

**Expatriate Adjustment And Job Performance Multinational Company: A Systematic
Literatur Review**

Rosa Indah Parawansah¹, Madziatul Churiyah², Arief Noviarakhman Zagladi³

Universitas Negeri Malang

Email: rosaindah008@gmail.com, madziatul.churiyah.fe@um.ac.id,
arief.zagladi.fe@um.ac.id

Abstrak

Dengan menggunakan prinsip-prinsip PRISMA, tinjauan literatur ini berhasil mengidentifikasi penelitian yang relevan yang berasal dari artikel terindeks scopus. Analisis ini mengelompokkan tema-tema dan menunjukkan keterkaitan tema-tema yang muncul dengan menggunakan perangkat lunak Watase Uake. Hasil dari tinjauan literatur sistematis ini menunjukkan bahwa ekspatriate perlu memperhatikan budaya baru di tempat kerja mereka; mereka juga membutuhkan dukungan organisasi dan keluarga; program pelatihan pra-keberangkatan yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, seperti pelatihan bahasa, dapat mempercepat penyesuaian ekspatriate. Selain itu, kemampuan penyesuaian diri yang baik sangat penting bagi ekspatriate. Selain hal-hal di atas, seorang ekspatriat memerlukan penyesuaian budaya atau penyesuaian. Upaya kedua belah pihak, yaitu ekspatriat dan perusahaan yang bersangkutan, untuk mengurangi hambatan perbedaan budaya dan lingkungan.

Kata Kunci: Penyesuaian Ekspatriat, Prestasi Kerja, Perusahaan Multinasional

Abstract

By using PRISMA principles, this literature review succeeded in identifying relevant research originating from Scopus indexed articles. This analysis groups themes and shows the interrelationships of emerging themes using Watase Uake software. The results of this systematic literature review indicate that expatriates need to pay attention to the new culture in their workplace; they also need organizational and family support; Pre-departure training programs aimed at increasing intelligence, such as language training, can speed expatriate adjustment. Apart from that, good adaptability is very important for expatriates. Apart from the things above, an expatriate needs cultural adjustment or adjustment. Efforts by both parties, namely expatriates and the company concerned, to reduce barriers to cultural and environmental differences.

Keyword : *Expatriate Adjustment, Job Performance, Multinational Companies*

I. Pendahuluan

Saat seseorang dipekerjakan di luar negeri, mereka menghadapi berbagai masalah seperti politik dan budaya. Saat ini, ekspatriat menghadapi tantangan dan risiko tambahan yang berasal dari terorisme, seperti paparan terhadap peristiwa traumatis, ketakutan akan ketidakpastian, dan kemungkinan menjadi korban (Lebih burukdkk.,2019). Menurut konsultan, semakin banyak orang asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan di perusahaan besar di seluruh dunia, dan tren ini akan terus berlanjut. Oleh karena itu, untuk bisnis yang berusaha untuk mengambil keuntungan dari peluang di luar negeri, sangat penting untuk memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan mendapatkan informasi di luar negeri (Adrin Hetharie & Rieuwpassa, 2022). Untuk mengembangkan bakat, perusahaan multinasional

