

Cross Cultural Adjustment On Expatriate: Systematic Literature Review

Fuad Alfaridzi Setiawan¹, Madziatul Churiyah², Arief Noviarkahman Zagladi³
Universitas Negeri Malang

E-mail: fuad.alfaridzi.2304138@students.um.ac.id, madziatul.churiyah.fe@um.ac.id,
arief.zagladi.fe@um.ac.id

Abstrak

Penyesuaian lintas budaya menjadi sangat penting bagi ekspatriat dalam mencapai keberhasilan profesional dan kesejahteraan pribadi di negara tuan rumah. Artikel ini menyajikan hasil dari tinjauan literatur sistematis yang menggali dinamika penyesuaian lintas budaya dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kajian ini memperhatikan peran kritical faktor individu seperti fleksibilitas kognitif, kepekaan budaya, dan dukungan sosial serta pengaruh pelatihan pra-keberangkatan dan intervensi konseling dalam memfasilitasi penyesuaian ekspatriat. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi bagaimana strategi asimilasi, integrasi, separasi, atau marginalisasi berpengaruh terhadap efektivitas penyesuaian ekspatriat. Hasil tinjauan mengindikasikan bahwa sementara banyak ekspatriat berhasil menyesuaikan diri dan mengalami peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, masih ada kebutuhan yang signifikan untuk meningkatkan dukungan organisasional dalam proses penyesuaian ini. Berdasarkan temuan ini, artikel ini menyarankan beberapa arah untuk penelitian masa depan yang dapat membantu dalam mengoptimalkan strategi penempatan dan manajemen ekspatriat secara global, serta menggarisbawahi pentingnya pendekatan yang lebih personalisasi dalam pengembangan program penyesuaian lintas budaya.

Kata Kunci: Cross Cultural Adjustment

Abstract

Cross-cultural adjustment becomes critically important for expatriates in achieving professional success and personal well-being in the host country. This article presents the findings of a systematic literature review that explores the dynamics of cross-cultural adjustment and the factors influencing it. The review pays particular attention to the critical role of individual factors such as cognitive flexibility, cultural sensitivity, and social support, as well as the influence of pre-departure training and counseling interventions in facilitating expatriate adjustment. Furthermore, this study also explores how strategies of assimilation, integration, separation, or marginalization impact the effectiveness of expatriate adjustment. The findings of the review indicate that while many expatriates successfully adjust and experience improved performance and job satisfaction, there remains a significant need to enhance organizational support in this adjustment process. Based on these findings, the article suggests several directions for future research that could help optimize global expatriate placement and management strategies, while emphasizing the importance of a more personalized approach in developing cross-cultural adjustment programs.

Keyword : Cross Cultural Adjustment

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang di mana batas-batas geografis semakin menipis dan interaksi antarbudaya menjadi hal yang lumrah, konsep penyesuaian lintas budaya mendapatkan perhatian yang signifikan. Dalam konteks ini, individu-individu dari latar belakang budaya

yang beragam kerap kali ditemukan berkolaborasi, berkomunikasi, dan berinteraksi dalam berbagai konteks, termasuk lingkungan korporasi, akademis, dan sosial. Maka, perlu penyesuaian lintas budaya yang menjadi seseorang belajar dan beradaptasi dengan lingkungan budaya yang berbeda dari budaya asal mereka. Hal ini dikarenakan kemampuan berinteraksi dalam lintas budaya (penyesuaian lintas budaya) merupakan hal penting bagi individu dalam era globalisasi ini (Faliza & Fahrizal, 2022). Kini menjadi topik yang penting dari studi bisnis internasional hingga psikologi sosial.

Penyesuaian lintas budaya dalam konteks kerja menjadi sangat penting karena dampak langsungnya terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan efektivitas komunikasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berhasil menyesuaikan diri dengan budaya baru cenderung lebih bahagia, produktif, dan kurang cenderung mengalami stres kerja atau burnout (Abdalla & Yang, 2024). Hal ini menjadi kritikal terutama bagi perusahaan multinasional yang mengirim karyawan ke luar negeri, di mana kesuksesan ekspatriasi sangat tergantung pada kemampuan individu dalam mengatasi perbedaan budaya.

Peningkatan mobilitas global menjadi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyesuaian lintas budaya. Faktor-faktor seperti fleksibilitas kognitif, kepekaan budaya, dukungan sosial, dan kepribadian terbuka terhadap pengalaman baru berperan penting dalam memudahkan proses penyesuaian (Ade & Andhita, 2021). Lebih lanjut, pendekatan yang diambil oleh individu saat berinteraksi dengan budaya baru—apakah mereka mengadopsi pendekatan asimilasi, integrasi, separasi, atau marginalisasi—juga dapat mempengaruhi tingkat penyesuaian mereka. Hal ini menjadi sebuah proses di mana ekspatriat beradaptasi dengan norma-norma budaya, sosial, dan lingkungan dari negara tuan rumah sambil mempertahankan peran profesional mereka dalam proyek luar negeri (Huang *et al.*, 2020). Maka, organisasi dapat memainkan peran penting dalam mendukung penyesuaian ekspatriat melalui pelatihan pra-keberangkatan, program orientasi budaya, dukungan jaringan, dan intervensi konseling. Serta memahami kebutuhan spesifik dari ekspatriat dan menyediakan sumber daya yang sesuai merupakan kunci dari keberhasilan program-program ini.

