

Urgensi komunikasi lintas budaya dalam organisasi di era globalisasi

Ririn Diyah Puspita¹, Yayuk Sri Rahayu²

^{1,2} Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: ririndyp10@gmail.com, yayuk@pbs.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

Komunikasi lintas budaya; organisasi; era globalisasi; teknologi komunikasi; komunikasi organisasi.

Keywords:

Cross-cultural communication; organizations; globalization era; communication technology; organizational communication.

ABSTRAK

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya interaksi antarbangsa dan digitalisasi, komunikasi lintas budaya menjadi aspek kunci dalam keberhasilan organisasi di lingkungan multikultural. Tantangan utama yang dihadapi meliputi perbedaan nilai, norma, gaya komunikasi, hambatan bahasa, dan stereotip yang dapat menimbulkan kesalahpahaman serta konflik. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pengembangan kompetensi dan kecerdasan budaya, termasuk sensitivitas dan kesadaran terhadap konteks budaya, sangat penting. Pemimpin dengan tingkat kecerdasan budaya yang tinggi dapat berperan sebagai jembatan yang efektif, membantu menyelesaikan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Penggunaan teknologi digital mendukung komunikasi lintas budaya, namun tetap memerlukan kesadaran terhadap keragaman budaya agar komunikasi yang berlangsung tidak

disalahartikan. Organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan interkultural, membangun budaya organisasi yang terbuka, serta memperkuat kemampuan pemimpin dalam memahami keragaman budaya akan memperoleh keunggulan kompetitif, meningkatkan inovasi, kohesi tim, dan pencapaian tujuan secara efisien di pasar global yang semakin kompleks dan beragam. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi komunikasi antarbudaya menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi di era globalisasi.

ABSTRACT

In an era of globalization marked by increased international interaction and digitalization, cross-cultural communication has become a key aspect of organizational success in a multicultural environment. The main challenges faced include differences in values, norms, communication styles, language barriers, and stereotypes that can lead to misunderstandings and conflicts. To overcome these barriers, developing cultural competence and intelligence, including sensitivity and awareness of cultural contexts, is essential. Leaders with high levels of cultural intelligence can serve as effective bridges, helping to resolve conflicts and create inclusive and harmonious work environments. The use of digital technology supports cross-cultural communication, but it still requires awareness of cultural diversity to ensure that communication is not misinterpreted. Organizations that invest in intercultural training, build an open organizational culture, and strengthen leaders' ability to understand cultural diversity will gain a competitive advantage, enhance innovation, team cohesion, and achieve goals efficiently in an increasingly complex and diverse global market. Therefore, developing intercultural communication competencies is a key strategy for improving organizational performance and sustainability in the era of globalization.



This is an open access article under the CC BY-NC-SA license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendahuluan

Di era globalisasi yang ditandai oleh peningkatan interaksi antarbangsa, organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola keragaman budaya di lingkungan kerja. Komunikasi lintas budaya menjadi aspek krusial dalam memastikan kelancaran operasional dan kolaborasi yang efektif. Perbedaan nilai, norma, dan gaya komunikasi dapat memicu kesalahpahaman yang berdampak negatif terhadap kinerja organisasi (Septiyanti & Anshori, 2024). Digitalisasi mempercepat interaksi lintas budaya, namun juga menambah kompleksitas komunikasi. Penelitian oleh (Rahmawati et al., 2024) menunjukkan bahwa meskipun teknologi mempermudah komunikasi antarbudaya, perbedaan konteks budaya dan stereotip tetap menjadi hambatan. Individu dengan kesadaran budaya tinggi cenderung lebih berhasil dalam membangun hubungan positif di lingkungan digital.

Kompetensi komunikasi lintas budaya menjadi kunci dalam mengelola keragaman. Sarwari et al., (2024) menekankan pentingnya kesadaran budaya dan sensitivitas lintas budaya dalam membentuk komunikasi yang efektif. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk memahami dan menghargai perbedaan, serta menyesuaikan gaya komunikasi sesuai konteks budaya. Kecerdasan budaya (*cultural intelligence*) juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Urcun (2024) menyatakan bahwa organisasi yang mendorong pengembangan kecerdasan budaya pada pemimpinnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Pemimpin dengan kecerdasan budaya tinggi dapat menjembatani perbedaan dan memfasilitasi kolaborasi yang harmonis.

