari ekspatriat yang kemudian secara bersama-sama akan meningkatkan *intention to stay* dari ekspatriat tersebut.

Waktu untuk belajar bahasa Indonesia, memiliki atau mencari lebih lanjut informasi tentang bagaimana budaya Indonesia, bagaimana adat lokal Indonesia, dan bagaimana berinteraksi dengan warga lokal, akan sangat membantu proses adaptasi dari *sojourners*. Hal tersebut juga akan mengurangi *perceived inability to adjust* dari *sojourners*. Organisasi juga hendaknya mencari *sojourners* yang memiliki *willingness to adjust* yang tinggi, terhadap lingkungan pekerjaan yang baru, hal ini akan mengurangi kemungkinan terdapatnya *unwillingness to adjust* dari *sojourners*. Tingkat

perceived inability to adjust dan *unwillingness to adjust* yang rendah, akan membantu proses *sociocultural adjustment* dari *sojourners*, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan *intention to stay* *sojourners* tersebut.

Meskipun penelitian ini memberikan sumbangan terhadap hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, akan tetapi terdapat keterbatasan penelitian yang seharusnya akan menjadi perhatian oleh para peneliti di masa mendatang. Keterbatasan tersebut adalah populasi hanya terbatas pada *sojourners* yang bekerja sebagai *native speakers* di lembaga pendidikan bahasa Inggris "K" dan "BI" di Surabaya, sehingga kesimpulan atau fenomena yang berlaku hanya pada *sojourners* yang bekerja sebagai *native speakers* di dua Lembaga tersebut. Hal tersebut akan bisa diatasi dengan menambah lingkup populasi, tidak hanya pada *sojourners* yang bekerja sebagai *native speakers* di lembaga pendidikan bahasa Inggris "K" dan "BI" di Surabaya saja tetapi pada *sojourners* yang bekerja sebagai *native speakers* di seluruh lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya, atau *sojourners* yang bekerja di bidang lain di Surabaya.

Penelitian ini hanya meneliti tentang *sojourners* yang baru datang dan bekerja di Indonesia, maka penelitian di masa datang diharapkan menambah lingkup sampel, tidak hanya pada *sojourners* yang baru datang saja, tetap juga pada *sojourners* yang sudah lama tinggal di Indonesia. Penelitian ini juga melihat adanya kemungkinan bahwa *general adjustment* memiliki pengaruh terhadap *work adjustment*, adanya pengaruh antara kedua variabel tersebut juga dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, apabila penelitian yang dilakukan dimasa datang dilakukan secara kualitatif, tidak menutup kemungkinan akan memberikan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Björkman, I., & Schapp, A. (1994). Outsiders in the Middle Kingdom: Expatriate managers in Chinese-Western joint ventures. *European Management Journal*, 12(2), 147-153. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0263-2373\(94\)90005-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0263-2373(94)90005-1)
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-294.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1990). Expectations, satisfaction, and intention to leave of American expatriate managers in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 485-506.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991a). Antecedents to cross-cultural adjustment for expatriates in Pacific Rim assignments. *Human Relations*, 44(5), 497-515.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991b). The other half of the picture: Antecedents of spouse cross-cultural adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22(3), 461-477.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Caligiuri, P. M. (1996). Individual characteristics related to expatriate success. *Symposium Learning to Succeed in Unusual Circumstances: The Case of Expatriates and Their Spouses at the Academy of Management Meeting*, Cincinnati, OH.
- Chen, Z. (2001). Further investigation of the outcomes of loyalty to supervisor: Job satisfaction and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*.
- Church, A. T. (1982). Sojourner adjustment. *Psychological Bulletin*, 91(3), 540.
- Foster, R. J. (1965). *Examples of cross-cultural problems encountered by Americans working overseas: An instructor's handbook*.

- Kalnbach, L. R., & Lantz, B. M. (1997). *The effects of optimism and willingness to trust on work-related attitudes and behaviors: an application to the commercial vehicle industry*.
- Kaye, M., & Taylor, W. G. K. (1997). Expatriate culture shock in China: a study in the Beijing hotel industry. *Journal of Managerial Psychology*, 12(8).
- Kim, S.-W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
- McEvoy, G. M., & Parker, B. (1995). Expatriate adjustment: Causes and consequences. *Expatriate Management: New Ideas for International Business*, 97-114.
- McNutt, J. M. (2005). *Work adjustment of returning Army Reservists: The effect of deployment and organizational support*. Alliant International University, San Francisco Bay.
- Mendenhall, M. E., & Wiley, C. (1994). Strangers in a strange land: The relationship between expatriate adjustment and impression management. *American Behavioral Scientist*, 37(5), 605-620.
- Mendenhall, M., & Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. *Academy of Management Review*, 10(1), 39-47.
- Mustapha, N., Ahmad, A., Uli, J., & Idris, K. (2011). Work-family facilitation and family satisfaction as mediators in the relationship between job demands and intention to stay. *Asian Social Science*, 7(6), 142.
- Richards, D. (1996). Strangers in a strangle land: Expatriate paranoia and the dynamics of exclusion. *International Journal of Human Resource Management*, 7(2), 553-571.
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of British Sojourner's Barrier*. . - Suryawirawan, Sulasmi *Intercultural Relations*, 14(4), 449-464. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0147-1767\(90\)90030-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0147-1767(90)90030-Z)
- Selmer, J. (2004). Psychological barriers to adjustment of Western business expatriates in China: Newcomers vs long stayers. *International Journal of Human Resource Management - INT J HUM RESOUR MANAG*, 15. <https://doi.org/10.1080/0958519042000192951>
- Sergeant, A., & Frenkel, S. (1998). Managing people in China: perceptions of expatriate managers. *Journal of World Business*, 33(1), 17-34. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(98\)80002-3](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1090-9516(98)80002-3)
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., & Gilley, K. M. (1999). Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. *Journal of International Business Studies*, 30(3), 557-581.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Torbiörn, I. (1982). *Living abroad: Personal adjustment and personnel policy in the overseas setting*. John Wiley & Sons.
- Torbiörn, I. (1988). Culture barriers as a social psychological construct: an empirical validation. *Cross-Cultural Adaptation: Current Approaches*, 168-190.
- Ward, C. (1996). *Acculturation*.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1996). *Crossing cultures: The relationship between psychological and socio-cultural dimensions of cross-cultural adjustment*.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1999). The measurement of sociocultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 23(4), 659-677.
- Ward, C., & Searle, W. (1991). The impact of value discrepancies and cultural identity on psychological and sociocultural adjustment of sojourners.

JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis – Volume 1, Nomor 1, Januari 2022: 1 - 20
International Journal of Intercultural 16/0147-1767(91)90030-K
Relations, 15(2), 209-224.
<https://doi.org/https://doi.org/10.10>