



Pengaruh Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan terhadap Adaptabilitas SDM di Perusahaan Multinasional Indonesia

INFO PENULIS

Muhammad Fadli Rahman
Universitas Esa Unggul
klikfadli75@gmail.com

Rinaldi Imam Nugroho
Universitas Esa Unggul
renaldiimam2608@gmail.com

Ari Anggarani Winadi
Universitas Esa Unggul
ari.anggarani@esaunggul.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 5, No. 3, Desember 2025
<https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Rahman, M. F., Nugroho, R. I., & Winadi, A. A. (2025). Pengaruh Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan terhadap Adaptabilitas SDM di Perusahaan Multinasional Indonesia. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (3), 4033-4038.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan terhadap Adaptabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan multinasional di Indonesia. Latar belakang penelitian didasarkan pada meningkatnya arus investasi asing langsung (FDI) dan percepatan transformasi digital yang menuntut SDM untuk memiliki kemampuan berpikir global serta beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika kerja lintas negara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 200 karyawan perusahaan multinasional. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, serta memenuhi seluruh asumsi klasik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Global Mindset berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dan adaptabilitas SDM, dengan nilai signifikansi 0,000. Inovasi Berkelanjutan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas SDM dengan nilai signifikansi 0,021. Uji simultan memperlihatkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas SDM dengan nilai F sebesar 5,851 dan signifikansi 0,004. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,731 menunjukkan bahwa 73,1% variabilitas adaptabilitas SDM dijelaskan oleh Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan kompetensi strategis dalam memperkuat kesiapan SDM menghadapi perubahan global. Oleh karena itu, perusahaan multinasional perlu mengembangkan program penguatan Global Mindset dan inovasi berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Kata kunci: global mindset, inovasi berkelanjutan, adaptabilitas SDM, perusahaan multinasional.

This study aims to analyze the influence of Global Mindset and Sustainable Innovation on Human Resource (HR) Adaptability in multinational companies operating in Indonesia. The research is motivated by the increasing inflow of Foreign Direct Investment (FDI) and the rapid digital transformation, which require employees to possess a global perspective and the ability to adapt to technological changes and cross-cultural work dynamics. This study employs a quantitative approach with a survey method involving 200 employees from various multinational companies. The research instruments passed validity and reliability tests and met all classical assumption criteria. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that Global Mindset has a positive and significant effect on HR innovation and adaptability, with a significance value of 0.000. Sustainable Innovation also shows a positive and significant influence on HR adaptability, with a significance value of 0.021. Furthermore, the simultaneous test reveals that both variables significantly affect HR adaptability, with an F-value of 5.851 and a significance level of 0.004. The Adjusted R^2 value of 0.731 indicates that 73.1% of the variability in HR adaptability is explained by Global Mindset and Sustainable Innovation. This study highlights that both variables serve as strategic competencies for strengthening HR readiness in facing global challenges. Therefore, multinational companies are encouraged to enhance Global Mindset development and implement sustainable innovation practices to increase organizational competitiveness.

Keywords: global mindset, sustainable innovation, HR adaptability, multinational companies.

A. Pendahuluan

Di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin dinamis, daya saing perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas serta adaptabilitas sumber daya manusia (SDM). Perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia menghadapi tantangan kompleks akibat interaksi budaya global, sistem manajerial internasional, dan nilai-nilai lokal yang melekat pada tenaga kerja Indonesia. Tantangan ini semakin menguat seiring peningkatan arus investasi asing langsung (Foreign Direct Investment/FDI) yang terus menunjukkan pertumbuhan signifikan. Pada tahun 2024, realisasi investasi nasional mencapai Rp1.714,2 triliun, meningkat 20,8% dibandingkan tahun sebelumnya, dengan kontribusi FDI mencapai Rp900 triliun (BKPM, 2025). Tren ini menegaskan bahwa Indonesia kini menjadi salah satu destinasi utama ekspansi perusahaan multinasional di kawasan Asia, sehingga menuntut SDM lokal untuk memiliki kompetensi yang selaras dengan tuntutan global, termasuk kemampuan berpikir lintas budaya, inovasi berkelanjutan, serta adaptabilitas terhadap dinamika organisasi multinasional.

