Jurnal Impresi Indonesia (JII)
p-ISSN: 2828-1284 e-ISSN: 2810-062x
Vol. 5. No. 8. Agustus 2026

Akulturasi Budaya Karyawan Lokal dan Asing pada Perusahaan Trading Batubara Multinasional (Studi Kasus PT Light Energy Indonesia)

Riana Putri*, M. Ruslan Ramli
Universitas Esa Unggul Jakarta, Indonesia
Email: rianaputrimawan@student.esaunggul.ac.id*, ruslan.ramli@esaunggul.ac.id

Keywords:
Cultural Acculturation; Intercultural Communication; Verbal Communication; Nonverbal Communication; Foreign Employees.

Abstract
This study aims to analyze the process of intercultural communication acculturation between local and foreign employees in a multinational company, specifically at PT Light Energy Indonesia. The focus of this research is to examine how the acculturation process is formed within work relationships and how verbal and nonverbal communication are interpreted in intercultural interactions. This research employs a qualitative approach using a case study method. Data collection techniques were conducted through in-depth interviews with local and foreign employees. The data were analyzed using acculturation theory, which includes assimilation, integration, separation, and marginalization. The results of the study indicate that the process of intercultural communication acculturation is formed through direct and continuous work interactions. English is used as the primary language of communication; however, in practice, it is often combined with Bahasa Indonesia and the native language of foreign employees. At the initial stage, language barriers were identified as the main obstacle in communication, but these challenges were gradually overcome through the use of nonverbal communication, assistance from others, and informal language learning. The interpretation of verbal and nonverbal communication shows that both play significant roles in the acculturation process. Verbal communication serves as the main medium for delivering information, while nonverbal communication functions as a support to clarify messages and build interpersonal relationships. In addition, mutual respect is identified as a key factor in creating effective intercultural communication. Based on John W. Berry's (1987) acculturation theory, the process occurring at PT Light Energy Indonesia tends to follow an integration pattern, where both local and foreign employees maintain their respective cultural identities while adapting and working harmoniously together.

Kata Kunci:
Akulturasi Budaya; Komunikasi Antarbudaya; Komunikasi Verbal; Komunikasi Nonverbal; Karyawan Asing.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses akulturasi komunikasi antarbudaya antara karyawan lokal dan karyawan asing pada perusahaan multinasional, khususnya di PT Light Energy Indonesia. Fokus penelitian ini adalah pada bagaimana proses akulturasi terbentuk dalam hubungan kerja serta bagaimana komunikasi verbal dan nonverbal dimaknai dalam interaksi antarbudaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap karyawan lokal dan karyawan asing. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teori akulturasi yang meliputi asimilasi, integrasi, separasi, dan marginalisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses akulturasi komunikasi antarbudaya terbentuk melalui interaksi kerja yang berlangsung secara langsung dan berkelanjutan. Bahasa Inggris digunakan sebagai bahasa utama komunikasi, namun dalam praktiknya dikombinasikan dengan Bahasa Indonesia dan bahasa asal karyawan asing. Pada tahap awal, terdapat kendala bahasa dalam komunikasi, namun dapat diatasi melalui

penggunaan komunikasi nonverbal, bantuan pihak lain, serta pembelajaran bahasa secara informal. Pemaknaan komunikasi verbal dan nonverbal menunjukkan bahwa keduanya memiliki peran penting dalam proses akulturasi. Komunikasi verbal menjadi sarana utama dalam penyampaian informasi, sedangkan komunikasi nonverbal berfungsi sebagai pendukung dalam memperjelas pesan dan membangun hubungan interpersonal. Selain itu, sikap saling menghargai menjadi faktor utama dalam menciptakan komunikasi yang efektif. Berdasarkan teori akulturasi John W. Berry (1987), proses yang terjadi di PT Light Energy Indonesia cenderung mengarah pada pola integrasi, di mana karyawan lokal dan asing tetap mempertahankan budaya masing-masing namun mampu beradaptasi dan bekerja sama secara harmonis.

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, komunikasi merupakan elemen fundamental yang memungkinkan terjadinya koordinasi kerja, penyelarasan tujuan, serta pembentukan relasi antara individu di dalam perusahaan. Komunikasi tidak sekadar dipahami sebagai proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan, melainkan sebagai mekanisme sosial yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas kerja sama antar karyawan. Efektivitas komunikasi dalam organisasi ditandai oleh tercapainya kesamaan pemahaman terhadap pesan yang disampaikan, sehingga hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat berlangsung secara harmonis dan produktif (Cicilawaty, 2021).

