IMPACT OF WORKING CONDITIONS, FLEXIBILITY, AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS IN AUSTRALIA : MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Albert Lianto
B1023211006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

IMPACT OF WORKING CONDITIONS, FLEXIBILITY, AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS IN AUSTRALIA : MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Albert Lianto
B1023211006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama	: Albert Lianto
NIM	: B1023211006
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manejemen PPAPK Malam
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *Impact of Working Conditions, Flexibility, and Compensation on the Performance of Indonesian Migrant Workers in Australia : Mediating Role of Job Satisfaction*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 17 Januari 2025



Albert Lianto
NIM. B1023211006

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	:	Albert Lianto
NIM	:	B1023211006
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen PPAPK Malam
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	10 Januari 2025

Judul Karya Akhir:
Impact of Working Conditions, Flexibility, and Compensation on the Performance of Indonesian Migrant Workers in Australia : Mediating Role of Job Satisfaction

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 17 Januari 2025



Albert Lianto
B1023211001

LEMBAR YURIDIS

Impact of Working Conditions, Flexibility, and Compensation on the Performance of Indonesian Migrant Workers in Australia : Mediating Role of Job Satisfaction

Penanggung jawab Yuridis

Albert Lianto
B1023211006

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si. NIP. 197509212000032005	15-1-2025	
Pembimbing 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. NIP. 199111272022031006	14-1-2025	
Penguji 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 19720819200012100l	14-1-2025	
Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017	21-1-2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 24 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bimoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"Impact of Working Conditions, Flexibility, and Compensation on the Performance of Indonesian Migrant Workers in Australia : Mediating Role of Job Satisfaction"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah dan Ibu tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heryadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
7. Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. selaku Dosen pembimbing lapangan yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
8. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen penguji 1 yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan laporan akhir ini.
9. Hasanudin, S.E., M.M. selaku Dosen penguji 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan laporan akhir ini.
10. Dosen MBKM riset manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian laporan akhir.
11. Keluarga besar yang juga selalu memberikan doa dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir laporan akhir.
12. Staff Akademik, Tata Usaha dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan dan penulisan karya akhir ini.
13. Teman-teman Manajemen PPAPK A Malam atas kerjasama dan dukungannya selama menempuh pendidikan dari awal perkuliahan hingga penyelesaian karya akhir ini.
14. Rekan pejuang riset yakni Rio Nardi, Michael Victorio, Vicky Prayoga, Hanif Fariz, Miranda Istikarani, dan Valentinus Denny yang telah bersama berjuang dari awal hingga selesai dalam proses penulisan tugas akhir ini.
15. Rekan lain penulis yakni Rachelle Elishang, Dwi Arifyandi, dan Wilnanda

Agung Putra serta teman-teman yang tidak dapat ditulis satu per satu yang telah memberikan semangatnya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

16. Semua pihak yang selalu memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa dituliskan satu per satu.

Pontianak, 17 Januari 2025



Albert Lianto
NIM. B1023211006

Impact of Working Conditions, Flexibility, and Compensation on the Performance of Indonesian Migrant Workers In Australia : Mediating Role of Job Satisfaction

Albert Lianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Migrasi internasional, khususnya yang melibatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Australia, menjadi fenomena yang signifikan, dengan hampir 100.000 TKI tercatat pada tahun 2022. Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi keputusan migrasi mereka, dengan fokus pada kondisi kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi. Sebanyak 149 responden yang merupakan TKI di Australia berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, yang dikumpulkan menggunakan teknik non-probability sampling dan snowball sampling, serta dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja secara positif memengaruhi kinerja, mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, fleksibilitas kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja, sementara kompensasi menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Kepuasan kerja muncul sebagai mediator yang penting, di mana karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini menyarankan agar perusahaan meningkatkan kondisi kerja dan sistem kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan bagi Pemerintah Indonesia tentang pentingnya kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung kesejahteraan pekerja, seperti pemberian upah yang adil dan peningkatan kondisi kerja, yang berpotensi mengurangi ketergantungan pada migrasi internasional. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan lebih banyak variabel dan melibatkan kelompok responden yang lebih beragam guna meningkatkan generalisasi hasil.

Kata kunci: Migrasi Internasional, Tenaga Kerja Indonesia, Kondisi Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Impact of Working Conditions, Flexibility, and Compensation on the Performance of Indonesian Migrant Workers In Australia : Mediating Role of Job Satisfaction

Albert Lianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

International migration, particularly involving Indonesian migrant workers (TKI) in Australia, has become significant, with nearly 100,000 TKI recorded in 2022. This study investigates the factors influencing their migration decision, focusing on working conditions, work flexibility, and compensation. A total of 149 respondents of Indonesian migrant workers in Australia completed the questionnaires, collected using non-probability and snowball sampling techniques, and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3 software. The outcome reveals that working conditions positively affect performance, confirming that a supportive work environment enhances productivity. In contrast, work flexibility negatively impacts performance, while compensation shows a positive but statistically insignificant effect. Job satisfaction emerges as a critical mediator, with satisfied employees performing better. The findings suggest companies should improve working conditions and compensation systems to enhance job satisfaction and performance. Additionally, the study provides insights for the Indonesian Government on the importance of labor policies that promote worker welfare, such as fair wages and improved conditions, potentially reducing reliance on international migration. Future studies should incorporate a wider array of variables and a more diverse group of respondents to enhance generalizability.