Tinjauan literatur yang sistematis pada topik ini bertujuan untuk menggali lebih dalam literatur yang ada, mengidentifikasi celah pengetahuan, dan memberikan rekomendasi untuk penelitian masa depan. Temuan dari tinjauan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi HRD dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mendukung ekspatriat, serta menyediakan dasar teoritis bagi peneliti untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika penyesuaian lintas budaya. Maka, penelitian untuk bertujuan untuk mengintegrasikan berbagai perspektif dalam literatur, menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian lintas budaya, dan mengusulkan arah untuk penelitian masa depan yang bisa membantu mengoptimalkan penempatan ekspatriat secara global.

Cross Cultural Adjustment on Expatriate

Secara umum, *cross cultural adjustments* atau penyesuaian lintas budaya menggambarkan tingkat kenyamanan psikologis yang dicapai dalam konteks baru, dengan mengatasi disorientasi dan ketidaknyamanan yang terkait dengan lingkungan yang tidak dikenal. Proses ini berkaitan dengan bagaimana ekspatriat mengatasi tantangan dan stres dalam lingkungan budaya yang baru dan berbeda dari yang biasa mereka alami (Finstad *et al.*, 2023). Maka, penyesuaian lintas budaya didefinisikan sebagai proses di mana individu beradaptasi dengan budaya baru di negara asing. Proses ini melibatkan penyesuaian gaya hidup, cara berpikir, dan perilaku untuk berfungsi efektif dalam konteks budaya yang berbeda. Menurut Chen *et al.* (2018), terdapat empat dimensi dalam penyesuaian lintas budaya bagi ekspatriat, yaitu:

- Penyesuaian diri: menekankan pada kesejahteraan pribadi ekspatriat, termasuk mengatasi konflik, depresi, dan kesepian;
- Penyesuaian dengan orang lain: penting untuk mengembangkan hubungan yang stabil dan bermakna dengan penduduk lokal;
- Perasaan kognitif: berkaitan dengan mengurangi ketidakpastian dalam hubungan interpersonal dan menghindari kesalahpahaman karena perbedaan budaya;
- Ketahanan budaya: mengakui dan menyesuaikan dengan karakteristik budaya yang berbeda dari berbagai negara.

Penyesuaian lintas budaya berpengaruh besar terhadap prospek pengembangan profesional ekspatriat. Ekspatriat yang berhasil menyesuaikan diri dengan baik cenderung memiliki pengalaman yang lebih memperkaya dan berpotensi untuk mengembangkan kompetensi lintas budaya yang lebih kuat.

Cross cultural adjustment on expatriate dapat dijelaskan sebagai proses adaptasi ekspatriat terhadap norma-norma sosial, lingkungan kerja, dan budaya dari negara tuan rumah (Lo & Nguyen, 2023). Proses ini mencakup aspek psikologis yang memungkinkan individu untuk mengurangi konflik dan stres yang terkait dengan perbedaan budaya, sehingga meningkatkan kenyamanan psikologis dan kebebasan dalam berinteraksi dan bekerja dalam konteks yang berbeda secara budaya. Selain itu, penyesuaian lintas budaya yang dialami ekspatriat menjadi proses di mana individu mengubah perilaku, perasaan, dan kognisi untuk mencapai keselarasan dengan lingkungan baru. Menurut Kumra *et al* (2021), terdapat tiga hal penting dalam proses penyesuaian yang dialami ekspatriat, antara lain:

- Lingkungan kerja, ekspatriat harus menyesuaikan diri untuk memahami dan memenuhi ekspektasi kinerja, mengambil tanggung jawab supervisi, dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai standar yang diharapkan;
- Interaksi dengan warga negara asal, berkaitan dengan kemampuan ekspatriat untuk berinteraksi dengan orang lokal, yang melibatkan bertemu, berbicara, dan bersosialisasi dengan mereka setiap hari;
- Penyesuaian umum, merujuk pada kemampuan ekspatriat untuk mengatasi kebutuhan sehari-hari di lokasi baru, seperti menemukan perumahan yang sesuai, perawatan medis, sekolah untuk anak-anak, makanan, rekreasi, dan berbelanja.