Sejalan dengan pandangan tersebut, Everett M. Rogers dan Lawrence Kincaid memandang komunikasi sebagai proses interaksi dua arah atau lebih yang bertujuan untuk berbagi dan menegosiasikan makna, bukan sekadar mentransmisikan informasi (Efendi, 2023). Melalui proses interaksi tersebut, komunikasi memungkinkan terbentuknya pemahaman bersama yang menjadi dasar bagi terciptanya kerja sama sosial maupun profesional dalam suatu organisasi.

Dalam konteks perbedaan latar belakang budaya, komunikasi tidak dapat dilepaskan dari pengaruh nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang melekat pada individu sebagai bagian dari sistem budaya yang membentuk cara berpikir dan bertindak (Ali et al., 2022). Kajian mutakhir menegaskan bahwa budaya berfungsi sebagai kerangka makna (meaning system) yang mengarahkan bagaimana individu menyandi, menyampaikan, dan menafsirkan pesan dalam interaksi sosial lintas budaya (Keriyono, 2024; Sudiantini et al., 2023).

Komunikasi antarbudaya merupakan proses interaksi antara individu yang berasal dari latar belakang budaya berbeda sehingga memiliki perbedaan nilai, norma, bahasa, serta cara memaknai pesan verbal maupun nonverbal. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi gaya komunikasi, cara berinteraksi, hingga proses pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, komunikasi antarbudaya yang efektif memerlukan sikap saling menghargai, keterbukaan, serta kemampuan beradaptasi terhadap keberagaman budaya. Proses adaptasi tersebut dikenal sebagai akulturasi, yaitu proses penyesuaian budaya yang memungkinkan individu mempertahankan identitas budayanya sambil membangun hubungan dan komunikasi yang harmonis dengan budaya lain.

Dalam organisasi multinasional, akulturasi budaya menjadi bagian penting dari aktivitas kerja sehari-hari karena melibatkan interaksi antara karyawan dari berbagai negara dan latar belakang budaya. PT Light Energy Indonesia sebagai perusahaan modal asing asal Dubai memiliki lingkungan kerja multikultural yang terdiri atas karyawan asing dan karyawan Indonesia dari berbagai suku. Komunikasi dilakukan menggunakan bahasa Inggris, bahasa

Indonesia, serta bahasa asing sesuai kebutuhan, disertai perbedaan kebiasaan komunikasi verbal dan nonverbal, seperti cara menyapa, penggunaan bahasa daerah, hingga penghormatan terhadap hierarki. Keberagaman tersebut berpotensi menimbulkan hambatan komunikasi, tetapi juga menciptakan proses akulturasi melalui penyesuaian bahasa, perilaku, dan budaya kerja dalam aktivitas sehari-hari.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada tiga aspek utama. Pertama, penelitian ini menerapkan model akulturasi empat dimensi Berry secara komprehensif untuk menganalisis tidak hanya integrasi dan asimilasi, tetapi juga mengidentifikasi munculnya separasi dan marginalisasi dalam konteks perusahaan multinasional. Kedua, penelitian ini memberikan perhatian khusus pada pemaknaan komunikasi verbal dan nonverbal dalam proses akulturasi, bukan hanya pada strategi adaptasi secara umum. Ketiga, penelitian ini dilakukan di sektor industri yang jarang diteliti, yaitu perusahaan trading batubara, yang memiliki karakteristik budaya kerja spesifik dan dinamis. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi teoretis dan praktis yang baru dalam kajian komunikasi antarbudaya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses akulturasi komunikasi antarbudaya antara karyawan asing dan karyawan Indonesia di PT Light Energy Indonesia, serta memahami bagaimana komunikasi verbal dan nonverbal dimaknai sebagai bagian dari proses akulturasi budaya dalam lingkungan kerja. Penelitian difokuskan pada dinamika komunikasi yang dipengaruhi oleh perbedaan budaya dan hierarki organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai strategi adaptasi yang dilakukan oleh kedua kelompok karyawan dalam membangun hubungan kerja yang efektif.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmu komunikasi, khususnya komunikasi antarbudaya, melalui penyajian temuan empiris mengenai proses akulturasi budaya dalam organisasi multinasional. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan komunikasi antarbudaya dan meningkatkan efektivitas kerja sama antar karyawan yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi masyarakat dan peneliti selanjutnya dalam memahami dinamika komunikasi lintas budaya di lingkungan kerja yang multikultural.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus eksplanatori untuk memahami secara mendalam proses akulturasi budaya dalam komunikasi antarbudaya antara karyawan lokal dan ekspatriat di PT Light Energy Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, khususnya mengenai bagaimana dan mengapa proses komunikasi lintas budaya terjadi di lingkungan kerja multinasional. Penelitian berfokus pada satu unit analisis, yaitu PT Light Energy Indonesia sebagai organisasi, dengan mengkaji dinamika komunikasi verbal dan nonverbal, penyesuaian budaya, serta praktik kerja sehari-hari melalui perspektif deskriptif, eksploratif, dan konstruktivis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pola komunikasi antarbudaya dan proses akulturasi budaya yang terbentuk dalam lingkungan kerja perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan pendekatan studi kasus kualitatif. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan praktik komunikasi antarbudaya dari lima informan yang terdiri atas satu karyawan ekspatriat asal Korea Selatan dan empat karyawan Indonesia. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses interaksi, komunikasi verbal dan nonverbal, serta dinamika kerja di lingkungan PT Light Energy Indonesia. Selain itu, dokumentasi berupa arsip perusahaan, dokumen pendukung, dan literatur ilmiah digunakan sebagai pelengkap sekaligus sarana triangulasi untuk memperkuat validitas data. Melalui ketiga teknik tersebut, peneliti memperoleh data yang komprehensif dan kontekstual mengenai proses akulturasi budaya dalam komunikasi antarbudaya di lingkungan kerja PT Light Energy Indonesia.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pattern matching (penjodohan pola) sebagaimana dikemukakan oleh Yin (2018), karena sesuai dengan pendekatan studi kasus eksplanatori yang bertujuan menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu fenomena terjadi. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan pola empiris yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan pola teoretis yang telah disusun berdasarkan teori akulturasi budaya dan komunikasi antarbudaya. Melalui proses tersebut, peneliti menganalisis kesesuaian maupun perbedaan antara temuan di lapangan dengan konsep teoretis mengenai proses adaptasi budaya, komunikasi verbal dan nonverbal, serta interaksi antara karyawan lokal dan ekspatriat di PT Light Energy Indonesia. Hasil analisis diharapkan mampu menjelaskan dinamika akulturasi budaya yang terjadi, sekaligus menunjukkan apakah temuan penelitian memperkuat teori yang ada (literal replication) atau menghasilkan pola baru yang memperkaya kajian komunikasi antarbudaya dalam konteks organisasi multinasional (theoretical replication).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan lokal dan karyawan asing di PT Light Energy Indonesia, ditemukan bahwa proses akulturasi budaya dalam komunikasi kerja berlangsung melalui interaksi yang intensif dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dalam penelitian ini, proses akulturasi dianalisis menggunakan teori akulturasi John W. Berry yang membagi strategi akulturasi menjadi empat bentuk, yaitu integrasi, asimilasi, separasi, dan marginalisasi. Berdasarkan hasil penelitian, bentuk akulturasi yang paling dominan terjadi di PT Light Energy Indonesia adalah integrasi, yaitu kondisi ketika karyawan lokal dan karyawan asing tetap mempertahankan identitas budaya masing-masing namun tetap menjalin hubungan dan kerja sama secara aktif dalam lingkungan kerja.