(MNC) mengirim karyawan mereka ke luar negeri untuk mendapatkan pengalaman internasional. Pengalaman kerja internasional—juga dikenal sebagai pengalaman kerja internasional—merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan multinasional. Pengalaman kerja internasional sangat penting untuk meningkatkan dan memperkuat keterampilan karyawan perusahaan yang memiliki tujuan pengembangan. Ekspatriat juga membutuhkan sumber daya potensial lain untuk penyesuaian kerja mereka di lingkungan asing atau luar negeri. Faktor-faktor individu saja tidak cukup untuk menjelaskan penyesuaian dan kinerja ekspatriat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pemahaman kami tentang penyesuaian dan kinerja ekspatriat, kami telah menambahkan elemen organisasi seperti penghargaan dan dukungan. Jelaslah bahwa dukungan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen afektif ekspatriat terhadap penugasan internasional. Demikian pula, dalam situasi yang tidak mendukung dan tidak kondusif, dukungan organisasi dapat membantu ekspatriat menyesuaikan diri dan berhasil dalam penugasan internasional (Sarfraz et al., 2023). Selama bekerja di luar negeri, keterlibatan ekspatriat dalam jejaring sosial dapat sangat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, menarik untuk dibahas dalam penelitian ini adalah perilaku mentoring (mentoring behavior) sebagai tindakan untuk memberikan dukungan informasi dan psikologi, dikombinasikan dengan pengalaman global yang dimiliki oleh ekspatriat, serta pengaruh perilaku ini terhadap keberhasilan penyesuaian kerja (expatriate adjustment) dan kinerja kerja ekspatriat (Baptista et al., 2018)

II. Literatur Review

Ekspatriat Adjustment

Black dan rekannya mendefinisikan tiga dimensi penyesuaian ekspatriat: umum, interaksi, dan bekerja. Tingkat di mana ekspatriat merasakan kenyamanan secara psikologis dengan lingkungan hidup di negara tuan rumah nasional (HCN) mereka adalah dimensi umum penyesuaian ekspatriat. Expatriate adjustment dimensi interaksi mengacu pada tingkat dimana ekspatriat merasa nyaman secara psikologis dalam hubungan interpersonal di di Host Country National (HCN) (Black, 1988). Dimensi penyesuaian kerja ekspatriat mengacu pada seberapa nyaman secara psikologis ekspatriat dengan peran kerja baru mereka (Black, 1988). Proses di mana pekerja meninggalkan budaya yang mereka kenal dan memasuki budaya asing, dikenal sebagai penyesuaian, adalah adaptasi dari kehidupan ekspatriat ke kehidupan bekerja di luar negeri (Okpara & Kabongo, 2011). Kinerja luar negeri dibentuk oleh proses perpindahan warga asing

Job Performance

Kemampuan ekspatriat untuk menyesuaikan diri, komitmen, kinerja pekerjaan, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas didefinisikan sebagai keberhasilan ekspatriat. Antisipatif dapat membantu penyesuaian di dalam negeri. Dipengaruhi oleh pengalaman internasional dan pelatihan lintas budaya, kinerja ekspatriat dijelaskan dalam empat tahap proses: kognitif, afektif, conative, dan perilaku. Selanjutnya, teori penyesuaian kerja (teori penyesuaian kerja—TWA) mengacu pada hubungan antara penyesuaian ekspatriat dan kinerja ekspatriat. Teori ini menjelaskan bahwa individu dan lingkungan menerapkan persyaratan pada hubungan kerja yang "sukses" sebagai hasil dari penyesuaian. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja ekspatriat terkait dengan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri (Baptista et al., 2018)

Penyesuaian Ekspatriate

Adaptasi atau penyesuaian yang dilakukan oleh ekspatriat dikenal sebagai mode penyesuaian, yaitu

Pembelajaran yang dilakukan sendiri, juga dikenal sebagai self-study, adalah proses pendidikan di mana orang asing menggunakan metode mereka sendiri untuk belajar tentang budaya yang tidak dapat mereka pelajari dari sistem pembelajaran yang formal.

1. Pelatihan resmi yang diberikan oleh organisasi Menurut Zakaria & Zakaria (2019), jumlah waktu yang dihabiskan, jumlah sumber daya yang tersedia, kualitas pelatih (pelatih), dan kemungkinan pelatihan di negara tujuan adalah semua faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan yang berbeda.

