




Research Article

Kecerdasan Budaya sebagai Penunjang Kinerja Kerja pada Karyawan Perusahaan Nasional dan Karyawan Perusahaan Multinasional

Santi Pratiwi¹, Nandang Budiman², Sardin³

1. Prodi Psikologi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, Indonesia
E-mail: santipratiwi@upi.edu 
2. Prodi Psikologi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, Indonesia
E-mail: nandangbudiman@upi.edu
3. Prodi Psikologi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, Indonesia
E-mail: sardin@upi.edu



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : September 24, 2025
Accepted : November 12, 2025

Revised : October 15, 2025
Available online : December 09, 2025

How to Cite: Santi Pratiwi, Nandang Budiman and Sardin (2025) "Cultural Intelligence as a Support for Work Performance in National Company Employees and Multinational Company Employees", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(4), pp. 1632–1641. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i4.1814.

Cultural Intelligence as a Support for Work Performance in National Company Employees and Multinational Company Employees

Abstract. Cultural intelligence is an important thing to have in every individual in today's globalization era where intercultural interaction situations cannot be avoided, including in the context of the world of work. This study aims to determine whether the level of cultural intelligence in employees of national companies and employees of multinational companies has differences. The research subjects

totalled 115 people with purposive sampling as a research technique. with the criteria of employees who are working in national companies or multinational companies. The results showed that there was no significant difference in the results of cultural intelligence between employees of national companies and employees of multinational companies.

Keywords: Cultural Intelligence, National Company, Multinational Company

Abstrak. Kecerdasan budaya merupakan hal penting yang dimiliki pada setiap individu era globalisasi masa kini dimana situasi interaksi antar budaya tidak dapat dihindari, termasuk dalam konteks dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat kecerdasan budaya pada karyawan perusahaan nasional dan karyawan perusahaan multinasional memiliki perbedaan. Subjek penelitian berjumlah 115 orang dengan purposive sampling sebagai teknik penelitian. Dengan kriteria karyawan yang sedang bekerja di perusahaan nasional atau perusahaan multinasional. Instrumen penelitian menggunakan alat ukur kecerdasan budaya dan analisis penelitian ini dilakukan dengan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan secara signifikan dari hasil kecerdasan budaya antara karyawan perusahaan nasional dan karyawan perusahaan multinasional.

Kata Kunci: Kecerdasan Budaya, Perusahaan Nasional, Perusahaan Multinasional

PENDAHULUAN

Kecerdasan budaya merupakan konsep yang penting khususnya dalam konteks dunia kerja yang saat ini semakin tinggi tantangannya. Salah satunya berhubungan dengan berbagai ragam individu yang memiliki latar belakang budaya berbeda. Perbedaan tadi dapat memicu berbagai perspektif mulai dari Norma, kebiasaan hingga budaya yang sebelumnya sudah membentuk diri individu dan terlihat dalam berbagai aspek di dunia kerja. Karena itu, untuk menyesuaikan diri dari perbedaan tersebut tentunya tidak secara tiba-tiba terjadi begitu saja tetapi harus diiringi dengan memiliki keterampilan kecerdasan budaya atau disebut juga *cultural intelligence (CQ)*.

Cultural intelligence (CQ) adalah suatu kemampuan individu untuk mendeteksi, mengasimilasi, bernalar, dan bertindak berdasarkan isyarat budaya dengan tepat dalam situasi yang ditandai oleh keanekaragaman budaya (Van Dyne et al., 2012). Sedangkan menurut Matsumoto dan Hwang (2013) menyatakan bahwa kecerdasan budaya merupakan suatu keterampilan untuk mengerti, menghargai, juga berinteraksi dengan orang dari latar belakang budaya yang beragam. Definisi ini menyoroti pentingnya empati dan adaptabilitas dalam interaksi antar budaya. Kecerdasan budaya adalah salah satu dari bagian dari macam kecerdasan dan juga termasuk kedalam kecerdasan interpersonal yang merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menyadari akan perasaan dari orang lain yang berada di lingkungan. (Wulandari, 2016).

Berkaitan erat dengan empati, kecerdasan sebagai individu akan mampu untuk mau ikut mengerti untuk memikirkan orang lain yang memiliki perbedaan. Kondisi dengan dirinya sendiri, baik itu secara pemikiran, interaksi maupun respon apa yang tengah dirasakan.

