

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar di kawasan Asia Tenggara. Berdasarkan data Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Malaysia terus menunjukkan peningkatan pada kurun waktu 2020–2024, khususnya pada sektor manufaktur, jasa, dan domestik. Peningkatan jumlah PMI tersebut menggambarkan tingginya kebutuhan tenaga kerja Indonesia di Malaysia, sekaligus menegaskan perlunya perhatian serius terhadap faktor-faktor internal yang mempengaruhi kualitas kerja PMI, terutama motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja mereka. Ketiga aspek ini penting agar PMI dapat bekerja secara optimal, berdaya saing, dan mampu meningkatkan keberlanjutan penempatan kerja sesuai standar ketenagakerjaan yang berlaku.

Berikut tabel ringkas jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara keseluruhan dari 2020–2024 beserta penempatan khusus di Malaysia berdasarkan data yang tersedia dari *Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)* dan sumber lain yang valid:

Tabel 1 ringkas jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara keseluruhan dari 2020–2024

Tahun	Total Penempatan PMI (seluruh negara)
2020	± 113.436
2021	72.624
2022	200.802 – 200.761
2023	274.965
2024	297.434

Sumber:Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), diolah dari publikasi resmi BP2MI, pemberitaan ANTARA News, Jurnal BPJS Ketenagakerjaan (Jurnal Jamsostek), International Organization for Migration (IOM), serta data tahunan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (KP2MI).

Berdasarkan tabel penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) periode 2020–2024, terlihat adanya tren peningkatan jumlah penempatan PMI secara signifikan, khususnya setelah tahun 2021. Pada tahun 2020 dan 2021, jumlah penempatan PMI relatif rendah, masing-masing sekitar 113.436 dan 72.624 orang. Kondisi ini tidak terlepas dari dampak pandemi COVID-19 yang menyebabkan pembatasan mobilitas internasional serta pengetatan kebijakan penempatan tenaga kerja di negara tujuan. Namun, pada tahun 2022 terjadi lonjakan penempatan hingga lebih dari 200 ribu PMI, yang kemudian terus meningkat pada tahun 2023 dan 2024 dengan total penempatan masing-masing sebesar 274.965 dan 297.434 PMI. Hal ini menunjukkan bahwa pemulihan ekonomi global dan terbukanya kembali akses penempatan tenaga kerja internasional mendorong peningkatan kebutuhan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Malaysia merupakan salah satu negara tujuan utama penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 72.260 PMI ditempatkan di Malaysia, sedangkan pada periode Januari–November 2024 jumlah penempatan mencapai sekitar 43.833 PMI. Tingginya angka penempatan tersebut menunjukkan besarnya ketergantungan sektor-sektor tertentu di Malaysia, seperti manufaktur, jasa, dan pekerjaan domestik, terhadap tenaga kerja asal Indonesia.

Meskipun jumlah penempatan PMI di Malaysia tergolong tinggi, peningkatan kuantitas tenaga kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja kerja PMI. Dalam praktiknya, masih dijumpai berbagai tantangan yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kualitas kinerja PMI, yang berpotensi memengaruhi produktivitas, keberlanjutan kerja, dan daya saing tenaga kerja Indonesia di negara tujuan.

Oleh karena itu, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia, serta faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya ditinjau dari aspek motivasi kerja dan kepuasan kerja. Pemahaman yang komprehensif mengenai kinerja PMI menjadi penting sebagai dasar dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia PMI, sehingga mampu bekerja secara optimal, produktif, dan berkelanjutan sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku, serta memberikan manfaat bagi pekerja, negara pengirim, dan negara penerima.