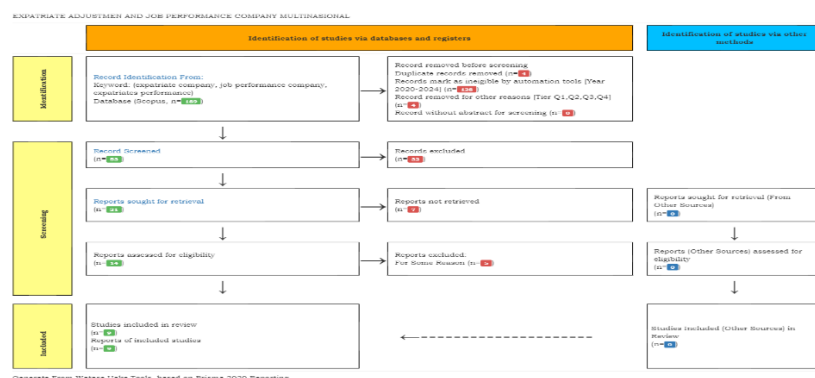
Sedangkan menurut (Pirade et al., 2020 dalam Hodgetts dan Luthas 2000) Degree of Adjustment dibagi atas tiga komponen:

1. Penyesuaian dalam pekerjaan—juga dikenal sebagai penyesuaian dalam pekerjaan—adalah hal yang paling penting bagi ekspatriat yang bekerja di negara tujuan. Selama prosedur pekerjaan, karyawan asing harus menyesuaikan diri dengan budaya kerja perusahaan.
2. Penyesuaian dalam berinteraksi, juga disebut sebagai penyesuaian dalam berinteraksi, berfokus pada bagaimana ekspatriat beradaptasi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerjanya. Diharapkan terciptanya hubungan timbal balik antara ekspatriat dan orang-orang di sekitarnya.

Secara umum, penyesuaian, atau penyesuaian umum, berarti bahwa ekspatriat diharapkan memahami lingkungan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka; ini mungkin merupakan standar kesopanan yang berlaku di negara tujuan mereka

III. Metode Penelitian

Artikel ini disusun menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). SLR didefinisikan sebagai sebuah metode Tinjauan sistematis dan metaanalisis menyajikan hasil dengan menggabungkan dan menganalisis data dari berbagai penelitian yang dilakukan pada topik penelitian serupa pada sebuah basis data akademik yang telah dipublikasi pada sebuah jurnal ilmiah (Ahn and Kang 2018). Dengan menggunakan program Watase Uake dan basis data Scopus (Q1-Q4), analisis pengelompokan topik dan visualisasi hubungan antara tema-tema yang muncul dilakukan. Kata kunci yang dimasukkan antara lain "*Expatriate Adjustement and Job Performance Multinational Company*", dengan kata kunci tersebut ditemukan 189 artikel. Selanjutnya, dilakukan analisis dengan menggunakan standar inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Tinjauan literatur ini menemukan 9 artikel yang relevan dengan menerapkan prinsip-prinsip PRISMA. Tahun publikasi artikel, yang jatuh antara 2019 dan 2024, adalah syarat pertama. Kriteria ini bertujuan untuk menjaga kesesuaian topik yang dibahas dengan perkembangan terkini dari topik penelitian yang terkait dengan isu penelitian. Kriteria kedua, Dokumen harus berbentuk artikel dan dokumen lengkap, dokumen yang diterbitkan dalam bentuk prosiding dan buku tidak termasuk. Setelah melakukan screening, peneliti membaca satu persatu artikel yang memiliki dokumen lengkap. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua artikel yang terkumpul relevan dengan topik penelitian.



Gambar 1. Diagram PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis)

IV. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah hasil dari dilakukannya metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis)

