



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Model Komunikasi Lintas Budaya Dalam Mengurangi Perilaku Job Hopping Ekspatriat di Indonesia: Studi Literature

Muhammad Iqbal Iskandar¹, Didin Hikmah Perkasa²

¹Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, linguasyndicate@gmail.com

²Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

Corresponding Author: linguasyndicate@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to discuss an in-depth study of the cross-cultural communication model in reducing the job-hopping rate of expatriate employees in Indonesia, which, in practice, is conceptualized in multinational companies. Suppose the job hopping of expatriate employees is high, surely it will interfere with the Company's operations; where we hope that with the presence of expatriates in the Company, one of them needs the competence to help improve the company's performance. Cultural differences cause many things in the company, including job hopping for expatriate employees caused by poor cross-cultural communication. Through this research, it is hoped that the job-hopping rate of expatriate employees in Indonesia will be reduced using a cross-cultural communication model. This study collects and analyzes several studies related to cross-cultural communication and its impact on the job hopping of expatriate employees in Indonesia. The research method uses literature review studies from several journals. Journals related to cross-cultural communication and job hopping were collected and then analyzed to determine which ones are more relevant to be used as a reference in this study. The study results show that one of the causes of job hopping for expatriate employees in Indonesia is cross-cultural communication. Cultural differences will result in incompatibility in communication. For this reason, cross-cultural communication training, mentoring activities for expatriate employees, strengthening communication media, and conducting work evaluations must be done.*

Keyword: *Communication Model, Cross-Cultural, Job Hopping, Indonesia*

Abstrak: Tujuan penelitian ini membahas kajian mendalam mengenai model komunikasi lintas budaya dalam menurunkan tingkat *job-hopping* karyawan ekspatriat di Indonesia yang pada praktiknya dalam perusahaan multinasional secara konseptual. Jika *job hopping* karyawan ekspatriat tinggi maka tentunya akan mengganggu operasional perusahaan, di mana yang kita harapkan dengan hadirnya ekspatriat ke dalam perusahaan salah satunya dibutuhkan kompetensinya untuk membantu peningkatan kinerja perusahaan. Perbedaan budaya menimbulkan banyak hal yang terjadi di perusahaan salah satunya *job hopping* karyawan ekspatriat yang disebabkan komunikasi lintas budaya yang tidak baik. Melalui penelitian ini diharapkan akan mampu mengurangi tingkat *job hopping* karyawan ekspatriat di Indonesia dengan menggunakan model komunikasi lintas budaya. Penelitian ini mengumpulkan dan

menganalisa beberapa penelitian yang berkaitan dengan komunikasi lintas budaya dan dampaknya terhadap job hopping karyawan ekspatriat di Indonesia. Metode penelitian menggunakan studi literatur review dari beberapa jurnal. Jurnal-jurnal yang berkaitan dengan komunikasi lintas budaya dan job hopping dikumpulkan kemudian dianalisis mana saja yang lebih relevan untuk dijadikan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian bahwa penyebab job hopping karyawan ekspatriat di Indonesia salah satunya adalah komunikasi lintas budaya. Perbedaan budaya akan mengakibatkan ketidaksesuaian dalam berkomunikasi. Untuk itu hal yang harus dilakukan adalah pelatihan komunikasi lintas budaya, melakukan kegiatan pendampingan bagi karyawan ekspatriat, melakukan penguatan media komunikasi dan dilakukan evaluasi kerja.

Kata Kunci: Model Komunikasi, Lintas Budaya, Job Hopping, Indonesia

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, keberadaan ekspatriat di berbagai perusahaan multinasional di Indonesia menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Perkembangan bisnis global telah memperketat persaingan di tingkat internasional (Amma et al., 2024). Ekspatriat sering membawa keterampilan dan pengalaman yang signifikan, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Meningkatnya jumlah perusahaan multinasional beriringan juga dengan meningkatnya kebutuhan akan perlunya mempekerjakan lebih banyak personel dari berbagai negara, yakni tenaga ekspatriat baik sebagai jajaran petinggi perusahaan ataupun sebagai staff pekerja (Surya et al., 2022). Namun, salah satu tantangan utama dalam manajemen ekspatriat adalah tingginya tingkat job hopping, yang dapat menghambat keberlangsungan proyek, menyebabkan kerugian finansial, serta menurunkan produktivitas tim. Adanya mobilitas tenaga kerja di kawasan ASEAN membuka peluang semakin banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia terutama di perusahaan multinasional (Fatimah & Perkasa, 2024). Lompat pekerjaan (job hopping) dianggap sebagai masalah yang paling mengkhawatirkan dalam konteks perusahaan saat ini (Leovani, 2022).