Kemampuan untuk melakukan secara adaptif dalam situasi berbagai budaya, baru-baru ini disebut sebagai kecerdasan budaya (CQ) yaitu menjadi salah satu

bagian dari konsep kecerdasan, dan dapat dikategorikan atau berdampingan dengan kecerdasan emosional, interpersonal dan sosial. (Yvonne du Plessis, 2011). Terdapat beberapa aspek dalam menentukan gambaran kecerdasan budaya yang dikemukakan oleh Earley dan Ang (Ebrahim Khodadady dan Shima Ghahari, 2011:5).

1. Meta-Kognitif

Meta-Kognitif sebagai aspek pertama ini dapat memperlihatkan suatu proses pada individu untuk mendapatkan dan mempelajari mengenai pengetahuan budaya. Komponen mega-Kognitif ini meliputi refleksi. Individu dengan Meta-Kognitif tinggi cenderung merenungkan pengalaman individu dalam situasi lintas budaya. Dimana individu akan bertanya pada diri sendiri tentang bagaimana pendekatan dan persepsi dapat mempengaruhi interaksi. Kemudian yang kedua melibatkan juga Strategi Pembelajaran. Individu akan mampu mengembangkan dan menerapkan strategi untuk memahami budaya lain dengan lebih baik, seperti mengajukan pertanyaan atau mencari informasi sebelum berinteraksi.

2. Kognitif

Aspek ini merujuk pada pengetahuan individu dan wawasannya mengenai konsep budaya dari berbagai segi persamaan hingga perbedaan. Aspek ini memperlihatkan suatu struktur pengetahuan secara universal dan gambaran konteks mental tentang budaya dan mencakup berbagai pengetahuan, mulai dari suatu sistem budaya, misalnya dari sistem ekonomi, sistem hukum Norma dan aturan sosial, keyakinan, nilai agama, spiritualitas tidak hanya secara teori namun praktik ini dapat didapatkan dari pengalaman yang dialami secara subjektif.

3. Motivasi

Aspek motivasi menunjukkan kemampuan individu mengenai keinginannya untuk belajar dan menerapkan fungsi dalam situasi lintas budaya. Aapek motivasi ini merupakan penting pada seseorang untuk mengalami dan memasuki lingkungan budaya untuk bersosialisasi dengan baik bersama individu atau kumpulan dari kelompok budaya yang berbagai ragam. Terdapat motivasi secara intrinsik atau individu dengan kemampuan yang kuat yang berasal dari dalam diri untuk mau menghadapi interaksi dengan orang dari budaya lain. Seseorang yang memiliki motivasi ini cenderung lebih mau belajar dari pengalaman dibandingkan motivasi ekstrinsik atau motivasi yang berasal dari lingkungan luar.

4. Perilaku

Aspek terakhir yaitu Perilaku, yang merujuk pada keterampilan seseorang untuk berperilaku dengan baik itu secara sikap atau verbal yang dipilah ketika terjadi situasi untuk melakukan interaksi dengan individu maupun kelompok dari macam-macam budaya. Individu akan lebih adaptif dalam berkomunikasi karena mampu menyesuaikan dengan perbedaan budaya. Serta secara kesadaran sosial, individu akan mampu peka terhadap konteks sosial dan budaya, sehingga akan dapat merespons situasi dan kondisi dengan cara yang tepat.

Dalam konteks perusahaan, budaya kerja yang produktif dan inklusif dapat membuat kinerja karyawan cenderung lebih meningkat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik, yang mencakup nilai-nilai kolaborasi dan saling menghargai, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja (Winandar et al., 2021). Hubungan antara dua variabel *culture intelligence* dan

job performance dapat ditinjau di beberapa hasil temuan. Wu & Ang, (2015) meneliti ekspatriat di Singapura dan dapat ditarik kesimpulan bahwa *culture intelligence* mendorong karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya serta mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya, Early dan Ang (2003) menyatakan bahwa *culture intelligence* dapat memperluas kesempatan dan motivasi karyawan untuk menjadi adaptif dengan kondisi budaya yang berbeda.

Sejalan dengan penelitian tersebut, di era globalisasi sekarang ini, perusahaan tidak hanya dihadapkan pada tantangan internal tetapi juga eksternal yang melibatkan interaksi dengan rekan dan mitra tidak hanya budaya negara sendiri, tetapi dengan berbagai budaya dari negara lain. Hal ini dianggap menjadi penting untuk membuat lingkungan kerja yang inklusif dan efektif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan termotivasi (Mensah, 2024).

