



JIMT:
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

<https://dinastirev.org/JIMT> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Dampak Self Efficacy terhadap Pengembangan Cultural Intelligence terhadap Peningkatan Work Engagement dan Penurunan Burnout: Systematic Literature Review

Ratna Tri Hari Safariningsih¹, Angka Utama², Muhammad Ramli³

¹Universitas Panca Sakti, Indonesia, ratnatrihari@panca-sakti.ac.id

²Universitas IPWIJA, Indonesia, angkautama@ipwija.ac.id

³Universitas Nasional, Indonesia, m.ramli@civitas.unas.ac.id

Corresponding Author: ratnatrihari@panca-sakti.ac.id¹

Abstract: *Cultural intelligence is essential when engaging with people from other cultures and better understanding their cultures. The goal of this study is to see how self-efficacy influences the development of cultural intelligence, which in turn affects work engagement and burnout. A systematic literature review was employed as the research method. The author searches PsycINFO, Proquest, Science Direct, Google Scholar, and Web of Science for journal articles. This systematic literature review included a total of 43 journal publications. The findings indicate that self-efficacy is an important aspect in the development of cultural intelligence, which influences work engagement and burnout. Companies should conduct cultural training to develop the cultural intelligence of employees who work in multicultural situations.*

Keyword: *burnout, cultural intelligence, self efficacy, work engagement*

Abstrak: Globalisasi membuat orang-orang lebih mudah untuk berinteraksi dengan orang lain dengan budaya yang beragam. Cultural intelligence adalah faktor yang penting saat berinteraksi dengan orang lain yang berbeda budaya dan lebih memahami budaya orang lain. Tujuan penelitian ini mengetahui efek self efficacy terhadap pengembangan cultural intelligence yang berpengaruh terhadap peningkatan work engagement dan penurunan burnout. Metode penelitian yang digunakan adalah systematic literature review. Penulis menelaah artikel jurnal dengan melakukan pencarian di PsycINFO, Proquest, Science Direct, Google Scholar, dan Web of Science. Sebanyak 43 artikel jurnal ditelaah pada systematic literature review ini. Hasil menunjukkan bahwa self efficacy faktor penting dalam pengembangan cultural intelligence yang berpengaruh terhadap peningkatan work engagement dan penurunan burnout. Perusahaan disarankan untuk melakukan cultural training untuk mengembangkan cultural intelligence individu yang bekerja di lingkungan dengan kebudayaan yang berbeda-beda.

Kata Kunci: *burnout, cultural intelligence, self efficacy, work engagement*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perusahaan memiliki berbagai anggota tim dengan berbagai budaya yang berbeda. Selain itu, meningkatnya berbagai jenis kerjasama antar perusahaan di berbagai negara. Oleh karena itu, semuanya perlu dianalisis dalam hal budaya, tidak hanya untuk menentukan di mana manfaat dapat diperoleh, tetapi juga di mana kesulitan mungkin dihadapi ketika perusahaan bekerja sama dengan perusahaan lain dan bekerja dengan tim yang multikultural (Browaeyns & Price, 2015).

Para ahli telah menyatakan bahwa *cultural intelligence* adalah *cross cultural competence* yang harus dimiliki oleh individu yang bekerja di lingkungan dengan budaya yang berbeda (Ang & Van Dyne, 2015; Leung et al., 2014; Matsumoto & Hwang, 2013). *Cultural intelligence* adalah kemampuan untuk berkembang dalam lingkungan lintas budaya yang kompleks melalui pengetahuan atau kognisi, motivasi, dan perilaku (Yari et al., 2020). *Cultural intelligence* sangat penting bagi seseorang yang bekerja di lingkungan lintas budaya yang kompleks karena dapat berinteraksi lebih baik dengan orang-orang yang berbeda budaya, meningkatkan pemahaman diri dengan budaya sendiri dan budaya orang lain, serta meningkatkan *self awareness* (Sternberg et al., 2022).

Self efficacy memiliki peran dalam pengembangan *cultural intelligence*. Penelitian MacNab dan Worthley (2012) menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan prediktor penting dari kemampuan untuk berfungsi secara efektif dalam lingkungan multikultural yang diukur dengan *cultural intelligence*. Penelitian Wawrosz dan Jurásek (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *cultural intelligence* pada mahasiswa.

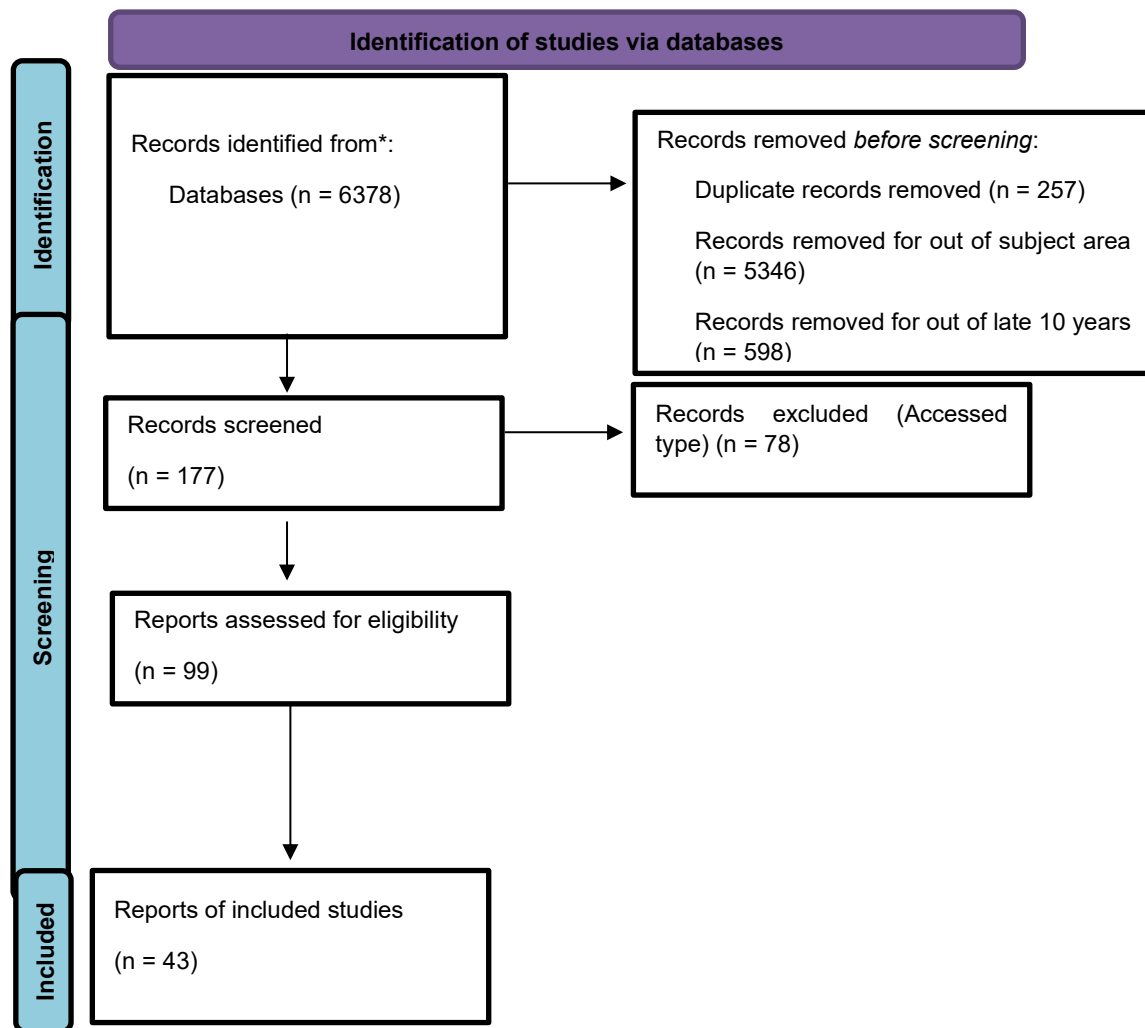
Cultural intelligence berpengaruh terhadap meningkatnya *work engagement*. Penelitian Le et al. (2018) menunjukkan bahwa *cultural intelligence* berhubungan positif dengan kepuasan hidup dan keterlibatan karir memediasi hubungan ini. Penelitian Shaik et al. (2021) menunjukkan bahwa *cultural intelligence* dan *work engagement* memiliki hubungan yang positif yang dimediasi oleh kepercayaan di antara anggota tim di global virtual team.