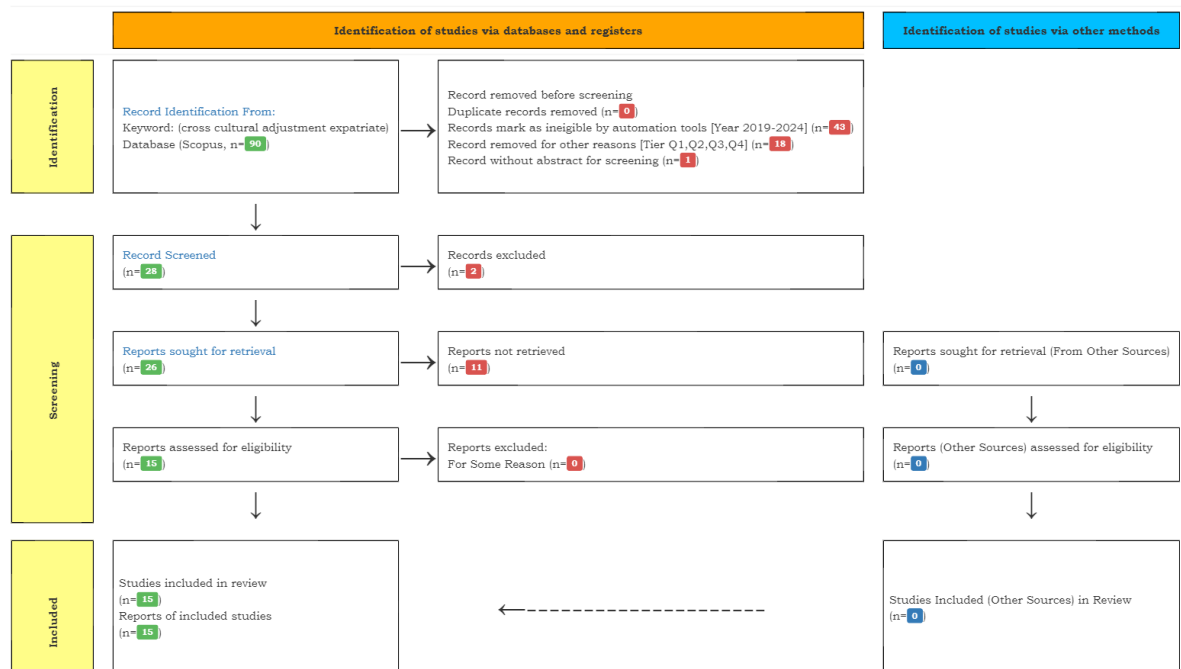
Penyesuaian ini tidak hanya penting untuk kinerja kerja yang efektif tetapi juga untuk kenyamanan hidup di lingkungan baru. Penyesuaian ini adalah proses yang dinamis dan kontinual, bukan hanya suatu keadaan yang tetap atau hasil akhir dari sebuah progresi linier. Dengan demikian, penyesuaian lintas budaya lebih dilihat sebagai perjalanan yang terus menerus, di mana individu terus menerus menyesuaikan diri dalam menanggapi lingkungan yang terus berubah.

II. METODE PENELITIAN

Metode *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini untuk menemukan, meninjau, dan mengevaluasi penelitian yang relevan dan relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Triandini *et al.*, 2019). Penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, termasuk kriteria inklusi, metode analisis yang objektif, dan metode pemilihan artikel. Dalam proses pemilihan artikel, penelitian ini menggunakan tahapan *Preferred Reporting Items for Systematic Review* (PRISMA), atau diagram alur PRISMA.

Tinjauan literatur ini mendapati 15 artikel berkaitan dengan penerapan prinsip PRISMA. Analisis pengelompokan topik dan visualisasi tema baru dilakukan dengan menggunakan program Watase Uake dan database Scopus. Setiap artikel ditulis menggunakan standar inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya, dan istilah "*cross-cultural adjustment on expatriate*" digunakan. Syarat pertama adalah tahun terbit

artikel harus antara 2019 dan 2023. Kriteria ini dirancang untuk memastikan bahwa topik tetap relevan sambil mengikuti perkembangan terbaru dalam subjek penelitian yang terkait dengan masalah penelitian. Kebutuhan kedua adalah bahan harus berupa artikel atau dokumen lengkap; buku dan prosiding yang diterbitkan dalam format lain tidak diterima.



Gambar 1. Metode PRISMA Systematic Literature Review

III. HASIL DAN PEMBAHASAAN

Pada tahap ini, artikel-artikel di atas dimasukkan ke dalam tabel. Kemudian, artikel dievaluasi dan dikaji secara menyeluruh dengan fokus pada hasil penelitian dan jumlah kutipan sitasi yang paling banyak. Pada akhir penelitian, hasil dari beberapa artikel dibandingkan satu sama lain dan dibuat kesimpulan.