Selain itu, kecerdasan budaya juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Puyod & Charoensukmongkol, 2019). Di perusahaan nasional, kecerdasan budaya dapat membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung untuk karyawannya. Sedangkan di perusahaan multinasional yang berisi individu dari negara lain, dihadapkan pada tantangan yang lebih besar dalam mengelola keragaman budaya dan perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan Norma dan nilai yang berbeda, serta mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang. Karyawan yang memiliki kecerdasan budaya yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi atau adaptif dengan berbagai perbedaan atau tantangan yang ada di perusahaan, serta lebih siap terhadap inovasi dan perubahan (Zdravković & Peković, 2021).

Secara keseluruhan, kecerdasan budaya itu salah satu hal yang penting dimiliki dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Individu yang memiliki kemampuan ini akan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja pada era globalisasi yang semakin kompleks dan beragam dikarenakan lingkup kerja dan interaksi yang semakin meluas dengan berbagai budaya. Maka dari itu, penelitian ini akan melihat sejauh mana tingkat kecerdasan budaya karyawan yang bekerja di perusahaan nasional dan karyawan yang bekerja di perusahaan multinasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data *purposive sampling*. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) teknik *purposive sampling* adalah pemilihan sampel yang didasari dari ciri atau sifat tertentu yang dilihat memiliki keterkaitan erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sebelumnya sudah diketahui. Total subjek dalam penelitian ini adalah 115 orang. Populasi dibagi kedalam kedua kategori. Jumlah Kategori pertama yaitu 50 karyawan yang bekerja di perusahaan nasional. Kategori kedua yaitu 65 karyawan yang bekerja di perusahaan multinasional.

Instrumen alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi alat ukur kecerdasan budaya atau *Cultural Intelligence Scale (CQS)* yang sebelumnya telah disusun oleh (Ang et al., 2007) dengan skala likert semakin tinggi angka yang dipilih maka semakin setuju dengan item atau pernyataan yang tertera. Kemudian

pernyataan sudah diterjemahkan dan disesuaikan ke dalam bahasa Indonesia oleh translator, sebelum disebar data, alat ukur terlebih dahulu dilakukan cek kepada ahli bahasa, dan multibudaya, setelah semuanya selesai, barulah dilakukan uji kembali validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| No | Aspek | Sig. | Cronbach Alpha | Keputusan |
|----|---------------|--------|----------------|------------------|
| 1. | Meta-Kognitif | <0,001 | 0,608 | Valid & Reliabel |
| 2. | Kognitif | <0,001 | 0,881 | Valid & Reliabel |
| 3. | Motivasi | <0,001 | 0,847 | Valid & Reliabel |
| 4. | Perilaku | <0,001 | 0,829 | Valid & Reliabel |

Uji validitas bertujuan untuk melihat seberapa besar item pernyataan valid dalam suatu instrumen alat ukur atau yang digunakan pada kuesioner. Uji validitas item pernyataan penelitian ini diukur menggunakan uji *Person Correlation* (Ghozali, 2018). Data dinyatakan valid jika hasil signifikansi <0,05. Berdasarkan tabel di atas diperoleh data signifikansi uji *Pearson Correlation* <0,05 yang artinya data dinyatakan valid. Selanjutnya, dilakukan uji Cronbach Alpha untuk melakukan cek reliabilitas. Menurut Ghozali (2018), data dinyatakan reliabel jika hasil Cronbach Alpha >0,6. Hasil uji didapatkan data >0,06 yang artinya data reliabel.

HASIL DAN DISKUSI

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, pertama dapat dilihat deskripsi data secara statistik, untuk memperoleh gambaran data kuantitatif. Deskriptif statistik ini menunjukkan data kecerdasan budaya secara total dan per aspek. Setelah itu data analisis terhadap hasil data yang telah diambil, yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Independent sample T test* yang bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat kecerdasan budaya karyawan yang bekerja di perusahaan nasional dan karyawan yang bekerja di perusahaan multinasional.