Transformasi digital turut memperkuat urgensi kompetensi tersebut. Laporan APJII (2024) menunjukkan bahwa tingkat penetrasi internet Indonesia meningkat dari 73,7% pada 2020 menjadi 79,5% pada 2024. Di sisi lain, Kominfo (2025) melaporkan bahwa proporsi tenaga kerja melek digital meningkat dari 52,1% pada 2020 menjadi 64,8% pada 2024. Meskipun demikian, kesenjangan literasi digital antar generasi dan antar industri masih menjadi hambatan utama bagi perusahaan multinasional. OECD Digital Outlook (2023) juga mencatat bahwa negara berkembang seperti Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan penetrasi teknologi dengan adaptasi kemampuan digital karyawan. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan multinasional mengalami kesulitan dalam implementasi sistem digital global, integrasi platform kolaboratif internasional, dan transfer pengetahuan antar-negara. Penelitian Sangkota et al. (2023) menegaskan bahwa perusahaan multinasional di Indonesia masih menghadapi kendala dalam menyelaraskan nilai inovatif dan kolaboratif global dengan nilai lokal seperti gotong royong dan hierarki kuat, yang sering memperlambat proses adaptasi SDM.

Dalam konteks tersebut, global mindset menjadi kompetensi strategis yang sangat penting bagi SDM modern. Gupta dan Govindarajan (2002) mendefinisikan global mindset sebagai kemampuan individu untuk memahami, merespons, dan mengelola perbedaan budaya dalam konteks global—dan relevansinya semakin meningkat pada era digital saat ini. Story dan Barbutto (2021) menemukan bahwa global mindset mampu meningkatkan efektivitas komunikasi lintas budaya hingga 37%, terutama dalam tim multinasional yang mengandalkan kolaborasi virtual. Penelitian Nguyen et al. (2022) menunjukkan bahwa global mindset memiliki pengaruh positif signifikan terhadap adaptabilitas karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi berbasis kecerdasan buatan dan kerja jarak jauh. Kearney dan Meyer (2020) juga

menyimpulkan bahwa global mindset memperkuat kolaborasi lintas negara, mempercepat adaptasi pada proyek multinasional, serta meningkatkan kepercayaan antar anggota tim global. Lebih baru, Cheng & Rhee (2023) menemukan bahwa global mindset menjadi salah satu determinan paling kuat dalam keberhasilan Knowledge Transfer Global (KTG) pada perusahaan multinasional di Asia Tenggara, termasuk Indonesia.

Selain global mindset, inovasi berkelanjutan (*sustainable innovation*) juga memainkan peran penting dalam memperkuat adaptabilitas SDM. Adams et al. (2020) mendefinisikan inovasi berkelanjutan sebagai proses pembaruan sistem kerja, teknologi, dan budaya organisasi yang mempertimbangkan keberlanjutan jangka panjang dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dalam konteks perusahaan multinasional, inovasi berkelanjutan mencakup penerapan teknologi digital, otomatisasi, sistem kerja fleksibel, serta budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*). Penelitian Lee dan Xiong (2021) menunjukkan bahwa inovasi berkelanjutan mampu meningkatkan adaptabilitas SDM sebesar 29% melalui proses kerja yang fleksibel dan responsif. Marlina dan Haming (2023) menemukan bahwa perusahaan multinasional yang menerapkan strategi inovasi berkelanjutan memiliki ketahanan SDM lebih tinggi ketika menghadapi perubahan teknologi dan gejolak pasar global. Sementara itu, Guo dan Yu (2020) menegaskan bahwa inovasi berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja adaptif yang mendorong kreativitas, *problem-solving*, serta kesiapan karyawan terhadap perubahan organisasi. Temuan ini diperkuat oleh studi Raza & Yasir (2022) yang menyatakan bahwa inovasi berkelanjutan berperan sebagai mediasi penting antara digital transformation dan employee adaptability dalam perusahaan multinasional.