Tabel 1. Daftar Jurnal Hasil Metode PRISMA

Authors	Year	Title	Journal	Citation	Journal Rank
Bader et al.	2021	One way or another An international comparison of expatriate performance management in multinational companies	Human Resource Management	16	Q1
Setti et al.	2020	Enhancing expatriates assignments success the relationships between cultural intelligence, cross-cultural adaptation and performance	Current Psychology	39	Q2
Alshahrani	2022	The motivation for the mobility - A comparison of the company assigned and self-initiated expatriates in Saudi Arabia	Cogent Social Sciences	7	Q2
Kokubun and Yasui	2022	Differences in the organizational-commitment-rewards relationship between Chinese managers and Japanese expatriates in manufacturing companies in China	Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship	0	Q3
Wu et al.	2022	Expatriate adjustment and subsidiary performance a motivation-hygiene perspective	International Journal of Manpower	3	Q2
Sarfraz et al.	2022	Expatriates adjustment and performance in risky environments the role of organizational support and rewards, risk propensity and resilience	Personnel Review	5	Q2
Kim and Kamalanabhan	2020	Task Performance of Expatriates Based on Emissary Model of Global Human Resource Strategy	Management and Labour Studies	1	Q3
Huang et al.	2022	The Relationship Between Emotional Intelligence and Expatriate Performance in International Construction Projects	Psychology Research and Behavior Management	4	Q2
Zhuang et	2022	Moderating Effect of	Sustainability	2	Q1

Authors	Year	Title	Journal	Citation	Journal Rank
al.		Paternalistic Leadership on the Relationship between Thriving at Work and Expatriate Performance			

Urutan pertama dengan sitasi sebanyak 16 adalah jurnal yang ditulis oleh (Bader et al., 2021) Studi ini mempelajari dan membandingkan strategi dan praktik EPM di 132 perusahaan multinasional dari tiga kelompok negara yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang apakah praktik EPM cenderung konvergen, divergen, atau bersilangan. Untuk menunjukkan aspek dari keduanya, para penulis melakukan survei terhadap 132 perusahaan multinasional Anglo-Saxon, Germanic dan Hasil penelitian di Jepang menunjukkan perbedaan yang menonjol (divergensi) pada tingkat strategis EPM, yang menyebabkan perusahaan multinasional Jepang lebih cenderung menerapkan strategi kepegawaian yang lebih etnosentris dan membangun sistem EPM khusus untuk ekspatriat. Ada perbedaan di antara negara-negara. MNE Jepang berbeda dari MNE Anglo Saxon dan Jerman secara khusus. Ini disebabkan oleh kecenderungan perusahaan multinasional Jepang untuk menerapkan strategi kepegawaian etnosentris (Froese et al., 2020; Pudelko & Tenzer, 2013) dan menggunakan standar kinerja khusus pekerja asing dengan pertimbangan lingkungan lokal untuk mencapai kontrol sosial terhadap anak perusahaan asing yang berbasis di Asia.

Urutan ke dua adalah jurnal yang ditulis oleh (Setti et al., 2022) dengan sitasi 39, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang mempengaruhi penyesuaian lintas budaya dan kinerja ekspatriat di tempat kerja. Elemen yang paling penting dari kesuksesan ekspatriat adalah hubungan antara kecerdasan budaya, penyesuaian lintas budaya di tempat kerja, dan kinerja yang spesifik untuk penugasan. Karyawan di perusahaan industri minyak dan gas dengan portofolio proyek global adalah subjek penelitian kami. Database organisasi mengumpulkan detail kontak ekspatriat. Hasil menunjukkan bahwa keempat aspek kecerdasan budaya—secara langsung dan tidak langsung—berhubungan dengan kinerja. Secara khusus, ada hubungan yang lebih baik antara kecerdasan budaya motivasi dan penyesuaian lintas budaya di tempat kerja ketika jarak budaya lebih pendek, pengalaman kerja ekspatriat yang lebih sedikit, dan tingkat jarak budaya yang lebih rendah. Dengan mempekerjakan ekspatriat yang berpengalaman lintas budaya untuk pekerjaan internasional, memberikan karyawan mereka program pelatihan pra-keberangkatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman budaya mereka, dan memberikan mereka sumber daya organisasi dan bantuan logistik untuk mendukung mereka, organisasi dapat memperoleh banyak keuntungan.