Tabel 2. Deskriptif Statistik

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------|-----|---------|---------|----------|----------------|
| Meta-Kognitif | 115 | 5.00 | 28.00 | 21.8870 | 5.67398 |
| Kognitif | 115 | 6.00 | 42.00 | 28.6435 | 7.29839 |
| Motivasi | 115 | 18.00 | 42.00 | 32.4609 | 5.87036 |
| Perilaku | 115 | 4.00 | 28.00 | 20.8522 | 4.67213 |
| Kecerdasan Budaya | 115 | 61.00 | 140.00 | 103.8435 | 15.97289 |

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan budaya dari sampel penelitian memiliki mean sebesar 103.4, jika dibandingkan dengan skor ideal yaitu 100, maka tingkat kecerdasan budaya baik dari karyawan perusahaan nasional maupun karyawan perusahaan internasional sudah berada di kategori yang tinggi. Sampel berada di kategori tinggi. Sedangkan jika dilihat per aspek, Mean yang tertinggi terdapat di Motivasi, dilanjutkan dengan aspek Meta-Kognitif, Kognitif

dan terakhir ditempati oleh aspek Perilaku. Dapat diketahui bahwa secara motivasi lebih tinggi namun secara perilaku masih belum sepadan dengan tingkat motivasi.

Terdapat beberapa langkah dalam melakukan uji *independent sample T test* yaitu, uji normalitas, uji homogenitas dan terakhir uji beda atau hasil perbedaan kecerdasan budaya pada 2 populasi dari uji *independent sample T Test*. Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| | | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-wilk | | |
|------|-------------------|--------------------|-----|-------|--------------|-----|------|
| | | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Skor | Kecerdasan Budaya | .058 | 103 | .200* | .991 | 103 | .719 |

Menurut Pallant (2010), normalitas suatu data dapat diperoleh dengan cara melihat hasil signifikansi tabel kolmogorov-smirnov. Terdapat dua uji yaitu kolmogorov-smirnov dan Shapiro wilk. Statistik Shapiro-Wilk digunakan ketika ukuran sampel di bawah 50, dan statistik Kolmogorov-Smirnov digunakan ketika ukuran sampel lebih dari 50. Kemudian untuk menentukan normalitas data, hasil signifikansi harus di atas 0,05.

Berdasarkan hasil data yang didapat, menyesuaikan dengan penelitian ini, ditentukan pemilihan uji Kolmogorov-Smirnov karena sampel di atas 50, dan hasil menunjukkan signifikansi 0,200 yang artinya data berdistribusi normal.

Setelah didapatkan syarat normalitas, maka langkah kedua dapat dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas data dibutuhkan sebagai salah satu uji yang harus dipenuhi dalam beberapa uji parametrik. Menurut Sugiyono (2015), adalah uji yang dilakukan untuk mencari tahu apakah data sampel dalam penelitian diambil dari populasi homogen.

Uji homogenitas pada penelitian ini yaitu menggunakan Uji Levene. Kalanka et al, (2016) menyebutkan bahwa Uji Levene memiliki tingkat kekuatan yang cukup baik bila dibandingkan dengan standar deviasi terutama pada sebaran data *skewness* yang hasilnya tinggi. Berikut hasil Uji Levene.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

| Kecerdasan Budaya | Levene's Test for Equality of Variances | | |
|-------------------|---|------|------|
| | Equal variances assumed | F | Sig. |
| | Equal variances not assumed | .288 | .593 |

Data dinyatakan homogen jika hasil signifikansi Uji Levene berada di atas 0,05. Hasil data yang didapat yaitu $F=0,288$ dan $Sig.=0,593$ yang berarti data dinyatakan homogen. Setelah semua prasayarat terpenuhi, data dinyatakan normal dan juga homogen, maka terakhir akan dilihat Uji beda atau *independent sample T test*.

Tabel 5. Hasil Perbedaan Kecerdasan Budaya

| | | t | Sig. (2-tailed) | Mean |
|-------------------|--------------------------|--------|-----------------|------|
| Kecerdasan Budaya | Perusahaan Nasional | -1.074 | .285 | 102 |
| | Perusahaan Multinasional | -1.090 | .278 | 105 |

Hasil uji di atas yaitu *Independent Sample T Test* menunjukkan bahwa diperoleh Mean pada karyawan perusahaan nasional sebesar 102, dan Mean pada karyawan perusahaan multinasional sebesar 105. Jika tingkat signifikansi ($p = <0,05$) maka terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok yang tidak berhubungan.

Hasil perhitungan menyatakan bahwa tingkat signifikansi dari karyawan yang bekerja di perusahaan nasional sebesar 0,285 dan hasil signifikansi kecerdasan budaya pada karyawan yang bekerja di perusahaan multinasional sebesar 0.278 atau ($p = >0,05$) maka tidak ada perbedaan signifikan antara kecerdasan budaya pada karyawan perusahaan nasional dan karyawan perusahaan multinasional.