Cultural intelligence berpengaruh terhadap menurunnya *burnout*. Penelitian Mosanya (2019) menunjukkan bahwa tingkat *cultural intelligence* yang lebih tinggi dikaitkan dengan stres yang lebih rendah di antara siswa. Penelitian Dolatshah dan Hosseini (2016) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *cultural intelligence* dengan *burnout*.

Pada studi ini dapat membantu memahami mengenai karakteristik *self efficacy*, *cultural intelligence*, *work engagement*, dan *burnout* serta mengetahui hubungan di antara variabel tersebut sehingga membantu praktisi memahami bagaimana bekerja dengan tim di lingkungan budaya yang beragam. Selain itu, studi ini membantu bagaimana mengembangkan *cultural intelligence* pada praktisi yang bekerja di lingkungan budaya yang beragam.

METODE

Metode penelitian ini adalah *systematic literature review*. Penulis menggunakan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses* (PRISMA) 2020 untuk memastikan *systematic literature review* yang transparan, dapat direplikasi, dan memadai secara ilmiah (Page et al., 2021). Penulis melakukan pencarian artikel jurnal dengan menggunakan basis data pencarian PsycINFO, Proquest, Science Direct, Google Scholar, dan Web of Science dilakukan. Kata kunci dalam pencarian jurnal adalah *grit*, *self efficacy*, *cultural intelligence* dan *burnout*. Kriteria inklusi jurnal terpilih adalah (a) artikel jurnal bahasa Inggris yang diterbitkan antara tahun 2012-2022, (b) penelitian yang membahas tentang *work engagement*, *self efficacy*, dan *burnout* yang berhubungan dengan *cultural intelligence*, (c) penelitian asli, (d) penelitian dalam bahasa Inggris terindeks scopus. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *content analysis* yang memudahkan pemahaman dengan menganalisis isi setiap jurnal dan referensi literatur.



Gambar 1. Diagram alir metode pencarian PRISMA 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Artikel jurnal yang ditelaah

| Penulis dan tahun | Tujuan Penelitian | Sampel | Hasil |
|-----------------------------|--|---|--|
| Afsar et al. (2020) | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kecerdasan budaya meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan melalui keterlibatan kerja dan kepercayaan interpersonal | 381 multinational corporations di Saudi Arabia | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan budaya secara signifikan dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Lebih lanjut mengungkapkan bahwa baik keterlibatan kerja dan kepercayaan interpersonal sebagian memediasi pengaruh kecerdasan budaya pada perilaku kerja yang inovatif |
| Alexandra et al. (2021) | Peran inklusi pada cultural intelligence | 925 yang bekerja di tim multikultural | Inklusi membantu mengembangkan cultural intelligence |
| AlMazrouei dan Zacca (2021) | Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara cultural intelligence dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap efikasi diri kreatif dan niat berpindah dalam | 75 ekspatriat di posisi non-manajerial. Sampel adalah warga negara non-Emirat yang berada di zona | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara cultural intelligence dan turnover intention. Kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara cultural intelligence dan efikasi diri kreatif. |

| | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|
| | komunitas manajer ekspatriat UEA | bebas Jabal Ali Dubai di UEA. | |
| Azevedo dan Shane (2019) | Dampak pelatihan terhadap cultural intelligence | Mahasiswa dan HR professional | Pelatihan mengembangkan cultural intelligence pada mahasiswa |
| Barakat et al. (2015) | Pengaruh cultural intelligence pada job performances | 332 global managers | Global managers dengan CQ yang tinggi membuat performanya menjadi lebih baik |
| Barbuto et al. (2015) | Penelitian ini menguji kerangka kerja untuk memahami faktor individu dan motivasi yang dapat berkontribusi pada indikator subjektif keberhasilan program studi di luar negeri. | 183 college-level business students | kecerdasan budaya motivasional sebagian memediasi hubungan antara evaluasi inti-diri, dan etnosentrisme, dan keberhasilan subjektif dari pengalaman belajar di luar negeri (kesenangan, pertumbuhan pribadi, kesuksesan umum). |
| Bücker dan Korzilius (2015) | Penelitian ini bertujuan mengetahui kekuatan game simulasi lintas budaya, Ecotonos, di pengembangan kecerdasan budaya (CQ) dan self-efficacy antara mahasiswa bisnis. | 66 siswa, belajar Manajemen Internasional dan berlokasi di University of Toulouse (35 mahasiswa) atau Radboud University di Nijmegen (31 mahasiswa) | Studi ini menunjukkan bahwa penggunaan role-play lintas budaya Ecotonos mendukung pengembangan CQ, khususnya CQ metakognitif, motivasi, dan perilaku. Selanjutnya menunjukkan peningkatan perkembangan rasa percaya diri dalam pertemuan lintas budaya. Efektivitas komunikasi tidak meningkat sebagai akibat dari permainan peran lintas budaya Ecotonos |
| Camargo et al. (2020) | Mengetahui hubungan antara kecerdasan budaya dan niat karir ekspatriat dengan dua studi empiris. | Studi 1: 241 first year French (from Paris area) business administration university students Studi 2: 469 third year French (from Paris area) business administration university students | kecerdasan budaya memprediksi niat karir ekspatriat di atas dan di atas kecerdasan emosional dan model lima faktor kepribadian. Dalam studi kedua (N=469), kami menemukan bahwa kemandirian karir ekspatriat menengahi hubungan antara kecerdasan budaya dan niat karir ekspatriat. |
| (Ocampo et al., 2022) | Living conditions pekerja migran yang berdampak pada kesuksesan dalam adaptasi | Studi 1 : 168 pekerja migran Studi 2 : 219 pekerja migran | pekerja migran melakukan penyesuaian diri sehingga meningkatkan kinerja dan retensi pekerjaan dan kesehatan psikologis dan berhubungan dengan tingkat kecerdasan budaya yang tinggi |
| Charoensukmongkol dan Pandey (2020) | Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh cultural intelligence tenaga penjualan, yang terlibat dalam penjualan lintas budaya, terhadap kualitas presentasi penjualan lintas budaya yang mereka tunjukkan. | 282 salespeople who work at international tradeshows in Japan, India and Vietnam | Hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari efikasi diri penjualan yang secara parsial memediasi hubungan antara cultural intelligence dan kualitas presentasi penjualan lintas budaya. Selain itu, analisis efek moderasi tingkat orientasi tantangan secara signifikan menunjukkan bahwa hubungan positif antara cultural intelligence dan kualitas presentasi penjualan lintas budaya lebih kuat untuk tenaga |