Bentuk Asimilasi Budaya dalam Lingkungan Kerja

Menurut John W. Berry (1987), asimilasi merupakan salah satu bentuk strategi akulturasi yang terjadi ketika individu mulai mengurangi bahkan meninggalkan budaya asalnya untuk menyesuaikan diri dengan budaya baru yang dianggap dominan.

Pada perusahaan multinasional seperti PT Light Energy Indonesia, proses asimilasi budaya terjadi ketika karyawan lokal maupun karyawan asing mulai menyesuaikan diri

terhadap budaya kerja yang berkembang di perusahaan. Penyesuaian tersebut tampak dalam penggunaan bahasa, pola komunikasi kerja, kedisiplinan, serta cara individu menjalankan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja dari budaya yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian, bentuk asimilasi budaya terlihat dari adanya upaya penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan lokal maupun karyawan asing terhadap budaya kerja di lingkungan perusahaan. Proses penyesuaian tersebut berlangsung secara bertahap melalui komunikasi dan pengalaman kerja sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara, Jayden menjelaskan bahwa dirinya berupaya mempelajari Bahasa Indonesia untuk mempermudah komunikasi dan interaksi dengan karyawan lokal di lingkungan kerja meskipun dia bukan orang Indonesia.

Jayden menyatakan: *"I'm also learning Bahasa"* (Jayden, 29 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya kesadaran dan kemauan dari karyawan asing untuk menyesuaikan diri dengan budaya komunikasi yang berlaku di lingkungan perusahaan. Upaya mempelajari Bahasa Indonesia tidak hanya bertujuan untuk mempermudah penyampaian pesan dalam pekerjaan, tetapi juga menjadi bentuk adaptasi terhadap lingkungan sosial dan budaya kerja yang berbeda. Temuan ini menunjukkan bahwa proses penyesuaian budaya berlangsung melalui interaksi sehari-hari yang mendorong individu untuk memahami bahasa dan kebiasaan komunikasi rekan kerjanya.