No.	Penulis	Tahun Publikasi	Judul	Jurnal	Jumlah Sitasi
1.	Rao-Nicholson <i>et al.</i>	2020	Cross-cultural leadership adjustment A strategic analysis of expatriate leadership at a British multinational enterprise	Thunderbird International Business Review	3
2.	Matsumoto and Gopal	2020	Model of cross-cultural adjustment and view of life-career among Japanese expatriate spouses in India	Current Psychology	2
3.	Zakaria and Yusuf	2022	Sacrifices from relocation to a foreign land Multifaceted challenges experienced by self-initiated expatriate female nurses during cross-cultural	Current Psychology	4

			adjustment		
4.	Chang <i>et al.</i>	2023	Is There No Place Like Home Expatriates Locus of Control Personality, Self-efficacy, Cross-cultural Adjustment, and Organizational Support for Expatriate Career	International Journal of Intercultural Relations	0
5.	Lo and Nguyen	2023	Cross-cultural adjustment and training on international expatriates performance	Technological Forecasting and Social Change	1
6.	Banai	2022	Toward a general theory of expatriates cross-cultural adjustment	International Studies of Management & Organization	4
7.	Chew <i>et al.</i>	2019	Multiple intelligence and expatriate effectiveness the mediating roles of cross-cultural adjustment	The International Journal of Human Resource Management	16
8.	Finstad <i>et al.</i>	2023	Expatriates cross-cultural adjustment at the time of COVID-19 a Conservation of Resources (COR) perspective	Human Resource Development International	0
9.	Kour and Jyoti	2021	Cross-cultural training and adjustment through the lens of cultural intelligence and type of expatriates	Employee Relations: The International Journal	13
10.	Nolan and Liang	2022	Determinants of cross-cultural adjustment among self-initiated expatriate medical doctors working in Ireland	Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research	7
11.	Koveshnikov <i>et al.</i>	2022	Political skill and cross-cultural adjustment among self-initiated expatriates the role of host employer s psychological contract fulfillment	Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research	6
12.	Hussain and	2022	The influences of cross-	Personnel	5

	Zhang		cultural adjustment and motivation on self-initiated expatriates innovative work behavior	Review	
13.	Han <i>et al.</i>	2022	Facilitating Cross-Cultural Adaptation A Meta-Analytic Review of Dispositional Predictors of Expatriate Adjustment	Journal of Cross-Cultural Psychology	5
14.	Chen	2019	The Impact of Expatriates Cross-Cultural Adjustment on Work Stress and Job Involvement in the High-Tech Industry	Frontiers in Psychology	150
15.	Giorgi <i>et al.</i>	2020	The Dark and the Light Side of the Expatriates Cross-Cultural Adjustment A Novel Framework Including Perceived Organizational Support, Work Related Stress and Innovation	Sustainability	26

Tabel 1. Deskripsi Jurnal

Penelitian oleh Rao-Nicholson *et al* (2020) berada pada urutan ke-1, dengan jumlah sitasi sebanyak 3. Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian kepemimpinan lintas budaya (*Cross-Cultural Leadership Adjustment, CLA*) dan potensi pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin ekspatriat menggunakan mode penyesuaian eksplorasi, di mana mereka dan bawahan melakukan adaptasi perilaku yang substansial. Mode penyesuaian ini, yang mengatasi perbedaan budaya, memiliki dampak positif pada kinerja kerja, bersama dengan mode replikasi. Faktor tambahan, seperti perbedaan terkait hirarki, pengambilan keputusan, dan bahasa/komunikasi, juga mempengaruhi CLA.

Penelitian yang dilakukan oleh Matsumoto & Gopal (2020) dengan jumlah sitasi sebanyak 2, menempati urutan ke-2. Penelitian ini membahas tentang penyesuaian lintas budaya para istri ekspatriat Jepang di India dan bagaimana hal ini berhubungan dengan perspektif karir dan kehidupan mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa istri ekspatriat Jepang yang mengalami kesulitan berkomunikasi dalam bahasa Inggris dan merasakan perbedaan budaya yang besar, mengalami penurunan dalam penyesuaian mereka, kebahagiaan subjektif mereka menurun, dan mereka ingin kembali ke negara asal lebih awal. Namun, semakin kooperatif dan penuh belas kasih kepribadian mereka, semakin meningkat kebahagiaan subjektif mereka

Urutan ke-3 ditempati oleh penelitian yang dilakukan oleh Zakaria & Yusuf (2022), dengan dengan jumlah sitasi sebanyak 4. Penelitian ini berfokus pada tantangan penyesuaian lintas budaya yang dihadapi oleh perawat perempuan Malaysia yang menjadi ekspatriat mandiri (*Self-Initiated Expatriates, SIE*) di Arab Saudi. Temuan utama meliputi lima tema utama: belajar berbicara bahasa Arab, beradaptasi dengan gaya komunikasi konfrontatif,

menghadapi praktik kerja baru, mengatasi kerinduan dan kesepian, serta menyesuaikan diri dengan norma gender baru di tempat kerja dan di muka umum.