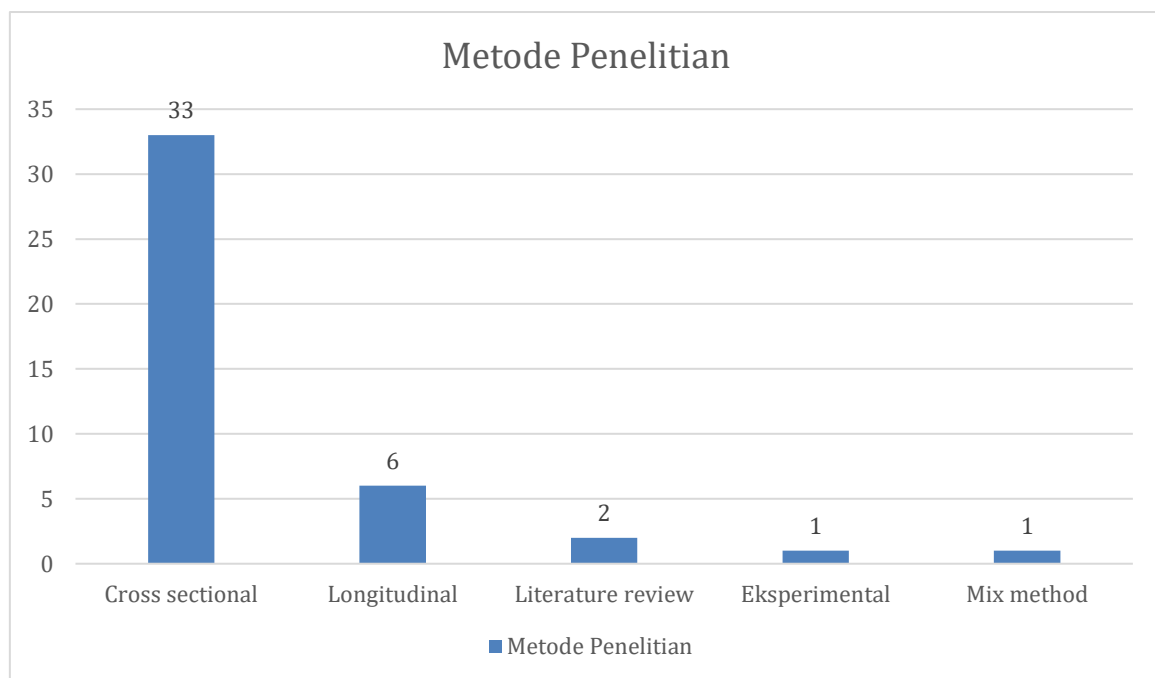
| | | | |
|---------------------------------|---|--|--|
| | Berdasarkan teori efikasi diri, penelitian ini mengusulkan bahwa pengaruh cultural intelligence terhadap kualitas presentasi penjualan lintas budaya dimediasi oleh self efficacy penjualan. Selain itu, penelitian ini mengeksplorasi apakah pengaruh cultural intelligence pada self efficacy penjualan dan kualitas presentasi penjualan lintas budaya dapat dimoderasi oleh tingkat orientasi tantangan yang ditunjukkan oleh tenaga penjual. | | penjualan yang memiliki tingkat orientasi tantangan rendah rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat orientasi tantangan yang tinggi. |
| Cavazotte et al. (2021) | Penelitian ini bertujuan mengetahui dampak kepemimpinan berorientasi tujuan dan cultural intelligence pemimpin pada keterlibatan dan burnout di antara ekspatriat yang melakukan tugas perusahaan jangka panjang, didasarkan pada kerangka psikologi sosial pada bias interpersonal. | ekspatriat perusahaan dari 21 negara berbeda, yang bekerja untuk perusahaan multinasional besar dan ditugaskan di 23 negara berbeda – termasuk Brasil, Cina, Jepang, dan Inggris | Cultural intelligence yang lebih tinggi dikaitkan dengan burnout yang lebih rendah dan engagement yang lebih tinggi di antara ekspatriat, dan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan dikaitkan dengan engagement ekspatriat yang lebih tinggi tetapi tidak dengan burnout yang lebih rendah. |
| Collins et al. (2016) | Menguji apakah tingkat kecerdasan budaya (CQ) kepala sekolah dan guru mempengaruhi prestasi belajar siswa Latin. | 86 kepala sekolah dan 311 guru | Cultural intelligence kepala sekolah secara signifikan memprediksi skor pencapaian siswa Latino dari matematika kelas delapan dan seni bahasa kelas delapan. Bertentangan dengan harapan, tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa cultural intelligence tingkat guru adalah prediksi prestasi siswa Latin. |
| Costers et al. (2019) | kecerdasan budaya karyawan frontline dengan service recovery performance | 155 flight attendant | CQ secara positif terkait dengan kinerja pemulihan layanan mereka. Keterlibatan kerja Memediasi hubungan ini. |
| (Davaei et al., 2022) | dampak dari berbagai jenis konflik ini pada kinerja Global virtual teams | 810 mahasiswa | Cultural intelligence dan Emotional intelligence dari anggota tim mengurangi terjadinya tiga konflik intragroup yang berbeda di Global virtual teams. |
| Fu dan Charoensukmongkol (2021) | Peran cultural intelligence pada tingkat burnout yang dialami oleh ekspatriat Cina yang bekerja di Thailand. | 413 ekspatriat China yang bekerja untuk 15 anak perusahaan China di Thailand | Analisis menunjukkan efek mediasi dari rekan kerja host country national pada hubungan antara cultural intelligence dan kelelahan. Selain itu, analisis efek moderasi menunjukkan bahwa hubungan positif Antara cultural intelligence dan dukungan rekan kerja host lebih kuat untuk ekspatriat laki-laki Cina dan mereka yang berada di posisi pekerjaan yang lebih rendah. |

| | | | |
|-----------------------------|--|--|--|
| Hu et al. (2018) | mengeksplorasi penggunaan media sosial yang kurang dipelajari dalam konteks lintas budaya dan untuk memahami hubungan antara penggunaan media sosial, self-efficacy, dan kecerdasan budaya | 248 mahasiswa internasional di China | Cultural intelligence individu memberikan efek positif pada pembentukan self-efficacy. self-efficacy memainkan peran mediasi antara penggunaan media sosial dan kecerdasan budaya. |
| He et al. (2019) | Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi mekanisme pengaruh kecerdasan budaya terhadap konflik pekerjaan-keluarga bagi ekspatriat Tionghoa di organisasi nirlaba lintas budaya. | 206 expatriate Chinese language teachers | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan budaya tidak hanya mengurangi konflik pekerjaan-keluarga tetapi juga mendorong keterlibatan kerja ekspatriat. Semakin tinggi work engagement maka semakin tinggi pula konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh ekspatriat. Leader member exchange memoderasi tidak hanya hubungan positif antara keterlibatan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga tetapi juga efek tidak langsung dari kecerdasan budaya pada konflik pekerjaan-keluarga melalui keterlibatan kerja. Dengan demikian, efek tidak langsung dari kecerdasan budaya pada konflik pekerjaan-keluarga melalui keterlibatan kerja lebih kuat dengan leader member exchange rendah (dibandingkan dengan tinggi). |
| Henderson et al. (2018) | Cultural intelligence memoderasi model tiga efek tidak langsung – kejelasan peran, norma komunikasi, dan kepercayaan antarpribadi pada kinerja dan kepuasan anggota GPT | 218 orang yang bekerja di global virtual teams | Cultural intelligence secara signifikan memoderasi penyalarsan norma komunikasi dan kejelasan peran anggota Global project teams, sehingga secara tidak langsung berdampak pada kepuasan dan kinerja proyek mereka. |
| Gonçalves et al. (2016) | kecerdasan budaya dan pemantauan diri dapat secara positif mempengaruhi kemampuan untuk memecahkan konflik antarpribadi secara lebih efektif | 399 responden | kecerdasan budaya sebagai prediktor dari gaya manajemen konflik, sedangkan pemantauan diri muncul sebagai disposisional dan kontroversial mengukur dalam kaitannya dengan gaya tersebut. Pemantauan diri menunjukkan dirinya sebagai prediktor penting konflik manajemen, tetapi di sisi lain, itu memiliki pengaruh pada pilihan gaya yang mendominasi dalam konflik situasi |
| Karataş et al. (2022) | Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi peran guru responsif budaya berdasarkan kecerdasan budaya dan efikasi diri menggunakan algoritma klasifikasi pembelajaran mesin | 415 guru | Kecerdasan budaya dan efikasi diri pada guru yang responsif secara budaya harus tinggi. Dengan cara ini, guru dapat memotivasi diri mereka sendiri dan menunjukkan usaha dan ketekunan saat merancang proses pengajaran. Dengan cara yang sama, mereka dapat mendekati siswa mereka tanpa prasangka dan mempraktikkan keadilan sosial di kelas. |
| Kilduff dan Cormican (2021) | mengetahui faktor keberhasilan cultural intelligence | 85 project leaders | kecerdasan emosional, kepribadian, dan keterbukaan untuk belajar, komunikasi dan empati adalah kunci kecerdasan budaya |
| Lam et al. (2022) | Menilai dampak dari rangkaian komprehensif tenaga kerja emosional dan kecerdasan budaya | 737 pegawai frontline hotel | Cultural intelligence kognitif, Cultural intelligence motivasi, disonansi emotif, dan ekspresi emosi yang dirasakan secara alami terbukti mempengaruhi kepuasan kerja. |

