



KAJIAN LITERATURE KEGAGALAN DAN KEBERHASILAN EXPATRIATE DALAM PENUGASAN INTERNASIONAL

Didik Krismanto¹ Didin Hikmah Perkasa²

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina

² Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina

ABSTRAK

Penugasan internasional atau expatriate merupakan strategi krusial bagi perusahaan multinasional dalam memperluas jangkauan pasar dan memanfaatkan sumber daya di seluruh dunia. Namun, sekitar 30% hingga 50% dari penugasan internasional tersebut mengalami kegagalan, yang dapat berdampak negatif baik bagi individu maupun organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan expatriat melalui tinjauan sistematis terhadap literatur yang ada. Dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan budaya, dukungan sosial, dan persiapan yang matang merupakan faktor-faktor kunci yang menentukan keberhasilan. Selain itu, masalah pribadi serta dukungan dari keluarga juga memiliki kontribusi signifikan terhadap pengalaman expatriat. Temuan dari penelitian ini memberikan panduan praktis bagi manajemen internasional dalam merancang strategi penugasan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Expatriate, Kegagalan, Keberhasilan, Penugasan Internasional

ABSTRACT

International or expatriate assignments are a crucial strategy for multinational companies in expanding market reach and utilizing resources throughout the world. However, approximately 30% to 50% of these international assignments fail, which can have a negative impact on both the individual and the organization. This research aims to identify the main factors that influence the success and failure of expatriates through a systematic review of existing literature. Using a Systematic Literature Review (SLR) approach, this research found that cultural intelligence, social support, and thorough preparation are key factors that determine success. Apart from that, personal problems and support from family also have a significant contribution to the expatriate experience. The findings from this research provide practical guidance for international management in designing more effective and sustainable assignment strategies.

Keywords: expatriate, failure succes, international assignment

ARTICLE INFO

Article history :

Received April 2026

Revised April 2026

Accepted April 2026

Available April 2026

Korespondensi :

Didik Krismanto

didik.krismanto@students.paramadina.ac.id

1. Pendahuluan

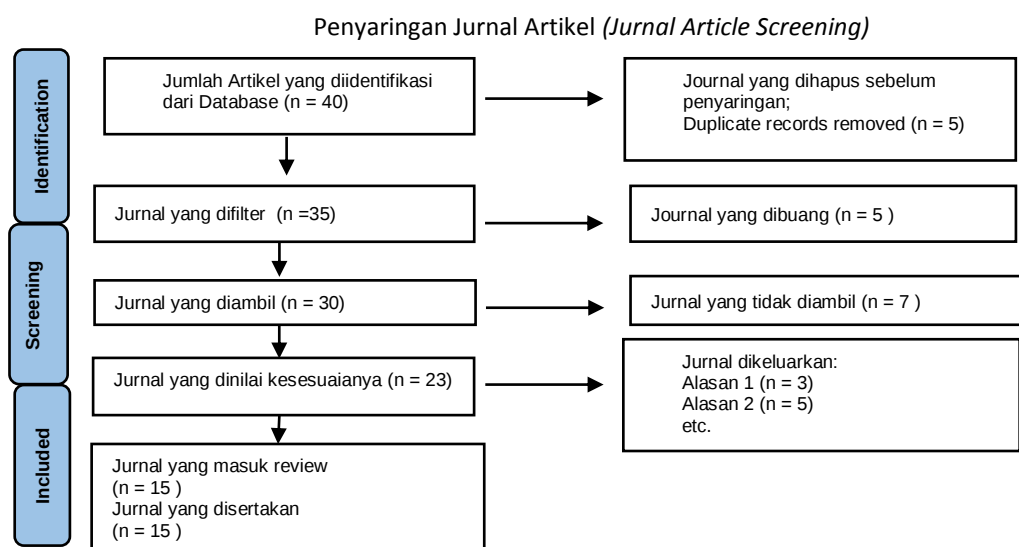
Penugasan internasional atau expatriate merupakan salah satu strategi penting bagi perusahaan multinasional untuk memperluas pasar dan memanfaatkan sumber daya global. Akan tetapi keberhasilan atau kegagalan dari expatriat tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Sekitar 60% perusahaan multinasional melaporkan bahwa keberhasilan penugasan internasional sangat bergantung pada kemampuan ekspatriat untuk beradaptasi dengan budaya baru. Namun, meskipun banyak perusahaan berinvestasi dalam program pengembangan untuk ekspatriat, tingkat kegagalan dalam penugasan internasional tetap tinggi, dengan estimasi mencapai 30% hingga 50% (Waxin & Brewster, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor kunci yang perlu dianalisis untuk memahami dinamika keberhasilan dan kegagalan ekspatriat. Ekspatriat adalah individu yang ditugaskan untuk bekerja di negara lain, sering kali dengan tujuan untuk mentransfer pengetahuan, mengelola operasi, atau membangun hubungan bisnis (Selmer et al., 2025)). Penugasan ini tidak hanya melibatkan aspek profesional tetapi juga aspek pribadi, yang dapat mempengaruhi keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas. Jurnal ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan expatriat melalui tinjauan sistematis terhadap literatur yang ada.

2. Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis secara mendalam berbagai faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan kegagalan expatriate dalam penugasan internasional. SLR dipilih karena pendekatan ini menawarkan kerangka metodologis yang terstruktur dan transparan dalam proses identifikasi, evaluasi, dan sintesis literatur yang relevan, serta membantu mengurangi potensi bias dalam kajian pustaka.

Proses SLR dilaksanakan melalui tujuh langkah kunci, yaitu: (1) merumuskan pertanyaan penelitian yang menitikberatkan pada faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan expatriate dalam konteks internasional; (2) menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi, termasuk rentang waktu publikasi dari tahun 2010 hingga 2025, artikel dalam bahasa Inggris atau Indonesia, yang berasal dari jurnal ilmiah dan telah melalui proses peer-review; (3) melakukan pencarian literatur di berbagai basis data ilmiah seperti Scopus, ScienceDirect, ProQuest, Emerald Insight, dan Google Scholar; (4) melakukan seleksi awal berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai relevansi awal; (5) melakukan penyaringan lebih lanjut terhadap artikel teks lengkap untuk memastikan kesesuaian topik dan kualitas; (6) melakukan ekstraksi data dan sintesis tematik berdasarkan variabel penyebab kegagalan dan keberhasilan expatriate, seperti dukungan organisasi, adaptasi budaya, pelatihan sebelum penugasan, dan faktor keluarga; serta (7) menyusun laporan hasil review secara naratif untuk menggambarkan pola temuan, inkonsistensi, dan celah penelitian yang masih ada.

Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi keberhasilan dan kegagalan expatriate, serta memberikan panduan praktis bagi manajemen internasional dalam merancang strategi penugasan global yang lebih efektif dan berkelanjutan.



Gambar 1. Prisma Flowchart

3. Hasil dan Pembahasan

1. Keberhasilan Expatriate

a) Definisi Keberhasilan Expatriate

Keberhasilan expatriat adalah konsep kompleks yang mencakup berbagai dimensi, termasuk pencapaian tujuan organisasi serta kepuasan individu dalam menjalani penugasan internasional. Keberhasilan bukan hanya bergantung pada hasil yang terlihat seperti penyelesaian tugas, tetapi juga pada aspek psikologis, seperti adaptasi dan kesejahteraan (El Amine & Cascón-Pereira, 2024). Kepuasan dalam penugasan dan keterlibatan sosial di negara tuan rumah dianggap sebagai indikator utama keberhasilan. Sebagai contoh, Amine dan Cascón-Pereira (2023) menyarankan bahwa keberhasilan expatriat diukur berdasarkan kriteria seperti kemampuan untuk beradaptasi, pencapaian tujuan kinerja, dan kontribusi terhadap keuntungan yang diharapkan organisasi dari penugasan tersebut (El Amine & Cascón-Pereira, 2024). Selain itu, ketahanan dan kebahagiaan pribadi juga sering dianggap sebagai bagian integral dari keberhasilan, menunjukkan bahwa hubungan dan jaringan sosial yang terjalin selama penugasan berperan penting dalam mendukung keberhasilan tersebut.

b) Kriteria Keberhasilan Expatriate

Kriteria keberhasilan expatriat mencakup berbagai aspek yang dapat dilihat dari perspektif organisasi dan individu.