Selain mempelajari Bahasa Indonesia, Jayden juga mengungkapkan bahwa dirinya mulai memahami percakapan sederhana yang digunakan oleh karyawan lokal dalam aktivitas sehari-hari. Ia menyatakan bahwa "if someone talks in Bahasa, generally I can understand" (Jayden, 2026). Hal tersebut menunjukkan bahwa proses adaptasi budaya tidak hanya terjadi pada tingkat formal dalam pekerjaan, tetapi juga dalam komunikasi sosial sehari-hari di lingkungan perusahaan. Proses asimilasi juga terlihat dari cara karyawan asing mulai memahami pola kerja dan kebiasaan sosial yang berlaku di Indonesia.

Jayden menyatakan: "*I'm learning about the culture… how Indonesian employees do the work"* (Jayden, 29 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya penyesuaian terhadap budaya kerja lokal sebagai bagian dari proses akulturasi. Penyesuaian terhadap budaya kerja yang lebih disiplin dan berorientasi pada target menunjukkan adanya proses asimilasi pada aspek perilaku kerja. Karyawan lokal mulai mengadopsi kebiasaan kerja yang berkembang dalam lingkungan perusahaan tanpa harus meninggalkan nilai budaya lokal sepenuhnya. Hal ini menunjukkan bahwa proses akulturasi budaya tidak hanya terjadi melalui bahasa, tetapi juga melalui perubahan pola kerja dan cara menyelesaikan tugas.

Selain dalam aspek pekerjaan, bentuk asimilasi juga terlihat dalam pola komunikasi sehari-hari antar karyawan. Penggunaan bahasa campuran antara Bahasa Indonesia dan bahasa Inggris menjadi kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan kerja. Jayden mengungkapkan bahwa "we mix Bahasa with English, now it's okay" (Jayden, 2026). Hal tersebut menunjukkan bahwa baik karyawan lokal maupun asing mulai membentuk pola komunikasi baru yang merupakan hasil penyesuaian bersama.

Esther menyatakan bahwa budaya kerja asing "lebih ke hasil akhirnya mau cepat terlihat" (Esther, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lokal mulai memahami pola kerja asing yang lebih berorientasi pada hasil dan efisiensi kerja.

Andrew menyatakan: "Lebih ke waktu yang lebih ketat" (Andrew, 28 April 2026).

Menurutnya, budaya kerja asing menuntut penyelesaian pekerjaan secara lebih cepat dan terstruktur dibandingkan kebiasaan kerja lokal yang cenderung lebih fleksibel. Kondisi tersebut mendorong karyawan lokal untuk menyesuaikan diri terhadap standar kerja yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, proses asimilasi dalam lingkungan kerja PT Light Energy Indonesia terlihat melalui adanya penyesuaian perilaku komunikasi dan budaya kerja yang dilakukan oleh karyawan lokal maupun asing. Menurut Berry (1987), asimilasi terjadi ketika individu mulai mengadopsi unsur-unsur budaya lain sebagai bagian dari proses adaptasi terhadap lingkungan baru. Dalam penelitian ini, karyawan asing mulai mempelajari Bahasa Indonesia untuk mempermudah komunikasi, sedangkan karyawan lokal mulai mengadopsi budaya kerja yang lebih disiplin, terstruktur, dan berorientasi pada hasil. Meskipun demikian, proses asimilasi yang terjadi tidak berlangsung secara penuh karena kedua kelompok masih mempertahankan identitas budaya masing-masing. Asimilasi yang ditemukan dalam penelitian ini lebih bersifat parsial, yaitu berupa penyesuaian terhadap aspek-aspek tertentu yang dianggap dapat mendukung efektivitas komunikasi dan kinerja kerja dalam lingkungan perusahaan multinasional.

Integrasi Budaya Karyawan Lokal dan Asing

Dalam penelitian ini, bentuk integrasi budaya terlihat dari hubungan kerja antara karyawan lokal dan karyawan asing di PT Light Energy Indonesia yang berlangsung melalui komunikasi sehari-hari, kerja sama tim, penyesuaian pola kerja, serta interaksi sosial yang terjadi secara terus-menerus. Karyawan lokal dan asing tetap mempertahankan budaya masing-masing, namun tetap berupaya membangun hubungan kerja yang baik melalui proses adaptasi dan komunikasi timbal balik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian, proses integrasi budaya terjadi melalui interaksi kerja yang berlangsung setiap hari antara karyawan lokal dan karyawan asing. Interaksi tersebut berlangsung dalam kegiatan formal seperti rapat, briefing, koordinasi pekerjaan, serta pelaporan kerja, maupun dalam situasi informal seperti percakapan santai di lingkungan kantor. Dalam proses komunikasi kerja, bahasa Inggris digunakan sebagai bahasa utama untuk mempermudah komunikasi antarbudaya.

Andrew menyatakan: “Bahasa yang digunakan adalah bahasa Inggris” (Andrew, 28 April 2026).