Dalam konteks kerja virtual, komunikasi lintas budaya menghadapi tantangan tambahan. Liu (2025) mengungkapkan bahwa tim virtual multikultural memerlukan strategi komunikasi yang adaptif untuk mengatasi perbedaan zona waktu, bahasa, dan ekspektasi budaya. Penggunaan teknologi harus disertai dengan pemahaman budaya untuk memastikan efektivitas komunikasi. Organisasi yang mampu mengelola komunikasi lintas budaya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar global. Kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai budaya memungkinkan organisasi untuk memperluas jangkauan dan membangun hubungan yang kuat dengan mitra internasional. Sebaliknya, kegagalan dalam memahami dan menghargai perbedaan budaya dapat menghambat pertumbuhan dan reputasi organisasi.

Dengan demikian, urgensi komunikasi lintas budaya dalam organisasi di era globalisasi tidak dapat diabaikan. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi antarbudaya menjadi langkah strategis untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam lingkungan yang semakin terhubung dan beragam.

Pembahasan

Dalam era globalisasi yang semakin terintegrasi, Komunikasi lintas budaya menjadi aspek krusial untuk memastikan kelancaran operasional dan kolaborasi yang efektif. Perbedaan nilai, norma, dan gaya komunikasi dapat memicu kesalahpahaman yang berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Penelitian oleh (Pratiwi et al., (2023)

menunjukkan bahwa perbedaan budaya memengaruhi cara individu berinteraksi dan berbisnis, sehingga penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi komunikasi antarbudaya yang efektif. Selain itu, Rahmawati et al., (2024) menyatakan bahwa meskipun teknologi digital memfasilitasi komunikasi lintas budaya, perbedaan konteks budaya dan stereotip tetap menjadi hambatan yang perlu diatasi melalui peningkatan kesadaran budaya dan keterampilan komunikasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola komunikasi lintas budaya menjadi urgensi bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan global yang beragam.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam organisasi adalah dasar utama untuk melaksanakan aktivitas organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Dengan komunikasi yang terencana, organisasi mampu menginformasikan visi, misi, dan tujuan kepada semua anggota, sehingga terjalin keselarasan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Keefektifan komunikasi dalam organisasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, menjalin hubungan interpersonal yang baik, dan menciptakan suasana kerja yang positif (Suri & Berliana, 2023). Model komunikasi organisasi menggambarkan bagaimana jalannya proses komunikasi pada suatu organisasi. Proses komunikasi ini adalah proses timbal balik antara komunikator sebagai pengirim (sender) dan komunikan sebagai penerima pesan (receiver) sampai dapat menciptakan pengertian dan penerimaan yang sama, serta menghasilkan suatu tindakan yang sama untuk mencapai tujuan (Pramitha, 2020).

Menurut Indriani & Abidin (2024) dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan adanya komunikasi organisasi yang mampu mengembangkan sikap anggota untuk merubah pola pikir dan pola perilakunya sehingga sejalan dengan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Suryani & Wahid (2023) menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berdampak besar pada motivasi kerja karyawan. Komunikasi yang transparan, jujur, dan timbal balik membuat karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, komunikasi yang baik juga berkontribusi untuk mengurangi konflik antarpribadi di tempat kerja. Faizal & Lukitasari (2024) mengungkapkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif melalui komunikasi antarpribadi dapat memperkuat hubungan di antara anggota organisasi dan meningkatkan kolaborasi tim.

Dalam era transformasi digital, cara komunikasi organisasi mengalami perubahan yang signifikan. Halim & Husna (2023) mencatat bahwa selama masa pandemi COVID-19, organisasi perlu menyesuaikan diri dengan metode komunikasi yang baru, seperti komunikasi secara online dan pemanfaatan teknologi digital. Mereka menekankan perlunya komunikasi vertikal dan horizontal yang seimbang agar informasi dan umpan balik dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, komunikasi dalam organisasi juga berdampak pada pengembangan kepemimpinan. Dimyati et al., (2025) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kokoh serta komunikasi yang efisien dapat mendukung perkembangan kepemimpinan yang responsif dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini penting untuk menjamin bahwa organisasi mampu menghadapi tantangan serta dinamika lingkungan bisnis yang selalu berubah.

Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang baik tidak hanya meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat struktur organisasi, membantu adaptasi terhadap perubahan, dan mendukung perkembangan kepemimpinan. Sehingga, organisasi harus terus memperkuat strategi komunikasi yang fleksibel dan mencakup semua pihak untuk meraih tujuan jangka panjangnya

Tujuan dan Arus Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi dalam organisasi berperan penting dalam mencapai tujuan bersama dan menjaga kelancaran operasional. Tujuan utama dari komunikasi organisasi mencakup penyebaran informasi, koordinasi tindakan, pengambilan keputusan, serta pembentukan budaya organisasi yang harmonis. Komunikasi yang baik membantu anggota organisasi untuk mengerti peran dan tanggung jawab mereka, serta bagaimana sumbangan mereka mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Arus komunikasi dalam organisasi mengacu pada pola distribusi informasi antara individu atau unit kerja yang bertujuan untuk mendukung koordinasi, keputusan, dan pencapaian tujuan bersama. Arus ini meliputi komunikasi vertikal (dari atasan ke bawahan dan sebaliknya), horizontal (antar rekan setingkat), dan diagonal (lintas unit serta hierarki). Pemahaman mengenai arus komunikasi ini penting untuk membangun suasana kerja yang efektif dan tanggap terhadap perubahan (Halim & Husna, 2023).

Menurut penelitian Muspawi et al., (2024) arus komunikasi dalam organisasi dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis diantaranya yaitu: 1) Komunikasi vertikal, yaitu mencakup komunikasi dari pimpinan ke staf (*downward*) dan dari staf ke pimpinan (*upward*). Komunikasi *downward* berfungsi untuk menyampaikan instruksi, kebijakan, dan umpan balik, sedangkan komunikasi *upward* memberi kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan laporan, saran, atau keluhan kepada manajemen . 2) Komunikasi horizontal, yaitu terjadi antara individu atau departemen yang berada pada tingkatan hierarki yang setara. Komunikasi ini penting untuk pengaturan antara tim dan kolaborasi lintas fungsi. 3) Komunikasi diagonal, yaitu mencakup komunikasi antara individu di berbagai tingkatan dan divisi yang berbeda, yang tidak memiliki koneksi langsung dalam organisasi. Komunikasi ini mempercepat penyaluran informasi dan meningkatkan efisiensi operasional.

Pola komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, tetapi juga pada budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan keterlibatan. Pemimpin organisasi memiliki peranan penting dalam membangun dan menjaga pola komunikasi yang baik, dengan mendorong percakapan terbuka, memberikan masukan yang positif, serta memastikan bahwa setiap anggota merasa didengarkan dan dihargai (Mukarrama et al., 2023). Dengan mengetahui tujuan dan alur komunikasi dalam organisasi, manajemen dapat menyusun strategi komunikasi yang efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan.

Komunikasi Lintas Budaya dalam Suatu Organisasi

Komunikasi lintas budaya dalam organisasi merupakan aspek krusial dalam era globalisasi yang ditandai oleh meningkatnya interaksi antarindividu dari berbagai latar

belakang budaya. Organisasi yang beroperasi di lingkungan multikultural menghadapi tantangan dalam mengelola perbedaan nilai, norma, dan praktik komunikasi yang dapat memengaruhi efektivitas kerja sama tim dan pencapaian tujuan organisasi (Mudrik & Fawwaz, 2024).

Komunikasi lintas budaya dalam organisasi merujuk pada proses pertukaran informasi antara individu atau kelompok yang berasal dari latar belakang budaya berbeda dalam lingkungan kerja. Menurut Simanullang et al., (2024), komunikasi lintas budaya adalah kemampuan anggota organisasi untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dari budaya yang berbeda, guna membangun kohesi dan mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Moga (2023) mendefinisikan komunikasi lintas budaya sebagai interaksi yang melibatkan pemahaman terhadap perbedaan budaya, bahasa, dan nilai-nilai yang dapat memengaruhi interpretasi pesan dalam organisasi.