Dikarenakan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada skor hasil kecerdasan budaya, maka dilakukan uji lanjutan untuk mengetahui apakah ada perbedaan di setiap aspek dari kecerdasan budaya yaitu aspek Meta-Kognitif, aspek Kognitif, aspek Motivasi dan aspek Perilaku.

Tabel 6. Hasil Uji Perbedaan Aspek Meta-Kognitif

| | | t | Sig. (2-tailed) | Mean |
|---------------|--------------------------|--------|-----------------|------|
| Meta-Kognitif | Perusahaan Nasional | -2.392 | .018 | 42 |
| | Perusahaan Multinasional | -2.290 | .025 | 44 |

Tabel 7. Hasil Uji Perbedaan Aspek Kognitif

| | | t | Sig. (2-tailed) | Mean |
|----------|--------------------------|-------|-----------------|------|
| Kognitif | Perusahaan Nasional | -.596 | .553 | 28 |
| | Perusahaan Multinasional | -.607 | .545 | 29 |

Tabel 8. Hasil Uji Perbedaan Aspek Motivasi

| | | t | Sig. (2-tailed) | Mean |
|----------|--------------------------|-------|-----------------|------|
| Motivasi | Perusahaan Nasional | -.898 | .371 | 31 |
| | Perusahaan Multinasional | -.899 | .371 | 32 |

Tabel 9. Hasil Uji Perbedaan Perilaku

| | | t | Sig. (2-tailed) | Mean |
|----------|--------------------------|-------|-----------------|------|
| Perilaku | Perusahaan Nasional | -.426 | .671 | 20 |
| | Perusahaan Multinasional | -.437 | .663 | 21 |

Berdasarkan hasil lanjutan untuk mengetahui perbedaan lebih spesifik, secara keseluruhan menunjukkan bahwa skor Mean dari karyawan perusahaan multinasional selalu lebih tinggi dibandingkan skor Mean karyawan perusahaan nasional.

Sedangkan jika dilihat tingkat signifikansi per aspek, hasil dari tabel 6 aspek Meta-Kognitif dari karyawan perusahaan nasional sebesar 0,018 dan karyawan perusahaan multinasional sebesar 0,025. Pada tabel 7 aspek Kognitif hasilnya menunjukkan tingkat signifikansi karyawan perusahaan nasional sebesar 0,553 dan karyawan perusahaan multinasional sebesar 0,545.

Selanjutnya pada tabel 8 aspek Motivasi, tingkat signifikansi dari karyawan perusahaan nasional dan karyawan perusahaan multinasional hasilnya sama persis yaitu sebesar 0,371. Terakhir tabel 9 untuk aspek Perilaku, tingkat signifikansi dari karyawan perusahaan nasional sebesar 0,671 dan karyawan perusahaan nasional sebesar 0,66.

Berdasarkan hasil tersebut didapatkan bahwa aspek Meta-Kognitif mendapatkan hasil tingkat signifikansi ($p = <0,05$), secara keseluruhan tidak adanya perbedaan signifikan antara skor kecerdasan budaya, tapi ada perbedaan yang signifikan antara skor Meta-Kognitif. Pada sisa aspek tingkat signifikansinya ($p = >0,05$) yang artinya, selain aspek Meta-Kognitif, aspek lain tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Temuan ini menyatakan bahwa kecerdasan budaya memang secara umum dimiliki oleh kedua sampel data baik dari karyawan perusahaan nasional maupun karyawan perusahaan multinasional, namun jika dilihat lebih rinci, karyawan perusahaan multinasional memiliki kecerdasan budaya yang lebih tinggi meskipun tidak secara signifikan, dan terdapat perbedaan yang signifikan pada aspek Meta-Kognitif.

Aspek Meta-Kognitif secara singkat menunjukkan dari proses dari diri pada individu untuk bagaimana mendapatkan dan memahami pengetahuan budaya, dilakukan refleksi dari pengalaman, persepsi serta melakukan cek Kembali keakuratan pengetahuan yang dimiliki. Secara umum, aspek ini akan membantu untuk terus mengembangkan diri mengenai pengetahuan budaya yang dimiliki sehingga akan terus memicu individu agar terus belajar sebelum atau setelah menerapkannya dalam situasi lintas budaya.