Penggunaan bahasa Inggris dipahami sebagai bentuk penyesuaian bersama agar komunikasi kerja dapat berjalan lebih efektif. Namun demikian, penggunaan bahasa dalam lingkungan kerja tidak berlangsung secara kaku karena dalam praktiknya karyawan sering mencampurkan Bahasa Indonesia dengan bahasa Inggris dalam komunikasi sehari-hari.

Jayden menyatakan: *“we mix Bahasa with English, now it’s okay”* (Jayden, 29 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan dua bahasa telah menjadi kebiasaan komunikasi sehari-hari antara karyawan lokal dan asing. Penggunaan bahasa campuran tidak dipandang sebagai hambatan komunikasi, melainkan sebagai strategi adaptasi yang memudahkan kedua pihak dalam memahami pesan yang disampaikan.

Menurut Berry (1987), integrasi terjadi ketika individu tetap mempertahankan identitas budayanya namun bersedia berinteraksi dengan budaya lain. Dalam konteks PT Light Energy

Indonesia, penggunaan dua bahasa tidak menunjukkan dominasi salah satu budaya, melainkan menjadi bentuk kompromi komunikasi yang memungkinkan karyawan lokal dan asing tetap menggunakan unsur budaya masing-masing sekaligus membangun pemahaman bersama. Praktik penggunaan bahasa campuran tersebut merupakan wujud nyata strategi integrasi dalam lingkungan kerja multinasional. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa proses komunikasi berkembang secara fleksibel sesuai kebutuhan komunikasi di lingkungan kerja. Penggunaan bahasa campuran menjadi bentuk adaptasi komunikasi yang dilakukan secara alami oleh kedua belah pihak untuk menciptakan pemahaman yang lebih baik. Selain penggunaan bahasa, integrasi budaya juga terlihat dari adanya proses saling mempelajari budaya masing-masing.

Jayden menyatakan: *"I'm learning about the culture… how Indonesian employees do the work"* (Jayden, 29 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa proses integrasi budaya tidak hanya terjadi dalam aspek bahasa, tetapi juga dalam cara bekerja, cara berinteraksi, serta kebiasaan sosial di lingkungan kerja. Dalam hubungan interpersonal, bentuk integrasi budaya terlihat melalui kebiasaan komunikasi informal antar karyawan. Jayden mengungkapkan bahwa kegiatan seperti "coffee together and discuss many things" menjadi pengalaman baru dibandingkan budaya kerja di Korea (Jayden, 2026). Interaksi informal tersebut membantu menciptakan kedekatan emosional dan hubungan kerja yang lebih santai antara karyawan lokal dan asing.

Esther menyatakan: "Kita mengajarkan mereka bahasa Indonesia, dan mereka mengajarkan kita bahasa Korea" (Esther, 28 April 2026).

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa proses akulturasi tidak berlangsung secara satu arah, melainkan bersifat timbal balik. Karyawan lokal dan karyawan asing sama-sama berperan sebagai pihak yang belajar sekaligus mengajarkan budaya mereka kepada rekan kerja lainnya.

Kondisi ini sejalan dengan konsep integrasi Berry yang menekankan pentingnya keterbukaan terhadap budaya lain tanpa harus meninggalkan identitas budaya asal. Hubungan kerja yang terbangun tidak hanya berorientasi pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga menjadi sarana pertukaran budaya antarindividu. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan timbal balik dalam proses pembelajaran budaya antar karyawan. Tidak hanya karyawan asing yang belajar budaya lokal, tetapi karyawan lokal juga mulai mengenal budaya asing melalui interaksi kerja sehari-hari. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan lokal dan asing berusaha menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan menghargai perbedaan budaya masing-masing.

Andrew menyatakan: "Saling menghargai budaya masing-masing" (Andrew, 28 April 2026).

Sikap saling menghargai tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan integrasi budaya di lingkungan perusahaan. Integrasi budaya juga terlihat dari kemampuan karyawan lokal dan asing dalam menyesuaikan diri terhadap kebiasaan kerja yang berbeda. Karyawan lokal mulai memahami budaya kerja asing yang lebih disiplin terhadap waktu dan target kerja, sedangkan karyawan asing mulai menyesuaikan diri dengan budaya kerja lokal yang lebih fleksibel dan komunikatif dalam hubungan sosial.

Temuan ini menunjukkan bahwa proses akulturasi yang terjadi di PT Light Energy Indonesia tidak mengarah pada penghapusan budaya asal, melainkan pada proses penyesuaian dan penerimaan terhadap perbedaan budaya yang ada. Karyawan lokal dan asing tetap mempertahankan karakteristik budaya masing-masing, namun mampu membangun pola kerja

yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perbedaan budaya tidak menjadi sumber konflik, melainkan menjadi kekuatan yang mendukung terciptanya komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan perusahaan multinasional.