Keywords *: International Migration, Indonesian Migrant Workers, Working Conditions, Work Flexibility, Compensation, Job Satisfaction, Performance.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Impact of Working Conditions, Flexibility, and Compensation on the Performance of Indonesian Migrant Workers In Australia : Mediating Role of Job Satisfaction

1. Latar Belakang

Migrasi internasional telah menjadi fenomena yang semakin signifikan dalam dinamika globalisasi, dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) memainkan peran penting di berbagai negara tujuan, termasuk Australia. Peningkatan jumlah TKI di Australia menunjukkan kontribusi mereka yang berharga di berbagai sektor ekonomi. Namun, tren ini berpotensi menjadi ancaman bagi tenaga kerja domestik Indonesia, karena semakin banyak pekerja terampil yang memilih bekerja di luar negeri, yang pada akhirnya dapat mengurangi jumlah tenaga kerja dalam negeri dan memengaruhi pertumbuhan ekonomi nasional.

Australia dipilih sebagai lokasi penelitian karena jumlah populasi TKI yang signifikan dan kebijakan migrasinya yang relatif terbuka, memungkinkan analisis yang beragam dan representatif. Fenomena ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kurang diperhatikan di Indonesia tetapi tersedia di Australia, seperti kondisi kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi. Namun, penelitian terkait faktor-faktor ini menghasilkan temuan yang beragam. Misalnya, Campbell (2010) mengungkapkan bahwa kondisi kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan kinerja pekerja migran, menekankan pentingnya perlakuan yang adil di bawah undang-undang ketenagakerjaan Australia. Sebaliknya, Candana et al. (2020) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dan kinerja karyawan.

Demikian pula, fleksibilitas dalam jadwal kerja telah menjadi faktor penting dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Dixon et al. (2019) menunjukkan bahwa jam kerja yang berlebihan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga mengurangi efektivitas dan kinerja mereka. Regulasi jam kerja di Australia, seperti batasan 38 jam untuk pemegang Visa Kerja Liburan (WHV) dan 20 jam untuk pemegang visa pelajar, berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja yang lebih sehat, sehingga mendukung kinerja yang lebih baik. Namun, penelitian Silvi Asna Prestianawati et al. (2023) menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja, menambah kompleksitas dalam pembahasan ini.

Kompensasi juga berperan langsung dalam memengaruhi kinerja. Menurut Hikmah Perkasa et al. (2019), kompensasi yang adil meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja. Kebijakan kompensasi di Australia, termasuk perlindungan sosial tenaga kerja, secara signifikan lebih komprehensif dibandingkan di Indonesia. Namun, penelitian Ida (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berdampak positif pada kinerja karyawan, sehingga diperlukan

penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan ini.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi motivasi, kinerja, dan retensi karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas, sementara ketidakpuasan dapat menyebabkan stres dan tingkat turnover yang tinggi, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja (Pramudya Linggar Mawarni & Tiarapuspa, 2023). Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja membantu menjelaskan bagaimana kondisi kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi secara tidak langsung memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan penelitian yang muncul akibat temuan yang tidak konsisten pada studi sebelumnya terkait pengaruh faktor-faktor ini terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pemerintah Indonesia untuk meninjau kebijakan ketenagakerjaan, khususnya di negara maju seperti Australia, serta mempertimbangkan reformasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja secara domestik, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia secara lebih luas.

2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian variabel di atas, peneliti berusaha menjawab beberapa hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan migrasi TKI ke Australia, khususnya dalam hal kondisi kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi, yang berdampak pada kepuasan kerja serta kinerja mereka. Pemerintah Indonesia sebagai pembuat kebijakan tenaga kerja harus mampu mengidentifikasi dan mengadaptasi kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan tenaga kerja domestik agar dapat bersaing dengan daya tarik kerja di luar negeri. Maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *working conditions* terhadap *performance* ?
2) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work flexibility* terhadap *performance* ?
3) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *compensation* terhadap *performance* ?
4) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *job satisfaction* terhadap *performance* ?
5) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *working conditions* terhadap *job satisfaction* ?
6) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work flexibility* terhadap *job satisfaction ?*
7) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction ?*
8) Apakah terdapat hubungan antara *working conditions* terhadap *performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction ?*
9) Apakah terdapat hubungan antara *work flexibility* terhadap *performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction ?*
10) Apakah terdapat hubungan antara *compensation* terhadap *performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction ?*

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya :

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *working conditions* terhadap *performance*.