Urutan ketiga ditulis oleh (Alshahrani, 2022) dengan sitasi 7, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi mobilitas dari perbandingan ekspatriat yang ditugaskan oleh perusahaan dan ekspatriat yang diprakarsai sendiri di Arab Saudi. Data ini mencakup 344 ekspatriat dari berbagai demografi yang meninggalkan negara asalnya untuk pindah ke Arab Saudi untuk tinggal dan bekerja di sektor perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendorong paling banyak menentukan keinginan SIE dan CAE untuk bermigrasi ke luar negeri; Sebaliknya, tidak ada faktor pendorong yang memberikan hasil signifikan bagi SIE atau CAE. Motivasi pribadi dan profesional ekspatriat menjadi alasan utama perbedaan antara kelompok ekspatriat.

Urutan keempat jurnal yang ditulis oleh (Kokubun & Yasui, 2023) dengan sitasi 0, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa perbedaan dalam hubungan antara OC dan kompensasi di antara manajer Tiongkok dan ekspatriat Jepang yang bekerja di 19 perusahaan

manufaktur Jepang di Tiongkok. Data yang dikumpulkan dari survei ini terdiri dari 539 manajer Tiongkok dan 354 ekspatriat Jepang. Analisis regresi hierarki digunakan untuk melakukan analisis ini. Temuan menunjukkan bahwa manajer Tiongkok memiliki pengaruh yang lebih besar pada kejelasan peran dan otonomi dibandingkan dengan ekspatriat Jepang. Ini mungkin disebabkan oleh budaya etnosentris perusahaan Jepang, yang membuat orang asing yang bekerja di sana tidak cukup memberdayakan sumber daya manusia lokal. Selain itu, dalam hal pengaitan imbalan dengan OC, tidak ada perbedaan antara manajer Tiongkok tingkat senior dan junior.

Kelima penelitian yang ditulis oleh (Wu et al., 2023) dengan sitasi 3, Studi ini menyelidiki komponen yang mempengaruhi penyesuaian ekspatriat serta hubungan antara penyesuaian ekspatriat dan prestasi anak perusahaan perusahaan multinasional pasar berkembang (EMNEs). Penelitian ini menguji model konseptual yang diusulkan dengan menggunakan model persamaan struktural. Kumpulan data yang sesuai yang dikumpulkan dari 38 EMNE digunakan. Penemuan: Studi ini menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) dan penyesuaian keluarga berkorelasi positif dengan penyesuaian ekspatriat; namun, remunerasi dan kelelahan kerja tidak memiliki korelasi signifikan dengan penyesuaian ekspatriat. Selain itu, penyesuaian ekspatriat berkorelasi positif dengan kinerja anak perusahaan asing EMNE.

Urutan ke Enam dengan sitasi 5 yang ditulis oleh (Sarfraz et al., 2023), Dengan berfokus pada terorisme, salah satu jenis faktor risiko yang terkait dengan penugasan internasional, penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya tentang ekspatriasi. Menggabungkan faktor-faktor individu dan organisasi yang mempengaruhi penyesuaian dan kinerja selanjutnya memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioperasionalkan secara terpisah dalam konteks lingkungan yang berisiko akibat terorisme. Makalah ini menyelidiki bagaimana variabel pribadi dan organisasi memengaruhi penyesuaian dan kinerja ekspatriat dalam penugasan internasional di lingkungan berisiko yang disebabkan oleh terorisme, dengan menggunakan literatur tentang pertukaran sosial dan modal psikologis dan menerapkan perspektif multilevel. Penulis menguji hipotesis dengan mengumpulkan data survei dari 138 orang asing yang bekerja di Pakistan. Temuan Kecenderungan ekspatriat untuk berorganisasi dan mengambil risiko mempengaruhi kinerja mereka melalui peningkatan penyesuaian. Efek moderat menunjukkan bahwa kepuasan individu terhadap imbalan organisasi yang diterima memperkuat kecenderungan pengambilan risiko terhadap hubungan penyesuaian; kinerja memperkuat penyesuaian terhadap hubungan kinerja.