Secara umum, kriteria ini dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori:

1. **Kinerja Organisasi:** Keberhasilan penugasan sering diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti penyelesaian proyek, peningkatan pangsa pasar, atau inovasi produk (El Amine & Cascón-Pereira, 2024).
2. **Adaptasi Sosial dan Budaya:** Kemampuan expatriat untuk berintegrasi ke dalam masyarakat dan lingkungan kerja baru menjadi kriteria penting. Penelitian menunjukkan bahwa expatriat yang memiliki keterampilan budaya yang tinggi lebih mungkin untuk menyesuaikan diri dan, dengan demikian, mencapai keberhasilan (Zhou, 2020).
3. **Kepuasan Pribadi dan Kesejahteraan:** Ketika individu merasa puas dengan kehidupan mereka di negara baru, mereka lebih mampu berkontribusi secara profesional. Oleh karena itu, aspek psikologis dan kesejahteraan mental sangat berpengaruh dalam menilai keberhasilan mereka (Abonil et al., 2023; Richardson & Amir, 2024).
4. **Dukungan Jaringan:** Hubungan yang dibangun selama penugasan dengan kolega, rekan kerja, dan komunitas lokal dapat meningkatkan pengalaman expatriat, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan (Abonil et al., 2023; Chen et al., 2023).
5. **Penyelesaian Penugasan:** Penugasan yang diselesaikan juga dianggap sebagai indikator keberhasilan, bersama dengan kinerja yang memenuhi atau melebihi ekspektasi organisasi (El Amine & Cascón-Pereira, 2024).

c) Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan expatriate

Keberhasilan ekspatriat dalam penugasan internasional sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori, termasuk faktor individu, kelembagaan, dan sosial.

Berikut adalah faktor-faktor yang paling signifikan:

1. Kecerdasan Budaya dan Kompetensi Lintas Budaya

Kemampuan untuk memahami dan berinteraksi dengan budaya lokal sangat krusial bagi keberhasilan ekspatriat. Faktor ini mencakup kecerdasan budaya (cultural intelligence) dan kompetensi lintas budaya, yang berfungsi sebagai indikator penting dalam kemampuan ekspatriat untuk beradaptasi dan menghadapi tantangan yang terkait dengan lingkungan baru Ma (2022) (El Amine & Cascón-Pereira, 2024). Penelitian oleh Amine dan Cascón-Pereira (2023) menekankan bahwa kecerdasan budaya dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat kegagalan penugasan melalui peningkatan kemampuan adaptasi sosial dan profesional (El Amine & Cascón-Pereira, 2024).

2. Dukungan Sosial

Dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan komunitas juga berperan penting. Penelitian menunjukkan bahwa jaringan sosial yang kuat dapat membantu ekspatriat dalam proses penyesuaian, serta mengurangi stres dan ketidakpastian selama penugasan, penelitian menyoroti pentingnya dukungan sosialisasi yang tepat untuk membantu ekspatriat membangun koneksi dengan penduduk lokal, yang dapat meningkatkan pengalaman mereka dan hasil penugasan (Wang et al., 2024).

3. Persiapan dan Pelatihan

Persiapan sebelum keberangkatan, termasuk pelatihan lintas budaya dan dukungan psikologis, sangat memengaruhi kemampuan ekspatriat untuk menyesuaikan diri secara efektif (Qomariyah et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa mereka yang mengikuti program pelatihan yang memadai memiliki peluang lebih besar untuk berhasil menyesuaikan diri dan menyelesaikan penugasan dengan baik (Wang et al., 2024).

