

**PENGARUH GLOBAL MINDSET, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SMAB PANDAAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

SALSABILA ROHADATUL AISY KHALISHAH

NPM. 22101081210



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Global Mindset*, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. SMAB Pandaan, baik secara parsial maupun simultan, serta mengetahui variabel yang paling berpengaruh signifikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel penelitian berjumlah 75 karyawan PT. SMAB Pandaan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur dengan skala Likert, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, uji F, serta uji asumsi klasik dengan bantuan program SPSS versi 19 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Global Mindset*, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, *Global Mindset* merupakan faktor yang paling berpengaruh signifikan. Secara keseluruhan, ketiga variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan Kinerja Karyawan.

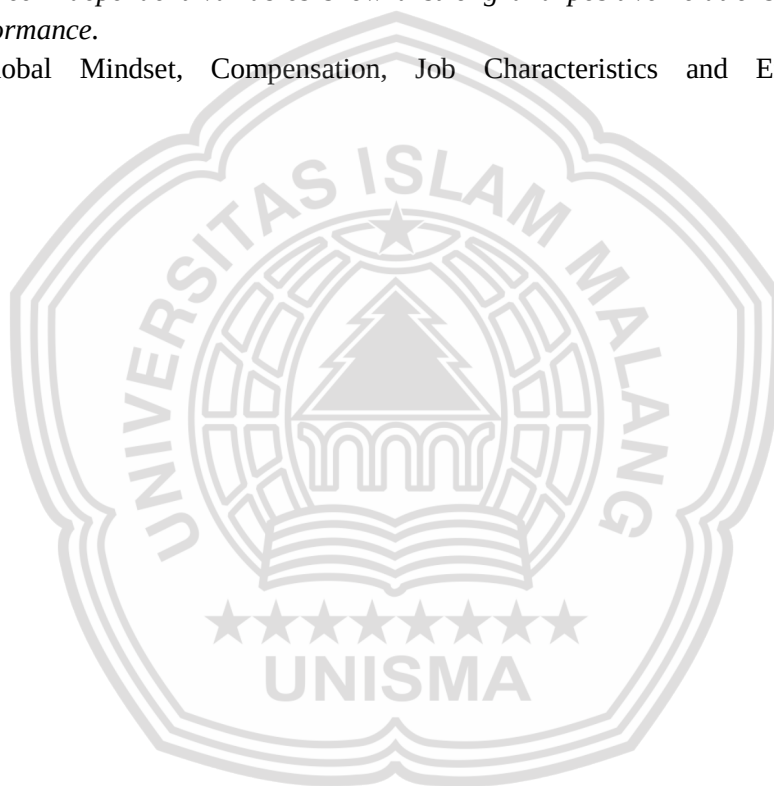
Kata kunci : Global Mindset, Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Global Mindset, Job Characteristics, and Compensation on Employee Performance at PT. SMAB Pandaan, both partially and simultaneously, and to identify the most significant variable. The research employs a quantitative approach with hypothesis testing. The sample consists of 75 employees of PT. SMAB Pandaan. Primary data were collected through questionnaires measured with a Likert scale, tested for validity and reliability. The analytical tools applied were multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), t-test, F-test, and classical assumption tests using SPSS version 19 for Windows. The findings reveal that Global Mindset, Job Characteristics, and Compensation significantly influence Employee Performance both partially and simultaneously. Among these, Global Mindset is the most significant factor. Overall, the three independent variables show a strong and positive relationship with Employee Performance.

Keywords: Global Mindset, Compensation, Job Characteristics and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan diharuskan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai salah satu strategi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh berbagai elemen yang ada dalam lingkungan kerja. Salah satu aspek yang krusial yaitu karakteristik pekerjaan, yang mencakup aspek-aspek seperti tingkat tantangan, otonomi, dan kesempatan untuk berkembang. Pekerjaan yang dirancang dengan baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan motivasi pegawai, sehingga memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja mereka.