Meskipun kedua konsep tersebut telah banyak diteliti, kajian yang mengintegrasikan global mindset dan inovasi berkelanjutan sebagai dua variabel yang secara simultan memengaruhi adaptabilitas SDM di Indonesia masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian dilakukan di negara maju—dengan struktur industri, budaya organisasi, serta kesiapan digital yang berbeda dari Indonesia. Padahal Indonesia memiliki karakteristik unik, seperti budaya kolektivistik, kesenjangan digital antar wilayah, dan struktur hierarki organisasi yang berbeda dari praktik global. Selain itu, tekanan kompetitif yang semakin besar akibat masuknya FDI, peningkatan transformasi digital, serta tuntutan kolaborasi lintas negara menuntut penelitian yang lebih kontekstual dan spesifik terhadap kondisi SDM di perusahaan multinasional Indonesia.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh global mindset terhadap adaptabilitas SDM di perusahaan multinasional di Indonesia; dan (2) mengukur pengaruh inovasi berkelanjutan terhadap adaptabilitas SDM dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika kerja lintas negara. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur manajemen SDM global dalam konteks negara berkembang. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi perusahaan multinasional dalam merancang strategi pengembangan SDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi global agar mampu menghadapi persaingan bisnis internasional yang semakin kompetitif. Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh global mindset terhadap adaptabilitas sumber daya manusia pada perusahaan multinasional di Indonesia.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji pengaruh global mindset dan inovasi berkelanjutan terhadap adaptabilitas SDM pada perusahaan multinasional di Indonesia. Data primer diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5 yang disebarikan secara online kepada karyawan aktif perusahaan multinasional yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun serta terlibat dalam kolaborasi lintas budaya atau penggunaan teknologi global. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 200 responden, sehingga memenuhi standar analisis regresi menurut Hair et al. (2019). Variabel global mindset diukur melalui dimensi *cognitive*, *psychological*, dan *social capital*, sedangkan inovasi berkelanjutan diukur melalui indikator inovasi proses, teknologi, dan budaya pembelajaran berkelanjutan. Adaptabilitas SDM diukur berdasarkan kemampuan adaptasi terhadap teknologi, budaya kerja, dan perubahan organisasi. Sebelum analisis, seluruh item diuji validitas menggunakan korelasi Pearson dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Data dianalisis melalui uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t* untuk pengaruh parsial, uji *F* untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses penelitian dilakukan dengan menjaga etika penelitian, termasuk *informed consent* dan kerahasiaan identitas responden.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian diawali dengan uji instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas alat ukur. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Global Mindset, Inovasi Berkelanjutan, dan Adaptabilitas SDM memiliki nilai *r hitung* lebih tinggi dibandingkan *r tabel* sebesar 0,2242, sehingga seluruh item pada ketiga variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data. Validitas ini menegaskan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur aspek konstruk yang dimaksud. Temuan tersebut sejalan dengan rekomendasi Hair et al. (2019) yang menyatakan bahwa instrumen dikatakan valid ketika korelasi antara setiap indikator dan total skor konstruk menunjukkan nilai positif dan signifikan. Dengan demikian, instrumen penelitian ini telah memenuhi standar pengukuran ilmiah.

Selanjutnya, uji reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel, yaitu Global Mindset, Inovasi Berkelanjutan, dan Adaptabilitas SDM, memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian termasuk reliabel dan konsisten digunakan dalam penelitian ini. Dengan tingkat reliabilitas yang memenuhi syarat, instrumen dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Sesuai dengan panduan Creswell & Creswell (2021), reliabilitas tinggi merupakan indikator bahwa alat ukur dapat menghasilkan pengukuran yang serupa ketika digunakan dalam kondisi yang sama.

Hasil uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa model regresi memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa data residual terdistribusi secara normal sehingga model regresi layak digunakan. Kondisi ini mendukung asumsi regresi linier dalam statistik inferensial dan sesuai dengan teori Gujarati & Porter (2020) yang menyatakan bahwa distribusi residual yang normal meningkatkan akurasi estimasi parameter.

Uji multikolinieritas juga menunjukkan hasil yang baik dengan nilai Tolerance sebesar 0,352 (>0,10) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,844 (<10). Hal ini menyatakan tidak terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel independen, sehingga variabel Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan dapat berdiri sebagai konstruk yang independen satu sama lain. Temuan ini sejalan dengan pendapat Wooldridge (2021) bahwa multikolinieritas yang rendah mendukung kekuatan model regresi sehingga hubungan antar variabel dapat diidentifikasi dengan baik. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola sebaran residual yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas yang dapat mengganggu hasil estimasi regresi.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$\hat{Y} = 15,898 + 0,139X_1 + 0,057X_2,$$

yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan, memiliki pengaruh positif terhadap Adaptabilitas SDM. Koefisien Global Mindset sebesar 0,139 mengindikasikan bahwa semakin tinggi Global Mindset karyawan, maka semakin meningkat kemampuan mereka dalam berinovasi dan beradaptasi di lingkungan kerja multinasional yang dinamis. Hasil ini konsisten dengan penelitian Story dan Barbutto (2021), yang menemukan bahwa Global Mindset mampu meningkatkan efektivitas kerja lintas budaya dan memperkuat kemampuan individu dalam merespons perubahan global. Demikian pula, penelitian Nguyen et al. (2022) menunjukkan bahwa Global Mindset menjadi faktor penting dalam meningkatkan adaptasi karyawan terhadap transformasi digital dan integrasi budaya kerja internasional.

Sementara itu, koefisien regresi Inovasi Berkelanjutan sebesar 0,057 menunjukkan bahwa inovasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap adaptabilitas SDM. Artinya, semakin baik implementasi inovasi berkelanjutan dalam organisasi, semakin tinggi kemampuan adaptif karyawan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Lee dan Xiong (2021), yang membuktikan bahwa inovasi berkelanjutan dalam proses kerja dapat meningkatkan fleksibilitas dan adaptasi teknologi karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Marlina dan Haming (2023), yang menyatakan bahwa inovasi berkelanjutan meningkatkan ketahanan SDM dalam menghadapi perubahan digital dan gejolak pasar global. Dengan demikian, inovasi berkelanjutan menjadi salah satu faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang adaptif.

Uji *t* (parsial) memperlihatkan bahwa Global Mindset memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi berkelanjutan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan *t* hitung sebesar 4,732. Artinya, semakin tinggi Global Mindset yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula

kreativitas dan inovasi mereka dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pandangan Kearney dan Meyer (2020), yang menyatakan bahwa Global Mindset memperluas perspektif kognitif, sehingga individu mampu menghasilkan ide baru dan memecahkan masalah secara inovatif. Selain itu, hasil uji t juga menunjukkan bahwa Global Mindset berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas SDM dengan nilai signifikansi 0,021 dan t hitung 2,401. Hal ini menegaskan bahwa karyawan dengan Global Mindset tinggi lebih mampu beradaptasi dengan dinamika global, perubahan teknologi, dan tantangan multikultural. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cheng dan Rhee (2023), yang mengungkapkan bahwa Global Mindset meningkatkan fleksibilitas perilaku dan kemampuan adaptasi individu dalam lingkungan kerja internasional.

Uji F menunjukkan bahwa variabel Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan berpengaruh secara simultan terhadap adaptabilitas SDM, dengan nilai F sebesar 5,851 dan tingkat signifikansi 0,004. Hal ini menandakan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memainkan peran penting dalam meningkatkan adaptabilitas SDM di perusahaan multinasional. Temuan ini sejalan dengan Adams et al. (2020), yang menyatakan bahwa kombinasi antara pola pikir global dan inovasi berkelanjutan dapat menciptakan organisasi yang lebih responsif terhadap perubahan global.