Urutan ke-4 ditempati oleh Chang *et al* (2023), dengan jumlah sitasi sebanyak 0. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara orientasi kausalitas ekspatriat dan niat mereka untuk tetap berada di posisi asing melalui efek mediasi dari proses penyesuaian lintas budaya. Ini mempertimbangkan teori kognitif sosial (SCT) dan menyelidiki peran moderat dari efikasi diri ekspatriat dan dukungan organisasi yang dirasakan untuk karir mereka. Hasil menunjukkan bahwa ekspatriat dengan tingkat kontrol kepribadian internal yang tinggi memiliki penyesuaian lintas budaya yang lebih tinggi, dan ekspatriat dengan penyesuaian yang lebih baik dalam konteks budaya yang berbeda memiliki kemauan yang lebih kuat untuk tinggal. Namun, lokus kontrol eksternal melemahkan proses penyesuaian lintas budaya ekspatriat ketika mereka memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Bertentangan dengan intuisi, temuan menyarankan bahwa dukungan karir organisasi yang dirasakan ekspatriat akan mengurangi hubungan positif antara penyesuaian lintas budaya mereka dan niat untuk tinggal.

Penelitian oleh Lo & Nguyen (2023) dengan jumlah sitasi 1, berada pada urutan ke-5. membahas tentang pengaruh ciri kepribadian dan pelatihan terhadap penyesuaian lintas budaya dan kinerja kerja ekspatriat. Studi ini menekankan pentingnya pengelolaan ekspatriat sebagai fungsi vital dalam manajemen sumber daya manusia global, terutama dalam konteks globalisasi di mana perusahaan semakin bergantung pada karyawan ekspatriat untuk tetap kompetitif di pasar internasional. Salah satu temuan penting adalah bahwa meskipun pelatihan sebelum keberangkatan dianggap penting, tidak ada hubungan yang signifikan ditemukan antara pelatihan dan penyesuaian lintas budaya atau kinerja kerja dalam penelitian ini. Ini menunjukkan kebutuhan untuk meninjau kembali bagaimana pelatihan disediakan kepada ekspatriat. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa penyesuaian lintas budaya berperan mediasi antara ciri kepribadian dan kinerja kerja ekspatriat. Artinya, ekspatriat yang menyesuaikan diri dengan baik secara budaya cenderung menampilkan kinerja kerja yang lebih baik.

Penelitian Banai (2022) dengan jumlah sitasi 4, berada pada urutan ke-6. Jurnal ini mengusulkan kerangka konseptual baru untuk penyesuaian lintas budaya ekspatriat. Kerangka ini dinamis, bukan statis, dan kontekstual, bukan hanya berbasis budaya. Penelitian ini menerapkan teori belajar-melupakan dan perilaku peran untuk menjelaskan apa, bagaimana, dan mengapa nilai-nilai, sikap, dan perilaku ekspatriat disesuaikan.

Pada urutan ke-7 dengan jumlah sitasi 16 penelitian yang dilakukan oleh Chew *et al* (2019). Studi ini menggali bagaimana tiga bentuk kecerdasan—kecerdasan emosional, kecerdasan politik, dan kecerdasan budaya—berpengaruh pada efektivitas ekspatriat, yang diukur melalui performa tugas, intensi untuk kembali lebih awal, dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, penelitian ini mengkaji peran mediasi dari tiga dimensi penyesuaian lintas budaya—penyesuaian umum, interaksi, dan kerja—dalam hubungan antara kecerdasan ini dan hasil ekspatriat. Hasil studi menunjukkan bahwa penyesuaian kerja memiliki peran mediasi terbesar dalam hubungan antara tiga kecerdasan dan hasil kerja ekspatriat, sementara penyesuaian interaksi tidak berperan sebagai mediator. Kecerdasan emosional memiliki efek tidak langsung yang signifikan pada semua tiga hasil ekspatriat melalui penyesuaian umum.

Penelitian yang dilakukan oleh Finstad *et al* (2023) berada pada posisi ke-8 dengan jumlah sitasi sebanyak 0. Jurnal ini meneliti hubungan antara trauma yang terkait dengan COVID-19 dan tingkat penyesuaian lintas budaya (*Cross-Cultural Adjustment, CCA*) pada 170 ekspatriat jangka pendek Italia. Hasil menunjukkan bahwa ekspatriat dengan tingkat kontrol internal yang tinggi memiliki penyesuaian lintas budaya yang lebih baik, dan mereka yang beradaptasi lebih baik dalam konteks budaya yang berbeda memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bertahan. Namun, lokus kontrol eksternal melemahkan proses penyesuaian

lintas budaya ekspatriat ketika mereka memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan karir organisasi yang dirasakan ekspatriat dapat mengurangi hubungan positif antara penyesuaian lintas budaya mereka dan niat untuk tinggal.