Dalam konteks tenaga kerja migran, motivasi kerja menjadi faktor fundamental karena para pekerja dihadapkan pada situasi kerja lintas negara yang sarat tekanan, seperti adaptasi budaya, perbedaan bahasa, sistem kerja yang ketat, regulasi ketenagakerjaan asing, serta beban kerja yang sering kali lebih tinggi dibandingkan pekerja lokal. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai kinerja tertentu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap organisasi maupun pihak pemberi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam memastikan bahwa PMI mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga merupakan faktor krusial yang menentukan kualitas kinerja PMI. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Luthans (2021) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas, loyalitas, dan penurunan keinginan pindah kerja. Pada konteks pekerja migran, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti hubungan dengan majikan, kondisi kerja, beban kerja, upah, fasilitas tempat tinggal, dan jaminan keselamatan kerja. Apabila PMI merasa puas, maka mereka akan memberikan performa terbaiknya, dapat beradaptasi lebih baik, dan menunjukkan loyalitas selama masa kontrak kerja.

Sementara itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks Pekerja Migran Indonesia (PMI), kinerja menjadi aspek yang sangat krusial karena tidak hanya menentukan keberhasilan individu dalam menyelesaikan kontrak kerja, tetapi juga berdampak langsung pada kepercayaan majikan dan reputasi Indonesia sebagai negara pengirim tenaga kerja. Kinerja PMI yang rendah dapat memicu berbagai konsekuensi negatif, seperti kontrak kerja yang tidak diperpanjang, meningkatnya komplain dari pemberi kerja, hingga risiko pemutusan hubungan kerja dan deportasi (BP2MI, 2023). Oleh karena itu, kinerja PMI merupakan indikator utama yang perlu dianalisis guna mendukung keberlanjutan penempatan tenaga kerja Indonesia di Malaysia secara aman dan berkelanjutan.

Rendahnya kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia tidak dapat dilepaskan dari masih adanya tingkat komplain serta kasus pemutusan kontrak kerja. Berdasarkan laporan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tahun 2023–2024, pengaduan yang masuk umumnya berkaitan dengan produktivitas kerja, ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar majikan, serta pelanggaran kontrak kerja. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada individu pekerja berupa pemulangan atau tidak diperpanjangnya kontrak, tetapi juga berpengaruh terhadap citra dan reputasi tenaga kerja Indonesia di negara tujuan. Tingginya angka komplain menunjukkan bahwa aspek kinerja masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian serius, terutama dalam menjaga keberlanjutan penempatan PMI di Malaysia.

Di sisi lain, PMI bekerja dalam lingkungan sosial dan budaya yang berbeda dengan Indonesia. Perbedaan bahasa, pola komunikasi, standar disiplin, serta target kerja yang relatif lebih ketat sering kali menimbulkan tekanan psikologis. Proses adaptasi yang tidak mudah ini

dapat memengaruhi kondisi emosional dan mental pekerja, sehingga berdampak pada motivasi dan semangat kerja. Ketika pekerja mengalami kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja baru, kualitas maupun kuantitas hasil kerja dapat menurun. Situasi kerja lintas negara yang sarat tekanan ini menjadi salah satu faktor yang memengaruhi performa PMI secara keseluruhan.

Selain itu, terdapat pula ketidaksesuaian antara ekspektasi sebelum keberangkatan dengan realitas kondisi kerja di lapangan. Sebagian PMI menghadapi beban kerja yang lebih berat, jam kerja yang lebih panjang, atau fasilitas yang tidak sepenuhnya sesuai dengan informasi awal. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan rasa kecewa dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu lama, maka komitmen dan semangat kerja cenderung menurun, yang pada akhirnya berdampak pada capaian kinerja.

Aspek kesejahteraan dan perlindungan kerja juga turut memengaruhi kondisi kinerja PMI. Dalam periode 2020–2025 masih ditemukan persoalan terkait jaminan sosial, keselamatan kerja, perlindungan hukum, serta akses terhadap mekanisme pengaduan. Rasa tidak aman dan kurangnya perlindungan dapat memicu stres kerja yang berdampak pada produktivitas. Oleh karena itu, kinerja PMI tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis internal, terutama motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja di negara tujuan.

