

Pola Komunikasi Pimpinan Dengan Karyawan (Lintas Budaya Studi Interaksi Simbolik)

Naufal Firdaus Musyafakim*, Oji Kurniadi

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*musyafakim16@gmail.com, oji.kurniadi@unisba.ac.id

Abstract. communication patterns between foreign leaders and local employees at PT. Sinar ezzer Textile, with a focus on symbolic interaction. In this context, the main variables under scrutiny are communication patterns and quantitative interactions between these two groups. Through a symbolic interaction approach, the research aims to deeply understand how these communication patterns are formed, how cultural symbols are understood and utilized in daily interactions, and how cultural differences influence the interpretation of these symbols. The subjects of the study include foreign leaders, individuals from outside Indonesia, and local employees, individuals from Indonesia, at PT. Sinar ezzer Textile. Data collection is conducted through in-depth interviews and participant observation. (1) Foreign leaders demonstrate a high level of cultural awareness by adapting their communication style to the local context, (2) Communication can have different meanings depending on each cultural context, (3) Inhibiting factors include language differences and communication styles, while supporting factors are mutual respect and the willingness to adapt.

Keywords: *Communication Patterns, Symbolic Interaction, Multiculturalism.*

Abstrak. Penelitian ini menginvestigasi secara detail pola komunikasi lintas budaya antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT. Sinar ezzer Textile, dengan fokus pada interaksi simbolik. Dalam konteks ini, variabel yang utama adalah pola komunikasi dan interaksi kuantitatif antara kedua kelompok tersebut. Melalui pendekatan interaksi simbolik, penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana pola komunikasi ini terbentuk, bagaimana simbol budaya dipahami dan digunakan dalam interaksi sehari-hari, serta bagaimana perbedaan budaya memengaruhi interpretasi simbol-simbol tersebut. Subjek penelitian meliputi pimpinan asing yang merupakan individu dari luar Indonesia dan karyawan lokal yang merupakan individu Indonesia di PT. Sinar ezzer Textile. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan. Hasil dari penelitian ini, (1) pimpinan asing menunjukkan kesadaran budaya yang tinggi dengan menyesuaikan gaya komunikasi sesuai dengan konteks lokal, (2) simbol-simbol komunikasi dapat memiliki makna yang berbeda tergantung pada konteks budaya masing-masing, (3) faktor penghambat meliputi perbedaan bahasa dan gaya komunikasi, faktor pendukung sikap saling menghargai dan keinginan untuk beradaptasi.

Kata Kunci: *Pola Komunikasi, Interaksi Simbolik, Multikultural*

A. Pendahuluan

Perdagangan internasional sebagai bagian perekonomian global telah berkembang luas dan dipengaruhi oleh berbagai aspek baik politik, sosial, dan budaya. Perdagangan internasional kini kian penting karena negara-negara memiliki keunggulan yang berbeda dalam memproduksi barang maupun jasa, sehingga negara butuh terlibat perdagangan dengan negara lain untuk memenuhi kebutuhannya. Kondisi tersebut kemudian berpotensi memperbesar kemunculan industri unggulan suatu negara, sekaligus meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara. Kemampuan negara memaksimalkan keunggulannya dan melibatkan strategi yang tepat, akan membuatnya mampu tumbuh bahkan memperluas pasarnya (Jung, 2021). Pada industri tekstil, salah satu sub-sektor yang cukup menjadi pusat perhatian adalah subsektor produk tekstil seperti garmen atau pakaian jadi, syall, gorden dan lain-lain. Hal tersebut dikarenakan sector produk tekstil merupakan sub-sektor industri hilir dengan sifat padat karya. Selain itu, sub-sektor ini memiliki kontribusi yang cukup tinggi pada nilai ekspor industri tekstil Indonesia (Kemenperin, 2024).