Ketidaksesuaian budaya antara orang asing dan lingkungan kerja lokal seringkali berkontribusi pada fenomena job hopping. Ketidakpuasan kerja, konflik interpersonal, dan berpindah kerja dapat muncul sebagai akibat dari ketidakmampuan untuk memahami dan beradaptasi dengan budaya lokal. Komunikasi lintas budaya sangat penting dalam situasi ini karena membantu mencapai pemahaman bersama, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan ikatan antara orang asing dan organisasi. kecenderungan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain didorong oleh periodik, mendorong karyawan untuk melakukan transisi ini terlepas dari motif yang rasional (Steenackers & Guerry, 2016). Untuk saat ini, berpindah-pindah pekerjaan terlalu banyak karena mereka harus mengatasi dan menghadapi pertumbuhan daya saing (Binti et al., 2017).

Perekrutan internasional adalah pilihan yang menarik bagi organisasi yang menghadapi kekurangan staf atau kurangnya tenaga kerja terampil. Menurut laporan terbaru, pekerja asing yang bekerja di Indonesia memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan dengan beberapa negara lain di Asia Tenggara. Banyak pekerja asing meninggalkan pekerjaan mereka sebelum kontrak mereka berakhir atau bahkan setelah masa kerja yang singkat karena masalah seperti ketidakcocokan budaya, ketidakpuasan di tempat kerja, dan kurangnya dukungan dari perusahaan. Lompat jabatan muncul sebagai tantangan yang signifikan bagi banyak organisasi saat ini (Igbadumhe et al., 2023).

Komunikasi lintas budaya adalah interaksi atau komunikasi antara orang-orang yang beragam secara budaya yang memiliki orientasi nilai yang berbeda (Abugre & Debrah, 2019a). Komunikasi lintas budaya adalah interaksi atau komunikasi antara orang-orang yang memiliki

orientasi nilai yang berbeda (Filmer & Herbig, 2020). Ketika orang berkomunikasi lintas budaya, mereka harus tahu bagaimana mengelola perbedaan dengan baik. Mereka juga harus tahu tentang nilai, norma, dan praktik budaya mereka. Perusahaan dapat membantu karyawan asing merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk tinggal di perusahaan dengan membuat tempat kerja yang ramah dan inklusif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana komunikasi lintas budaya dapat berfungsi sebagai alat strategis untuk mengurangi jumlah ekspatriat yang meninggalkan pekerjaan mereka di Indonesia. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi untuk pembuatan strategi SDM yang lebih baik, khususnya yang berkaitan dengan keberagaman budaya.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau dan meringkas kajian literatur terkait model komunikasi lintas budaya dalam mengurangi perilaku job hopping ekspatriat di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kajian literatur, peneliti berusaha membaca, menganalisis, dan merangkum beberapa literatur dari berbagai jurnal dan sumber informasi terkait lainnya.

Metode penelitian ini adalah kajian pustaka yang membandingkan berbagai teori yang ada dengan penelitian sebelumnya. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumen/perpustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dalam tinjauan pustaka dengan menggunakan pola berpikir induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian *literature review* ini mengidentifikasi dan menganalisis Model Komunikasi Lintas Budaya Dalam Mengurangi Perilaku Job Hopping Ekspatriat di Indonesia. Hasil dari tinjauan pustaka menunjukkan bahwa model komunikasi lintas budaya akan mampu mengurangi job hopping di kalangan ekspatriat yang bekerja di Indonesia. Hal ini dapat dijelaskan dalam beberapa literatur yang membahas komunikasi lintas budaya terhadap perilaku job hopping di kalangan ekspatriat.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Terkait Job Hopping Ekspatriat Di Indonesia