Urutan ke tujuh yang ditulis oleh (Kim & Kamalanabhan, 2021) dengan sitasi 1, Survei ini menguji prediktor untuk kinerja tugas ekspatriat Korea di India dengan mempertimbangkan status globalisasi mereka. Data dikumpulkan dari 150 ekspatriat Korea yang bekerja di India dari Juli 2011 hingga Februari 2012. Model strategi SDM internasional, yang disesuaikan dengan status globalisasi perusahaan-perusahaan, penelitian menemukan bahwa peluang pengembangan karir, kepuasan praktik manajemen SDM global, dan kecerdasan budaya, penyesuaian keluarga, dan keinginan untuk bekerja di luar negeri tidak mempengaruhi kinerja tugas.

Urutan ke delapan dengan sitasi 4 penelitian ini ditulis oleh (Huang et al., 2022), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memverifikasi hubungan antara kecerdasan emosional ekspatriat dan kinerja mereka, serta peran yang dimainkan oleh kecerdasan emosional dan ketahanan psikologis dalam mediasi efikasi diri. Penelitian telah menunjukkan bahwa orang dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Namun, bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja ekspatriat dalam proyek konstruksi internasional masih menjadi pertanyaan yang perlu diteliti. Ada empat skala yang digunakan untuk menilai kinerja 315 ekspatriat konstruksi Tiongkok di 67 negara

dan wilayah di seluruh dunia. Skala tersebut adalah Skala Kecerdasan Emosional Wong dan Hukum, Skala Efikasi Diri Umum, Skala Ketahanan Connor-Davidson, dan Skala Kinerja Ekspatriat Kraimer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional asing dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan efikasi diri dan ketahanan psikologis. Hal ini memberikan metode praktis untuk meningkatkan kinerja pekerja asing dan pandangan manajemen baru tentang manajemen SDM dalam proyek konstruksi internasional.

Terakhir jurnal yang ditulis oleh (Zhuang et al., 2022) dengan sitasi 2, Studi ini menyelidiki pengaruh keberhasilan kerja terhadap kinerja ekspatriat dan apakah kepemimpinan paternalistik supervisor lokal di negara tuan rumah mempengaruhi hubungan tersebut. 300 kuesioner dibagikan, dan 182 tanggapan diterima, 20 di antaranya tidak valid, dan 162 valid. Model regresi digunakan untuk memeriksa hubungan sebab akibat antara keberhasilan di tempat kerja dan kinerja di luar negeri, serta dampak moderasi dari kepemimpinan paternalistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pembelajaran dan vitalitas yang lebih jelas terkait dengan tugas dan kinerja kontekstual yang lebih tinggi di kalangan ekspatriat. Menurut beberapa perspektif, kepemimpinan moral pengawas negara tuan rumah mengatur hubungan antara kinerja tugas ekspatriat dan pembelajaran serta vitalitas; perspektif otoriter pengawas negara tuan rumah mengatur hubungan antara vitalitas dan kinerja kontekstual ekspatriat; dan perspektif ketiga mengatur hubungan antara pembelajaran dan kinerja tugas ekspatriat.