2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work flexibility* terhadap *performance*.

3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *performance*.

4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *performance*.

5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *working conditions* terhadap *job satisfaction*.

6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work flexibility* terhadap *job satisfaction*.

7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction*.

8) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *working conditions* terhadap *performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

9) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work flexibility* terhadap *performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

10) Untuk menguji pengaruh *compensation* terhadap *performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausal dengan metode kuantitatif untuk menilai secara objektif hubungan kausal antara kondisi kerja, fleksibilitas kerja, kompensasi, dan kinerja di kalangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Australia. Data dikumpulkan secara daring melalui kuesioner yang didistribusikan di kota-kota besar di Australia, seperti Sydney, Melbourne, dan Perth, yang merupakan lokasi dengan banyak TKI. Respon diukur menggunakan skala Likert 5 poin dalam Google Forms, mulai dari 1 ("sangat tidak setuju") hingga 5 ("sangat setuju").

Karena adanya tantangan dalam mengidentifikasi jumlah populasi yang pasti, jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Lemeshow, menghasilkan kebutuhan minimum 100 responden (Manaroinsong, 2013). Sebanyak 149 responden berhasil dikumpulkan untuk penelitian ini. Untuk mengatasi kesulitan dalam menjangkau partisipan, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode snowball, yang memungkinkan penjangkauan responden melalui rujukan (Naderifar et al., 2017). Teknik snowball memanfaatkan jaringan partisipan awal yang kemudian merujuk partisipan potensial lainnya. Metode ini sangat berguna untuk mempelajari populasi tertentu atau sulit dijangkau, seperti pekerja migran atau individu yang mungkin tidak terlibat dalam proses rekrutmen formal. Teknik ini tidak hanya memperluas akses, tetapi juga memungkinkan pendekatan yang lebih terarah dalam mengumpulkan data dari individu dengan pengalaman atau wawasan relevan terkait topik penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling

(SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3, yang memfasilitasi konstruksi dan validasi model dengan variabel laten dan variabel manifes. Untuk memastikan akurasi pengukuran, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Model pengukuran (Outer Model) digunakan untuk menilai hubungan antara indikator dan variabel latennya, dengan memastikan bahwa Convergent Validity (>0,7) dapat diterima, bersama dengan Discriminant Validity, Average Variance Extracted (>0,5), dan Composite Reliability (>0,7) (Hair et al., 2021).

5. Hasil Penelitian

1) Analisis menunjukkan adanya dampak positif *working conditions* terhadap *performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,223, nilai P sebesar 0,014, dan statistik T sebesar 2,469, mendukung Hipotesis 1. Temuan ini sejalan dengan Hadijah et al. (2024), yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan, terutama di kalangan pekerja di luar negeri. Kesumawatie et al. (2021) juga mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dengan self-efficacy memediasi hubungan antara kontrol internal dan lingkungan kerja. Dalam konteks TKI, kondisi kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan.

2) Hasil menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *work flexibility* dan *performance*, dengan koefisien jalur sebesar -0,051, nilai P sebesar 0,597, dan statistik T sebesar 0,529, sehingga menolak Hipotesis 2. Temuan ini sejalan dengan Setyawati et al. (2018), yang menemukan bahwa jam kerja fleksibel tidak selalu memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan atau kinerja karyawan. Meskipun pengaturan kerja fleksibel dapat memberikan manfaat dalam beberapa pengaturan, hasil ini menunjukkan bahwa untuk TKI, fleksibilitas kerja dapat menimbulkan tantangan yang justru menghambat kinerja, kemungkinan akibat kesulitan dalam mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan di lingkungan asing.

3) *Compensation* menunjukkan efek positif, meskipun tidak signifikan secara statistik, terhadap *performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,014, nilai P sebesar 0,877, dan statistik T sebesar 0,155, sehingga tidak mendukung Hipotesis 3. Temuan ini sejalan dengan Rahmadani et al. (2023), yang menyatakan bahwa memotivasi karyawan melalui kompensasi sangat penting dalam lingkungan organisasi. Daud (2020) juga menekankan bahwa kompensasi dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, sehingga memperbaiki kinerja. Meskipun hipotesis ini tidak didukung, studi ini menambah literatur dengan mengeksplorasi bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja dalam konteks TKI, menunjukkan bahwa faktor lain mungkin

memoderasi dampaknya pada demografi ini.