Nilai Adjusted R² sebesar 0,731 menunjukkan bahwa 73,1% variabilitas adaptabilitas SDM dapat dijelaskan oleh Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan, sementara 26,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi internal. Nilai determinasi yang tinggi ini menegaskan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi kuat terhadap adaptabilitas SDM. Temuan ini mendukung penelitian Raza & Yasir (2022), yang menyatakan bahwa adaptabilitas SDM di lingkungan global dipengaruhi oleh kapabilitas kognitif internasional dan strategi inovasi yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan merupakan determinan penting dalam meningkatkan kemampuan adaptif SDM di perusahaan multinasional Indonesia. Global Mindset memberikan fleksibilitas kognitif, sensitivitas budaya, dan pemahaman global, sedangkan inovasi berkelanjutan menciptakan proses kerja, teknologi, dan budaya belajar yang memungkinkan karyawan beradaptasi dan berkembang di lingkungan kerja global. Temuan ini menjadi landasan penting bagi perusahaan multinasional untuk merancang strategi pengembangan SDM berbasis global competency dan innovation-driven culture.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Global Mindset dan Inovasi Berkelanjutan memiliki peran penting dalam meningkatkan Adaptabilitas SDM pada perusahaan multinasional di Indonesia. Global Mindset terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk berinovasi dan menyesuaikan diri dengan dinamika kerja global, termasuk perubahan teknologi, interaksi lintas budaya, dan sistem manajerial multinasional. Karyawan dengan Global Mindset tinggi mampu berpikir lebih terbuka, memahami sudut pandang global, serta merespons tantangan organisasi dengan cara yang kreatif dan adaptif. Demikian pula, Inovasi Berkelanjutan berpengaruh positif terhadap adaptabilitas SDM, di mana proses kerja fleksibel, budaya pembelajaran berkelanjutan, serta penggunaan teknologi inovatif memperkuat kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan global yang cepat. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan 73,1% variabilitas adaptabilitas SDM, menunjukkan bahwa kombinasi pola pikir global dan praktik inovasi yang berkelanjutan merupakan fondasi strategis bagi perusahaan multinasional dalam mengembangkan SDM yang tangguh, responsif, dan kompetitif di era globalisasi dan digitalisasi saat ini.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan multinasional di Indonesia disarankan untuk lebih mengintegrasikan pengembangan Global Mindset ke dalam program peningkatan kompetensi SDM, melalui pelatihan lintas budaya, program rotasi internasional, *mentoring* dengan pemimpin global, serta peningkatan literasi digital global. Perusahaan juga perlu memperkuat implementasi Inovasi Berkelanjutan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, fleksibilitas, dan pembelajaran berkelanjutan, seperti penyediaan platform teknologi kolaboratif, pelatihan inovasi, dan penataan proses kerja yang adaptif terhadap perubahan. Selain itu, manajemen SDM perlu mengembangkan strategi rekrutmen dan pengembangan karier yang berorientasi global untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan pasar internasional. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan global,

dan teknologi digital agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas SDM dalam konteks multinasional. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun sistem pengembangan SDM yang lebih berkelanjutan dan mampu menghadapi dinamika bisnis global yang semakin kompleks.

E. Referensi

- Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. (2020). *Sustainable innovation and the dynamics of organizational learning*. *Journal of Cleaner Production*, 244, 118–125.
- APJII. (2024). *Laporan Survei Penetrasi Internet Indonesia 2024*. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). Retrieved from <https://en.antaranews.com/news/304593/indonesias-internet>
- Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). (2024). *Realisasi Investasi Tahun 2024 Capai Rp 1.714,2 Triliun dan Serap 2,4 Juta Tenaga Kerja*.
- Cheng, H., & Rhee, M. (2023). Global mindset and knowledge transfer effectiveness in multinational enterprises. *International Business Review*, 32(4), 102–122.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2020). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Guo, Y., & Yu, H. (2020). Sustainable innovation capability and organizational adaptation: Evidence from global companies. *Sustainability*, 12(18), 7453.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2002). Cultivating a global mindset. *Academy of Management Executive*, 16(1), 116–126.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Kearney, E., & Meyer, B. (2020). Cross-cultural teamwork and global mindset: The role of cognitive flexibility. *Journal of International Management*, 26(3), 100–121.
- Kominfo. (2025). *Indeks Literasi Digital Nasional 2024*. Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia.
- Lee, Y., & Xiong, Y. (2021). Sustainable innovation practices and employee adaptability in global firms. *Journal of Business Research*, 132, 254–263.
- Marlina, S., & Haming, M. (2023). Sustainable innovation and employee resilience in multinational corporations. *Global Business Review*, 24(5), 1123–1137.
- Nguyen, P. T., Pham, T. H., & Le, H. T. (2022). Global mindset and employee adaptability in the digital workplace. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(3), 853–875.
- OECD. (2023). *OECD digital economy outlook 2023*. OECD Publishing.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2021). Individual adaptability: Conceptual and measurement advances. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 587–607.
- Raza, S., & Yasir, M. (2022). Drivers of employee adaptability during digital transformation: The mediating role of sustainable innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 180, 121–148.
- Sangkota, R., Wibowo, S., & Prabowo, R. (2023). Agile HRM practices and cross-cultural challenges in multinational companies in Indonesia. *Management Research Review*, 46(2), 287–305.
- Story, J. S. P., & Barbuto, J. E. (2021). Global mindset and cross-cultural communication effectiveness. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 21(1), 45–60.
- Wooldridge, J. M. (2021). *Introductory econometrics: A modern approach* (7th ed.). Cengage Learning.