Selama ini industri tekstil Indonesia sering dijadikan sebagai sektor industri unggulan yang kenyataannya belum unggul. Industri tekstil Indonesiapun masih mengalami beberapa permasalahan yang sangatlah kompleks seperti iklim usaha dan pasar dalam negeri (Bkpm, 2024). Salah satu upaya untuk meningkatkan daya saing produk tekstil dalam negeri, pemerintah Indonesia melakukan kerjasama dengan Korea Selatan. Dimana Korea Selatan termasuk salah satu negara produsen tekstil yang berkualitas di dunia. Korea Selatan adalah negara eksportir tekstil terbesar keenam di dunia di belakang China, Uni Eropa, India, Turki dan Amerika Serikat. Negara ini juga menempati urutan keempat dalam teknologi tekstil setelah Jepang, Amerika Serikat dan China. Kontribusi industri tekstil Korea Selatan terhadap GDP Korea Selatan sebesar 5%. Produk tekstil diperkirakan akan tetap sebagai pendorong utama ekspor sektor tekstil Korea (Bkpm, 2024). Nilai ekspor tekstil dan pakaian Korea mencapai USD15,9 miliar pada tahun 2010, menyumbang 2,9% dari total ekspor dan meningkat 2,3% dari tahun sebelumnya. Permintaan meningkat dari negara-negara Asia Tenggara, termasuk Vietnam, dan efek positif dari perjanjian perdagangan Korea dengan berbagai bangsa berkontribusi pada tekstil Korea yang membuat ekspor pada produk tekstil Korea selalu stabil (Kemenperin, 2023). Selain itu, berdasarkan studi dilapangan juga menjelaskan bahwa Korea Selatan merupakan negara yang mempunyai keunggulan di industri tekstil yang terbuat dari bahan sintesis karena seperti kita ketahui sumber daya alam Korea Selatan yang terbatas. Oleh karena itu, hal tersebut juga dapat dimanfaatkan oleh Indonesia untuk dapat mempelajari cara pembuatan produk tekstil yang terbuat dari bahan sintesis seperti yang dilakukan oleh Korea Selatan.

Kegiatan bisnis internasional tersebut pada dasarnya terbagi menjadi dua bentuk kegiatan, yaitu perdagangan internasional dan pemasaran internasional. Perdagangan internasional merupakan bentuk transaksi antar negara yang berbentuk dalam kegiatan ekspor dan impor, sedangkan pemasaran internasional merupakan keadaan dimana suatu perusahaan dapat terlibat dalam suatu transaksi bisnis dengan negara lain secara langsung. Perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia internasional untuk menjalankan strategi global dengan baik. Manajemen sumber daya manusia internasional merupakan salah satu komponen dalam menjalankan dan memaksimalkan sumber daya manusia internasional. Tidak sedikit kemudian perusahaan multinasional mengirimkan karyawan untuk bertugas di perusahaan cabang yang berada di negara yang berbeda demi merealisasikan visi perusahaan untuk bersaing dalam pasar global. Karyawan ini disebut dengan istilah ekspatriat. Ekspatriat adalah seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah operasi, yang bukan merupakan warga yang berasal dari negara dimana operasi tersebut ditempatkan, tetapi karyawan tersebut merupakan seorang warga negara yang berasal dari negara dimana kantor pusat organisasi bertempat (Setyawasih et al., 2023). Para ekspatriat di dalam perusahaan multinasional tentu saja bekerja sama dengan karyawan lokal dari *host country*. Hal inilah yang sering menjadi hambatan perusahaan multinasional dalam berkembang di negara *host country*. Hambatan budaya atau *cultural barrier* menjadi hal yang paling berpengaruh dalam berjalannya perusahaan multinasional. Perbedaan karakteristik budaya sering kali menjadi kendala utama dalam perusahaan multinasional antar negara ini, dimana budaya kedua negara disatukan dalam suatu budaya organisasi. *Cultural barrier* berupa perbedaan bahasa, perbedaan perilaku, perbedaan kebiasaan, perbedaan adat istiadat dan lain lain tentunya akan menjadi faktor penghambat dalam aktivitas perusahaan (Khotimah et al., 2023). Komunikasi lintas budaya menjadi semakin penting karena interaksi antarbudaya semakin meningkat. Kemajuan teknologi telah memungkinkan orang dari berbagai latar belakang budaya untuk

berinteraksi lebih intensif daripada sebelumnya. Namun, perbedaan budaya seperti bahasa, norma, dan nilai seringkali menjadi hambatan dalam komunikasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang komunikasi lintas budaya menjadi kunci untuk memperlancar interaksi antarbudaya dalam berbagai konteks, baik itu bisnis, pendidikan, maupun hubungan antarmanusia.