Penelitian yang dilakukan oleh Kour & Jyoti (2021) menempati urutan ke-9 dengan jumlah sitasi 13. Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa peran mediasi kecerdasan budaya antara hubungan pelatihan lintas budaya dan penyesuaian lintas budaya. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis peran moderasi pelatihan lintas budaya dan tipe ekspatriat antara hubungan kecerdasan budaya dan penyesuaian lintas budaya. Analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan budaya memediasi hubungan antara pelatihan lintas budaya dan penyesuaian lintas budaya. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa pelatihan lintas budaya dan jenis ekspatriat memoderasi hubungan antara kecerdasan budaya dan penyesuaian lintas budaya.

Pada urutan ke-10 dengan jumlah sitasi 7 penelitian yang dilakukan oleh Nolan & Liang (2022). Hasil studi menemukan bahwa usia, status pernikahan, kebaruan budaya, pengalaman kerja internasional sebelumnya, dan lamanya waktu bekerja di budaya tuan rumah tidak mempengaruhi penyesuaian budaya dokter ekspatriat. Namun, gender, kemampuan bahasa, dan persepsi perlakuan yang adil ditemukan sebagai faktor yang mempengaruhi penyesuaian budaya mereka. Secara spesifik, dokter-dokter ekspatriat perempuan melaporkan tingkat penyesuaian umum yang lebih tinggi dibandingkan dengan dokter laki-laki. Kemampuan berbahasa dokter ekspatriat mempengaruhi penyesuaian kerja mereka, dan mereka yang merasakan perlakuan tidak adil di budaya tuan rumah melaporkan tingkat penyesuaian umum yang lebih rendah.

Penelitian oleh Koveshnikov et al (2022) berada pada urutan ke-11 dengan jumlah sitasi 6. Penelitian ini mengkaji hubungan antara keterampilan politik ekspatriat mandiri (SIE) dan penyesuaian lintas budaya (CCA), serta peran mediasi pemenuhan kontrak psikologis oleh majikan negara tuan rumah. Hasil menunjukkan bahwa keterampilan politik SIE berhubungan positif dan signifikan dengan penyesuaian kerja SIE. Hubungan dengan penyesuaian interaksional hanya signifikan secara marginal. Ditemukan juga bahwa pemenuhan PC oleh majikan SIE memediasi hubungan antara keterampilan politik SIE dan penyesuaian kerja mereka, dan mediasi ini signifikan secara marginal untuk hubungan antara keterampilan politik SIE dan penyesuaian umum.

Urutan ke-12 ditempati oleh penelitian yang dilakukan oleh Hussain & Zhang (2022) dengan jumlah sitasi 5. Jurnal ini meneliti pengaruh penyesuaian lintas budaya (*Cross-Cultural Adjustment*, CCA) dan motivasi terhadap perilaku kerja inovatif para ekspatriat mandiri (*Self-Initiated Expatriates*, SIE). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi penyesuaian lintas budaya berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif. Motivasi autonom berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif, sedangkan motivasi terkontrol tidak. Selain itu, motivasi autonom memoderasi efek penyesuaian kerja dan interaksional terhadap perilaku kerja inovatif SIE, sementara motivasi terkontrol memoderasi efek penyesuaian umum terhadap perilaku kerja inovatif mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Han *et al* (2022) menempati urutan ke-13 dengan jumlah sitasi 5. Penelitian ini merupakan tinjauan meta-analitik yang menguji hubungan antara berbagai karakteristik disposisional dengan penyesuaian ekspatriat, termasuk konstruk Big Five dan karakteristik lain yang mendapatkan perhatian empiris baru-baru ini (misalnya, empati budaya/kemampuan adaptasi, kecerdasan kognitif, kecerdasan emosional). Hasil penelitian ini menemukan bahwa sifat *Big Five* memainkan peran penting dalam penyesuaian ekspatriat; namun, saat menilai pengaruh relatif dari prediktor ini, karakteristik seperti empati budaya, kecerdasan budaya (misalnya, motivasi CQ), dan kecerdasan emosional tampaknya memberikan pengaruh yang lebih kuat pada hasil penyesuaian.