Dalam era globalisasi, urgensi komunikasi lintas budaya dalam organisasi semakin meningkat. Organisasi multinasional dan tim global menghadapi tantangan dalam menyatukan individu dari berbagai budaya, yang memiliki cara berpikir, berkomunikasi, dan bekerja yang berbeda. Perbedaan ini dapat memicu kesalahpahaman, konflik, dan menurunnya produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi komunikasi lintas budaya menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis.

Salah satu tantangan utama dalam komunikasi lintas budaya adalah perbedaan bahasa dan interpretasi simbol. Moga (2023) menyatakan bahwa bahasa merupakan perluasan dari budaya, sehingga perbedaan dalam memahami kata atau simbol dapat menjadi hambatan komunikasi yang signifikan dalam organisasi. Selain itu, perbedaan nilai dan norma budaya dapat memengaruhi persepsi dan ekspektasi terhadap perilaku komunikasi yang dianggap tepat atau sopan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi perlu mengembangkan kompetensi komunikasi lintas budaya di kalangan karyawan. Dari penelitian Simanullang et al., (2024) menyarankan bahwa peningkatan pengetahuan tentang budaya rekan kerja, pengembangan empati, dan keterampilan adaptasi komunikasi sangat penting dalam membangun kohesi organisasi. Pelatihan interkultural dan program orientasi budaya dapat membantu karyawan memahami perbedaan budaya dan mengembangkan strategi komunikasi yang efektif.

Selain itu, pemimpin organisasi memiliki peran penting dalam mendukung komunikasi lintas budaya. Pemimpin yang memiliki kecerdasan budaya tinggi dapat menjadi jembatan antara berbagai budaya dalam organisasi, membantu menyelesaikan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Menurut Urcun (2024), pemimpin yang efektif dalam konteks lintas budaya mampu memahami dan menghargai perbedaan budaya, serta menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk memenuhi kebutuhan tim yang beragam.

Dalam konteks organisasi global, komunikasi lintas budaya yang efektif dapat meningkatkan inovasi, kreativitas, dan daya saing. Tim yang beragam secara budaya membawa perspektif yang berbeda yang dapat menghasilkan solusi inovatif dan pemahaman yang lebih baik terhadap pasar global. Namun, untuk memanfaatkan

potensi ini, organisasi harus menciptakan budaya kerja yang menghargai perbedaan dan mendorong kolaborasi lintas budaya (Mogea, 2023).

Oleh karena itu, komunikasi lintas budaya dalam organisasi adalah aspek penting dalam era globalisasi. Dengan memahami dan mengelola perbedaan budaya secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan kinerja tim, dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efisien. Investasi dalam pengembangan kompetensi komunikasi lintas budaya, pelatihan interkultural, dan kepemimpinan yang adaptif akan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi di pasar global yang semakin kompetitif (Fatimah & Perkasa, 2024).

Bahasa dalam Komunikasi Lintas Budaya

Bahasa memainkan peran sentral dalam komunikasi lintas budaya dalam organisasi, terutama di era globalisasi yang ditandai oleh interaksi intensif antarindividu dari berbagai latar belakang budaya. Sebagai medium utama dalam menyampaikan pesan, bahasa tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi, tetapi juga sebagai cerminan nilai, norma, dan cara berpikir suatu budaya. Perbedaan dalam penggunaan dan pemahaman bahasa dapat menimbulkan hambatan komunikasi yang signifikan dalam lingkungan kerja multikultural.

Salah satu tantangan utama dalam komunikasi lintas budaya adalah perbedaan interpretasi terhadap kata yang digunakan. Mogea (2023) menekankan bahwa bahasa merupakan ekspresi budaya, sehingga perbedaan dalam memahami atau mengartikan suatu kata dapat menjadi hambatan komunikasi yang mungkin dapat mengganggu proses bisnis atau kegiatan organisasi. Misalnya, istilah atau ungkapan yang dianggap netral dalam satu budaya mungkin memiliki konotasi berbeda dalam budaya lain, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman atau bahkan konflik.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, penguasaan bahasa internasional seperti bahasa Inggris menjadi penting dalam organisasi multinasional. Yustika dan Aisyah (2025) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa pelatihan bahasa Inggris yang efektif tidak hanya meningkatkan kemahiran linguistik karyawan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran dan kepekaan budaya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya mampu berkomunikasi secara efektif, tetapi juga memahami konteks budaya dari rekan kerja atau mitra bisnis mereka (Yustika & Aisyah, 2025). Selain penguasaan bahasa, pemahaman tentang konteks budaya dalam berkomunikasi juga sangat penting. Dalam budaya dengan konteks tinggi, komunikasi biasanya bersifat tidak langsung dan bergantung pada pemahaman bersama, sedangkan dalam budaya dengan konteks rendah, komunikasi lebih langsung dan jelas. Perbedaan ini dapat mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima dalam organisasi multikultural (Widiyanti et al., 2024). Oleh karena itu, pelatihan komunikasi lintas budaya yang mencakup pemahaman tentang perbedaan konteks budaya dapat membantu meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi.