4) Hasil menunjukkan hubungan positif yang kuat antara *job satisfaction* dan *performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,613, nilai P sebesar 0,000, dan statistik T sebesar 9,221, mendukung Hipotesis 4. Hal ini konsisten dengan Jaya et al. (2023) dan Sainju et al. (2021), yang menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi turnover. Hamidi (2023) juga menyoroti bagaimana penilaian kinerja yang konstruktif berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan perilaku organisasi yang lebih baik. Studi ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja TKI, karena meningkatkan motivasi dan keterlibatan, membantu karyawan merasa dihargai dalam peran mereka.

5) Analisis menunjukkan bahwa *working conditions* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, dengan koefisien jalur sebesar 0,048, nilai P sebesar 0,774, dan statistik T sebesar 0,287. Meskipun Hipotesis 5 tidak didukung secara statistik, Mardikaningsih (2018) menyarankan bahwa kondisi kerja yang kondusif sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja. Untuk TKI, kondisi kerja yang baik memberikan rasa stabilitas dan kesejahteraan, meskipun hal ini tidak langsung diterjemahkan menjadi kepuasan kerja bagi semua responden.

6) Hasil menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *work flexibility* dan *job satisfaction*, dengan koefisien jalur sebesar 0,281, nilai P sebesar 0,002, dan statistik T sebesar 3,097, mendukung Hipotesis 6. Hasil ini sejalan dengan Ardiansyah (2020), yang menemukan bahwa fleksibilitas dalam jadwal kerja bermanfaat bagi produktivitas dan kepuasan karyawan. Pengaturan kerja fleksibel memungkinkan TKI untuk lebih efektif menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi, sehingga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka.

7) Analisis mengonfirmasi bahwa *compensation* berpengaruh positif terhadap *work flexibility*, dengan koefisien jalur sebesar 0,201, nilai P sebesar 0,039, dan statistik T sebesar 2,064, mendukung Hipotesis 7. Hal ini mendukung temuan Hermingsih & Purwanti (2020), yang menyimpulkan bahwa gaji yang lebih tinggi terkait dengan peningkatan kepuasan kerja. Untuk TKI, kompensasi yang memadai memberikan rasa penghargaan dan keamanan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen secara keseluruhan.

8) *Job satisfaction* sebagian memediasi hubungan antara *working conditions* dan *performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,030, nilai P sebesar 0,776, dan statistik T sebesar 0,285, meskipun Hipotesis 8 tidak didukung secara statistik. Hal ini sejalan dengan Hendri (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

9) Hasil menunjukkan efek mediasi positif yang signifikan dari *job*

satisfaction pada hubungan antara *work flexibility* dan *performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,172, nilai P sebesar 0,003, dan statistik T sebesar 3,007, mendukung Hipotesis 9.

10) Studi ini menemukan efek mediasi positif yang signifikan dari *job satisfaction* pada hubungan antara *compentasion* dan *performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,123, nilai P sebesar 0,041, dan statistik T sebesar 2,046, mendukung Hipotesis 10.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Australia, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi kepuasan kerja. Kondisi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja, menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung bagi TKI. Sebaliknya, fleksibilitas kerja menunjukkan dampak negatif pada kinerja, yang mengindikasikan bahwa jam kerja fleksibel tidak selalu memberikan manfaat, kemungkinan karena sifat pekerjaan mereka atau tantangan dalam beradaptasi dengan pengaturan fleksibel. Kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, menegaskan perlunya sistem remunerasi yang adil dan memotivasi.

Penelitian ini menyoroti peran penting kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pekerja migran. Wawasan yang diberikan di sini berharga bagi para pemangku kepentingan di Indonesia dan Australia untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kondisi kerja bagi TKI, sehingga memberikan manfaat baik bagi tenaga kerja maupun organisasi yang mereka layani.

2) Saran

Hasil penelitian ini menekankan perlunya pengembangan program yang mendukung kesejahteraan TKI dan mendorong kondisi kerja yang kondusif bagi kesuksesan mereka di luar negeri. Pemerintah Indonesia perlu memperkuat layanan dukungan, termasuk pelatihan dalam kemampuan beradaptasi dan pengembangan keterampilan, untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja TKI. Sementara itu, pemberi kerja di Australia disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dengan harapan yang jelas, menerapkan skema kompensasi yang tidak hanya memberikan insentif finansial tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kebijakan yang menyeimbangkan fleksibilitas kerja dengan stabilitas perlu dikembangkan untuk mendukung kinerja pekerja migran yang mungkin membutuhkan struktur tambahan dalam pengaturan kerja mereka.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
PENGESAHAN KARYA AKHIR iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
ISI KARYA AKHIR 345
INTRODUCTION 345
RESEARCH METHOD 347
RESULTS AND DISCUSSIONS 348
CONCLUSION 356
ACKNOWLEDGEMENTS 356
REFERENCES 357
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 1. Participant Demographics 348
Table 2. Convergent Validity Test Result 349
Table 3. Realibility Test Result 352
Table 4. R-Square Test Result 352
Table 5. Hypothesis Testing Result 353