Jurnal yang ditulis oleh Chen (2019) menempati uruta ke-14 dengan jumlah sitasi 150. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti bahwa penyesuaian lintas budaya ekspatriat berdampak signifikan terhadap stres kerja dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Studi ini menemukan bahwa kompetensi lintas budaya, yang merujuk pada kemampuan individu untuk bekerja dan hidup secara efektif dalam konteks budaya yang berbeda, sangat penting. Keterampilan adaptasi ini memerlukan pola pikir dan perilaku adaptif di negara tuan rumah. Hasil menunjukkan bahwa karyawan industri teknologi tinggi yang dapat beradaptasi dengan adat dan budaya negara asing memiliki partisipasi kerja yang lebih tinggi dan lebih mungkin menemukan cara untuk meringankan stres kerja.

Penelitian oleh Giorgi *et al* (2020) berada pada uruan ke-15 dengan jumlah sitasi 26. Jurnal ini mengeksplorasi dampak penyesuaian lintas budaya pada pekerja ekspatriat. Penelitian ini mengkaji hubungan antara penyesuaian lintas budaya (CCA), persepsi dukungan organisasi (POS), stres kerja terkait (WRS), dan inovasi dalam konteks kerja ekspatriat. Analisis data menunjukkan hubungan yang signifikan antara CCA dan POS, dan antara POS dan WRS, mendukung hipotesis bahwa CCA adalah antecedent dari POS. Tidak ditemukan efek langsung POS pada inovasi. Namun, ditemukan hubungan tidak langsung yang signifikan antara CCA dan WRS, di mana POS berperan sebagai mediator.

Hasil beberapa penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individu seperti fleksibilitas kognitif, kepekaan budaya, dukungan sosial, dan kepribadian terbuka berperan penting dalam memfasilitasi penyesuaian ekspatriat. Pelatihan pra-keberangkatan dan intervensi konseling juga terbukti mendukung proses penyesuaian ini. Penelitian menemukan bahwa strategi asimilasi, integrasi, separasi, atau marginalisasi dapat mempengaruhi efektivitas penyesuaian ekspatriat. Penyesuaian lintas budaya berpengaruh besar terhadap prospek pengembangan profesional ekspatriat. Ekspatriat yang mampu menyesuaikan diri dengan baik cenderung memiliki pengalaman yang memperkaya dan dapat mengembangkan kompetensi lintas budaya yang lebih kuat. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, interaksi dengan warga negara asal, dan penyesuaian umum memainkan peran penting dalam proses ini. Selain itu, pendekatan yang diambil oleh individu saat berinteraksi dengan budaya baru, apakah mereka mengadopsi pendekatan asimilasi, integrasi, separasi, atau marginalisasi, yang mana dapat mempengaruhi tingkat penyesuaian mereka

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Penyesuaian lintas budaya sangat krusial dalam konteks global saat ini di mana ekspatriat perlu beradaptasi dengan norma-norma sosial, lingkungan kerja, dan budaya negara tuan rumah. Penyesuaian ini tidak hanya esensial untuk kinerja profesional yang efektif tetapi juga untuk kesejahteraan psikologis ekspatriat. Faktor-faktor seperti fleksibilitas kognitif, sensitivitas budaya, dukungan sosial, dan kepribadian yang terbuka terhadap pengalaman baru adalah kunci dalam memfasilitasi proses penyesuaian. Cara individu berinteraksi dengan budaya baru, baik melalui asimilasi, integrasi, separasi, atau marginalisasi, juga mempengaruhi tingkat penyesuaian mereka.

Organisasi memainkan peran penting dalam mendukung penyesuaian ekspatriat melalui pelatihan pra-keberangkatan, program orientasi budaya, dukungan jaringan, dan intervensi konseling. Perusahaan harus mengevaluasi dan meningkatkan program pelatihan pra-keberangkatan mereka untuk memastikan bahwa ekspatriat dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang cukup tentang budaya negara tuan rumah. Ini termasuk peningkatan dalam pelatihan bahasa dan kebudayaan yang lebih mendalam. Perusahaan bisa mengembangkan kebijakan yang lebih fleksibel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu ekspatriat, mengingat bahwa setiap ekspatriat mungkin memiliki kebutuhan dan tantangan yang berbeda dalam proses penyesuaian mereka.

Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi penyesuaian lintas budaya, seperti peran media sosial, teknologi komunikasi, dan jaringan profesional online. Penelitian ini bisa menilai bagaimana alat-alat ini memfasilitasi atau menghambat penyesuaian budaya ekspatriat. Studi komparatif yang melibatkan ekspatriat di berbagai negara untuk mengevaluasi bagaimana konteks budaya spesifik mempengaruhi proses penyesuaian. Ini akan membantu mengidentifikasi strategi penyesuaian yang lebih universal atau spesifik budaya. Penelitian mendatang dapat memberikan wawasan yang lebih dalam dan bermanfaat yang mendukung pengembangan strategi yang lebih efektif untuk mendukung ekspatriat dalam menghadapi tantangan penyesuaian lintas budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdalla, A., Li, X., & Yang, F. (2024). Expatriate Construction Professionals' Performance in International Construction Projects: The Role of Cross-Cultural Adjustment and Job Burnout. *Journal of Construction Engineering and Management*, 150(3), 04024005. <https://doi.org/10.1061/JCEMD4.COENG-13912>
- Ade Tuti Turistiati, M. I. R. H. R. M., & Andhita, P. R. (2021). *Komunikasi Antarbudaya: Panduan Komunikasi Efektif antar Manusia Berbeda Budaya* (Vol. 1). Zahira Media Publisher.
- Banai, M. (2022). Toward a general theory of expatriates' cross-cultural adjustment. *International studies of management & organization*, 52(1), 25-43. <https://doi.org/10.1080/00208825.2021.2023444>
- Chang, Y. Y., Chen, H. Y., & Chau, M. D. (2023). Is There No Place Like Home? Expatriates' Locus of Control Personality, Self-efficacy, Cross-cultural Adjustment, and Organizational Support for Expatriate Career. *International Journal of Intercultural Relations*, 93, Article 101761. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2023.101761>
- Chen, M. (2019). The impact of expatriates' cross-cultural adjustment on work stress and job involvement in the high-tech industry. *Frontiers in psychology*, 10, 478132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02228>
- Chen, Y., Luo, Y., Fang, X., and Shieh, C. (2018). Effects of the application of computer multimedia teaching to automobile vocational education on students' learning satisfaction and learning outcome. *Eurasia J. Math. Sci. Technol. Educ.* 14, 3293–3300. doi: 10.29333/ejmste/91245
- Chew, E. Y., Ghurburn, A., Terspstra-Tong, J. L., & Perera, H. K. (2021). Multiple intelligence and expatriate effectiveness: the mediating roles of cross-cultural adjustment. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2856-2888. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616591>
- Faliza, N., & Fahrizal, E. (2022). Kecerdasan budaya dan penyesuaian lintas budaya pada expatriate. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 195-200. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.326>
- Finstad, G. L., Panno, A., & Giorgi, G. (2023). Expatriates cross-cultural adjustment at the time of COVID-19: a Conservation of Resources (COR) perspective. *Human*

- Resource Development International*, 1-28.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2253703>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Ariza-Montes, A., Di Massimo, C., Campagna, M., Finstad, G. L., ... & Mucci, N. (2020). The dark and the light side of the expatriate's cross-cultural adjustment: a novel framework including perceived organizational support, work related stress and innovation. *Sustainability*, 12(7), 2969. <https://doi.org/10.3390/su12072969>
- Han, Y., Sears, G. J., Darr, W. A., & Wang, Y. (2022). Facilitating cross-cultural adaptation: a meta-analytic review of dispositional predictors of expatriate adjustment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 53(9), 1054-1096. <https://doi.org/10.1177/00220221221109559>
- Huang, H., Liu, H., Huang, X., & Ding, Y. (2020). Simulated home: an effective cross-cultural adjustment model for Chinese expatriates. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 1017-1042. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2019-0378>
- Hussain, T., & Zhang, Y. (2023). The influences of cross-cultural adjustment and motivation on self-initiated expatriates' innovative work behavior. *Personnel Review*, 52(4), 1255-1272. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0320>
- Kour, S., & Jyoti, J. (2021). Cross-cultural training and adjustment through the lens of cultural intelligence and type of expatriates. *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 1-36. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2020-0355>
- Koveshnikov, A., Wechtler, H., Moeller, M., & Dejoux, C. (2022). Political skill and cross-cultural adjustment among self-initiated expatriates: the role of host employer's psychological contract fulfillment. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 10(3), 312-331. <http://dx.doi.org/10.1108/JGM-12-2021-0100>
- Lo, F. Y., & Nguyen, T. H. A. (2023). Cross-cultural adjustment and training on international expatriates' performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122294. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122294>
- Matsumoto, M., & Gopal, B. (2022). Model of cross-cultural adjustment and view of life-career among Japanese expatriate spouses in India. *Current Psychology*, 41(9), 5935-5947. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01100-9>
- Nolan, E., & Liang, X. (2022). Determinants of cross-cultural adjustment among self-initiated expatriate medical doctors working in Ireland. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 10(3), 289-311. <https://doi.org/10.1108/JGM-01-2022-0002>
- Rao-Nicholson, R., Carr, C., & Smith, S. (2020). Cross-cultural leadership adjustment: A strategic analysis of expatriate leadership at a British multinational enterprise. *Thunderbird International Business Review*, 62(6), 675-687. <https://doi.org/10.1002/tie.22176>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode

Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>

Zakaria, N., & Yusuf, B. N. M. (2023). Sacrifices from relocation to a foreign land: Multifaceted challenges experienced by self-initiated expatriate female nurses during cross-cultural adjustment. *Current Psychology*, 42(13), 11303-11319. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02745-4>