Bentuk Separasi dalam Interaksi Kerja

Menurut John W. Berry (1987), separasi merupakan salah satu bentuk strategi akulturasi ketika individu memilih untuk mempertahankan budaya asalnya dan membatasi interaksi dengan budaya lain. Pada perusahaan multinasional seperti PT Light Energy Indonesia, bentuk separasi dapat muncul karena adanya perbedaan bahasa, budaya kerja, pola komunikasi, serta cara penyampaian pesan antara karyawan lokal dan karyawan asing. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi efektivitas komunikasi kerja apabila tidak diimbangi dengan proses adaptasi dan keterbukaan antar individu. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian, bentuk separasi dalam lingkungan kerja PT Light Energy Indonesia masih ditemukan meskipun tidak menjadi bentuk akulturasi yang dominan. Separasi yang muncul lebih banyak berkaitan dengan hambatan komunikasi pada tahap awal interaksi kerja antara karyawan lokal dan karyawan asing.

Jayden menyatakan: *"at the first time is very difficult because sometimes we have a barrier in language"* (Jayden, 29 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa proses komunikasi pada tahap awal belum berjalan secara optimal karena adanya perbedaan bahasa antara karyawan lokal dan asing. Jayden juga menjelaskan bahwa kendala komunikasi tersebut terutama muncul ketika harus menjelaskan pekerjaan secara rinci atau menyampaikan informasi tertentu yang membutuhkan penjelasan lebih mendalam. Kondisi tersebut menyebabkan komunikasi menjadi kurang efektif dan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mencapai pemahaman bersama.

Hal serupa juga disampaikan oleh Andrew yang menyatakan bahwa "tidak terlalu kesulitan, cuma ada beberapa kendala bahasa dalam menjelaskan sesuatu" (Endru, 2026). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kendala komunikasi tidak hanya dirasakan oleh karyawan asing, tetapi juga dialami oleh karyawan lokal ketika berinteraksi dengan rekan kerja dari budaya yang berbeda. Selain hambatan bahasa, perbedaan gaya komunikasi juga menjadi salah satu bentuk separasi dalam interaksi kerja. Dalam beberapa situasi, karyawan lokal dan asing memiliki cara penyampaian pesan yang berbeda sehingga terkadang menimbulkan kesalahpahaman dalam komunikasi. Karyawan asing cenderung menggunakan pola komunikasi yang lebih langsung dan terstruktur, sedangkan karyawan lokal lebih menekankan pendekatan yang santai dan komunikatif dalam menyampaikan pesan.

Jayden menyatakan bahwa kondisi komunikasi saat ini menjadi lebih baik dibandingkan pada awal bekerja karena dirinya mulai mempelajari Bahasa Indonesia dan memahami pola komunikasi karyawan lokal. Selain itu, karyawan lokal dan asing juga mulai menggunakan berbagai cara untuk mengurangi hambatan komunikasi, seperti menggunakan bahasa campuran antara Bahasa Indonesia dan bahasa Inggris serta memanfaatkan komunikasi nonverbal seperti body language untuk memperjelas pesan yang disampaikan. Meskipun demikian, bentuk separasi yang ditemukan dalam penelitian ini bersifat sementara dan tidak berkembang menjadi hambatan yang berkepanjangan. Seiring meningkatnya intensitas komunikasi dan interaksi kerja, karyawan lokal maupun asing mulai menemukan cara untuk mengurangi kesulitan

komunikasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan separasi secara perlahan bergeser menuju bentuk integrasi yang lebih dominan dalam lingkungan kerja PT Light Energy Indonesia.

Marginalisasi

Menurut John W. Berry (1987), marginalisasi merupakan bentuk strategi akulturasi ketika individu tidak mampu mempertahankan budaya asalnya sekaligus tidak berhasil menyesuaikan diri dengan budaya baru.

Dalam penelitian ini, marginalisasi dianalisis untuk melihat apakah terdapat individu atau kelompok yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan hubungan sosial dan komunikasi antarbudaya di lingkungan kerja PT Light Energy Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian, tidak ditemukan bentuk marginalisasi yang dominan dalam lingkungan kerja PT Light Energy Indonesia. Tidak ditemukannya marginalisasi menunjukkan bahwa seluruh informan masih memiliki keterlibatan sosial dan komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja perusahaan. Salah satu hambatan yang ditemukan adalah tidak adanya program formal dari perusahaan untuk membantu proses adaptasi budaya maupun komunikasi antarbudaya bagi karyawan lokal dan asing.