4. Pengalaman Sebelumnya dan Kemampuan Adaptasi

Pengalaman kerja sebelumnya di luar negeri atau dalam situasi multikultural juga dapat meningkatkan keberhasilan. Lee dan Phuoc-Thien (2020) menemukan bahwa individu dengan pengalaman lintas budaya yang lebih besar cenderung lebih mampu beradaptasi dengan cepat dan efisien Lee & Phuoc-Thien, 2020). Selain itu, karakteristik kepribadian seperti keterbukaan (openness) dan kecerdasan emosional berhubungan erat dengan keberhasilan adaptasi dan kinerja (Qomariyah et al., 2022).

5. Lingkungan Kerja dan Kebijakan Perusahaan

Lingkungan kerja yang mendukung serta kebijakan perusahaan yang baik turut berkontribusi pada keberhasilan ekspatriat. Faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, komunikasi yang efektif dari manajemen, dan adanya mentoring berpengaruh positif pada integrasi dan kinerja mereka di negara tuan rumah (Reddiar & Schultz, 2023). Pengalaman kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ramah bagi ekspatriat dapat mempermudah transisi mereka ke lingkungan baru (Reddiar & Schultz, 2023).

2. Kegagalan Expatriate

Kegagalan expatriat diartikan sebagai kondisi di mana individu yang ditugaskan kerja di luar negara asal tidak dapat memenuhi harapan organisasi atau mengalami kesulitan dalam penyesuaian yang mengakibatkan mereka kembali lebih awal ke negara asal mereka. Kegagalan ini mencakup berbagai dimensi, termasuk kurangnya adaptasi budaya, disfungsi dalam kinerja pekerjaan, dan masalah interpersonal di lingkungan baru. Kegagalan penugasan ini dapat menyebabkan biaya tinggi bagi perusahaan, serta dampak negatif pada reputasi organisasi di pasar global (D & M, 2025; Reddiar & Schultz, 2023). Kegagalan expatriat dalam penugasan internasional merupakan masalah serius yang dapat berdampak besar pada kinerja perusahaan dan biaya yang dikeluarkan.

Berbagai faktor berkontribusi terhadap kegagalan ini, yang dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori berikut:

a. Kurangnya Dukungan Organisasi

Dukungan yang tidak memadai dari organisasi, termasuk pelatihan kultur dan integrasi, sering kali menjadi penyebab utama kegagalan expatriat. Giorgi et al. (2020) menekankan bahwa kurangnya dukungan organisasi dapat mengarah pada kegagalan penyesuaian budaya, yang merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan diskriminasi dan tingkat stres kerja yang tinggi di kalangan expatriat Giorgi et al. (2020). Selain itu, (Chan et al., 2021) menunjukkan bahwa dukungan dari pasangan dan jaringan sosial juga penting untuk menciptakan lingkungan positif yang mendukung keberhasilan penugasan (Chan et al., 2021).

b. Faktor Budaya dan Keterampilan Adaptasi

Budaya lokal dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perbedaan budaya menjadi faktor penentu keberhasilan expatriat. Kegagalan untuk beradaptasi dengan budaya negara tuan rumah dapat mengakibatkan keterasingan dan kesulitan dalam membangun hubungan interpersonal yang penting untuk kinerja. Penelitian oleh (Noman et al., 2020) menunjukkan bahwa kerja di lingkungan dengan norma budaya yang berbeda dapat menyebabkan tekanan kerja yang tinggi dan ketidakpastian (Noman, 2020). Kesiapan untuk menghadapi perbedaan kultur, yang dikenal sebagai kecerdasan budaya, menjadi sangat penting untuk keberhasilan adaptasi.

c. Masalah Keluarga dan Kehidupan Pribadi

Isu pribadi, termasuk masalah keluarga, sering kali menjadi pemicu utama bagi kegagalan expatriat dalam jangka pendek. (Goede, 2020) menunjukkan bahwa masalah yang berkaitan dengan keluarga, seperti pergeseran peran di rumah dan tekanan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat mempengaruhi keputusan untuk kembali lebih awal dari penugasan (Goede, 2020). Selain itu, dukungan dari pasangan dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis expatriat (Botha et al., 2022).