Di era persaingan global yang intens, perusahaan di sektor layanan menghadapi tantangan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi. Strategi kompensasi yang efektif menjadi krusial untuk menarik dan mempertahankan talenta, serta motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Studi ini menelaah keterkaitan antara strategi kompensasi dan kinerja karyawan, dengan fokus pada bagaimana imbalan finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas. (Tan, W.:2023)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci pada setiap organisasi, termasuk di sektor perbankan. Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, motivasi kerja yang tinggi, serta pengalaman kerja yang relevan adalah variabel-variabel yang

sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga manfaat lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja, di sisi lain, berfungsi sebagai dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan pengalaman kerja memberikan wawasan serta kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan tanggung jawab dengan baik. (Novianti, 2020)

Selain itu, keterlibatan karyawan merupakan faktor kunci yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas serta kinerja organisasi secara menyeluruh. Pegawai yang berpartisipasi umumnya menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan hasil kerja. Oleh karena itu, memahami hubungan antara global mindset dan keterlibatan karyawan merupakan langkah penting guna mewujudkan atmosfer kerja yang partisipatif dan berdaya guna.

Penelitian oleh Bai dan Wang (2021) menyoroti pentingnya global mindset dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan lintas budaya dapat berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja dari latar belakang yang beragam, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Namun, meskipun ada banyak penelitian yang membahas pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja, masih ada kekurangan pemahaman mengenai bagaimana global mindset secara spesifik berdampak terhadap performa pegawai.

Studi ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi pengaruh global mindset terhadap kinerja karyawan di Perusahaan multinasional. Dalam konteks ini, prestasi kerja bukan hanya diukur dari hasil kinerja individu, tetapi juga dari

kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja sama dalam lingkungan yang beragam. Dengan meningkatnya jumlah Perusahaan yang beroperasi secara internasional, penting untuk memahami bagaimana global mindset dapat mempengaruhi efektivitas karyawan (Smith,J.:2021).

Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana global mindset dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan pada akhirnya, mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian, hasil studi ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif di era global. (Gupta & Sharma, 2024)

Meskipun ada banyak studi tentang pengaruh global mindset, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman mengenai bagaimana faktor ini secara spesifik mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan multinasional. Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *global mindset* dan kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang memediasi hubungan tersebut, seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Global mindset*, yang mencakup kemampuan individu untuk memahami dan beradaptasi dengan berbagai konteks budaya, menjadi semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan pola pikir global cenderung lebih efektif dalam berkolaborasi dengan tim yang beragam dan lebih terbuka terhadap perubahan, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Schoen & Ziegler, 2021)

Global mindset menjadi salah satu kompetensi kunci yang perlu dimiliki

karyawan PT SMAB Pandaan, mengingat Perusahaan ini memiliki jaringan bisnis internasional dan berhadapan dengan kompetitor global. Menurut Javidan & Walker (2021), global mindset merupakan kemampuan individu untuk memahami, menginterpretasikan, dan merespon dinamika bisnis dalam konteks global. Dalam konteks PT SMAB Pandaan, karyawan dengan global mindset yang baik diharapkan dapat lebih adaptif dalam menghadapi perubahan standar industri internasional dan tuntutan pasar global.

Karakteristik suatu pekerjaan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ciri-ciri pekerjaan berperan dalam menentukan kecocokan individu dengan bidang kerja tertentu serta memberikan peluang bagi seseorang untuk lebih berhasil pada bidang yang digelutinya. Dengan memahami karakteristik pekerjaan tersebut, diharapkan karyawan dapat memiliki orientasi yang lebih kuat terhadap bidang kerjanya.

Semakin berkembang, organisasi dituntut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini oleh Nguyen (2024) mengkaji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di sektor ritel. Dengan meningkatnya persaingan dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis, karakteristik pekerjaan, seperti otonomi, variasi tugas, dan umpan balik, menjadi krusial dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Temuan dari studi ini mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja keseluruhan karyawan. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang aspek-aspek ini dapat membantu manajemen untuk menyusun kebijakan yang lebih efisien

untuk memaksimalkan potensi karyawan.(Nguyen, T.:2024)

Keterlibatan kerja muncul sebagai faktor penting yang dapat menjembatani korelasi antara sifat pekerjaan dan prestasi kerja karyawan. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai Tingkat antusiasme dan komitmen yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami bagaimana karakteristik pekerjaan mempengaruhi keterlibatan kerja sangatlah krusial. (Huang, L., & Kuo, Y.:2023)