Berbagai *Cultural Barrier* yang ada tentu akan memicu konflik di dalam perusahaan multinasional. Perbedaan budaya yang ada sering menjadi *culture shock* bagi para karyawan asing dan para karyawan lokal di dalam perusahaan multinasional. *culture shock* atau yang dikenal dengan gegar budaya menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh individu dalam menghadapi budaya asing (Indriani et al., 2021). Berbagai perbedaan budaya menjadi hambatan budaya yang menimbulkan crash di dalam lingkungan kerja. Stres kerja tentu saja sangat berdampak pada kondisi perusahaan dalam menjalankan aktifitas bisnisnya. Contohnya seperti tidak tercapainya target, menurunnya produksi, menurunnya profit dan lain lain. Stres kerja juga mempengaruhi kondisi psikologis, fisik dan tingkah laku para karyawan.

Sinar Ezzer Textile merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur textile (Rajut). Perusahaan ini didirikan tahun 2014 oleh 2 Pria (Kim Seok Won dan Shin Eui Kyo) berkebangsaan Korea Selatan. Dikelola oleh Warga asal Korea selatan Bernama Shin Eui Kyo dan seluruh karyawan tersebut berkebangsaan Indonesia. Dan saat ini Sinar Ezzer Textile mendatangkan ekspatriat yang berasal dari Korea untuk ditempatkan di *top level management* Sinar Ezzer Textile. Hal ini menjadi menarik ketika para ekspatriat Korea yang memiliki budaya yang berbeda dengan Indonesia harus berhubungan langsung dibawah sebuah tim untuk menjalankan perusahaan multinasional dengan tantangan hambatan budaya yang ada.

Dalam kasus ini peneliti ingin mengetahui bagaimana cara pimpinan dan karyawannya berkomunikasi satu dengan yang lainnya, dimana permasalahan diawal bahwa pemimpin perusahaan tersebut berasal dari tanah kelahiran (Korea Selatan) berbeda dengan para karyawan-nya yang berasal dari Indonesia. Konteks keduanya menjalin komunikasi dengan Bahasa yang berbeda. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan dan melihat hasil penelitian sebelumnya, peneliti pun tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pola Komunikasi Lintas Budaya Antara Pimpinan Asing dengan Karyawan local PT Sinar Ezzer Textile". Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah pola komunikasi lintas budaya dan apa saja hambatan komunikasi yang berlangsung antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT. Sinar Ezzer Textile (Studi Interaksi Simbolik).

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif dengan pendekatan interaksi simbolik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan lokal terkait dengan pola komunikasi lintas budaya dengan pimpinan asing di PT. Sinar ezzer Textile. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan, yang memungkinkan peneliti untuk memahami secara langsung interaksi simbolik antara pimpinan asing dan karyawan lokal.

Penelitian ini didasarkan pada paradigma konstruktivis, yang menekankan pentingnya pemahaman mendalam terhadap konstruksi sosial dari realitas, termasuk pola komunikasi lintas budaya antara pimpinan asing dan karyawan lokal. Paradigma konstruktivis memungkinkan peneliti untuk menjelajahi bagaimana makna-makna seputar komunikasi lintas budaya direkonstruksi dan dipersepsikan oleh individu dalam konteks organisasi. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memahami bagaimana interaksi antara pimpinan asing dan karyawan lokal membentuk pola komunikasi lintas budaya yang kompleks, serta bagaimana konstruksi sosial dari realitas organisasi memengaruhi persepsi dan praktek komunikasi di antara individu-individu tersebut.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pola Komunikasi Lintas Budaya antara Pimpinan Asing dan Karyawan Lokal di PT. SinarEzzer Textile

Sebelum terlibat dalam komunikasi antarbudaya, penting bagi kita untuk memahami dan menghargai latar belakang budaya lawan bicara. Dengan mengenal nilai-nilai, norma, dan kebiasaan komunikasi dalam budaya tersebut, kita dapat menyesuaikan pendekatan komunikasi kita agar lebih efektif dan sensitif secara budaya. Langkah ini dapat membantu mengurangi kesalahpahaman, membangun hubungan yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih inklusif

