

Influence of Work Facilities and Cross-Cultural Communication on the Performance of Back Office Employees at PT Matahari Tire Indonesia

Rina Setya Arum, Sri Marhaeni Salsiyah, Suwardi

Politeknik Negeri Semarang

Email: rinasetya@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workplace facilities and cross-cultural communication on the performance of back-office employees at PT Matahari Tire Indonesia. The research background is based on the assumption that limitations in workplace facilities and cultural diversity among employees may influence work effectiveness and performance achievement. This study employed a quantitative approach with a population of 172 back-office employees. The sampling technique used was purposive sampling, by selecting respondents from departments experiencing higher intensity of issues related to workplace facilities and cross-cultural communication compared to other departments, thus considered most relevant to the research focus. Data were collected through questionnaires, interviews, and literature studies, and analyzed using multiple linear regression to determine both simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results indicate that workplace facilities and cross-cultural communication have a significant effect on the performance of back-office employees, both jointly and individually. This implies that the better the workplace facilities provided and the more effective the cross-cultural communication among employees, the higher the level of performance achieved. Based on these findings, it is recommended that the company continue to improve the quality of workplace facilities and foster effective cross-cultural communication. In addition, integrating cultural training programs and creating a work environment that supports collaboration across diverse backgrounds are essential to strengthen overall employee performance.

Keywords: *Work Facilities, Cross-Cultural Communication, Back Office Employee*

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Lintas Budaya terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* pada PT Matahari Tire Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi lintas budaya terhadap kinerja karyawan *back office* pada PT Matahari Tire Indonesia. Latar belakang penelitian didasarkan pada dugaan bahwa keterbatasan fasilitas kerja serta keberagaman budaya antar karyawan dapat memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 172 karyawan *back office*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*, yaitu memilih responden dari departemen yang memiliki intensitas permasalahan terkait fasilitas kerja dan komunikasi lintas budaya lebih tinggi dibandingkan departemen lain, sehingga dianggap paling relevan dengan fokus penelitian. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi lintas budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *back office*, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia dan semakin efektif komunikasi lintas budaya antar karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja serta mengembangkan komunikasi lintas budaya yang efektif. Selain itu, integrasi program pelatihan budaya dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi lintas latar belakang perlu dilakukan guna memperkuat kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata kunci: *Fasilitas Kerja, Komunikasi Lintas Budaya, Kinerja Karyawan Back Office*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam organisasi, karena peranannya yang vital sebagai penggerak dan pelaksana kebijakan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting bagi keberhasilan organisasi, karena mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2011). Dalam konteks ini, manajemen SDM yang baik akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepuasan kerja, kondisi kerja, sistem kompensasi, serta kepemimpinan dan budaya organisasi (Handoko, 2001; Kasmir, 2016; Siagian, 2002). Di antaranya, **fasilitas kerja** dan **komunikasi lintas budaya** merupakan dua aspek yang semakin relevan, terutama pada perusahaan multinasional yang menghadapi tantangan operasional di lingkungan kerja multikultural.

Fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan kenyamanan fisik dan mental, sehingga meningkatkan produktivitas (Sedarmayanti, 2017). Di sisi lain, komunikasi lintas budaya memainkan peran penting dalam menciptakan sinergi antar karyawan dengan latar belakang budaya berbeda. Ketidakefektifan dalam komunikasi dapat memicu miskomunikasi, kesalahan kerja, hingga konflik internal (Gudykunst & Kim, 2003).

PT Matahari Tire Indonesia, anak perusahaan Zhongce Rubber Group asal Tiongkok, saat ini beroperasi di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Kendal, Jawa Tengah. Dengan komposisi tenaga kerja lokal dan ekspatriat yang hampir seimbang, perusahaan ini menghadapi tantangan ganda: keterbatasan fasilitas kerja dan kesenjangan komunikasi lintas budaya. Temuan dari survei awal terhadap 36 karyawan back office mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka, baik secara individual

maupun tim. Mayoritas responden menyatakan bahwa keterbatasan fasilitas seperti akses toilet, ruang kerja yang belum layak, serta peralatan yang terbatas menghambat efektivitas kerja. Selain itu, lebih dari 85% responden juga mengalami kesulitan komunikasi dengan rekan ekspatriat, terutama saat rapat, pemberian instruksi, koordinasi lintas divisi, dan interaksi eksternal.