Esther menyatakan: "Tidak ada fasilitas khusus atau program formal untuk membantu komunikasi antarbudaya" (Esther, 28 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa proses adaptasi budaya lebih banyak berlangsung secara alami melalui pengalaman kerja dan interaksi sehari-hari antar karyawan. Akibatnya, proses penyesuaian budaya lebih banyak berlangsung secara alami melalui interaksi kerja sehari-hari, pengalaman individu, serta komunikasi yang terjalin antar karyawan dalam lingkungan kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses adaptasi tetap dapat berlangsung dengan baik karena adanya intensitas interaksi yang tinggi dan kemauan karyawan untuk saling memahami perbedaan budaya yang ada.

Pemaknaan Komunikasi Verbal sebagai Sarana Adaptasi Antarbudaya

Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi verbal dimaknai oleh karyawan lokal dan karyawan asing sebagai sarana utama untuk membangun pemahaman bersama dalam lingkungan kerja yang multikultural. Penggunaan bahasa menjadi aspek penting karena interaksi kerja sehari-hari melibatkan individu yang memiliki latar belakang budaya dan bahasa yang berbeda. Andrew menjelaskan bahwa bahasa yang digunakan dalam aktivitas kerja sehari-hari adalah bahasa Inggris.

Andrew menyatakan: "Bahasa yang digunakan adalah bahasa Inggris" (Andrew, 28 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa bahasa Inggris berfungsi sebagai bahasa penghubung yang memungkinkan komunikasi kerja dapat berlangsung secara efektif antara karyawan lokal dan karyawan asing. Penggunaan bahasa Inggris menjadi bentuk penyesuaian bersama untuk mengurangi hambatan komunikasi yang muncul akibat perbedaan bahasa. Bagi karyawan asing, komunikasi verbal juga dimaknai sebagai proses pembelajaran budaya baru. Jayden menjelaskan bahwa pada awal bekerja dirinya mengalami kesulitan komunikasi karena adanya perbedaan bahasa.

Jayden menyatakan: *"At the first time, it was very difficult because sometimes we have a barrier in language"* (Jayden, 29 April 2026).

Seiring meningkatnya interaksi dengan karyawan lokal, Jayden mulai mempelajari Bahasa Indonesia dan menggunakan bahasa campuran dalam komunikasi sehari-hari.

Jayden menyatakan: *"I am also learning some Bahasa, so we mix Bahasa with English, and now it is okay"* (Jayden, 29 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi verbal dimaknai sebagai sarana adaptasi yang membantu individu memahami lingkungan sosial dan budaya kerja yang baru.

Makna komunikasi verbal sebagai media pertukaran budaya juga terlihat dari pengalaman karyawan lokal. Esther menjelaskan bahwa proses komunikasi tidak hanya digunakan untuk kepentingan pekerjaan, tetapi juga menjadi sarana saling mempelajari budaya masing-masing.

Esther menyatakan: "Kita mengajarkan mereka bahasa Indonesia, dan mereka mengajarkan kita bahasa Korea" (Esther, 28 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi verbal dipahami sebagai media pembelajaran budaya yang memperkuat hubungan antarindividu dalam lingkungan kerja multikultural. Selain komunikasi verbal, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi nonverbal juga dimaknai sebagai bagian penting dalam proses akulturasi budaya. Komunikasi nonverbal digunakan untuk membantu penyampaian pesan ketika terdapat keterbatasan bahasa dalam interaksi kerja. Esther menjelaskan bahwa penggunaan bahasa tubuh dilakukan secara rutin dalam komunikasi dengan karyawan asing. Ketika ditanya mengenai penggunaan body language, Esther menjawab, "Sering" (Esther, 2026). Jawaban yang sama juga disampaikan oleh Andrew yang menyatakan, "Sering" (Andrew, 2026). Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi nonverbal dipahami sebagai alat bantu untuk menciptakan kesamaan makna ketika komunikasi verbal belum dapat berlangsung secara optimal. Dalam praktiknya, penggunaan bahasa tidak berlangsung secara kaku, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan komunikasi di lingkungan kerja.

Jayden menyatakan: *"we mix Bahasa with English, now it's okay"* (Jayden, 29 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas penggunaan bahasa menjadi salah satu bentuk adaptasi komunikasi yang mendukung proses akulturasi budaya. Interaksi tersebut berlangsung dalam berbagai aktivitas kerja seperti rapat, koordinasi pekerjaan, pelaporan kerja, maupun komunikasi informal di lingkungan kantor. Intensitas komunikasi yang tinggi membantu karyawan untuk lebih memahami karakter, kebiasaan, dan budaya masing-masing sehingga proses adaptasi budaya dapat berlangsung secara lebih cepat. Dalam hasil wawancara,

Andrew menyatakan: "saling menghargai budaya masing-masing" (Andrew, 28 April 2026).