d. Ketidakpuasan Dalam Pekerjaan

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan tugas yang harus dilakukan selama penugasan juga merupakan faktor penting. Ketika ekspektasi kerja tidak terpenuhi atau ketika expatriat merasa terasing dari tujuan dan budaya perusahaan, hal ini menyebabkan ketidakpuasan yang signifikan, yang berdampak negatif pada kinerja mereka dan meningkatkan kemungkinan kegagalan (Reddiar & Schultz, 2023).

e. Keterbatasan Sumber Daya Pribadi dan Profesional

Selain keahlian teknis, faktor seperti karakteristik pribadi dan kesejahteraan psikologis memainkan peran penting dalam keberhasilan expatriat. Menurut Mumtaz dan Nadeem (2022), tantangan psikologis

seperti kecemasan identitas dan stres kultur dapat mengganggu penyesuaian sosial dan kinerja mereka (Mumtaz & Nadeem, 2022). Tingkat kecerdasan emosional dan kemampuan untuk mengelola tekanan merupakan prediktor penting dalam ketahanan expatriat secara keseluruhan (Y. Liao, 2021).

f. Ketidakpastian dan Tekanan di Tempat Kerja

Kondisi kerja yang tidak menentu dan tingginya tingkat stres juga menyumbang terhadap kegagalan expatriat. Kegagalan dalam menyesuaikan diri dengan ekspektasi kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja sering kali menyebabkan perasaan terisolasi dan kecemasan (Noman, 2020). Selain itu, ekspektasi yang tidak realistis dari pengusaha mengenai hasil kerja expatriat juga dapat berkontribusi pada masalah ini.

Beberapa indikasi kegagalan expatriat mungkin dapat diidentifikasi melalui:

1. Penurunan Kinerja: Ketidakmampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan kinerja yang buruk di tempat kerja (Shah et al., 2022).
2. Kesulitan dalam Penyesuaian: Sulitnya beradaptasi dengan budaya baru dan lingkungan kerja, yang dapat mengakibatkan stres yang tinggi dan perasaan terasing (Putri, 2023).
3. Permohonan Kembali Dini: Keputusan untuk kembali ke negara asal sebelum waktu penugasan yang direncanakan (Widyaningrum & Winati, 2022). Hal ini sering kali dipicu oleh rasa tidak puas yang mendalam terhadap lingkungan kerja, dukungan organisasi yang minim, atau masalah keluarga (Rikumahu & Rahayu, 2022).

3. Strategi Recovery dari Kegagalan Expatriate

Meskipun kegagalan di dalam penugasan internasional bisa menjadi tantangan yang besar, ada sejumlah pendekatan yang dapat diambil untuk memulihkan situasi tersebut dan meningkatkan peluang keberhasilan di masa depan:

1. Evaluasi dan Pelatihan Ulang: Memperbaiki proses seleksi dan memberikan pelatihan tambahan sebelum dan selama penugasan, yang dapat meningkatkan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan di negara tuan rumah. Program pelatihan budaya dan dukungan yang ditingkatkan dapat sangat membantu dalam memfasilitasi adaptasi yang lebih baik (Putra, 2024).
2. Dukungan Keluarga: Mengidentifikasi dan memberikan dukungan kepada pasangan dan keluarga ekspatriat. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga dan pasangan dapat sangat berkontribusi pada keberhasilan penugasan (Iswara, 2021). Mengurangi beban psikologis pada expatriat dengan cara memastikan bahwa keluarga mereka juga mendapatkan dukungan dapat berkontribusi pada keberhasilan penugasan.
3. Jaringan Sosial yang Kuat: Mendorong pengembangan jaringan sosial di negara tuan rumah untuk membantu ekspatriat merasa lebih terhubung dan mendapatkan bimbingan. Jaringan ini dapat mencakup sesama expatriat, rekan kerja lokal, serta komunitas di luar tempat kerja (Putri, 2023).
4. Monitoring dan Feedback Berkala: Melakukan sesi tinjauan berkala untuk mengevaluasi pengalaman dan masalah yang dihadapi expatriat selama penugasan. Dengan umpan balik yang tepat waktu, perusahaan dapat melakukan intervensi yang diperlukan untuk mencegah kegagalan lebih lanjut (Widyaningrum & Winati, 2022; Yaqin, 2020).