(Farhan, 2021). Selain itu, mengembangkan kompetensi komunikasi antarbudaya juga melibatkan refleksi diri terhadap budaya kita sendiri. Dengan menyadari bagaimana budaya kita sendiri membentuk persepsi dan perilaku komunikasi kita, kita dapat lebih objektif dalam menilai interaksi antarbudaya dan lebih terbuka untuk beradaptasi dengan perbedaan. Pola komunikasi lintas budaya antara tenaga kerja asing dan karyawan lokal juga bisa terjadi pada pimpinan tunggal dan karyawan lokal. Hal ini juga terbukti pada pimpinan tunggal dan karyawan lokal di PT. Sinar Ezzer Textile yang tercermin dari dinamika kompleks yang melibatkan perbedaan bahasa, nilai, norma budaya, serta konteks komunikasi. Berdasarkan temuan penelitian, terlihat adanya upaya adaptasi dan investasi dari kedua belah pihak untuk mengatasi perbedaan-perbedaan tersebut.

Pimpinan asing, seperti Shin Eui Kyo, menyadari pentingnya adaptasi terhadap budaya lokal. Beliau menyesuaikan gaya komunikasinya dengan menggunakan bahasa yang lebih santai dan akrab, serta berupaya memahami nilai-nilai lokal seperti pentingnya hubungan personal dan kolektivisme. Pendekatan ini mencerminkan penerapan teori akomodasi komunikasi. Selain itu, Shin Eui Kyo juga menggunakan pendekatan komunikasi kontekstual tinggi, sesuai dengan teori Edward T. Hall. Beliau menggunakan analogi dan metafora dari kehidupan sehari-hari karyawan lokal untuk menjelaskan konsep bisnis yang kompleks. Di sisi lain, karyawan lokal seperti Tony Hermawan juga menunjukkan upaya untuk beradaptasi dengan gaya komunikasi pimpinan tunggal. Tony menyesuaikan gaya komunikasinya menjadi lebih langsung dan jelas, mengadopsi pendekatan yang lebih sesuai dengan gaya komunikasi pimpinan tunggal. Pola komunikasi lintas budaya di PT. Sinar Ezzer Textile juga mencakup penyelesaian konflik dan kesalahpahaman yang mungkin timbul akibat perbedaan budaya. Melalui diskusi terbuka dan upaya saling memahami, kedua belah pihak berusaha menyelaraskan interpretasi mereka terhadap simbol-simbol tersebut. Proses ini melibatkan negosiasi makna dan adaptasi terus-menerus dalam interaksi sehari-hari. Dengan pendekatan interaksi simbolik, konflik dan kesalahpahaman yang muncul akibat perbedaan budaya dapat diselesaikan secara konstruktif. Secara keseluruhan, pola komunikasi lintas budaya yang dikembangkan di PT. Sinar Ezzer Textile menampilkan pendekatan yang komprehensif dan adaptif dalam mengatasi tantangan komunikasi global. Upaya dua arah dari pimpinan asing dan karyawan lokal untuk saling memahami, menghargai, dan menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kondusif untuk komunikasi yang efektif.

Perbedaan Budaya Mempengaruhi Interpretasi Simbol-Simbol dalam Komunikasi antara Pimpinan Asing dan Karyawan Lokal di PT. Sinar Ezzer Textile

Benturan persepsi antarbudaya sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Ketika berakibat fatal, kita cenderung menganggap orang yang berbeda budaya tersebut salah, aneh, atau tidak mengerti maksud kita. Hal ini terjadi karena kita cenderung memandang perilaku orang lain dalam konteks latar belakang budaya kita sendiri dan bersifat subjektif (Khotimah, 2019). Temuan penelitian menunjukkan bahwa perbedaan budaya sangat mempengaruhi cara pimpinan asing, terutama dari Korea, dan karyawan lokal di PT. Tekstil Sinar Ezzer berkomunikasi. Dalam konteks ini, teori interaksi simbolik dapat digunakan untuk memahami bagaimana simbol-simbol dalam komunikasi, seperti gestur dan bahasa tubuh, berperan dalam pembentukan makna dan interaksi sosial antara kedua kelompok tersebut. - Gestur dan bahasa tubuh, Gestur mempunyai makna yang berbeda di tiap budaya. Di Indonesia, gestur ini bisa dianggap sangat tidak sopan, sementara di Korea, hal ini lebih umum dan tidak ada yang merasa tersinggung. Ini menunjukkan bahwa simbol-simbol non-verbal memiliki nilai yang variatif berdasarkan konteks budaya. Dalam teori interaksi simbolik, setiap individu berinteraksi berdasarkan makna yang mereka berikan pada simbol-simbol tersebut, yang dihasilkan dari pengalaman sosial dan budaya mereka. - Adaptasi komunikasi non verbal, Shin Eui Kyo, sang pimpinan, berusaha menyesuaikan diri dengan norma komunikasi di Indonesia. Dia terlihat mengurangi penggunaan gestur menunjuk dan lebih suka mengarahkan dengan tangan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam interaksi sosial, orang akan mengadaptasi simbol-simbol yang digunakan dalam komunikasi guna menghindari kesalahpahaman. - Penerapan Teori Komunikasi Konteks Tinggi, Karyawan lokal menggunakan konteks dan isyarat non-verbal untuk berkomunikasi. Ini sejalan dengan siapa yang dikemukakan oleh Edward T. Hall mengenai komunikasi konteks tinggi, di mana maksud dari komunikasi tidak hanya diungkap melalui kata-kata, tetapi juga melibatkan interpretasi dari konteks dan non-verbal cues. Pimpinan asing yang memahami hal ini bisa lebih efektif dalam membangun komunikasi dengan karyawan lokal. - Penyesuaian Gaya Komunikasi, Kedua belah pihak berusaha menyesuaikan gaya komunikasi mereka. Pimpinan asing