Meskipun motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai konteks organisasi formal di Indonesia, seperti sektor manufaktur (Putra & Dewi, 2021), perbankan (Mulyani, 2022), dan sektor publik (Sari, 2023), namun penelitian yang secara khusus mengkaji variabel-variabel tersebut pada Pekerja Migran Indonesia di Malaysia masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian PMI lebih menekankan pada aspek perlindungan hukum, kesejahteraan, dan permasalahan sosial, sementara kajian empiris mengenai faktor internal individu yang memengaruhi kinerja masih jarang dilakukan (Hasanah & Noor, 2020). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dijembatani melalui studi empiris pada populasi PMI di Malaysia.

Selain keterbatasan konteks penelitian, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Putra dan Dewi (2021), dalam penelitiannya pada karyawan sektor manufaktur di Jawa Tengah, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Namun, temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Mulyani (2022) pada karyawan sektor perbankan, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan sistem organisasi yang adil.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel kepuasan kerja. Sari (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor jasa, terutama melalui kepuasan terhadap upah, hubungan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Sebaliknya, penelitian Hasanah dan Noor (2020) pada pekerja sektor informal menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu meningkatkan kinerja, karena kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perlindungan kerja, kondisi kerja yang tidak stabil, serta regulasi ketenagakerjaan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan dan konteks tenaga kerja, termasuk pada pekerja migran.

Hasil penelitian yang beragam ini menunjukkan adanya inkonsistensi temuan (research inconsistency), sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana motivasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja PMI dalam konteks kerja luar negeri yang berbeda dengan organisasi formal di Indonesia. Hingga tahun 2025, belum banyak penelitian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada konteks pekerja migran Indonesia di Malaysia, sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan

pemahaman baru dan relevan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PMI. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Ampiring pada Pekerja Migran Indonesia di Malaysia)”** perlu dilakukan untuk mengisi keterbatasan penelitian terdahulu serta memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kualitas kerja PMI di luar negeri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia?
2. Bagaimana tingkat kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia?
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia?
3. Untuk Mengetahui motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam konteks tenaga kerja migran. Hasil penelitian dapat menjadi referensi akademik serta memperkaya literatur terkait kajian pekerja migran Indonesia yang selama ini masih terbatas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah dan BP2MI

Memberikan informasi empiris sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kesejahteraan dan kinerja PMI, khususnya terkait pembinaan motivasi dan kepuasan kerja.

b. Bagi Lembaga Penempatan dan Perlindungan PMI di Malaysia

Memberikan gambaran mengenai faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan dan pekerja migran, sehingga dapat dijadikan dasar untuk merancang program pelatihan, peningkatan kompetensi, serta strategi pendampingan.

c. Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja untuk memperkuat keberlanjutan kontrak kerja serta menjaga reputasi kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi rujukan dan acuan dalam penelitian mendatang mengenai SDM migran, terutama untuk memperluas cakupan variabel atau membandingkan dengan negara tujuan lainnya.

2. Tinjauan Literatur

a) Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaan (Deci et

al., 2020). Dalam penelitian ini, motivasi kerja dipahami berdasarkan Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom, yang menjelaskan bahwa individu akan termotivasi apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan kinerja yang baik (expectancy), kinerja tersebut akan membawa pada hasil tertentu (instrumentality), dan hasil tersebut memiliki nilai atau manfaat bagi individu (valence).

Dalam konteks Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia, motivasi kerja menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan tujuan ekonomi, keberlanjutan kontrak kerja, serta peningkatan kesejahteraan keluarga. PMI akan terdorong bekerja secara optimal ketika mereka memiliki keyakinan bahwa kerja keras akan dihargai secara adil melalui upah, perpanjangan kontrak, dan perlakuan kerja yang layak. Penelitian Kaur dan Sharma (2021) menunjukkan bahwa kejelasan tujuan kerja dan pengakuan atas kinerja mampu meningkatkan motivasi tenaga kerja migran secara signifikan.