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Sergeeva & Kazakova, 2019)	Cross-cultural Communication: the Inside out	Artikel ini membahas masalah budaya sebagai akibat dari kesalahpahaman antara budaya yang saling berinteraksi. Komunikasi lintas budaya diyakini tidak hanya terdiri dari proses interaksi, yang mencakup keterampilan interaksi dan pengetahuan bahasa, tetapi juga proses di mana budaya yang berinteraksi saling mempengaruhi satu sama lain, dan bahkan pandangan dunia individu. Karena penerimaan terhadap budaya yang berbeda dan beberapa transformasi yang terjadi dalam pikiran satu perwakilan budaya di bawah pengaruh budaya lain, dapat diamati bagaimana empati tumbuh menjadi pluralisme.

2	(Bamanty et al., 2020)	Model kompetensi komunikasi bisnis lintas budaya Indonesia dan Jerman	Penelitian ini didasarkan pada teori kompetensi komunikasi lintas budaya Spitzberg, yang menganut motivasi, pengetahuan, dan keterampilan. Hasil penelitian ini menemukan model kompetensi komunikasi bisnis lintas budaya Kabul Art Gallery berupa adanya motivasi penjual lukisan, adanya pengetahuan berupa lukisan dan bahasa asing, serta kemampuan dalam tawar menawar dengan bahasa asing yang kerap dimenangkan oleh penjual Indonesia. Komunikasi bisnis lintas budaya yang berhasil melahirkan manfaat dalam mengembangkan usaha dalam ruang lingkup global. Kontribusi penelitian ini berupa model kompetensi komunikasi lintas budaya yang dapat diterapkan pada perusahaan lain.
3	(Jr, 2020)	Cross-Cultural Communication Strategies that Engage Employees and Increase Productivity	Penelitian ini berfokus pada pelatihan komunikasi lintas budaya. Ada empat tema yang muncul:(a) mengembangkan hubungan, (b) empati, (c) perhatian dan rasa hormat terhadap orang lain, dan (d) pelatihan dan komunikasi. Rekomendasi utama adalah agar para manajer mengimplementasikan pelatihan komunikasi lintas budaya bagi karyawan. Implikasi untuk perubahan sosial yang positif termasuk potensi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang mendukung kesejahteraan keluarga di masyarakat setempat.
4	(Liao et al., 2020)	Cross-cultural competence	Model-model komponen mengidentifikasi berbagai faktor yang berpotensi terkait dengan efektivitas lintas budaya, termasuk beberapa yang mengantisipasi keterampilan kognitif tingkat tinggi yang terkait dengan kecerdasan budaya. Model-model koping dan penyesuaian menyajikan keterampilan lintas budaya dalam hal dimensi keterampilan yang luas, sementara juga mempertimbangkan efek dari faktor-faktor kontekstual.
5	(Abugre & Debrah, 2019b)	Assessing the impact of cross-cultural communication competence on expatriate business	Penelitian ini menyelidiki dampak kompetensi komunikasi lintas budaya terhadap hasil kerja ekspatriat di negara berkembang.. Temuan menunjukkan bahwa budaya negara tuan rumah berhubungan dengan. Selain itu, ekspatriat