Selain itu, penggunaan teknologi komunikasi juga dapat membantu mengatasi hambatan bahasa dalam organisasi. Platform komunikasi digital memungkinkan terjadinya interaksi real-time antara individu dari berbagai lokasi geografis dan latar belakang budaya. Namun, penggunaan teknologi juga memerlukan pemahaman

terhadap etika komunikasi digital dan kesadaran terhadap perbedaan budaya dalam interpretasi pesan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif di lingkungan digital, termasuk pelatihan penggunaan teknologi komunikasi dan pengembangan etika komunikasi digital (Vaishnav, 2025).

Dalam konteks organisasi global, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif lintas budaya melalui bahasa yang tepat dan pemahaman budaya yang mendalam menjadi kunci untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Bagi mahasiswa dan pengajar di wilayah Asia, mereka tidak banyak mengalami kesulitan, karena masing-masing budaya di antara negara-negara yang ada di ASEAN memiliki banyak kesamaan. Misalnya pembelajar Thailand dan Jepang serta Malaysia tidak banyak kendala untuk belajar Bahasa Indonesia. Mereka masih dalam lingkup budaya yang hampir sama. Dalam Bahasa Thai dan Bahasa Indonesia, banyak kosa kata yang berasal dari Bahasa Sansekerta. Jadi, masih ada kesamaan bidang fonologi, sintaksis, dan budaya antara Bahasa Thai dan Bahasa Indonesia (Susilawati et al., 2020). Investasi dalam pelatihan bahasa dan komunikasi antarbudaya tidak hanya meningkatkan efektivitas komunikasi, tetapi juga memperkuat kohesi tim dan daya saing organisasi di pasar global.

Pedoman dalam Melakukan Komunikasi Lintas Budaya

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh hubungan lintas budaya yang semakin meningkat, organisasi menghadapi tantangan dalam menciptakan komunikasi yang efektif di antara individu dari berbagai latarbelakang budaya. Untuk menghadapi tantangan ini, sangat diperlukan pedoman komunikasi lintas budaya yang dapat memfasilitasi pertukaran informasi yang jelas, menghormati perbedaan, dan menciptakan kerja sama yang harmonis (Chengere & Bekele, 2024).

Salah satu pedoman utama adalah pengembangan kompetensi komunikasi lintas budaya yang meliputi pemahaman budaya, sensitivitas terhadap perbedaan, dan kemampuan beradaptasi dalam berbagai konteks komunikasi. Widyanarti et al., (2024) menekankan pentingnya penggunaan bahasa yang asertif dan empatik untuk mengurangi kesalahpahaman yang disebabkan oleh perbedaan nilai, norma, dan persepsi dalam komunikasi antarbudaya. Selain itu, pelatihan komunikasi lintas budaya dapat membantu individu memahami dan menghargai perbedaan budaya, serta mengembangkan strategi komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja multikultural.

Dalam penelitian Rahayuningsih (2020) menyebutkan bahwa ketika berinteraksi dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda, terdapat beberapa langkah yang dapat diambil untuk meminimalkan kesalahpahaman, penafsiran yang keliru, dan penilaian yang salah, yaitu: 1) Menganggap ada perbedaan hingga terbukti adanya kesamaan. Kebanyakan dari kita berpikir bahwa orang lain lebih serupa dengan diri kita dibandingkan dengan kenyataannya. Akan tetapi, individu dari berbagai negara seringkali memiliki perbedaan yang signifikan dengan kita. Oleh karena itu, kemungkinan untuk melakukan kesalahan menjadi jauh lebih rendah jika kita menganggap orang lain berbeda daripada menganggap mereka sama hingga perbedaan tersebut dibuktikan. 2) Menekankan penjelasan daripada penilaian/penafsiran. Menafsirkan atau menilai yang dikatakan dan dilakukan seseorang.