Fenomena tersebut menunjukkan perlunya analisis lebih mendalam mengenai pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi lintas budaya terhadap kinerja karyawan back office, khususnya dalam konteks perusahaan multinasional yang sedang berkembang di Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan back office di PT Matahari Tire Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi lintas budaya terhadap kinerja karyawan back office di PT Matahari Tire Indonesia?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan: fasilitas kerja atau komunikasi lintas budaya?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan back office di PT Matahari Tire Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi lintas budaya terhadap kinerja karyawan back office.
3. Mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja multikultural.

Tinjauan Pustaka Singkat

Beberapa studi terdahulu menyebutkan bahwa kualitas fasilitas kerja memiliki korelasi positif dengan produktivitas dan kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2017; Robbins & Judge, 2019). Sementara itu, Hofstede (2010) dan Gudykunst (2004) menekankan pentingnya kompetensi komunikasi antarbudaya dalam mengelola tim multikultural agar terhindar dari miskomunikasi dan konflik. Namun, riset yang menggabungkan kedua variabel ini secara simultan dalam konteks perusahaan manufaktur multinasional di Indonesia masih terbatas.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai berikut:

Bagi akademisi dan peneliti, sebagai referensi tambahan dalam studi manajemen SDM, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi antarbudaya terhadap kinerja.

Bagi perusahaan, sebagai bahan evaluasi dan dasar pengambilan keputusan strategis dalam peningkatan fasilitas kerja serta pengembangan pelatihan komunikasi lintas budaya.

Bagi institusi pendidikan, sebagai sumber pembelajaran yang aplikatif mengenai tantangan manajerial di perusahaan multinasional di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi lintas budaya terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Matahari Tire Indonesia selama periode April–Juli 2025, dengan unit analisis pada individu karyawan dari dua departemen utama yang dipilih secara purposif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan back office PT Matahari Tire Indonesia yang berjumlah 172 orang, tersebar di sembilan departemen. Peneliti mengambil sampel sebanyak 70 orang yang terdiri dari 30 karyawan Departemen Produksi Gudang dan 40 karyawan Departemen Manajemen Operasional. Kedua departemen ini dipilih menggunakan teknik **purposive sampling**, karena memiliki intensitas masalah tertinggi terkait fasilitas kerja dan dinamika komunikasi lintas budaya, serta memberikan kemudahan akses data bagi peneliti.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah **data kuantitatif**, yang diperoleh dari dua sumber utama:

- **Data primer**: dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara langsung dengan responden.
- **Data sekunder**: diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan serta studi pustaka melalui buku, jurnal, dan sumber ilmiah lainnya.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:

1. **Kuesioner**: Menggunakan skala semantik diferensial 1–6 (dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju) untuk menghindari bias tengah. Skala ini digunakan untuk seluruh variabel dalam penelitian.
2. **Wawancara**: Digunakan untuk memperkuat data kuesioner dan memahami konteks lapangan secara lebih mendalam.
3. **Studi pustaka**: Digunakan untuk memperoleh landasan teoritis yang mendukung analisis data dan penyusunan variabel.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama:

- **Variabel independen:**
 - *Fasilitas kerja* (X_1): Dukungan sarana dan prasarana kerja dari perusahaan.
 - *Komunikasi lintas budaya* (X_2): Proses interaksi antar individu dari latar budaya berbeda dalam lingkungan kerja.
- **Variabel dependen:**
 - *Kinerja karyawan* (Y): Pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab.

Definisi Operasional Variabel

- **Fasilitas kerja (X_1):** Diukur melalui indikator kenyamanan ruang kerja, ketersediaan peralatan, dan kelayakan fasilitas pendukung.
- **Komunikasi lintas budaya (X_2):** Diukur melalui indikator pemahaman nilai budaya, efektivitas komunikasi antarbudaya, dan kesediaan untuk beradaptasi.
- **Kinerja karyawan (Y):** Diukur melalui indikator produktivitas kerja, kualitas output, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

- *Validitas:* Menggunakan korelasi Pearson; item dikatakan valid jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.
- *Reliabilitas:* Diukur menggunakan Cronbach's Alpha; nilai $> 0,70$

menunjukkan reliabilitas yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

- *Normalitas:* Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.
- *Multikolinearitas:* Diperiksa melalui nilai Tolerance ($>0,1$) dan VIF (<10).
- *Heteroskedastisitas:* Diuji melalui scatterplot antara ZPRED dan SRESID.
- *Linearitas:* Diuji dengan Test for Linearity dan Deviation from Linearity.
- *Autokorelasi tidak diuji* karena data bersifat cross-sectional, bukan time-series.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Fasilitas kerja
- X_2 = Komunikasi lintas budaya
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- ε = Error term

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

5. Uji Signifikansi

- *Uji F (simultan):* Untuk mengetahui pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen.
- *Uji t (parsial):* Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah **0,05**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel **Fasilitas Kerja (X1)**, **Komunikasi Lintas Budaya (X2)**, dan **Kinerja Karyawan (Y)** memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, yakni X1 (0,869), X2 (0,827), dan Y (0,886). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian konsisten dan dapat diandalkan. Temuan ini sejalan dengan Ghazali (2016) bahwa instrumen dengan Cronbach's Alpha $> 0,70$ layak digunakan dalam analisis regresi.