		operations in multinational corporations of a Sub-Saharan African context	dipengaruhi oleh efektivitas tim multikultural dan keterampilan interpersonal mereka. Penelitian ini merekomendasikan pelatihan bagi ekspatriat dalam komunikasi lintas budaya untuk penugasan anak perusahaan.
6	(Li & Zhu, 2019)	Facilitating cross-cultural communication: A global dimension to fostering international talents and innovation in university foreign affairs management	Tujuan penelitian: 1) untuk membuat interpretasi singkat tentang dimensi global yang terutama berfokus pada kriteria “talenta internasional” dan persyaratan untuk internasionalisasi pendidikan tinggi dan 2) untuk membahas manajemen hubungan luar negeri di universitas memainkan peran penting dalam mempromosikan internasionalisasi pengajaran, penelitian, dan manajemen administratif, yang dapat dianggap sebagai penyelam kunci untuk mengembangkan dimensi global inovasi dalam pendidikan tinggi.
7	(Surya et al., 2022)	Analisis Penerapan Komunikasi Lintas Budaya dalam Perusahaan Multinasional (Suatu Telaah Pustaka)	Diperoleh hasil bahwa konsep komunikasi lintas budaya memiliki teori dimensi, hambatan atau permasalahan, serta bahwa orang-orang yang bekerja di bawah lingkungan multinasional perlu lebih liberal dalam memahami budaya yang berbeda untuk membuat organisasi tumbuh secara global. Disimpulkan, perusahaan multinasional dapat mengurangi masalah ini salah satunya dengan melakukan proses akulturasi, serta menerapkan berbagai kebijakan dan strategi guna menghadapi tidak hanya dinamika secara internal tim perusahaan multinasional yang multikultur, namun juga dalam tantangan menghadapi proyek transnasional dan operasi bisnis global.
8	(Fatimah & Perkasa, 2024)	Tantangan Dan Upaya Peningkatan Komunikasi Lintas Budaya Pada Perusahaan Multinasional (Kajian Literatur Review)	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tantangan dan upaya peningkatan komunikasi lintas budaya di beberapa perusahaan multinasional di Indonesia. Upaya untuk meningkatkan komunikasi lintas budaya di lingkungan perusahaan multinasional melalui pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi komunikasi lintas budaya, pelatihan interkultural, pengelolaan konflik, dan membangun kesadaran budaya.

9	(Perdhana & Setyarini, 2021)	Implikasi Komunikasi Lintas Budaya Pada Manajemen Lintas Budaya Organisasi Kerjasama Regional: Studi naratif Pada Yayasan JCLEC	Para top level manajemen yang mendapatkan tugas untuk ditempatkan di luar negeri perlu untuk memahami dan menguasai keterampilan yang sesuai, serta perlu untuk memahami bahwa terdapat ketidaksesuaian kontekstual antara negara dimana mereka bertugas dengan negara asal mereka yang memiliki dampak terhadap pengembangan keterampilan yang efektif yang mampu mempengaruhi kinerjanya pada penugasan internasional. Pemahaman mengenai adanya perbedaan-perbedaan ini serta upaya untuk membangun suatu sistem yang dapat meningkatkan kualitas komunikasi dan mengatasi hambatan komunikasi lintas budaya menjadi penting bagi penelitian ini.
10	(Dwihadiah, 2023)	Pelatihan Komunikasi Lintas Budaya Di Perusahaan Otomotif Multinasional India Di Indonesia	Komunikasi lintas budaya tidak semudah yang dibayangkan, karena perbedaan budaya menyebabkan perbedaan cara berkomunikasi, nilai yang dianut maupun prinsip dan aturan yang ditaati. Karena itu kemauan semua pihak yang terlibat untuk saling memahami dan belajar tentang nilai budaya dan cara berkomunikasi beda budaya, amatlah penting. Para staf dan jajaran manajemen perusahaan multinasional tidak terkecuali, seperti yang dilakukan di PT TVS Motor Company Indonesia.

Tabel 1. Penelitian terdahulu terkait komunikasi lintas budaya untuk mengurangi job hopping expatriat di Indonesia. Dari beberapa literatur yang menjadi referensi penelitian bahwa sangat penting dalam implementasi komunikasi lintas budaya sehingga mampu menurunkan tingkat job hopping ekspatriat di Indonesia. Perbedaan budaya akan menyebabkan perbedaan cara berinteraksi dan berkomunikasi para pekerja ekspatriat di Indonesia. Perbedaan budaya pekerja ekspatriat menjadi menjadi faktor terbesar yang menghambat berkomunikasi.

Tidak sesuainya budaya akan menimbulkan berbagai macam hal seperti perbedaan nilai misalnya budaya individualis cenderung fokus pada pencapaian pribadi, sedangkan budaya kolektivistik lebih menekankan kerja tim. Karayawan ekspatriat yang menekankan pada budaya kontekstual tinggi seperti negara Jepang mengutamakan komunikasi yang implisit, sedangkan karyawan ekspatriat budaya kontekstual rendah digunakan oleh Amerika Serikat. Perbedaan lainnya ada budaya menghormati hirarki dan senioritas.