Berbeda dengan penggambaran, penelitian didasarkan atas budaya dan katar belakang pengamat dan bukan pada situasi yang diamati. 3) Berempati; sebelum mengirimkan pesan, posisikan diri kita sebagai penerima pesan. Berupaya untuk memahami nilai, pengalaman dan perspektif, pendidikan, pola asuh, serta latar belakang yang dapat memberikan wawasan tambahan. Berusaha memandang orang lain sesuai dengan kenyataannya. 4) Menganggap interpretasi/penafsiran sebagai dugaan sementara/hipotesis kerja. Saat kita menafsirkan situasi atau pemikiran baru dari budaya lain, penafsiran tersebut akan menjadi hipotesis yang perlu diuji lebih lanjut, serta penting untuk mengevaluasi dengan cermat umpan balik yang diberikan oleh penerima informasi, agar bisa dipastikan bahwa umpan balik tersebut konsisten dengan hipotesis.

Dengan menerapkan pedoman komunikasi lintas budaya yang komprehensif, organisasi dapat mengatasi hambatan komunikasi, membangun hubungan kerja yang harmonis, dan meningkatkan kinerja tim dalam lingkungan kerja yang multikultural. Investasi dalam pengembangan kemampuan komunikasi antarbudaya, pelatihan interkultural, dan kepemimpinan yang fleksibel akan membawa keuntungan jangka panjang bagi organisasi di pasar global yang kian kompetitif.

Kesimpulan

Komunikasi lintas budaya merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi di era globalisasi, terutama dengan meningkatnya interaksi internasional dan digitalisasi yang mempercepat pertukaran informasi di lingkungan kerja multikultural. Tantangan utama yang dihadapi meliputi perbedaan nilai, norma, gaya komunikasi, serta hambatan bahasa dan stereotip yang dapat memicu kesalahpahaman dan konflik. Untuk mengatasi hal ini, pengembangan kompetensi dan kecerdasan budaya, termasuk sensitivitas antarbudaya dan kesadaran akan konteks budaya, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi antaranggota organisasi. Pemimpin dengan kecerdasan budaya tinggi mampu menjembatani perbedaan tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan produktif. Teknologi digital dapat mendukung komunikasi lintas budaya, namun tetap memerlukan kesadaran budaya tinggi agar penggunaan teknologi tersebut benar-benar efektif dan bebas dari misinterpretasi.

Dengan demikian, organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan komunikasi antarbudaya, membangun budaya organisasi yang terbuka, dan memperkuat kemampuan pemimpinnya dalam memahami keragaman budaya akan memiliki keunggulan kompetitif, mampu meningkatkan inovasi, kohesi tim, serta mencapai tujuan secara lebih efisien di pasar global yang semakin kompleks dan beragam.

Daftar Pustaka

- Chengere, K. A., & Bekele, M. (2024). Cross-Cultural Leadership and Diversity : A Comprehensive Literature Review. *Science Innovation*, 12(6), 109–112.
- Dimyati, A., Wardani, S., & Anwar, M. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Kepemimpinan Karang Taruna Ciampea Udk. *Jurnal Penelitian Media Komunikasi*, 2(1).