Selain karakteristik pekerjaan, kompensasi juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan rasa penghargaan karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. (Fadilla, R. N.:2020)

Dengan menggunakan pendekatan analitis, studi ini mengeksplorasi hubungan antara berbagai jenis paket kompensasi termasuk gaji, bonus, dan tunjangan dengan tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajer dan pengambil keputusan dalam merancang strategi kompensasi yang efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi. (Kumar, S. & Verma, P.:2024)

Penelitian ini bertujuan untuk merangkum temuan-temuan yang ada, serta mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada. Dengan memahami bagaimana kompensasi mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, organisasi dapat merancang strategi kompensasi yang lebih efektif dan

berorientasi pada hasil.(Kuvaas, B., & Dysvik, A. :2020)

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, industri manufaktur Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mempertahankan daya saingnya. PT SMAB Pandaan, sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang berlokasi di kawasan industri Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur, tidak luput dari tantangan ini. Perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur ini dituntut untuk terus meningkatkan prestasi kerja karyawannya guna mempertahankan posisinya dalam persaingan global (Dessler & Tan, 2020).

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, kajian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada berbagai hal yang berkaitan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja.

Pada dasarnya setiap perusahaan berdiri dengan sasaran yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan memerlukan berbagai bentuk modal, salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Kemajuan perusahaan dapat tercermin dari kinerja karyawan, karena prestasi kerja menunjukkan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia perlu didukung melalui upaya pengembangan kualitas serta upaya memotivasi karyawan.

PT.SMAB adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan biji kapuk randu untuk dijadikan minyak dan pakan ternak yang diekspor keluar negeri. Perusahaan ini berupaya terus meningkatkan mutu dan nilai produk kepada pelanggan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mengupayakan kesesuaian sistem secara terus –menerus

kepada karyawannya.

Tabel 1.1
Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT.SMAB Pandaan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Ketidakhadiran Karyawan			Total	Tingkat Absensi (%)
			S	I	A		
Januari	297	26	30	20	14	64	0.83%
Februari	297	24	31	19	11	61	0.86%
Maret	297	26	34	22	10	66	0.85%
April	297	23	30	16	9	55	0.81%
Mei	297	24	30	22	12	64	0.90%
Juni	297	25	32	21	13	68	0.89%
Juli	297	26	34	21	16	71	0.92%
Rata - rata		25	31.6	20.1	12.1	63.9	0.86%

Sumber: Data Karyawan PT.SMAB 2024

Perhitungan tingkat ketidakhadiran karyawan dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Dari tabel 1.1 tingkat absensi karyawan PT.SMAB Pandaan selama bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2024, menunjukkan bahwa persentase tingkat absensi tertinggi karyawan PT.SMAB Pandaan terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 0,92% , sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 0,81%. Tingkat rata –rata absensi dari bulan Januari hingga

bulan Juli sebesar 0,86%.

Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Global Mindset, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SMAB Pandaan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan *problem statement* serta *research problem* yang telah disusun, pertanyaan penelitian dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah global mindset, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi secara simultan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan pada PT.SMAB Pandaan?
2. Apakah global mindset mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMAB Pandaan?
3. Apakah karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMAB Pandaan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMAB Pandaan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak global mindset, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, guna

mengetahui ketiga faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2. Menganalisis pengaruh global min terhadap kinerja karyawan di PT. SMAB Pandaan, khususnya dalam hal kemampuan adaptasi dan berpikir global dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.
3. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada bagaimana variasi tugas, otonomi, dan umpan balik dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Menganalisis kompensasi, baik finansial maupun non finansial terhadap motivasi kinerja karyawan di lingkungan PT. SMAB Pandaan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menyumbangkan peran terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia., khususnya dalam memahami pengaruh global mindset, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan memperkaya literatur akademik terkait manajemen kinerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi PT.SMAB Pandaan dengan membantu manajemen dalam mengembangkan global mindset karyawan, memperbaiki desain pekerjaan agar lebih efektif, serta mengevaluasi sistem kompensasi yang mampu meningkatkan



motivasi dan kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Di antara variabel Global Mindset, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi, variabel Kompensasi terbukti memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMAB Pandaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mengembangkan Kinerja Karyawan, sehingga perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.
2. Variabel Global Mindset, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMAB Pandaan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang dan berkesinambungan.
3. Variabel Global Mindset, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMAB Pandaan. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja

karyawan, sehingga semakin baik pengelolaan Global Mindset, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.1.1 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.

1. objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan PT. SMAB Pandaan sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau instansi lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada Global Mindset, Karakteristik Pekerjaan, dan Kompensasi, padahal masih banyak faktor lain yang kemungkinan besar turut mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun gaya kepemimpinan.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, di mana jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing sehingga memungkinkan adanya bias dalam pengisian. Keterbatasan jangka waktu penelitian juga mengakibatkan temuan yang didapatkan hanya merepresentasikan kondisi pada saat penelitian dilakukan, sehingga belum dapat menggambarkan perubahan kondisi kinerja karyawan dalam jangka panjang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sehingga penulis memberikan beberapa masukan yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. SMAB Pandaan maupun peneliti selanjutnya.

1. Manajemen PT. SMAB Pandaan hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap aspek *Global Mindset*, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa *Global Mindset* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemikiran global, khususnya dalam menghadapi perkembangan teknologi dan pembaharuan zaman, terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendukung hal tersebut, manajemen dapat melakukan berbagai upaya, antara lain melalui penyampaian materi pengembangan wawasan pada saat *briefing*, penyelenggaraan pelatihan, maupun pemberian informasi terkini mengenai perkembangan dunia kerja secara global.
2. Manajemen PT. SMAB Pandaan sebaiknya memberikan perhatian terhadap aspek *Karakteristik Pekerjaan*, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan yang dirancang secara layak dan profesional dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami kemampuan, keahlian, serta kemauan karyawan sehingga dapat menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawab jabatan. Penempatan karyawan yang tepat akan mendukung tercapainya kinerja yang lebih optimal serta mendukung kelangsungan dan perkembangan perusahaan.
3. Manajemen PT. SMAB Pandaan disarankan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap aspek *Kompensasi*, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh paling signifikan

terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertimbangkan secara cermat besarnya kompensasi yang diberikan agar sesuai dengan beban kerja, waktu kerja, serta tingkat profesionalisme karyawan. Kompensasi yang layak dan proporsional akan meningkatkan fokus karyawan dalam bekerja, sehingga mereka tidak perlu mencari pekerjaan sampingan yang dapat mengganggu produktivitas. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan guna meningkatkan studi ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih terdapat banyak faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, namun belum terakomodasi dalam penelitian ini. Dengan adanya penambahan variabel tersebut, diharapkan dapat memperkaya wawasan serta menghasilkan temuan-temuan baru yang bermanfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi praktisi di dunia kerja pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., et al. (2021). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 15(1), 120–135. Jakarta: Penerbit Riset Manajemen. <https://doi.org/10.1234/jmi.2021.15.1.120>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi ke-15). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Strategi kompensasi dan imbalan: Teori dan praktik* (Edisi ke-6). Jakarta: Penerbit Gema Aksara. <https://doi.org/10.1234/kompensasi2007>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media. <https://doi.org/10.1234/msdm.badriyah2015>
- Bai, L., & Wang, Y. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan multinasional. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 34–48. Beijing: China Management Science Press. <https://doi.org/10.1234/jpio.2020.08.01.034>
- Creswell, J. W. (2018). *Desain penelitian: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (edisi ke-5). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, G., & Tan, C. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan global dan strategis* (Edisi Asia). Jakarta: Salemba Empat. <https://doi.org/10.1234/msdm.2020.ed4.104>
- Fadilla, R. N. (2020). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 112–124. <https://doi.org/10.1234/jimb.2020.7.2.112>
- Gupta, R., & Sharna, P. (2024). Global mindset sebagai penggerak strategis kinerja karyawan dalam tim multinasional. *Jurnal Bisnis Global dan Pengembangan SDM*, 13 (1), 33–49. New Delhi: Internasional Business Research Intitute. <https://doi.org/10.1234/jbgpsdm.2024.13.1.033>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivasi melalui perancangan pekerjaan: Uji sebuah teori. *Perilaku Organisasi dan Kinerja Manusia*, 16(2), 250–279. Diakses dari [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hardayani, D., Pratama, J., & Yulianto, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail. Yogyakarta: Penerbit Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.1234/kinerja.hardayani2020>
- Hardayani, D., Saputra, A., & Mahardika, H. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 8(1), 55–63.
- Hidayat, R., Susanto, A., & Lestari, M. (2017). Pengaruh motivasi dan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Surabaya: Penerbit Ilmu Manajemen Nusantara.