| | | | |
|----------------------------|--|--|---|
| | pada kepuasan kerja karyawan | | |
| Livermore et al. (2022) | pentingnya organisasi yang cerdas secara budaya dan menjelaskan bagaimana caranya mengembangkan CQ organisasi | | Organisasi dengan kecerdasan budaya (CQ) yang tinggi mampu menavigasi gerbang volatilitas dan kompleksitas ini secara efektif. |
| Malek dan Budhwar (2013) | Cultural intelligence berdampak pada penyesuaian diri dan kinerja | 134 expatriates | Cultural intelligence membuat seseorang mudah melakukan penyesuaian diri yang berdampak pada kinerja |
| Nevisi dan Alasadi (2021) | Studi ini merupakan upaya untuk menemukan kemungkinan korelasi antara emotional intelligence dan cultural intelligence dengan burnout pada guru EFL | 164 guru di Irak yang terdiri dari 97 guru perempuan dan 67 guru laki laki | Hasilnya menunjukkan bahwa emotional intelligence dan cultural intelligence berkorelasi secara signifikan dan negatif dengan burnout. Selain itu, burnout pada guru dan gender berkorelasi secara signifikan. guru perempuan EFL di Irak lebih rentan terhadap burnout pada guru. Studi ini menyiratkan bahwa guru yang sadar secara emosional dan budaya mungkin dapat mengambil tindakan pencegahan untuk mengurangi atau mengekang kejenuhan guru |
| Nguyen et al. (2018) | Mengetahui perubahan dalam self efficacy dan cultural intelligence pada siswa multikultural dan monokultural, dan penyesuaian mereka selama program studi jangka pendek di luar negeri. | 79 mahasiswa | Self efficacy dan cultural intelligence lebih tinggi setelah belajar di luar negeri daripada sebelum belajar di luar negeri untuk individu monokultural, tetapi tidak untuk individu multikultural. Individu multikultural memiliki cultural intelligence yang lebih tinggi daripada individu monokultural pada kedua titik waktu. Secara keseluruhan, self-efficacy umum dan kecerdasan budaya sebelum belajar di luar negeri terkait dengan penyesuaian antarbudaya setelah belajar di luar negeri untuk semua peserta. Selain itu, wawancara dengan 15 peserta mengungkapkan bahwa individu multikultural dan monokultural memiliki lintasan kompetensi antarbudaya yang berbeda saat berada di luar negeri. |
| MacNab dan Worthley (2012) | menguji hubungan teoretis antara karakteristik individu (mis. self-efficacy, pengalaman perjalanan internasional, pengalaman manajemen dan pengalaman kerja) dengan pengembangan kecerdasan budaya (aspek meta-kognitif, motivasi dan perilaku). | 370 manajer dan mahasiswa manajemen | Hasil menunjukkan bahwa self efficacy memiliki hubungan positif dan signifikan dengan learning cultural intelligence; tidak ada hubungan yang signifikan antara pengalaman perjalanan internasional dengan learning cultural intelligence; tidak ada hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan learning cultural intelligence; dan tidak ada hubungan yang signifikan antara pengalaman manajemen dengan learning cultural intelligence. efikasi diri memiliki hubungan kunci untuk memprediksi keberhasilan pengembangan kapasitas kecerdasan budaya |
| Phenphimol et al. (2020) | Mengetahui hubungan antara cultural intelligence pada awak kabin dengan tingkat kelelahan kerja yang mereka alami. | 320 thai cabin crews | Hasilnya mendukung hubungan negatif antara CQ awak kabin dan kelelahan kerja mereka. Analisis efek moderasi juga menunjukkan bahwa efek negatif CQ pada burnout sangat kuat bagi awak kabin dengan masa kerja yang lebih besar dibandingkan dengan masa kerja yang lebih rendah. Hasilnya tidak hanya memberikan wawasan tambahan mengenai kontribusi CQ terhadap kesejahteraan karyawan di industri penerbangan, tetapi juga menyarankan beberapa |

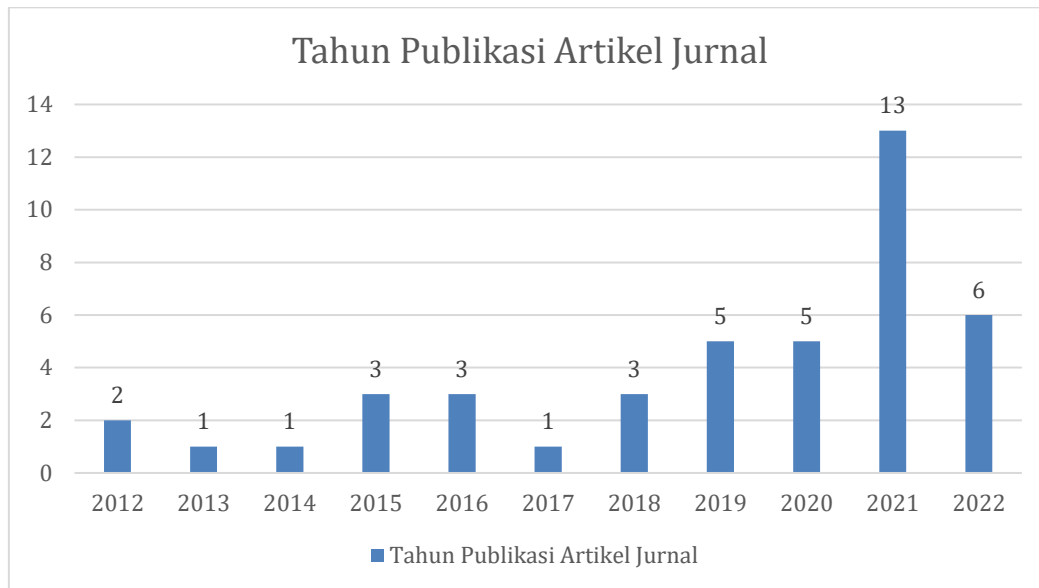
| | | | |
|-------------------------------|--|---|--|
| | | | kondisi moderat yang dapat membuat CQ sangat penting bagi anggota awak kabin. |
| Pidduck et al. (2022) | Peran cultural intelligence dalam pengalaman lintas budaya | 319 reponden | CQ dapat dikembangkan dari berbagai bentuk pengalaman lintas budaya yang semakin umum. |
| Presbitero (2020) | Hubungan keterampilan bahasa asing dan kinerja, kecemasan bahasa asing dengan kinerja | 294 responden | dukungan untuk proses mediasi dan pengaruh kondisional dari dimensi kecerdasan budaya dalam mengurangi efek negatif dari kecemasan bahasa asing pada kinerja tugas individu di GVT |
| Presbitero (2021) | anggota individu dapat mencapai tingkat efektivitas proses interpersonal yang lebih tinggi | 262 | CQ berhubungan dengan efektivitas proses interpersonal |
| Ramalu dan Subramaniam (2019) | efek langsung dan tidak langsung CQ pada keterlibatan kerja (WE) dengan adanya kepuasan kebutuhan psikologis (PNS) sebagai faktor mediasi. | 152 expatriate academic | Psychological needs satisfaction sebagian memediasi hubungan antara cultural intelligence dan Work engagement. Dengan kata lain, hubungan antara CQ dan WE bersifat langsung dan tidak langsung dan dimediasi melalui PNS. |
| Rao (2017) | dampak keseimbangan kehidupan kerja individu pada perannya— keterlibatan terkait, sehingga berkontribusi pada pembangunan manusia yang berkelanjutan. | | keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi keterlibatan individu yang terkait dengan peran dan human sustainable development. |
| Rehg et al. (2012) | Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan budaya dan efikasi diri spesifik, dan pengaruh pelatihan pada kecerdasan budaya dan efikasi diri | 110 US government contracting trainees | pelatihan menggunakan format kuliah secara signifikan meningkatkan tingkat rata-rata cultural intelligence pada dimensi kognitif dan perilaku, sementara kurang signifikan meningkatkan motivasi cultural intelligence. Skor efikasi diri spesifik dari pra hingga pasca pelatihan juga hanya sedikit meningkat. Temuan tambahan menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara cultural intelligence dan efikasi diri spesifik, tetapi hanya pada sampel pasca pelatihan |
| Richter et al. (2021) | kecerdasan budaya berkontribusi positif terhadap integrasi sosial di global virtual teams dan meningkatkan kinerja. | 263 global virtual teams | Hasilnya mengidentifikasi tingkat CQ motivasi yang harus dimiliki (bottleneck) dan yang harus dimiliki (driver) di antara anggota tim di GVT. |
| Sahin dan Gürbüz (2014) | Peran personality dan international assignment pada pengembangan cultural intelligence | 145 military personnel | Orang ekstrovert meningkatkan cultural intelligence kognitif dan perilaku. Individu openness meningkatkan motivational cultural intelligence |
| Shaik et al. (2021) | Menguji hubungan antara kecerdasan budaya dan keterlibatan karyawan dan penulis menjelaskan temuan menggunakan lensa identitas | Cyient, a global organization with its corporate office located in Hyderabad, India | Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan inklusi identitas non-kerja (budaya nasional) tinggi dalam konteks GVT karena konfigurasinya. Namun, preferensi (penyelarasan atau ketidakselarasan) anggota tim baik memulai siklus keuntungan atau kerugian, sehingga mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Lebih lanjut, ditemukan bahwa preferensi individu dapat berubah secara |