mulai menggunakan gaya yang lebih halus, sedangkan karyawan lokal berusaha lebih eksplisit. Ini menggambarkan bagaimana interaksi simbolik yang efektif terjadi ketika kedua pihak saling memahami dan beradaptasi pada cara masing-masing berkomunikasi. - Penggunaan Bahasa, Pimpinan asing yang belajar bahasa Indonesia dan karyawan lokal yang bisa berbahasa Inggris sebagai penerjemah, menunjukkan usaha bersama untuk menjembatani perbedaan bahasa. Interaksi simbolik di sini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya terjadi melalui kata-kata, tetapi juga melalui usaha untuk memahami dan menggunakan bahasa satu sama lain, yang memperkuat hubungan antar individu. - Interpretasi Hierarki dan Hubungan Kekuasaan, Perbedaan cara pandang terhadap hierarki mencerminkan nilai-nilai budaya masing-masing. Budaya Korea cenderung lebih kaku dalam hal hierarki, sedangkan Indonesia lebih fleksibel. Ini memperlihatkan bahwa dalam interaksi simbolik, cara seseorang memaknai apa itu hierarki dapat mempengaruhi interaksi mereka dengan orang lain di posisi berbeda. - Penanganan Konflik dan Ritual Sosial, Karyawan lokal lebih suka menangani konflik secara tidak langsung dan menganggap ritual sosial seperti berjabat tangan penting untuk membangun relasi. Ini menunjukkan bagaimana simbol-simbol yang digunakan dalam interaksi sosial bukan hanya sekadar ungkapan, tetapi juga ritual yang menandakan nilai-nilai dan norma kelompok. temuan penelitian ini menekankan pentingnya kesadaran budaya dan adaptasi dalam komunikasi lintas budaya.

Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung dalam Komunikasi antara Pimpinan Asing dan Karyawan Lokal di PT. Sinar Ezzer Textile