Dapat dilihat bahwa, aspek ini dimiliki lebih tinggi oleh karyawan perusahaan multinasional atau dengan kata lain mereka lebih terdorong untuk terus memperdalam dan mengembangkan pengetahuannya mengenai pengetahuan budaya dikarenakan tantangan situasi dan kondisi kerja yang mengharuskannya berinteraksi dengan budaya luar negara. Jika aspek ini terpenuhi dengan baik maka aspek lainnya akan mengikuti dengan mudah untuk beradaptasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kecerdasan budaya yang signifikan antara karyawan perusahaan nasional dan karyawan perusahaan multinasional. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi ($p = >0,05$).

Dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan nasional maupun internasional memiliki kecerdasan budaya yang tidak jauh berbeda, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ternyata kecerdasan budaya memang salah satu komponen penting untuk dimiliki oleh individu yang bekerja untuk menunjang kinerja kerjanya, namun karyawan yang bekerja di perusahaan multinasional cenderung lebih tinggi, yang dimana karyawan perusahaan multinasional memiliki kemungkinan untuk melakukan penyesuaian lebih lagi dalam segi kecerdasan budayanya karena menghadapi perbedaan budaya tidak hanya daerah tertentu tapi perbedaan negara.

SARAN

Penelitian dapat dikembangkan dengan memperluas subjek penelitian dengan lebih banyak sampel, atau bisa dengan populasi dengan perusahaan yang lebih spesifik sehingga akan mendapatkan gambaran yang lebih signifikan. Selain itu, dapat juga diperluas dengan variabel lain sehingga akan mendapatkan temuan baru atau memperkuat penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Muslim, Sri N., Wiwi, N., & M. Salahuddin. (2018) Kecerdasan Budaya dalam Proses Pencegahan dan Resolusi Konflik di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Dialektika*. 3(1). 1-31.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). *Handbook of Cultural Intelligence: Development and Validation of CQS*. ME Sharpe.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371.
- Choirul. (2009). *Pendidikan Multikultural*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Earley, P., & Ang, Soon. (2003). Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures. *Bibliovault OAI Repository, the University of Chicago Press*.
- Ebrahim, K., S, Ghahari. (2011). Validation of the Persian Cultural Intelligence Scale and Exploring Its Relationship with Gender, Education, Travelling Abroad and Place of Living. *Global Journal of Human Social Science* 11(7).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Livermore, D. (2015). *Leading with Cultural Intelligence: The Real Secret to Success* (Second Edition). American Management Association.
- Matsumoto, D., & Hwang, H. C. (2013). Assessing cross-cultural competence: A review of available tests. *Journal of Cross-Cultural Psychology*.

- Mensah, A. (2024). Cultural intelligence and organizational performance: A systematic review. *International Journal of Management Studies*, 22(1), 45-58.
- Narasmawi, Ristiliana. (2021). *Pendidikan Multikultural*. Riau: Asa Riau
- Ouedraogo, A., & Leclerc, A. (2013). Job Satisfaction and Organizational Performance: Evidence From Canadian Credit Union. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 17(1):35-50
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program* (4th Edition), McGraw Hill, New York.
- Puyod, J. V., & Charoensukmongkol, P. (2019). Emotional Intelligence and Self-Efficacy: an Empirical Study. *International Journal of Educational Psychology*, 8(1), 1-23.
- Riyanto & Hatmawan. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Sleman: Deepublish
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharli. (2015). Studi Tentang Kecerdasan Budaya Mahasiswa Calon Guru Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Samawa Sumbawa Besar. *Jurnal UNSA Progress*.
- Thomas, D. I., & Sarfilianty A. (2018). Kontribusi Cultural Intelligence terhadap Job Performance yang Dimediasi oleh Job Satisfaction pada Karyawan Ekspatriat di PT Target Sourcing Services. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 18(2), 63-70.
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C. (2012). Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding: EBSCOhost. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4), 295-313.
- Winandar, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis (EkonomiBisnis)*, 5(1), 83-99.
- Wu, P. C., & Ang, S. H. (2015). The Impact of Expatriate Supporting Practices and Cultural Intelligence on Cross-Cultural Adjustment and Performance of Expatriate in Singapore on Cross-Cultural Adjustment and Performance of Expatriates in Singapore. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(13), 2683-2702
- Wulandari, W., Jaenudin, R., dan Rusmin, A. R. (2018). Analisis Kecerdasan Interpersonal Peserta Didik pada Pembelajaran Ekonomi di Kelas X SMA Negeri 2 Tanjung Raja. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 3(2), 183-194.
- Zdravković, S., & Peković, J. (2021). The Impact of the Metacognitive and Behavioral Factors of Cultural Intelligence on Foreign Brand Acceptance. *The European Journal of Applied Economics*, 18(1), 73-88.