Dari beberapa penelitian yang menjadi referensi dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi lintas budaya seperti kemampuan bahasa dimana karyawan ekspatriat yang menguasai bahasa lokal akan cenderung lebih mudah beradaptasi. Maka dalam beradaptasi masing-masing ekspatriat melalui proses yang berbeda. Ada yang cepat beradaptasi bahkan ada yang sulit untuk beradaptasi. Selain itu faktor yang juga bisa mempengaruhi ekspatriat beradaptasi seperti kesiapan ekspatriat dalam mempelajari budaya negara yang akan menjadi penempatan kerjanya, hal ini perlunya eksptariat wajib mendapatkan pelatihan pra penugasan, hal ini penting dengan tujuan ekspatriat untuk memahami budaya

negara tujuan. Faktor lain seperti gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan yang inklusif mendukung komunikasi lintas budaya yang sehat dan efektif. Dan faktor lain seperti dukungan organisasi seperti program mentorship dan integrasi sosial untuk mempercepat adaptasi ekspatriat.

Berbagai cara dilakukan perusahaan dalam menurunkan tingkat job hopping ekspatriat seperti pelatihan komunikasi antar budaya, dimana setiap ekspatriat yang akan ditempatkan wajib mengikuti pelatihan komunikasi lintas budaya, bagaimana ekspatriat yang ditempatkan akan mampu memahami budaya lokal serta memahami norma-norma yang berlaku di negara tempat bekerja. Kemudian ekspatriat yang ditempatkan perlu dididampingi seorang mentor yang akan membantu baik dalam beradaptasi maupun berkomunikasi dengan seluruh karyawan di berbagai negara lebih-lebih karyawan lokal hal ini bertujuan agar ekspatriat mampu lebih cepat beradaptasi dalam bekerja. Selain itu perusahaan perlunya membuat program penguatan media komunikasi antara ekspatriat dengan karyawan lokal, mengadakan forum diskusi untuk mendorong komunikasi terbuka antarbudaya. Perusahaan juga melakukan evaluasi pengalaman kerja ekspatriat untuk mengidentifikasi masalah komunikasi sebelum mereka memutuskan untuk berpindah kerja. Perusahaan juga wajib menciptakan suasana kerja yang kondusif, jika ada permasalahan segera diselesaikan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif semua karyawan harus menerima perbedaan budaya dengan baik.

KESIMPULAN

Perbedaan budaya yang disebabkan karena komunikasi lintas budaya yang kurang baik akan menimbulkan job hopping ekspatriat. Hal ini karena ketidaksesuaian budaya di tempat kerja terjadi ketika individu atau kelompok dengan latar belakang budaya berbeda mengalami kesulitan untuk memahami, menghormati, atau bekerja sama dalam lingkungan kerja yang multikultural. Jika hal ini dibiarkan akan menimbulkan berbagai dampak yang tidak baik buat perusahaan seperti komunikasi yang tidak efektif, penurunan kinerja, stress dan ketidakpuasan kerja dan turnover yang tinggi para pekerja ekspatriat. Penyebabnya kurangnya pemahaman budaya, gagalnya ekspatriat mengelola harapan serta minimnya pelatihan budaya yang dilakukan di Perusahaan. Untuk mengatasi kesenjangan komunikasi lintas budaya terhadap job hopping ekspatriat, perusahaan perlu melakukan pelatihan lintas budaya di mana dalam pelatihan bertujuan untuk memahami dimensi budaya dan simulasi adaptasi budaya. Kemudian dilakukan program mentorship perusahaan memadukan kinerja ekspatriat dengan pekerja lokal sehingga lebih cepat beradaptasi, kemudian perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap karyawan wajib menghormati perbedaan budaya dengan mendorong komunikasi terbuka dan saling menghargai.

REFERENSI

- Abugre, J. B., & Debrah, Y. A. (2019a). Assessing the impact of cross-cultural communication competence on expatriate business operations in multinational corporations of a Sub-Saharan African context. ... *Journal of Cross Cultural*
<https://doi.org/10.1177/1470595819839739>
- Abugre, J. B., & Debrah, Y. A. (2019b). Assessing the impact of cross-cultural communication competence on expatriate business operations in multinational corporations of a Sub-Saharan African context. ... *Journal of Cross Cultural*
<https://doi.org/10.1177/1470595819839739>
- Amma, M., Perkasa, D. H., & SE, M. M. (2024). Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Di Korea Selatan. *Neraca: Jurnal Ekonomi*
<http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/2122>