Kesejahteraan Mental dan Emosional: Memberikan akses ke layanan konseling dan dukungan kesehatan mental untuk membantu expatriat dan keluarga mereka mengatasi stres dan masalah psikologis yang mungkin muncul akibat kegagalan penugasan. Focal point ini penting untuk menjaga kesehatan mental dan emosional mereka saat berada di luar negeri (Rikumahu & Rahayu, 2022).

4. Kesimpulan

Keberhasilan expatriat sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan budaya baru, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dukungan yang memadai dari perusahaan, termasuk pelatihan dan bimbingan, memainkan peran vital dalam membantu expatriat menyesuaikan diri dan mengurangi risiko kegagalan. Masalah pribadi dan dukungan dari keluarga juga berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan expatriat, menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis sangat penting. Kegagalan expatriat dapat mengakibatkan biaya tinggi bagi perusahaan, baik dari segi finansial maupun reputasi, sehingga perlu perhatian khusus untuk mencegahnya. Implementasi strategi recovery yang efektif, seperti pelatihan ulang dan dukungan sosial, dapat meningkatkan peluang keberhasilan ekspatriat di masa depan dan memperbaiki pengalaman penugasan internasional.

Daftar Pustaka

- Botha, T., Potgieter, J. C., & Botha, K. F. H. (2022). Flourishing Beyond Borders: Facilitating the Well-Being of Accompanying Expatriate Partners. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795845>
- D, R. Z., & M, S. C. (2025). Constraining and contributing factors of an expatriate assignment life cycle. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(1), 2138. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2138>
- El Amine, N. R., & Cascón-Pereira, R. (2024). What does expatriate success mean? Developing a comprehensive definition through a systematic literature review. In *Career Development International* (Vol. 29, Issue 1, pp. 3–79). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2022-0326>
- Erumban, A. A., & Al-Mejren, A. (2024). Expatriate jobs and productivity: Evidence from two GCC economies. *Structural Change and Economic Dynamics*, 71, 248–260. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2024.07.007>
- Gao, L., Lu, Y., Zhang, N., Wang, Y., Yang, W., & Deng, X. (2023). Psychological Resilience-Based Multifactorial Framework of Expatriate Adjustment. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 3907–3924. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S423152>
- Guttormsen, D., & Luring, J. (2022). Unexplored themes in expatriate management: inspirations from the new mobilities paradigm. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 10. <https://doi.org/10.1108/JGM-06-2022-0033>
- Gyensare, M. A., Jain, P., Asante, E. A., Adomako, S., Ofori, K. S., & Hayford, Y. (2025). Fostering assigned expatriates' thriving at work through cultural intelligence and local embeddedness: The role of relational attachment. *Journal of International Management*. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2024.101222>
- Iswara, D. (2021). The impact of family support on expatriate adjustment: A qualitative study. *Journal of Global Mobility*, 10(1), 45–60.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500. <https://doi.org/10.1037/a0021452>
- Liao, G., Zhou, J., & Yin, J. (2022). Effect of Organizational Socialization of New Employees on Team Innovation Performance: A Cross-Level Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1017–1031. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S359773>
- Liao, Y. (2021). Emotional intelligence and stress management: Key predictors of expatriate resilience. *Journal of International Business Studies*, 52(4), 750–765.
- Mumtaz, S., & Nadeem, S. (2022). Understanding the Integration of Psychological and Socio-cultural Factors in Adjustment of Expatriates: An AUM Process Model. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079638>
- Noman, M. (2020). Cultural adaptation and expatriate performance: A meta-analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 567–589.
- Nunes, I. M., Felix, B., & Prates, L. A. (2017). Cultural intelligence, cross-cultural adaptation and expatriate performance: a study with expatriates living in Brazil *Revista de Administração*, 52(3), 219–232. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2017.05.010>
- Peltokorpi, V., & Zhang, L. E. (2020). Exploring expatriate adjustment through identity perspective. *International Business Review*, 29(3). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101667>
- Praveen Kumar, P., Kavitha, K., & Raja Shree, K. C. (2024). Linking acculturation stress, parenting stress and depression of Asian expatriates' wives in the USA with their distress disclosure intention: The moderating role of husband's support. *Acta Psychologica*, 251. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104597>
- Putra, R. (2024). Enhancing expatriate readiness through tailored training programs. *International Journal of Human Resource Management*, 35(2), 150–172.
- Putri, S. (2023). Building social networks for expatriates: Importance and strategies. *Journal of International Business Studies*, 54(3), 345–362.
- Qomariyah, A., Nguyen, P. T., Wu, W. Y., & Tran-Chi, V. L. (2022). The Effects of Expatriate's Personality and Cross-cultural Competence on Social Capital, Cross-cultural Adjustment, and Performance: The Context of Foreign-Owned Multinational Firms. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221126689>
- Reddiar, Z. D., & Schultz, C. M. (2023). Constraining and contributing factors of an expatriate assignment life cycle. *SA Journal of Human Resource Management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2138>