Sejumlah penelitian empiris juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ajala dan Bolarinwa (2023) menemukan bahwa motivasi kerja mampu mendorong individu untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi kerja dipandang sebagai faktor internal utama yang mendorong PMI untuk mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pengalaman dan lingkungan kerjanya (Ibrahim & Abed, 2020). Dalam kerangka Teori Harapan, kepuasan kerja muncul ketika hasil yang diperoleh dari pekerjaan sesuai atau melebihi harapan awal individu. Bagi PMI, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara usaha kerja dengan imbalan yang diterima, seperti upah, kondisi kerja, keamanan, serta hubungan dengan majikan.

Dalam konteks pekerja migran, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas psikologis dan keberlanjutan kerja. Chen dan Li (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan psychological capital, yang membantu pekerja migran mengelola tekanan kerja dan adaptasi di lingkungan asing. Selain itu, Yusof dan Rahman (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas dan menurunkan niat berpindah kerja pada tenaga kerja migran di Malaysia.

Penelitian lain oleh Ahmad dan Amin (2022) menunjukkan bahwa persepsi keadilan dan dukungan dari majikan menjadi determinan utama kepuasan kerja pekerja migran, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan komitmen kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel penting yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan PMI.

c) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi, yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas (Kumar & Singh, 2020). Dalam kerangka Teori Harapan, kinerja merupakan konsekuensi dari keyakinan individu bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan hasil yang bernilai.

Dalam konteks PMI, kinerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas utama, tetapi juga mencakup kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja lintas budaya. Zainal dan Abdullah (2023) menyatakan bahwa kinerja yang baik pada pekerja migran berperan penting dalam menjaga kepercayaan majikan dan reputasi negara pengirim tenaga kerja.

Penelitian Jena dan Pradhan (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi dan kepuasan kerja secara terpadu menjadi

strategi penting bagi lembaga terkait PMI untuk memastikan kinerja yang optimal dan mendukung keberlanjutan penempatan tenaga kerja Indonesia di Malaysia (Gunawan & Fadhilah, 2023).

Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul / Fokus Penelitian	Hasil Temuan Utama	Relevansi / Gap
1	Fitria (2022)	<i>Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance</i>	Motivasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	Belum menguji pengaruh gaya kepemimpinan bersama motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.
2	Gazi et al. (2024)	<i>Analyzing the Impact of Job Satisfaction on Employee Performance</i>	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa.	Belum menambahkan faktor motivasi dan gaya kepemimpinan sebagai prediktor kinerja.
3	Yang (2024)	<i>Enhancing Job Performance: The Role of Well-Being, Motivation, and Leadership</i>	Motivasi dan gaya kepemimpinan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan.	Fokus pada sektor pendidikan, belum pada agensi ketenagakerjaan di Malaysia.
4	Abdullah & Rahim (2023)	<i>Transformational Leadership and Employee Job Satisfaction in Malaysian Service Sector</i>	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.	Belum meneliti peran motivasi kerja secara bersamaan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.
5	Loo (2024)	<i>Factors Affecting Job Satisfaction in Malaysian Manufacturing Industry</i>	Kompensasi dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.	Fokus pada industri manufaktur, bukan sektor penyalur tenaga kerja.
6	Nguyen (2025)	<i>Job Satisfaction and Performance in Travel Agencies</i>	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan di sektor jasa.	Konteks geografis berbeda (Vietnam), belum mencakup pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan.
7	Zhenjing et al. (2022)	<i>Workplace Environment, Motivation, and Task Performance</i>	Lingkungan kerja memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	Belum meneliti aspek mediasi kepuasan kerja dan belum mempertimbangkan gaya kepemimpinan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PMI di Malaysia