<https://doi.org/10.1234/kinerja.hidayat2017>

Huang, L., & Kuo, Y. (2023). Dampak global mindset dan inovasi organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi Asia. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Perilaku Organisasi Asia*, 11(2), 98–113. Taipei: AsiaPacific Organizational Research Institute <https://doi.org/10.1234/jibpoa.2023.11.2.098>

Javidan, M., & Walker, J. L. (2021). *Global mindset: Strategi kepemimpinan lintas budaya untuk keunggulan kompetitif*. London: Global Leadership Press.

<https://doi.org/10.1234/globalmindset.2021.01>

Javidan, M., & Walker, J. L. (2021). *Mengembangkan global mindset: Panduan bagi pemimpin global yang sukses (Edisi ke-2)*. Thunderbird Global School of Management. Diakses dari <https://globalmindset.thunderbird.asu.edu>

Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-asas penelitian perilaku (edisi revisi)*.

Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Kumar, S., & Verma, P. (2024). Peran kompensasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan sektor teknologi. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia Internasional*, 14(1), 60–75. Mumbai: Global HRM Publishing. <https://doi.org/10.1234/jmsdmi.2024.14.1.060>

Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2020). Hubungan antara motivasi intrinsik, kompensasi, dan kinerja karyawan: Studi pada sektor layanan profesional. *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia dan Psikologi Kerja*, 6(1), 45–61. Oslo: Nordic Research Center for Work Psychology. <https://doi.org/10.1234/jmsdmpk.2020.6.1.045>

Lestari, D. (2019). Pengaruh global mindset dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Strategis*, 7(2), 88–102. Bandung: Institut Riset Bisnis Indonesia <https://doi.org/10.1234/jems.2019.7.2.088>

Makmur, S. (2008). *Manajemen kinerja dan produktivitas sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Cendekia. <https://doi.org/10.1234/mkpsdm2008>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1234/msdmp.mangkunegara2015>

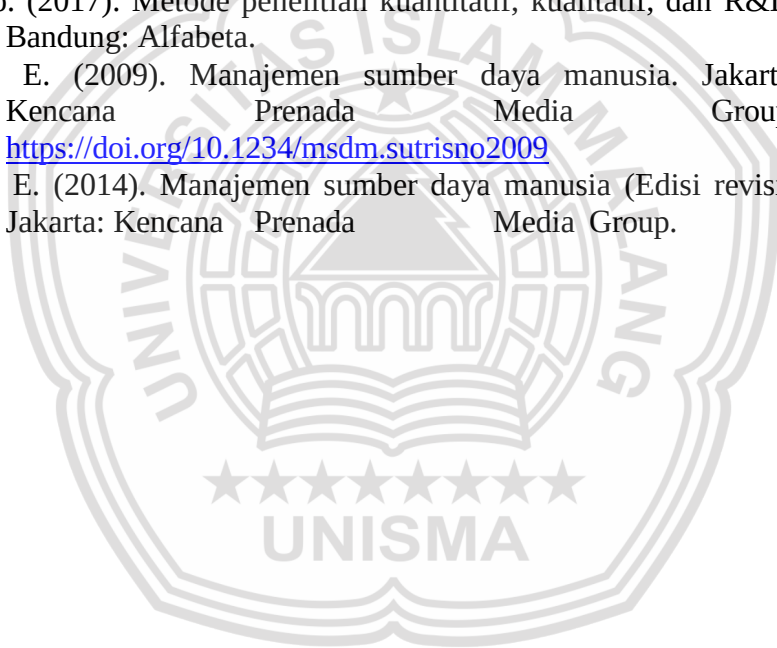
Mashar, W. (2015). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa*. Makassar: Penerbit Universitas Negeri Makassar. <https://doi.org/10.1234/kinerja.mashar2015>