Hambatan komunikasi antarbudaya (*intercultural communication barriers*) merupakan faktor-faktor, baik fisik maupun psikologis, yang dapat menghalangi terjadinya komunikasi yang efektif. Hambatan ini bisa muncul di berbagai konteks komunikasi, termasuk komunikasi antarbudaya. Budaya menyediakan cara-cara berpikir bagi manusia serta cara untuk melihat, mendengar, dan menerjemahkan dunia. Hal ini menyebabkan satu kata bisa dimaknai berbeda oleh orang-orang dari budaya yang berbeda, meskipun mereka berbicara dalam bahasa yang sama. Ketika terdapat perbedaan bahasa dan penerjemahan diperlukan, potensi kesalahpahaman pun meningkat. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif antara orang-orang dengan latar belakang budaya yang berbeda merupakan tantangan yang cukup besar (Moulita, 2018). Salah satu faktor pendukung utama dalam komunikasi antarbudaya adalah sikap saling menerima terhadap budaya satu sama lain. Ini berarti penting bagi setiap individu dalam perusahaan multinasional untuk terbuka dan siap memahami serta menghargai keragaman budaya, baik dalam segi bahasa maupun perilaku (*behavior*). Sikap terbuka ini akan memudahkan terjalinnya hubungan yang harmonis, yang pada gilirannya mendukung komunikasi yang lebih baik antara pimpinan asing dan karyawan lokal. Dengan mengedepankan penerimaan terhadap keberagaman budaya, baik dari segi bahasa maupun perilaku, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Ini juga memperkuat interaksi positif dan mengurangi hambatan komunikasi, sehingga semua pihak bisa bekerja sama dengan lebih efektif (Surya et al., 2022). Salah satu faktor pendukung utama dalam komunikasi antarbudaya adalah sikap saling menerima terhadap budaya satu sama lain. Ini berarti penting bagi setiap individu dalam perusahaan multinasional untuk terbuka dan siap memahami serta menghargai keragaman budaya, baik dalam segi bahasa maupun perilaku (*behavior*). Sikap terbuka ini akan memudahkan terjalinnya hubungan yang harmonis, yang pada gilirannya mendukung komunikasi yang lebih baik antara pimpinan asing dan karyawan lokal. Dengan mengedepankan penerimaan terhadap keberagaman budaya, baik dari segi bahasa maupun perilaku, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Ini juga memperkuat interaksi positif dan mengurangi hambatan komunikasi, sehingga semua pihak bisa bekerja sama dengan lebih efektif (Surya et al., 2022) Namun, faktor pendukung seperti sikap saling menghargai, keinginan untuk beradaptasi, dan upaya aktif memahami budaya satu sama lain membantu mengatasi hambatan tersebut. Pendekatan adaptif pimpinan asing dan keterbukaan karyawan lokal menciptakan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi efektif. Faktor-faktor ini adalah pentingnya tekanan lintas budaya dan sikap positif dalam mengelola kekeringan di tempat kerja. Selain itu, perbedaan gaya komunikasi turut berkontribusi pada hambatan ini. Pimpinan asing cenderung menerapkan gaya komunikasi langsung, yang mengutamakan kejelasan dan ketepatan dalam menyajikan informasi. Sementara itu, karyawan lokal lebih terbiasa dengan gaya komunikasi tidak langsung, yang stres pada nuansa dan konteks sosial. Ketidaksiapan ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, di mana karyawan lokal mungkin merasa bahwa pimpinan terlalu tegas atau kurang sensitif, sementara pimpinan mungkin menganggap bahwa karyawan tidak cukup

terbuka atau responsif. Namun terdapat beberapa faktor pendukung yang signifikan dalam komunikasi lintas budaya di PT. Tekstil Sinar Ezzer. Salah satu faktor kuncinya adalah sikap saling menghargai. Pimpinan asing yang menunjukkan penghargaan terhadap budaya dan kebiasaan lokal dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Sikap ini mendorong karyawan lokal untuk lebih terbuka dan adaptif terhadap perbedaan yang ada. Selain itu, keinginan untuk beradaptasi dan berupaya aktif dalam memahami budaya satu sama lain juga sangat penting. Pimpinan asing yang bersedia belajar tentang budaya dan norma lokal, serta berusaha menggunakan beberapa frasa dalam Bahasa Indonesia, dapat meningkatkan rasa saling percaya dan memperkuat hubungan antarbudaya. Karyawan lokal yang menunjukkan keterbukaan dan keinginan untuk memahami perspektif pemimpin asing juga berkontribusi pada terciptanya komunikasi yang lebih efektif. Pendekatan adaptif dari pimpinan asing dan keterbukaan dari karyawan lokal menciptakan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi yang efektif. Ketika kedua belah pihak berkomitmen untuk mengatasi hambatan dan memanfaatkan kekuatan masing-masing, mereka dapat membangun saluran komunikasi yang lebih baik. Faktor-faktor ini menyoroti pentingnya tekanan lintas budaya dan sikap positif dalam mengelola hubungan di tempat kerja. Kesadaran akan perbedaan budaya dan komitmen untuk saling menghormati akan memberikan kontribusi pada keberhasilan kolaborasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT. Tekstil Sinar Ezzer.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Pola komunikasi lintas budaya antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT. Sinar Ezzer Textile mencerminkan dinamika kompleks yang melibatkan perbedaan bahasa, nilai, norma budaya, serta konteks komunikasi. Pimpinan asing, seperti Shin Eui Kyo, menunjukkan kesadaran budaya yang tinggi dengan menyesuaikan gaya komunikasi mereka sesuai dengan konteks lokal, sementara karyawan lokal, seperti Tony Hermawan, juga menunjukkan fleksibilitas dalam menyesuaikan gaya komunikasi mereka. Upaya dua arah ini mencerminkan penerapan teori akomodasi komunikasi dan komunikasi kontekstual tinggi; 2) Perbedaan budaya mempengaruhi interpretasi simbol-simbol dalam komunikasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT. Sinar Ezzer Textile. Simbol-simbol komunikasi, baik verbal maupun non-verbal, dapat memiliki makna yang berbeda tergantung pada konteks budaya masing-masing individu. Teori interaksi simbolik memberikan kerangka yang bermanfaat untuk memahami bagaimana individu dari latar belakang budaya yang berbeda berusaha memahami dan menegosiasikan makna simbol-simbol komunikasi dalam konteks organisasi; dan 3) Faktor penghambat dalam komunikasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT. Sinar Ezzer Textile meliputi perbedaan bahasa dan gaya komunikasi, yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dan kebingungan. Sementara itu, faktor pendukung seperti sikap saling menghargai, keinginan untuk beradaptasi, dan upaya aktif memahami budaya satu sama lain membantu mengatasi hambatan tersebut. Pendekatan adaptif pimpinan asing dan keterbukaan karyawan lokal menciptakan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi efektif.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para narasumber dalam penelitian ini, yaitu Mr. Shin Eui Kyo selaku Direktur dan Bapa Tony Hermawan selaku kepala Gudang Pt. Sinar Ezzer Textile, yang telah bersedia membantu.