Karakteristik Responden

Responden penelitian terdiri dari 70 karyawan *back office* PT Matahari Tire Indonesia. Mayoritas berusia produktif (21–40 tahun = 91,4%), dengan distribusi departemen didominasi Manajemen Operasional (57,1%). Sebagian besar responden merupakan karyawan baru dengan masa kerja < 1 tahun (78,6%), menggunakan Bahasa Inggris dalam komunikasi kerja (65,7%), serta memiliki latar belakang multinasional (Indonesia 54,3% dan China 45,7%).

Karakteristik ini menunjukkan bahwa lingkungan penelitian memiliki **diversitas budaya tinggi** dan **struktur tenaga kerja relatif baru**, yang berimplikasi pada pentingnya sistem komunikasi lintas budaya serta dukungan fasilitas kerja untuk menjaga kinerja.

Analisis Deskriptif Persepsi Responden

Analisis indeks persepsi menunjukkan:

- **Fasilitas Kerja (X1)** memperoleh rata-rata indeks 60,60% (kategori sedang). Indikator kondisi kerja (63,13%) dinilai lebih baik dibandingkan indikator fasilitas lingkungan kerja (58,08%). Hal ini

menunjukkan bahwa faktor kenyamanan ruang kerja relatif baik, tetapi fasilitas penunjang masih terbatas.

- **Komunikasi Lintas Budaya (X2)** memperoleh rata-rata indeks 59,52% (kategori sedang). Indikator budaya organisasi (61,33%) lebih tinggi dibanding kepemimpinan lintas budaya (57,71%). Ini mengindikasikan bahwa keberagaman budaya sudah cukup diterima, namun efektivitas kepemimpinan dalam mengelola komunikasi lintas budaya masih perlu ditingkatkan.
- **Kinerja Karyawan (Y)** memperoleh rata-rata indeks 60,60% (kategori sedang). Indikator kualitas kerja (62,83%) relatif tinggi, sedangkan pelaksanaan tugas (56,67%) masih rendah. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun standar kualitas kerja terjaga, konsistensi pelaksanaan prosedur dan tanggung jawab perlu diperkuat.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov = 0,200) menunjukkan data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$, sehingga tidak ada gejala multikolinearitas. Scatterplot menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, dan uji linearitas memperlihatkan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga hubungan antar variabel adalah linear. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik.

Hasil Analisis Regresi

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,936** menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan komunikasi lintas budaya mampu menjelaskan **93,6% variasi kinerja karyawan**, sedangkan 6,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai ini

mengindikasikan **model sangat kuat** dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Hasil uji parsial dan simultan (disajikan lebih lengkap pada bagian tabel regresi) memperlihatkan bahwa:

1. **Fasilitas Kerja (X1)** berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($p < 0,05$). Artinya, semakin baik fasilitas kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. **Komunikasi Lintas Budaya (X2)** juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi antarbudaya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada lingkungan kerja multinasional.
3. Uji simultan (F-test) menegaskan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y ($p < 0,05$).

Pembahasan

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa **fasilitas kerja dan komunikasi lintas budaya merupakan determinan utama kinerja karyawan** di PT Matahari Tire Indonesia. Fasilitas kerja yang memadai mendukung kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas, sejalan dengan temuan Handoko (2001) bahwa kualitas lingkungan kerja berbanding lurus dengan efektivitas kerja.