V. Kesimpulan dan Saran

Menurut temuan dan diskusi dari sumber data scopus, penelitian sebelumnya tentang penyesuaian ekspatriat dan kinerja di perusahaan multinasional menunjukkan bahwa ekspatriat harus memperhatikan budaya baru di tempat kerja mereka. Selain itu, dukungan organisasi dan keluarga diperlukan; pelatihan pra-keberangkatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, seperti pelatihan bahasa, dapat mempercepat penyesuaian ekspatriat; pengalaman internasional ekspatriat dapat mempengaruhi penyesuaian mereka; dan dukungan keluarga juga penting. Karena pengalaman internasional ekspatriat melibatkan cara berpikir dan belajar yang berbeda, sedangkan kompensasi dan kelelahan kerja tidak berkorelasi dengan penyesuaian ekspatriat, kecerdasan emosional ekspatriat dapat meningkatkan tingkat kinerja, peluang pengembangan karir, dan kepuasan praktik manajemen SDM di seluruh dunia, saran kepada para ekspatriat untuk menyiapkan diri sebelum dikirim menjadi seorang ekspatriat, belajar Bahasa setempat, memahami budaya yang ada, mengikuti pelatihan dengan maksimal yang diberikan oleh Perusahaan dan berusaha agar beradaptasi sebaik mungkin karena kinerja yang akan dihasilkan juga dipengaruhi cara ekspatriat beradaptasi.

Daftar Pustaka

- Adrin Hetharie, J., & Rieuwpassa, A. (2022). Kajian Literatur Terhadap Peran Transfer Pengetahuan Dalam Konteks Perusahaan Multinasional. *Journal of Business Application*, 1(November), 74–93.
- Alshahrani, S. T. (2022). The motivation for the mobility—A comparison of the company assigned and self-initiated expatriates in Saudi Arabia. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2027626>
- Bader, A. K., Bader, B., Froese, F. J., & Sekiguchi, T. (2021). One way or another? An international comparison of expatriate performance management in multinational companies. *Human Resource Management*, 60(5), 737–752. <https://doi.org/10.1002/hrm.22065>

- Baptista, P., Cunha, S., Pereira, J. S. A., Casal, S., Batista, K. D., Araújo, W. L., Antunes, W. C., Cavatte, P. C., Moraes, G. A. B. K., Martins, S. C. V. C. V., DaMatta, F. M. F. F. M. F. M. F. M. F. M., Yasuda, T., Fujii, Y., Yamaguchi, T., Barbosa, R. A., Santini, P. T., Guilherme, L. R. G., Uction, I., Simkin, A. J., ... Suleria, R. (2018). EXPATRIATE ADJUSTMENT AND JOB PERFORMANCE DI PERUSAHAAN MULTINASIONAL. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>
- Huang, H., Gao, L., Deng, X., & Fu, H. (2022). The Relationship Between Emotional Intelligence and Expatriate Performance in International Construction Projects. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(December), 3825–3843. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S387287>
- Kim, H. D., & Kamalanabhan, T. J. (2021). Task Performance of Expatriates Based on Emissary Model of Global Human Resource Strategy. *Management and Labour Studies*, 46(1), 78–93. <https://doi.org/10.1177/0258042X20959987>
- Kokubun, K., & Yasui, M. (2023). Differences in the organizational-commitment–rewards relationship between Chinese managers and Japanese expatriates in manufacturing companies in China. *Evidence-Based HRM*, 11(3), 315–334. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2021-0196>
- Pirade, G. S., Andadari, R. K., & Adhitya, D. (2020). Adaptasi Budaya Kerja Ekspatriat Amerika (Studi Pada Sekolah Internasional Di Salatiga). *J-MKLI (Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia)*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v4i1.72>
- Sarfraz, M., Nisar, Q. A., & Raza, A. (2023). Expatriates' adjustment and performance in risky environments: the role of organizational support and rewards, risk propensity and resilience. *Personnel Review*, 52(4), 1126–1145. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0309>
- Setti, I., Sommovigo, V., & Argentero, P. (2022). Enhancing expatriates' assignments success: the relationships between cultural intelligence, cross-cultural adaptation and performance. *Current Psychology*, 41(7), 4291–4311. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00931-w>
- Wu, S., Fan, D., & Dabasia, A. J. (2023). Expatriate adjustment and subsidiary performance: a motivation-hygiene perspective. *International Journal of Manpower*, 44(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0154>
- Zhuang, W. L., Lee, C. H., Lin, H. M., & Nien, Y. F. (2022). Moderating Effect of Paternalistic Leadership on the Relationship between Thriving at Work and Expatriate Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su14138119>