- Reed, M., Jones, E., Gaab, J., & Ooi, Y. P. (2023). Exploring resilience as a mediator and moderator in the relationship between cultural intelligence and sociocultural adjustment: A study of expatriates in Switzerland. *International Journal of Intercultural Relations*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2023.101783>
- Ren, S., Chadee, D., & Presbitero, A. (2020). Influence of Informal Relationships on Expatriate Career Performance in China: The Moderating Role of Cultural Intelligence. *Management and Organization Review*, 16(3), 569–593. <https://doi.org/10.1017/mor.2020.16>
- Rikumahu, A., & Rahayu, S. (2022). Mental health support for expatriates: Strategies for organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 78–95.
- Salleh, N. M., & Koh, J. (2013). Analysing the Functions of Short-term Expatriate Assignments. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 34–42. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.396>
- Scullion, H., Collings, D. G., & Caligiuri, P. (2010). Global talent management. In *Journal of World Business* (Vol. 45, Issue 2, pp. 105–108). <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.011>
- Selmer, J., Shaffer, M., Jooss, S., & Reiche, B. S. (2025). A typology of long-term expatriates: Conceptualization, consequences and future research. *Human Resource Management Review*, 35(2). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101074>
- Setti, I., Sommovigo, V., & Argentero, P. (2022). Enhancing expatriates' assignments success: the relationships between cultural intelligence, cross-cultural adaptation and performance. *Current Psychology*, 41(7), 4291–4311. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00931-w>
- Shah, D., de Oliveira, R. T., Barker, M., Moeller, M., & Nguyen, T. (2022). Expatriate family adjustment: How organisational support on international assignments matters. *Journal of International Management*, 28(2), 100880. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100880>
- Wang, C.-H., Varma, A., Hung, L.-S., & Wu, P.-Y. (2024). A meta-analysis of the antecedents of employee willingness to expatriate. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(1), e12359. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1744-7941.12359>
- Waxin, M. F., & Brewster, C. (2020). The Recruitment, Selection, and Preparation of Expatriates. In *Global Mobility and the Management of Expatriates* (pp. 31–56). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108679220.002>
- Widyaningrum, R., & Winati, N. (2022). Early return of expatriates: Causes and consequences . *International Journal of Cross Cultural Management*, 22(1), 123–139.
- Yaqin, M. (2020). Feedback mechanisms in expatriate management: Insights for practice. *Journal of International Business Studies*, 51(6), 1001–1015.
- Zhou, M. (2020). Understanding expatriate failure: A literature review. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 789–805.