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk mengerahkan usaha, ketekunan, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. PMI yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tujuan kerja yang jelas, seperti memperoleh pendapatan yang layak, memperbaiki kesejahteraan keluarga, dan mempertahankan keberlanjutan kontrak kerja. Dorongan tersebut membuat pekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta bersedia bekerja secara optimal sesuai standar yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Dalam konteks PMI di Malaysia, motivasi kerja berperan penting karena lingkungan kerja yang menuntut adaptasi budaya, jam kerja panjang, serta tekanan psikologis akibat jauh dari keluarga. PMI yang termotivasi akan lebih mampu mengatasi tantangan tersebut dan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja, di mana pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik (Putra & Dewi, 2021; Ajala & Bolarinwa, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PMI di Malaysia

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerja merasa nyaman, aman, dan puas terhadap kondisi kerja yang dialaminya, termasuk upah, hubungan dengan majikan, beban kerja, serta perlindungan kerja. PMI yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, dan sikap kerja yang lebih positif. Kondisi ini memungkinkan pekerja untuk lebih fokus dan konsisten dalam menyelesaikan tugas.

Bagi PMI di Malaysia, kepuasan kerja menjadi faktor penting karena ketidakpuasan dapat memicu konflik kerja, penurunan kinerja, bahkan keinginan untuk mengakhiri kontrak sebelum waktunya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi mendorong loyalitas dan kesediaan pekerja untuk memberikan kontribusi terbaik. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya pada pekerja sektor jasa dan tenaga kerja migran (Sari, 2023; Yusof & Rahman, 2022).

Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia di Malaysia.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja PMI di Malaysia

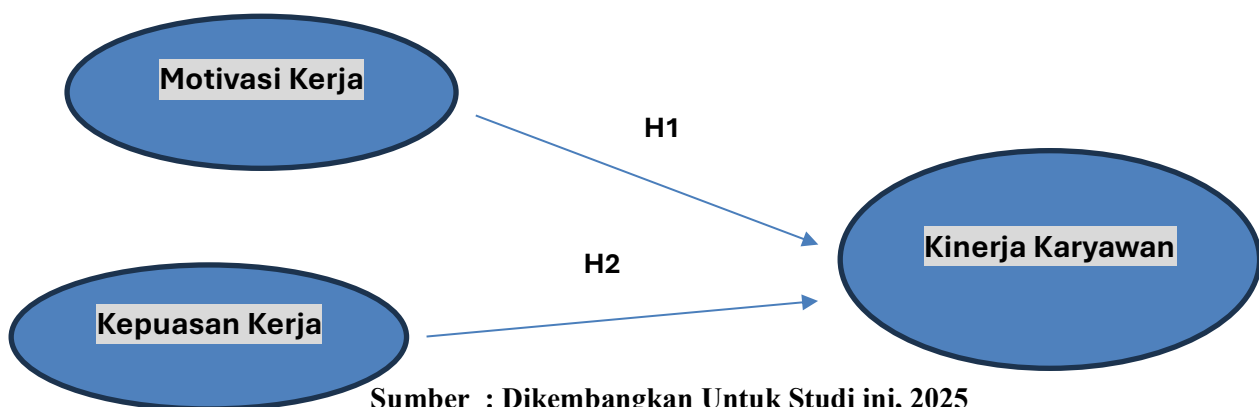
Kinerja PMI tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong awal yang menggerakkan PMI untuk bekerja keras, sedangkan kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor penunjang yang menjaga keberlangsungan dan konsistensi kinerja. PMI yang termotivasi tetapi tidak merasa puas berpotensi mengalami kelelahan kerja, sementara PMI yang puas namun kurang termotivasi cenderung tidak mencapai kinerja optimal.

Oleh karena itu, kombinasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan diyakini mampu menciptakan kondisi kerja yang mendorong peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan efektivitas kerja PMI di Malaysia. Penelitian Jena dan Pradhan (2021) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pekerja Migran Indonesia di Malaysia

2.3 Model Penelitian



3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan memperoleh data berupa angka dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis statistik.

Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan dan mengetahui tingkat motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia secara objektif. Sementara itu, pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PMI sebagai objek studi penelitian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kondisi aktual PMI di Malaysia sekaligus membuktikan hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan data empiris.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Malaysia melalui penyebaran kuesioner terstruktur secara online menggunakan Google Forms. Teknik ini dipilih karena PMI berada di lokasi berbeda dan memerlukan akses pengumpulan data yang fleksibel dan efisien.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Malaysia pada berbagai sektor pekerjaan, seperti manufaktur, jasa, dan domestik. Berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Malaysia merupakan salah satu negara tujuan utama penempatan PMI, dengan jumlah pekerja migran Indonesia yang bekerja di Malaysia mencapai lebih dari satu juta orang secara kumulatif, serta puluhan ribu penempatan setiap tahunnya.

Besarnya jumlah PMI di Malaysia menjadikan populasi penelitian ini sangat luas dan heterogen sehingga relevan untuk dikaji, khususnya dalam penelitian yang menitikberatkan pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks kerja lintas negara. Populasi ini dipilih karena penelitian mengenai faktor-faktor internal individu PMI yang memengaruhi kinerja masih relatif terbatas dibandingkan penelitian yang berfokus pada aspek perlindungan dan kebijakan migrasi.

3.3.2 Penentuan Jumlah Sampel

Mengingat jumlah populasi PMI di Malaysia yang sangat besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi besar dengan tingkat kesalahan tertentu.

Rumus Slovin dituliskan sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \times e^2)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (margin of error)

Dalam penelitian ini, jumlah populasi PMI di Malaysia diperkirakan lebih dari 1.000.000 orang, sehingga digunakan pendekatan populasi besar. Dengan menetapkan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% atau 0,10, maka perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = 1.000.000 / (1 + 1.000.000 \times 0,10^2)$$

$$n = 1.000.000 / (1 + 1.000.000 \times 0,01)$$

$$n = 1.000.000 / (1 + 10.000)$$

$$n = 1.000.000 / 10.001$$

$$n \approx 100$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Malaysia pada berbagai sektor pekerjaan, seperti manufaktur, jasa, dan domestik. Berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Malaysia merupakan negara tujuan utama PMI, dengan jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di Malaysia mencapai lebih dari satu juta orang secara kumulatif dan puluhan ribu penempatan setiap tahunnya. Jumlah populasi yang sangat besar tersebut menjadikan PMI di Malaysia sebagai populasi yang relevan untuk dikaji, khususnya terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks kerja lintas negara.

Populasi ini dipilih karena penelitian secara spesifik bertujuan untuk menilai faktor-faktor internal individu yang memengaruhi kinerja PMI, yang hingga saat ini masih relatif terbatas diteliti dibandingkan aspek perlindungan dan kebijakan migrasi.

3.3.2 Sampel

Mengingat besarnya jumlah populasi PMI di Malaysia dan keterbatasan peneliti untuk menjangkau seluruh populasi, maka penelitian ini menggunakan sampel sebagai representasi populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 responden, yaitu PMI yang sedang bekerja di Malaysia dan bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena tidak memungkinkan dilakukan sensus terhadap seluruh PMI di Malaysia, serta tidak tersedianya kerangka sampel yang lengkap untuk menerapkan probability sampling.

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Malaysia minimal 6 bulan, agar responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai.
2. Berusia 18–55 tahun, sesuai dengan ketentuan usia kerja produktif.
3. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang berhasil dihimpun dan memenuhi persyaratan penelitian adalah sebanyak 100 orang PMI, yang selanjutnya dijadikan sampel dalam analisis penelitian ini.