| | | | |
|----------------------------|--|--|---|
| | | | dinamis dari ketidaksejajaran menuju keselarasan dengan peningkatan tingkat kecerdasan budaya di antara anggota tim GVT. Hubungan antara kecerdasan budaya dan keterlibatan karyawan telah ditemukan dimediasi oleh kepercayaan di antara anggota tim di GVT |
| Shemueli et al. (2019) | Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji pengaruh kecerdasan budaya (CQ), idiocentrismallocentrism dan budaya organisasi pada keterlibatan kerja di organisasi multinasional dari perspektif teori konservasi sumber daya. | 219 employees of a multinational company | temuan menunjukkan bahwa CQ adalah alat yang ampuh untuk mengembangkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan multinasional. Selain itu, budaya organisasi yang sangat adaptif dan pertimbangan nilai-nilai budaya karyawan penting untuk meningkatkan efek CQ pada keterlibatan |
| Sahin dan Gürbüz (2014) | memeriksa kecerdasan budaya yang dapat menjelaskan kinerja adaptif di luar pengalaman dan efikasi diri sebelumnya. | 132 military personnel | kecerdasan budaya, bersama dengan self-efficacy dan pengalaman sebelumnya, merupakan prediktor penting dari kinerja adaptif. Secara khusus, kecerdasan budaya menjelaskan varian tambahan dalam kinerja adaptif di atas dan di atas pengalaman sebelumnya dan kemanjuran diri. Temuan ini menyarankan pentingnya kecerdasan budaya sebagai prediktor kritis kinerja adaptif dalam konteks multikultural |
| Wawrosz dan Jurásek (2021) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan cultural intelligence dengan self efficacy | 190 mahasiswa | Hasil penelitian menunjukkan bahwa cultural intelligence merupakan prediktor self efficacy antarbudaya dalam komunikasi. Pengaruhnya terhadap variabel endogen (efikasi diri) agak lemah, tetapi secara signifikan diperkuat oleh pengalaman kerja di luar negeri. Gender tidak berpengaruh pada hubungan ini. |



Gambar 2. Metode Penelitian pada Literatur yang dipilih

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa metode penelitian yang paling banyak digunakan pada artikel jurnal yang terpilih adalah cross sectional yaitu sebanyak 35 artikel jurnal.



Gambar 3. Tahun Publikasi Artikel Jurnal

Berdasarkan Gambar 3. menunjukkan bahwa paling banyak artikel jurnal dipublikasi pada tahun 2013 yaitu sebanyak 13 jurnal.

Pengembangan Cultural Intelligence

Kecerdasan emosional, kepribadian, keterbukaan untuk belajar, komunikasi dan empati adalah faktor penting dalam pengembangan cultural intelligence (Kilduff & Cormican, 2021; Sahin & Gürbüz, 2014). Seseorang dengan kepribadian ekstrovert akan mengembangkan cultural intelligence karena suka bergaul dengan orang lain, percaya diri untuk berinteraksi, dan merasa nyaman untuk melakukan interaksi interpersonal dengan orang lain yang berbeda budaya. Keterbukaan untuk belajar membuat seseorang selalu ingin terus menerus belajar, memiliki wawasan yang luas, dan minat mengenai budaya baru (Sahin & Gürbüz, 2014). Pengalaman lintas budaya berdampak pada pengembangan cultural intelligence. Pengalaman lintas budaya membantu seseorang untuk memahami budaya sehingga menjadi seorang individu yang dapat menghargai budaya lain (Pidduck et al., 2022). Ketika adanya inklusi di dalam tim sehingga anggota tim merasa dihargai sehingga merefleksikan adanya keberagaman budaya dan mengembangkan metacognitive cultural intelligence. Setelah itu, individu mendorong motivasinya untuk belajar budaya orang lain sehingga mengembangkan motivational cultural intelligence. Kemudian melakukan penyesuaian perilaku saat berinteraksi dengan orang lain sehingga individu mengembangkan behavioral cultural intelligence (Alexandra et al., 2021).

Kecerdasan budaya membantu seseorang dalam mengatasi konflik yang terjadi pada tim karena seseorang akan memahami posisinya berada di lingkungan dengan budaya yang beragam sehingga orang tersebut menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil langkah dalam menyelesaikan konflik (Gonçalves et al., 2016). Cultural intelligence berdampak pada penyesuaian diri, lebih mudah beradaptasi, mudah berkomunikasi dengan orang yang berbeda budayanya dan berhasil mengatasi tuntutan yang dihadapi ketika berada di lingkungan multikultural (Malek & Budhwar, 2013; Ocampo et al., 2022; Presbitero, 2021). Cultural intelligence meningkatkan kinerja seseorang dan dapat mengurangi kecemasan dalam penguasaan bahasa asing (Presbitero, 2020). motivation cultural intelligence membuat

seseorang bisa berintegrasi sosial dengan anggota tim yang lain dan meningkatnya kinerja tim karena berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Richter et al., 2021).

Cultural training dapat meningkatkan cultural intelligence seseorang (Azevedo & Shane, 2019; Rehg et al., 2012). Cultural training dapat dilakukan dengan pelatihan bahasa yang digunakan di dalam organisasi supaya lebih memudahkan ketika berinteraksi dengan anggota tim (Lam et al., 2022). Cultural training meningkatkan kemampuan untuk menghindari konflik antarpribadi, tugas, dan proses di tim (Davaei et al., 2022).

Cultural intelligence yang dikembangkan di organisasi membantu organisasi dapat mengatasi volatilitas dan permasalahan yang kompleks secara efektif. Cara yang perlu dilakukan dalam pengembangan cultural intelligence di organisasi yaitu membangun cultural intelligence di visi misi organisasi, menerapkan cultural intelligence pada setiap kegiatan yang dilakukan di organisasi seperti menyebarkan informasi tentang budaya, mengembangkan cultural intelligence pada anggota tim, melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui cultural intelligence pada anggota tim, dan dalam pembuatan keputusan semua anggota tim disarankan untuk mengeluarkan pendapatnya untuk mendapatkan perspektif yang beragam dan keputusan yang dibuat sudah disetujui oleh semua anggota tim (Livermore et al., 2022).