- Faizal, M. I., & Lukitasari, L. (2024). Peningkatan Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi Melalui Manajemen Konflik di LKSA Malikul A'la. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(1), 52–64.
- Fatimah, R., & Perkasa, D. H. (2024). Tantangan dan Upaya Peningkatan Komunikasi Lintas Budaya pada Perusahaan Multinasional. *MAPIRA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol., 4(2), 59–69.
- Halim, D., & Husna, U. Z. (2023). Pola Komunikasi dalam Organisasi Digital Transformation Office Saat Pandemi dan Setelah Pandemi di Team Operational. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 3(2), 321–332.
- Indriani, S. M., & Abidin, M. (2024). Manajemen Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 8(1), 1–15. Retrieved from <http://repository.uin-malang.ac.id/20112/>
- Liu, X. (2025). Bridging Cultures in Virtual Workplaces : A Communication-Focused Review of Global Virtual Teams. *International Journal of Business Communication*. Link, 2, 1–26. <https://doi.org/10.1177/23294906251327747>
- Mogea, T. (2023). Cross-Cultural Communication Barriers in Organizations. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa Dan Pendidikan*, 3(2), 20–33. <https://doi.org/10.55606/cendikia.v3i2.951>
- Mudrik, N., & Fawwaz, Z. E. I. (2024). Komunikasi Lintas Budaya : Konsep , Tantangan , Dan Strategi Pengembangannya. *Referensi Media Komunikasi Dan Dakwah*, 4(2), 168–181.
- Mukarrama M, N., Mus, S., & Basri, S. (2023). Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Polewali. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 1–9.
- Muspawi, M., Melati, P. D., & Kinanthi, A. C. (2024). Memahami Aliran Informasi dalam Organisasi. *Jurnal Komunikasi Dan Bahasa*, V(1), 70–79.
- Pramitha, D. (2020). Revitalisasi Kepemimpinan Kolektif-Kolegial Dalam Membangun Efektifitas Komunikasi Organisasi Pesantren. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Is Licensed Under*, 4(1), 45–69. Retrieved from <http://repository.uin-malang.ac.id/5465/>
- Pratiwi, J., Erjani, N. R., Hidayat, B. R., Febrianto, R., & Suhairi, S. (2023). Dampak Komunikasi Bisnis Antarbudaya Dalam Era Globalisasi. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 281–287.
- Rahayuningsih, I. (2020). Komunikasi Lintas Budaya dalam Organisasi. *Jurnal Psikosains*, 9(2), 91–100.
- Rahmawati, M. A., Purwanto, E., Widiyaniarti, T., Wandiah, K. P., Ramadhan, J. O., Rahmawati, S. L., & Safitri, D. (2024). Komunikasi Antar Budaya di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(10), 307–313.
- Sarwari, A. Q., Adnan, H. M., Rahamad, M. S., & Wahab, M. N. A. (2024). The Requirements and Importance of Intercultural Communication Competence in the 21st Century. *International Journal of Business Communication*., 1, 1–10. <https://doi.org/10.1177/21582440241243119>
- Septiyanti, F. M., & Anshori, M. I. (2024). Cross-Cultural Conflict Management : Communication Challenges and Mediation Strategies in Multinational Teams Systematic Literature Review. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*, 3(12),

- 4813–4824.
- Simanullang, F., Roem, E. R., & Arif, E. (2024). Cross-Cultural Communication and Organizational Culture in forming Organizational Cohesiveness. *Riwayat*, 7(1), 157–164.
- Suri, A. A., & Berliana, A. (2023). Analisis Pembiayaan UMKM Pada Bank Syariah Sebagai Upaya Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) di Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 850–863.
- Suryani, N. K., & Wahid, U. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(2), 109–119.
- Susilawati, S., Zuhro, N., & Maimunah, S. A. (2020). Pembelajaran Lintas Budaya dalam Menanamkan Nilai Sosial bagi Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 21–28. Retrieved from <http://repository.uin-malang.ac.id/8852/>
- Urcun, S. (2024). Enhancing Cross Cultural Collaboration In The Global Workplace: Strategies and Challenges. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 28(6), 1–3.
- Vaishnav, P. (2025). Thinking Through Language : Revisiting Linguistic Relativity in Cross-Cultural Communication. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 23(5), 153–164.
- Widiyanti, R., Widyanarti, T., Riyandani, R. L., Khasanah, R. N., & Muaafi, R. (2024). Bahasa Sebagai Alat Pemersatu Dalam Komunikasi Antar Budaya. *Indonesian Culture and Religion*, 1(4), 1–9.
- Widyanarti, T., Syahrani, R. H., Fadhilah, N., Adawiyyah, N., Setiawaty, S. H., & Putri, A. O. A. (2024). Tantangan dan Inovasi dalam Komunikasi Antar Budaya di Era Globalisasi. *Communication Studies Journal*, 1(3), 1–24.
- Yustika, W., & Aisyah, S. (2025). Analisis Program Pelatihan Bahasa Inggris Sebagai Strategi Pengembangan Komunikasi Antar budaya Pada Perusahaan Multinasional. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 5(1), 1–11.