3.4 Definisi Konsep

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Keterangan Sumber
Motivasi Kerja	Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan karyawan untuk mengerahkan upaya kerja guna mencapai tujuan organisasi.	dorongan internal dalam bekerja, motivasi ekonomi, upaya maksimal dalam menyelesaikan tugas, ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja, orientasi pada pencapaian target, keinginan untuk meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, ketahanan terhadap tekanan pekerjaan, serta kejelasan tujuan kerja selama bekerja di Malaysia. Indikator-indikator tersebut menggambarkan kekuatan dorongan individu, baik dari dalam diri maupun faktor tujuan personal, yang mendorong Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk	Ajala & Bolarinwa (2023)

		bekerja secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan.	
Kepuasan Kerja	Keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya.	kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani, kepuasan terhadap penghasilan, kesesuaian pekerjaan dengan harapan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kenyamanan dalam bekerja, hubungan kerja dengan majikan, keadilan dalam perlakuan kerja, kepuasan terhadap jam kerja, rasa aman selama bekerja, perlindungan kerja yang diterima, pemenuhan hak-hak kerja, serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Indikator-indikator tersebut mencerminkan evaluasi emosional PMI terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dialami selama bekerja di Malaysia.	Chen & Li (2021)
Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.	kualitas hasil kerja, kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar yang ditetapkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pencapaian target kerja, tanggung jawab terhadap tugas, tingkat kesalahan kerja, ketelitian dan kerapian kerja, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, konsistensi kerja, kemampuan beradaptasi dengan sistem kerja, pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab, serta penilaian kinerja secara keseluruhan. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja PMI baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	Gunawan & Fadhillah (2023)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Malaysia. Kuesioner ini menggunakan teknik skala Likert, di mana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Skala Likert dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori:

- A. Sangat Setuju : Skor 5
- B. Setuju : Skor 4
- C. Netral : Skor 3
- D. Tidak Setuju : Skor 2
- E. Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Parsial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode dalam ilmu statistik yang memiliki sifat beragam variasi yang bisa menangani banyak variabel respons dan variabel eksplanatori secara langsung. Dalam metode PLS terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model atau Measurement Model)

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat mengungkapkan konsep yang ingin diukur.

a. Convergent Validity

Validitas konvergen diukur dengan menggunakan indikator reflektif yang dinilai berdasarkan nilai loading factor (korelasi antara item dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Namun, dalam riset tahap pengembangan skala, nilai loading factor 0,5-0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2016).

b. Discriminant Validity

Validitas diskriminan ditentukan dengan melihat cross loading factor dari setiap variabel. Nilai ini berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai cross loading factor pada konstruk yang dituju dengan nilai cross loading factor pada konstruk lainnya.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur stabilitas dan konsistensi dari sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi dapat menghasilkan data yang stabil dan akurat (Ghozali, 2009).

3.6.3 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar konstruk dan menghitung nilai R Square (Trenggono et al., 2018). Pengujian model struktural dilakukan dalam tiga tahap, yaitu dengan menggunakan nilai R^2 , Q^2 , dan GoF.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menilai model struktural, langkah pertama adalah menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang berfungsi sebagai uji goodness-of-fit model. Nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan yang kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. Prediktif Relevance (Q^2)

Predictive relevance diuji untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dari model dengan menggunakan prosedur blindfolding. Jika nilai $Q^2 > 0$, maka dapat dikatakan model memiliki nilai observasi yang baik; sebaliknya, jika $Q^2 < 0$, model dinyatakan kurang baik (Hair, 2011).

c. Goodness of Fit (GoF)

Penilaian goodness of fit terkait dengan nilai Q^2 . Semakin tinggi nilai Q^2 , maka model dapat dikatakan semakin baik. Nilai GoF dihitung menggunakan rumus: $GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$ (Rinsa, 2020).

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi mengenai pengaruh antar variabel. Uji hipotesis untuk outer model dengan indikator reflektif dilakukan dengan melihat nilai T-statistik outer loading, yang dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Jika T-statistik > t-tabel, maka indikator reflektif dinyatakan valid dan reliabel sebagai pengukur konstruk. Uji hipotesis untuk inner model juga dilakukan dengan melihat nilai T-statistik; jika T-statistik > t-tabel, maka variabel eksogen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.