Efek Self Efficacy terhadap Pengembangan Cultural Intelligence

Sebanyak 10 artikel jurnal membahas tentang efek self efficacy terhadap cultural intelligence. Sebanyak 2 artikel menunjukkan adanya hubungan self efficacy dengan cultural intelligence mahasiswa (Nguyen et al., 2018; Wawrosz & Jurásek, 2021). Sebanyak 8 artikel membahas penelitian hubungan self efficacy dengan cultural intelligence pada pekerja (AlMazrouei & Zacca, 2021; Barakat et al., 2015; Camargo et al., 2020; Charoensukmongkol & Pandey, 2020; Karataş et al., 2022; MacNab & Worthley, 2012; Rehg et al., 2012; Sahin & Gürbüz, 2014).

Self efficacy memiliki peranan penting dalam pengembangan kapasitas cultural intelligence (MacNab & Worthley, 2012). Seseorang dengan self efficacy membantu seseorang mengenali dan memahami budaya dan memodifikasi perilaku agar sesuai dengan konteks budaya sehingga menumbuhkan sikap yang lebih baik saat berada di lingkungan yang multikultural (AlMazrouei & Zacca, 2021). Self efficacy mempengaruhi kepercayaan diri dengan kemampuan yang dia miliki saat menjalankan pekerjaannya (Barakat et al., 2015).

Self efficacy berpengaruh pada pengembangan cultural intelligence terhadap peningkatan skill komunikasi di lingkungan yang multikultural (Charoensukmongkol & Pandey, 2020; Wawrosz & Jurásek, 2021). Cultural intelligence yang tinggi pada mahasiswa membuat mahasiswa secara aktif mencari dan mengelola komunikasi dengan orang-orang mental thinking berakar pada nilai dan norma budaya lain (Wawrosz & Jurásek, 2021). Seseorang memiliki self efficacy membuat tenaga sales lebih percaya diri dalam penjualan di lingkungan lintas budaya dan meningkatnya motivasi untuk teribat aktif pada komunikasi dengan pelanggan (Charoensukmongkol & Pandey, 2020).

Pengalaman bekerja/belajar di luar negeri dan sosial media dapat berpengaruh pada peningkatan self efficacy dan cultural intelligence (Hu et al., 2018; Nguyen et al., 2018; Wang et al., 2021; Wawrosz & Jurásek, 2021). Pengalaman bekerja/belajar di luar negeri bermanfaat dalam pengembangan komunikasi lintas budaya dikarenakan seseorang berbaur dengan budaya lokal dan mempraktikkan budaya lokal (Barbuto et al., 2015; Wang et al., 2021). Sosial media dapat membantu mensosialisasikan tentang keberagaman budaya sehingga meningkatkan pemahaman kita tentang budaya (Hu et al., 2018).

Self efficacy dan cultural intelligence meningkatkan kemampuan responsif terhadap budaya yang berbeda. Hal ini membuat seseorang dapat memotivasi diri sendiri dan menunjukkan upaya dalam berinteraksi dengan orang lain tanpa prasangka dan menilai budaya secara adil (Karataş et al., 2022). Cultural intelligence dan self-efficacy merupakan prediktor penting dari adaptive performance di lingkungan multikultural. Cultural intelligence dan self

efficacy yang tinggi membuat seseorang percaya dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas multikultural (Sahin & Gürbüz, 2014).

Seseorang dengan cultural intelligence yang rendah membuat seseorang kehilangan minat untuk berbaur dengan lingkungan yang baru (Hu et al., 2018). Oleh karena itu, cultural training dapat meningkatkan self efficacy dan cultural intelligence terutama dimensi kognitif dan perilaku cultural intelligence (Rehg et al., 2012). Cultural training dapat berfokus pada kompetensi lintas budaya, bahasa, adat budaya seperti praktik sosial dan keagamaan (AlMazrouei & Zacca, 2021). Cultural training membantu karyawan dalam kepercayaan diri saat mengerjakan tugas yang dikerjakan di lingkungan lintas budaya (Hu et al., 2018; Rehg et al., 2012). Cultural training harus berfokus pada career self efficacy supaya dapat meningkatkan kepercayaan diri saat menghadapi klien, kesiapan dan kemampuan penyelesaian konflik lintas budaya serta mengejar karir di negara lain (Camargo et al., 2020). Ecotonos adalah salah satu game simulasi dalam pengembangan cultural intelligence dan self efficacy. Ecotonos adalah role play lintas budaya dimana peserta seakan akan berada di situasi budaya yang beragam. Ecotonos membuat seseorang merasa tertarik mempelajari budaya lain dan membuat seseorang lebih mudah berkomunikasi dengan orang lain (Bücker & Korzilius, 2015).

Cultural Intelligence Berpengaruh terhadap Work Engagement

Penelitian menunjukkan adanya hubungan cultural intelligence terhadap peningkatan work engagement (Afsar et al., 2020; Costers et al., 2019; He et al., 2019; Le et al., 2018; Min et al., 2021; Ramalu & Subramaniam, 2019; Rao, 2017; Shaik et al., 2021; Shemueli et al., 2019). Individu dengan cultural intelligence yang tinggi dapat memahami preferensi budaya, nilai, norma, kepercayaan, bahasa, dan perbedaan anggota lain dari organisasi. Pekerja dengan cultural intelligence yang tinggi membuat seseorang dapat bekerja secara inovatif yang berdampak pada work engagement karyawan (Afsar et al., 2020). Seseorang yang memiliki cultural intelligence membuat seseorang memiliki kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi, mengatasi hambatan budaya yang dirasakan saat individu itu berada di lingkungan budaya yang baru sehingga orang itu akan mengembangkan pikiran positif dan dapat bangkit kembali dari kesulitan yang sedang dia hadapi sehingga karyawan memiliki work engagement (Le et al., 2018; Ramalu & Subramaniam, 2019). Selain itu, cultural intelligence membantu karyawan saat menghadapi klien dengan budaya yang beragam karena individu itu menyadari setiap klien memiliki preferensi, norma, dan harapan yang berbeda sehingga individu itu memiliki pengetahuan yang lebih baik dan berperilaku yang tepat sehingga memenuhi harapan klien dan memberikan pelayanan yang terbaik (Costers et al., 2019; Min et al., 2021).

Cultural intelligence menjadi enabler dalam work life balanced dan work engagement karyawan. Saat ini manusia melakukan banyak peran sehingga sulit untuk menjaga work life balanced. Seseorang yang menjaga work life balanced dapat meningkatkan work engagement karyawan. Semakin sulit seseorang menjaga work life balanced maka semakin rendah pula work engagement yang dimiliki karyawan (Rao, 2017).

Karyawan yang memiliki interpersonal trust membantu seseorang terlibat pada pekerjaannya (Afsar et al., 2020; Shaik et al., 2021). Trust pada anggota tim multikultural mengurangi jarak psikologis di antara anggota tim dikarenakan trust pada anggota tim dapat mengurangi pembentukan in group dan memfasilitasi identitas anggota tim (Shaik et al., 2021). Interpersonal trust membantu anggota tim dalam berkomunikasi antara satu sama lain (Henderson et al., 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus memperlakukan karyawan secara adil untuk dapat meningkatkan trust interpersonal karyawan, menumbuhkan empati, dan komunikasi (Afsar et al., 2020).

Idiocentrism-allocentrism adalah orientasi seseorang apakah seseorang itu adalah individualis atau collectivism. Idiocentrism-allocentrism dapat menjadi hal yang penting saat karyawan menafsirkan lingkungan mereka dan sumber daya yang mereka anggap berharga.