Daftar Pustaka

BKPM. (2024).

Farhan, M. (2021). Komunitas Lintas Budaya.

Fathul Qorib. (2024). Tinjauan Singkat Teori Komunikasi; Sejarah, Konsep, Perkembangan, dan Tantangannya. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi (JRMK)*, 4(1).

Indriani, D. P., Hubeis, A. V., & Kuswanto, S. (2021). Pengaruh Kejutan Budaya Asing (Culture Shock) Terhadap Perilaku Dan Kinerja Karyawan Bank Woori Saudara Wilayah Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 440.

Jung. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*.

Kemenperin 2023. (2023).

Khotimah, N. (2019). Faktor pembeda dalam komunikasi lintas budaya antara wisatawan asing dengan masyarakat lokal di Desa Wisata Kandri Gunungpati Kota Semarang. *An-Nida: Jurnal Komunikasi Islam*, 11(1), 1–11.

Khotimah, N., Fauziati, E., & Widyasari, C. (2023). Teacher Strategies and Student Preferences in Overcoming Disruptive Behavior of Elementary School Students. *International Journal of Elementary Education*, 7(1), 60–67.

Moulita, M. (2018). HAMBATAN KOMUNIKASI ANTARBUDAYA DI KALANGAN MAHASISWA. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 33–46.

Novianti, I., & Ahmadi, D. (2022). Digital Public Relations Raspati Management di Tengah Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Public Relations*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcspr.v2i2.2978>

Ratnasari, A. (2024). Penerapan Komunikasi Bisnis Dalam Memberdayakan Pelaku Usaha UMKM. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 117–124. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v4i2.4989>

Setyawasih, R., Baali, Y., Ekopriyono, A., Pasaribu, J. S., Mas'ud, A. A., Simarmata, N., Ashari, A., & Mose, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. Get Press Indonesia.

Surya, E., Barkah, C. S., Sukoco, I., & Auliana, L. (2022). Analisis Penerapan Komunikasi Lintas Budaya dalam Perusahaan Multinasional (Suatu Telaah Pustaka). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (DImmensi)*, 2(2), 63–74.

Widyarti, V. S., & Fardani, I. (2022). Identifikasi Pemenuhan Kebutuhan Ruang Terbuka Hijau berdasarkan Kebutuhan Oksigen. *Bandung Conference Series: Urban & Regional Planning*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsurp.v2i1.2015>

Nu'man, A. H. (2024). Mewujudkan Desa Citimun Maju Melalui Kolaborasi Ilmu Teknik Industri Dan Informatika. *Idea: Jurnal Humaniora*, 3(1), 39–44.
<https://journals.unisba.ac.id/index.php/idea/article/view/5463>