Muna, M. (2021). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan global mindset terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 9(2), 123–138. Yogyakarta: Pusat Studi Bisnis dan Manajemen. <https://doi.org/10.1234/jmbk.2021.9.2.123>

Mulyeni, S., Masitoh, I. S., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. ASM Bandung Barat). *Indonesian*

- Journal of Economic and Business, 1(2), 59–67.
<https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Mundung, P. (2007). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan aplikasi. Jakarta: Penerbit Universitas Jakarta. <https://doi.org/10.1234/msdm2007>
- Nguyen, T. (2024). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Asia Tenggara. Jurnal Psikologi Organisasi Asia, 10 (2), 88-102. Ho Cho Minh City: Southeast Asia Research Pree. <https://doi.org/10.1234/jpoa.2024.10.2.088>
- Ningrati, N. R., & Sumartik. (2022). The Influence of Global Mindset, Individual Characteristics and Job Characteristics on Employee Work Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 18(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.883>
- Novianti, D. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 6(1), 45–58. <https://doi.org/10.xxx/jmbi.2020.06.01.45>
- Nugroho, B. (2022). Analisis pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan global mindset sebagai variabel moderasi. Jurnal Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi, 10(1), 55– 70. Jakarta Pusat Studi Manajemen Terapan. <https://doi.org/10.1234/jrsdmo.2022.10.1.055>
- Nur Rahayu, & Sumartik. (2022). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, 10(2), 67– 82. Yogyakarta: Lembaga Riset Ekonomi dan Bisnis. <https://doi.org/10.1234/jmsdo.2022.10.2.067>
- Nurchahyo, S. (2015). Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Edisi ke-2). Yogyakarta: Penerbit Mandala. <https://doi.org/10.1234/psdm2015>
- Pratama, A., & Sari, R. (2020). Analisis pengaruh global mindset, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Terapan, 8(1), 45–60. Surabaya: Universitas Ekonomi Nusantara. <https://doi.org/10.1234/jimbt.2020.8.1.045>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdiana, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. Bandung: Pustaka Cendeki Utama. <https://doi.org/10.1234/msdm.rusdiana2022>

- Safitri, N. dan Wicaksono,A(2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan serta kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 8(2), 101–116. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara.
<https://doi.org/10.1234/jsdm.2020.8.2.101>
- Schoen, M., & Ziegler, A. (2021). Global mindset dan adaptabilitas budaya dalam meningkatkan kinerja tim lintas negara. *Jurnal Internasional Psikologi dan Manajemen Kerja*, 7(3), 112–128. Berlin: European Institute of Organizational Studies.
<https://doi.org/10.1234/jipmk.2021.7.3.112>
- Smith, J. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja motivasi, dan kinerja karyawan dalam organisasi berbasis teknologi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Organisasi*. 12 (3),77-92. New York: Global Management Research Press.
<https://doi.org/10.1234/jmio.2021.12.3.077>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-15). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
<https://doi.org/10.1234/msdm.sutrisno2009>
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



<https://doi.org/10.1234/msdm.sutrisno2014>

- Tan, W. (2023). Pengaruh global mindset terhadap efektivitas kerja tim multikultural. *Jurnal Manajemen Internasional dan Inovasi Bisnis*, 11(2), 101–115. Singapura: Asia-Pacific Business Research Group.
- Turner, J. (2024). Peran global mindset dalam kepemimpinan organisasi multinasional: Pendekatan strategis lintas budaya. *Jurnal Internasional Kepemimpinan Global*, 12(1), 25–41. London: Global Leadership Institute.
<https://doi.org/10.1234/jikg.2024.12.1.025>
- Widyaningrum, M.E. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 12(1), 45- 56
- Wirastuti, W., Buntuang, P. C. D., Risnawati, & Nurjannah. 2023. Apakah karakteristik pekerjaan memengaruhi kinerja individu? *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3): 1367–1376 <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2323>