Karyawan berorientasi allocentrism menyebabkan karyawan untuk melihat secara positif kemampuan yang memfasilitasi penerimaan dan kerja sama tersebut sedangkan karyawan idiocentrism dapat mempengaruhi hubungan cultural Intelligence dan work engagement meskipun lebih rendah dibandingkan karyawan allocentrism. Hal ini disebabkan karyawan orientasi idiocentrism lebih menghargai pencapaian individu (Shemueli et al., 2019).

Perusahaan melakukan penilaian cultural intelligence secara berkala supaya mengetahui langkah langkah apa saja yang diperlukan dalam peningkatan work engagement pada karyawan. Perusahaan dapat membuat kebijakan dan praktik yang mendukung norma budaya seperti komunikasi terbuka dan menerima budaya lain dari setiap anggota tim (He et al., 2019; Le et al., 2018; Shemueli et al., 2019). Perusahaan dapat melakukan pelatihan cultural intelligence untuk mengurangi adanya konflik individu dan anggota tim sehingga dapat meningkatkan engagement karyawan saat berinteraksi dengan budaya yang berbeda (He et al., 2019). Pada karyawan baru, perusahaan dapat memberikan kesempatan untuk melakukan penyesuaian diri saat berada di lingkungan budaya yang baru sehingga dapat memperkuat cultural intelligence karyawan yang berpengaruh dengan work engagement karyawan saat berkolaborasi dengan anggota tim lainnya dan terjalannya hubungan positif di antara anggota tim (Le et al., 2018).

Cultural Intelligence Berpengaruh terhadap Burnout

Penelitian menunjukkan adanya hubungan antara cultural intelligence dengan penurunan burnout (Cavazotte et al., 2021; Fu & Charoensukmongkol, 2021; Min et al., 2021; Nevisi & Alasadi, 2021; Phenphimol et al., 2020). Cultural intelligence membuat seseorang semakin sadar dengan kebudayaan yang berbeda (Nevisi & Alasadi, 2021). Metacognitive cultural intelligence membantu seseorang dalam mengetahui budaya yang berbeda pada klien (Lam et al., 2022). Cultural intelligence membuat seseorang memiliki kemampuan dalam beradaptasi saat berinteraksi dengan orang dengan budaya yang beragam (Phenphimol et al., 2020). Cultural intelligence membuat seseorang mengembangkan strategi yang harus dia lakukan saat bekerja di lingkungan budaya yang berbeda sehingga hasil pekerjaan memuaskan dan karyawan tidak merasa lelah dengan pekerjaan yang dilakukan (Min et al., 2021).

Saat seseorang tidak mempunyai pengetahuan budaya, tidak mempunyai kesadaran akan kebudayaan yang berbeda, dan tidak mempunyai keterampilan analitis budaya yang memadai sehingga saat dihadapkan tuntutan tanggung jawab yang besar maka individu itu akan merasa kebingungan. Hal ini mengakibatkan kekecewaan pada hasil yang didapat dan kelelahan karena tidak mampu mengatasi tekanan yang dihadapi (Lam et al., 2022; Nevisi & Alasadi, 2021; Trung Kien et al., 2020).

Kepemimpinan memiliki peran penting saat melakukan pertemuan di anggota tim dengan budaya yang berbeda. Cultural intelligence yang dimiliki oleh pimpinan berdampak pada burnout bawahannya. Pemimpin yang memiliki cultural intelligence dapat mengembangkan strategi dalam menghadapi perbedaan budaya di anggota tim dan mengkomunikasikan tujuan tim (Cavazotte et al., 2021).

Seseorang dengan cultural intelligence yang tinggi membuat orang tersebut dapat mendukung anggota tim lainnya sehingga membantu orang itu dalam mengatasi tantangan dan dapat mengelola stres dengan baik sehingga mengurangi burnout pada karyawan (Fu & Charoensukmongkol, 2021). Selain itu, cultural intelligence membuat individu merasakan pencapaian dan kepuasan individu terutama ketika mendapat pujian dari pimpinan (Collins et al., 2016; Lam et al., 2022).

Training dapat meningkatkan cultural intelligence dan mengurangi burnout karyawan. Cultural training dapat membuat meningkatnya hubungan kerja yang sehat dengan anggota tim lainnya sehingga dapat mengurangi burnout pada karyawan (Fu & Charoensukmongkol, 2021).

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan pentingnya cultural intelligence pada seseorang yang bekerja di keberagaman budaya. Studi ini berkontribusi pada pemahaman mengenai efek self efficacy yang berdampak pada cultural intelligence dan perannya cultural intelligence terhadap peningkatan work engagement dan penurunan burnout. Studi ini berkontribusi bagi perusahaan global untuk mengembangkan cultural training yang bermanfaat bagi anggota tim untuk dapat memahami budaya orang lain dan meningkatnya cultural intelligence yang dapat bermanfaat bagi kinerja perusahaan global.

REFERENSI

- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Alexandra, V., Ehrhart, K. H., & Randel, A. E. (2021). Cultural intelligence, perceived inclusion, and cultural diversity in workgroups. *Personality and Individual Differences*, 168(June 2020), 110285. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110285>
- AlMazrouei, H., & Zacca, R. (2021). Cultural intelligence as a predictor of expatriate managers turnover intention and creative self-efficacy. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 59–77. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1904>
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2015). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*. Routledge.
- Azevedo, A., & Shane, M. J. (2019). A new training program in developing cultural intelligence can also improve innovative work behavior and resilience: A longitudinal pilot study of graduate students and professional employees. *International Journal of Management Education*, 17(3), 100303. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.05.004>
- Barakat, L. L., Lorenz, M. P., Ramsey, J. R., & Cretoiu, S. L. (2015). Global managers: An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance. *International Journal of Emerging Markets*, 10(4), 781–800. <https://doi.org/10.1108/IJoEM-01-2014-0011>
- Barbuto, J. E., Beenen, G., & Tran, H. (2015). The role of core self-evaluation, ethnocentrism, and cultural intelligence in study abroad success. *International Journal of Management Education*, 13(3), 268–277. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.004>
- Browaeyns, M.-J., & Price, R. (2015). Understanding cross cultural management. In *Pearson Education*.
- Bücker, J. J. L. E., & Korzilius, H. (2015). Developing cultural intelligence : assessing the effect of the Ecotonos cultural simulation game for international business students. *The International Journal of Human Resource Management*, 5192. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1041759>
- Camargo, A., Storme, M., & Çelik, P. (2020). Further investigation of the relationship between cultural intelligence and expatriate career intentions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 101–122. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09396-1>
- Cavazotte, F., Mello, S. F., & Oliveira, L. B. (2021). Expatriate's engagement and burnout: the role of purpose-oriented leadership and cultural intelligence. *Journal of Global Mobility*, 9(1), 90–106. <https://doi.org/10.1108/JGM-05-2020-0031>
- Charoensukmongkol, P., & Pandey, A. (2020). The influence of cultural intelligence on sales self-efficacy and cross-cultural sales presentations: does it matter for highly challenge-oriented salespeople? *Management Research Review*, 43(12), 1533–1556. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2020-0060>
- Collins, K. S., Duyar, I., & Pearson, C. L. (2016). Does cultural intelligence matter?: Effects of