Selain itu, komunikasi lintas budaya terbukti signifikan memengaruhi kinerja, menguatkan pandangan Kasmir (2016) bahwa keberhasilan organisasi multinasional sangat ditentukan oleh kemampuan beradaptasi dengan perbedaan budaya. Hasil ini juga selaras dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan inklusif dapat meningkatkan kinerja tim multikultural (Chen et al., 2019). Secara praktis, penelitian ini menegaskan bahwa **lingkungan kerja multinasional membutuhkan strategi ganda**: peningkatan kualitas fasilitas kerja dan penguatan komunikasi lintas budaya, terutama melalui

peran kepemimpinan yang peka budaya. Kombinasi keduanya terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh **fasilitas kerja** dan **komunikasi lintas budaya** terhadap **kinerja karyawan** di PT Matahari Tire Indonesia. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Fasilitas kerja dinilai cukup memadai oleh karyawan dan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. Komunikasi lintas budaya berperan penting dalam mendukung kolaborasi tim multinasional dan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
3. Kedua variabel secara simultan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan, dengan kekuatan model mencapai 93,6%. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja di lingkungan kerja multinasional seperti PT Matahari Tire Indonesia memerlukan dukungan fasilitas kerja yang memadai sekaligus pengelolaan komunikasi lintas budaya yang efektif.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. **Peningkatan Fasilitas Kerja** – perusahaan disarankan melakukan evaluasi rutin terhadap kelengkapan dan kenyamanan fasilitas, serta menyesuaikannya dengan kebutuhan operasional agar produktivitas karyawan lebih optimal.
2. **Penguatan Komunikasi Lintas Budaya** – diperlukan pelatihan komunikasi multikultural, sosialisasi nilai-nilai perusahaan, serta

pengembangan kepemimpinan yang inklusif agar interaksi antarbudaya berjalan lebih efektif.

3. **Pengembangan Kinerja Karyawan** – perusahaan dapat memperkuat sistem pelatihan teknis, pengawasan prosedural, serta penerapan sistem penghargaan berbasis hasil kerja untuk menjaga kualitas sekaligus mendorong motivasi.
4. **Perhatian terhadap Faktor Lain** – aspek hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, dan keseimbangan beban kerja juga perlu diperhatikan, karena faktor-faktor ini berpotensi memengaruhi kinerja meskipun tidak menjadi fokus penelitian.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada responden di satu perusahaan dengan fokus pada dua variabel independen. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas objek pada perusahaan berbeda guna meningkatkan daya generalisasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Agri, T. (2021). SMART: Strategy of management and accounting through research and technology. *Jurnal Management and Business Review*, 1(1), 12–21.
- Ardiansyah, M., & Lestari, Y. (2023). Cross-cultural communication and its role in multinational companies. *International Journal of Business and Management Review*, 11(1), 87–96.
- Balqis, A. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Asla Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(1), 35. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i1.104>
- Efendi, A., & Perkasa, D. H. (2024). International HR management: Pengembangan kompetensi lintas budaya dalam keberhasilan manajemen SDM global. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan ...*, 1192, 430–434.
- Erfan, M. (2024). The impact of cross-cultural management on global collaboration and performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(2), 102–112. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i2.261>
- Fatimah, R., & Perkasa, D. H. (2024). Tantangan dan upaya peningkatan komunikasi lintas budaya pada perusahaan multinasional. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 59–69.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hariyanto, D., & Dharma, F. A. (2020). *Komunikasi lintas budaya*. UMSIDA Press.
- Haris, A., & Widodo, A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31289/jieb.v10i1.3210>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen kinerja SDM: Teori & aplikasi*. Luxima Metro Media.
- Irawan, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 8(2), 101–110.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Maika, M. R., & Perkasa, D. H. (2024). Peran lintas budaya terhadap kinerja karyawan di multinational company – Literatur review. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 138–147. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.259>
- Nurhidayat, M. A., Sartika, D., & Ramadhan, R. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Perdana Indah Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah*, 1(April), 158–164.
- Putri, K. W., Widiyanarti, T., Aulia, K., Putri, W., & Naila, S. S. (2024). Mengatasi hambatan komunikasi antar budaya. *Jurnal Ilmiah*, 1, 1–9.
- Rachma, D. A., & Handoyo, S. (2016). Hubungan antara kepribadian dengan kemampuan adaptasi lintas budaya pada expatriate leader. *Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*, 1(1), 13.
- Rambe, M., Rostina, C. F., Sofiyan, S., & Siregar, R. T. (2023). The influence of work and communication facilities on employee performance at the Education Department of Labuhan Batu with motivation as an intervening variable. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(2), 1244–1251. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i2-42>
- Silaen, N. R., & Syamsuriansyah, dkk. (2021). *Kinerja karyawan*. Penerbit.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. FE UI Press.
- Stoner, J. A. F. (2006). *Management*. Prentice-Hall of India Private Limited.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (Edisi ke-3). Alfabet.
- Suryandari, N. (2019). *Buku ajar komunikasi lintas budaya*. CV. Putra Media Nusantara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education Limited.