- Bamanty, M. M., Lestari, P., & Novianti, D. (2020). Model kompetensi komunikasi bisnis lintas budaya Indonesia dan Jerman. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. <http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/komunikasi/article/view/3507>
- Binti, M. A., Rasli, M., Afiqah, N., Johari, B., Awanis, N., Muslim, B., & Romle, A. R. (2017). Intrinsic and Extrinsic Factors of Job Hopping: A Perspective from Final Year Business Student. *World Applied Sciences Journal*, 35(11), 2308–2314. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>
- Dwihadiah, D. L. (2023). Pelatihan Komunikasi Lintas Budaya Di Perusahaan Otomotif Multinasional India Di Indonesia. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian ...*. <http://prosiding-pkmcsr.org/index.php/pkmcsr/article/view/1980>
- Fatimah, R., & Perkasa, D. H. (2024). Tantangan Dan Upaya Peningkatan Komunikasi Lintas Budaya Pada Perusahaan Multinasional (Kajian Literatur Review). ... *ILMIAH MANAJEMEN DAN ...*. <https://e-journal.stimbudibakti.ac.id/index.php/mapira/article/view/100>
- Filmer, T., & Herbig, B. (2020). A training intervention for home care nurses in cross-cultural communication: An evaluation study of changes in attitudes, knowledge and behaviour. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.14133>
- Igbadumhe, A. F., Adepoju, O. O., & Akinbo, T. M. (2023). Predictors of Job-Hopping Intention and Academics' Engagement in Southwest Nigeria: A Moderating Role of Generational Diversity. *Lead City Journal of the Social ...*, 8(2), 46–68. <https://lcu.edu.ng/images/LCJSS/journal/lcjss-volume8-no2-july.pdf#page=50>
- Jr, A. S. M. (2020). *Cross-Cultural Communication Strategies that Engage Employees and Increase Productivity*. <https://search.proquest.com/openview/07bcba1a044d2295d8ad5285c118af52/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping and the determinant factors. *5th ASEAN Conference on Psychology ...*. <https://www.atlantispress.com/proceedings/acpch-19/125932598>
- Leovani, E. (2022). the Impact of Job Hopping on Career Development of the Millennial Generation. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20(1), 84–92.
- Li, M., & Zhu, Z. (2019). Facilitating cross-cultural communication: A global dimension to fostering international talents and innovation in university foreign affairs management. *Global Perspectives on Fostering Problem-Based ...*. <https://www.igi-global.com/chapter/facilitating-cross-cultural-communication/229379>
- Liao, Y., Thomas, D. C., Liao, Y., & Thomas, D. C. (2020). Cross-cultural competence. ... *Intelligence in the World of Work ...*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-18171-0_1
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job hopping in software industry with reference to select software companies: A Study. *International Journal of Recent Research Aspects*, 2(2), 38–45.
- Perdhana, M. S., & Setyarini, K. D. (2021). Implikasi Komunikasi Lintas Budaya Pada Manajemen Lintas Budaya Organisasi Kerjasama Regional: Studi naratif Pada Yayasan JCLEC. *Jurnal Ilmiah Manajemen ...*. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1602>
- Perkasa, D. H., & Purwanto, S. (2024). Job Hopping Behavior In Millennials. *International Journal of Accounting ...*. <https://ijamesc.com/index.php/go/article/view/232>
- Sergeeva, E. A., & Kazakova, O. P. O. P. (2019). Cross-cultural Communication: the Inside out. *Язык в Сфере Профессиональной ...*. <https://elar.urfu.ru/handle/10995/72034>
- Steenackers, K., & Guerry, M. A. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(3), 494–510. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2014-0184>

- Surya, E., Barkah, C. S., Sukoco, I., & ... (2022). Analisis Penerapan Komunikasi Lintas Budaya dalam Perusahaan Multinasional (Suatu Telaah Pustaka). *Jurnal Digital Bisnis*
<https://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/adbisindonesia/article/view/1572>
- Wahyuni, S., Lubis, F. O., & Nurkinan, N. (2019). Komunikasi Lintas Budaya Pernikahan Pasangan Beda Etnis. *Jurnal Politikom*
<https://journal.unsika.ac.id/index.php/politikomindonesiana/article/view/1986>