- principal and teacher cultural intelligence on Latino student achievement. *Journal for Multicultural Education*, 10(4), 465–488. <https://doi.org/10.1108/JME-07-2015-0026>
- Costers, A., Van Vaerenbergh, Y., & Van den Broeck, A. (2019). How to boost frontline employee service recovery performance: the role of cultural intelligence. *Service Business*, 13(3), 581–602. <https://doi.org/10.1007/s11628-019-00396-3>
- Davaei, M., Gunkel, M., Veglio, V., & Taras, V. (2022). The influence of cultural intelligence and emotional intelligence on conflict occurrence and performance in global virtual teams. *Journal of International Management*, February 2021, 100969. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2022.100969>
- Dolatshah, A., & Hosseini, M. (2016). The Relation between Cultural Intelligence and Burnout among Staff. *Modern Applied Science*, 10(3), 184. <https://doi.org/10.5539/mas.v10n3p184>
- Fu, L., & Charoensukmongkol, P. (2021). Effect of cultural intelligence on burnout of Chinese expatriates in Thailand: The mediating role of host country national coworker support. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01728-1>
- Gonçalves, G., Reis, M., Sousa, C., Santos, J., Orgambidez-Ramos, A., & Scott, P. (2016). Cultural intelligence and conflict management styles. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(4), 725–742. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2015-0923>
- He, G., An, R., & Zhang, F. (2019). Cultural intelligence and work–family conflict: A moderated mediation model based on conservation of resources theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132406>
- Henderson, L. S., Stackman, R. W., & Lindekilde, R. (2018). Why cultural intelligence matters on global project teams. *International Journal of Project Management*, 36(7), 954–967. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2018.06.001>
- Hu, S., Liu, H., & Gu, J. (2018). What role does self-efficacy play in developing cultural intelligence from social media usage? *Electronic Commerce Research and Applications*, 28, 172–180. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2018.01.009>
- Karataş, K., Arpacı, I., & Yildirim, Y. (2022). Predicting the Culturally Responsive Teacher Roles With Cultural Intelligence and Self-Efficacy Using Machine Learning Classification Algorithms. *Education and Urban Society*. <https://doi.org/10.1177/00131245221087999>
- Kilduff, E., & Cormican, K. (2021). Do you really understand me? An analysis of cultural intelligence in global projects. *Procedia Computer Science*, 196, 824–831. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.081>
- Lam, R., Cheung, C., & Lugosi, P. (2022). The impacts of cultural intelligence and emotional labor on the job satisfaction of luxury hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 100(October 2021), 103084. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103084>
- Le, H., Jiang, Z., & Nielsen, I. (2018). Cognitive Cultural Intelligence and Life Satisfaction of Migrant Workers: The Roles of Career Engagement and Social Injustice. *Social Indicators Research*, 139(1), 237–257. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1393-3>
- Leung, K., Ang, S., & Tan, M. L. (2014). Intercultural competence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 489–519.
- Livermore, D., Van Dyne, L., & Ang, S. (2022). Organizational CQ: Cultural intelligence for 21st-century organizations. *Business Horizons*, 65(5), 671–680. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.11.001>
- MacNab, B. R., & Worthley, R. (2012). Individual characteristics as predictors of cultural intelligence development: The relevance of self-efficacy. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(1), 62–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.12.001>

- Malek, M., & Budhwar, P. (2013). Cultural intelligence as a predictor of expatriate adjustment and performance in Malaysia. *Journal of World Business*, 48(2), 222–231. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.07.006>
- Matsumoto, D., & Hwang, H. C. (2013). Assessing cross-cultural competence: A review of available tests. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(6), 849–873.
- Min, H., Kim, H. J., & Agrusa, J. (2021). Serving Diverse Customers: The Impact of Cultural Intelligence on Employee Burnout, Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 1–25. <https://doi.org/10.1177/10963480211016031>
- Mosanya, M. (2019). Exploring cultural intelligence relationships with growth mindset, grit, coping and academic stress in the United Arab Emirates. *Middle East Journal of Positive Psychology*, 5(1), 42–59.
- Nevisi, R. B., & Alasadi, Z. (2021). Investigating Cultural Intelligence and Emotional Intelligence as Predictors of Burnout Among Iraqi EFL Teachers. *Journal of Language Horizons, Alzahra University*, 6(6), 73–94. <https://doi.org/10.22051/LGHOR.2021.33516.1383>
- Nguyen, A. M. T. D., Jefferies, J., & Rojas, B. (2018). Short term, big impact? Changes in self-efficacy and cultural intelligence, and the adjustment of multicultural and monocultural students abroad. *International Journal of Intercultural Relations*, 66(August), 119–129. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2018.08.001>
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Wang, L., Garcia, P. R. J. M., & Tang, R. L. (2022). Home and away: How career adaptability and cultural intelligence facilitate international migrant workers' adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 138(April 2021), 103759. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103759>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *PLoS Medicine*, 18(3), e1003583. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003583>
- Phenphimol, Seriwatana, Peerayuth, & Charoensukmongkol. (2020). The Effect Of Cultural Intelligence On Burnout Of Thai Cabin Crew In Non-National Airlines Moderated By Job Tenure. *ABAC Journal*, 40(1), 1–19.
- Pidduck, R. J., Shaffer, M. A., Zhang, Y., Cheung, S. S. Y., & Yunlu, D. G. (2022). Cultural intelligence: An identity lens on the influence of cross-cultural experience. *Journal of International Management*, 28(3), 100928. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2022.100928>
- Presbitero, A. (2020). Foreign language skill, anxiety, cultural intelligence and individual task performance in global virtual teams: A cognitive perspective. *Journal of International Management*, 26(2), 100729. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.100729>
- Presbitero, A. (2021). Communication accommodation within global virtual team: The influence of cultural intelligence and the impact on interpersonal process effectiveness. *Journal of International Management*, 27(1), 100809. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2020.100809>
- Ramalu, S. S., & Subramaniam, C. (2019). Cultural intelligence and work engagement of expatriate academics: The role of psychological needs satisfaction. *International Journal of Cross Cultural Management*, 19(1), 7–26. <https://doi.org/10.1177/1470595819827992>
- Rao, I. (2017). Work-life balance for sustainable human development: Cultural intelligence as enabler. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(7), 706–713. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1327391>
- Rehg, M. T., Gundlach, M. J., & Grigorian, R. A. (2012). Examining the influence of cross-

- cultural training on cultural intelligence and specific self-efficacy. *Cross Cultural Management*, 19(2), 215–232. <https://doi.org/10.1108/13527601211219892>
- Richter, N. F., Martin, J., Hansen, S. V., Taras, V., & Alon, I. (2021). Motivational configurations of cultural intelligence, social integration, and performance in global virtual teams. *Journal of Business Research*, 129(March), 351–367. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.012>
- Sahin, F., & Gürbüz, S. (2014). Cultural intelligence as a predictor of individuals' adaptive performance: A study in a multicultural environment. *International Area Studies Review*, 17(4), 394–413. <https://doi.org/10.1177/2233865914550727>
- Shaik, F. F., Makhecha, U. P., & Gouda, S. K. (2021). Work and non-work identities in global virtual teams: Role of cultural intelligence in employee engagement. *International Journal of Manpower*, 42(1), 51–78. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2019-0118>
- Shemueli, R., Westman, M., Chen, S., & Bahamonde, D. (2019). Does cultural intelligence increase work engagement? The role of idiocentrism-allocentrism and organizational culture in MNCs. *Cross Cultural and Strategic Management*, 26(1), 46–66. <https://doi.org/10.1108/CCSM-10-2017-0126>
- Sternberg, R. J., Siriner, I., Oh, J., & Wong, C. H. (2022). Cultural Intelligence: What Is It and How Can It Effectively Be Measured? *Journal of Intelligence*, 10(3), 54. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030054>
- Trung Kien, N., Wilairatana, P., Dhonden, T., Ngamjarussrivichai, P., & Konosu, T. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst Vietnamese workers. *Proceedings - 2020 9th International Congress on Advanced Applied Informatics, IIAI-AAI 2020*, 683–688. <https://doi.org/10.1109/IIAI-AAI50415.2020.00138>
- Wang, C., Shakespeare-Finch, J., Dunne, M. P., Hou, X. Y., & Khawaja, N. G. (2021). How much can our universities do in the development of cultural intelligence? A cross-sectional study among health care students. *Nurse Education Today*, 103(May), 104956. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104956>
- Wawrosz, P., & Jurásek, M. (2021). Developing Intercultural Efficiency: The Relationship between Cultural Intelligence and Self-Efficacy. *Social Sciences*, 10(8), 312. <https://doi.org/10.3390/socsci10080312>
- Yari, N., Lankut, E., Alon, I., & Richter, N. F. (2020). Cultural intelligence, global mindset, and cross-cultural competencies: a systematic review using bibliometric methods. *European Journal of International Management*, 14(2), 210–250.