Komunikasi informal juga menjadi salah satu faktor yang mendukung proses akulturasi budaya di PT Light Energy Indonesia. Interaksi santai di luar konteks pekerjaan membantu menciptakan hubungan yang lebih dekat antara karyawan lokal dan asing. Jayden mengungkapkan bahwa kegiatan seperti "coffee together and discuss many things" menjadi pengalaman yang berbeda dibandingkan budaya kerja di Korea (Jayden, 2026). Selain itu, adanya proses saling mempelajari bahasa dan budaya antar karyawan juga menjadi pendukung akulturasi budaya.

Esther menyatakan: “Kita mengajarkan mereka bahasa Indonesia, dan mereka mengajarkan kita bahasa Korea” (Esther, 28 April 2026).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa faktor pendukung akulturasi budaya di PT Light Energy Indonesia tidak hanya berasal dari aspek komunikasi formal, tetapi juga dari hubungan interpersonal, sikap saling menghargai, dan keterbukaan antar karyawan dalam mempelajari budaya yang berbeda.

Bagi para informan, komunikasi nonverbal memiliki fungsi untuk memperjelas pesan serta mengurangi kesalahpahaman yang dapat muncul akibat perbedaan bahasa dan budaya. Penggunaan gerakan tubuh, ekspresi wajah, dan berbagai bentuk isyarat nonverbal membantu karyawan lokal dan asing memahami maksud komunikasi yang disampaikan oleh lawan bicara. Komunikasi nonverbal dimaknai sebagai mekanisme pendukung yang membantu menjaga efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja yang multikultural.

Hambatan Komunikasi Budaya

Selain itu, kendala bahasa masih menjadi hambatan dalam komunikasi kerja sehari-hari. Perbedaan kemampuan bahasa antara karyawan lokal dan asing menyebabkan beberapa situasi komunikasi membutuhkan penyesuaian tambahan agar pesan dapat dipahami dengan baik. Dalam kondisi tertentu, keterbatasan bahasa membuat komunikasi verbal menjadi kurang efektif sehingga karyawan memanfaatkan komunikasi nonverbal sebagai pendukung komunikasi. Esther menyatakan bahwa penggunaan bahasa tubuh atau body language dilakukan “sering” (Esther, 2026). Pernyataan tersebut diperkuat oleh Andrew yang juga menyampaikan bahwa penggunaan body language dilakukan “sering” (Andrew, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi nonverbal menjadi salah satu strategi yang digunakan untuk mengurangi hambatan komunikasi antarbudaya dalam lingkungan kerja.

Selain penggunaan bahasa tubuh, karyawan juga menggunakan komunikasi informal sebagai cara untuk membangun hubungan interpersonal yang lebih dekat. Interaksi santai di luar konteks pekerjaan membantu karyawan lokal dan asing merasa lebih nyaman dalam berkomunikasi sehingga dapat mengurangi kesulitan dalam proses adaptasi budaya. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa meskipun terdapat hambatan komunikasi, karyawan lokal dan asing tetap menunjukkan keinginan untuk memahami budaya masing-masing. Karyawan asing mulai mempelajari Bahasa Indonesia, sedangkan karyawan lokal mulai memahami budaya kerja asing yang lebih disiplin dan terstruktur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja antarbudaya tetap berlangsung secara aktif meskipun terdapat keterbatasan dalam proses komunikasi.

Penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat dalam proses akulturasi budaya di PT Light Energy Indonesia. Perbedaan kemampuan bahasa menyebabkan proses komunikasi tidak selalu berjalan secara efektif, terutama ketika menjelaskan pekerjaan secara rinci atau menyampaikan informasi teknis tertentu. Jayden mengungkapkan bahwa pada awal bekerja dirinya mengalami kesulitan dalam komunikasi karena adanya keterbatasan bahasa.

Jayden menyatakan: *“At the first time is very difficult because sometimes we have a barrier in language”* (Jayden, 29 April 2026).

Kendala bahasa tersebut menyebabkan proses komunikasi membutuhkan waktu lebih lama untuk mencapai pemahaman bersama. Hal serupa juga disampaikan oleh Andrew yang menyatakan bahwa “tidak terlalu kesulitan, cuma ada beberapa kendala bahasa dalam

menjelaskan sesuatu" (Andrew, 2026). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hambatan bahasa tidak hanya dirasakan oleh karyawan asing, tetapi juga oleh karyawan lokal dalam komunikasi kerja sehari-hari.

Perbedaan gaya komunikasi tersebut terkadang menimbulkan kesalahpahaman dalam interaksi kerja apabila tidak disertai dengan proses penyesuaian budaya. Faktor penghambat lainnya adalah perbedaan budaya kerja, terutama dalam aspek kedisiplinan dan orientasi waktu.

Esther menyatakan: "Lebih ke hasil akhirnya mau cepat terlihat" (Esther, 28 April 2026).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Andrew yang menyebutkan bahwa budaya kerja asing cenderung "lebih ketat secara waktu" (Andrew, 2026). Perbedaan budaya kerja tersebut membuat sebagian karyawan lokal perlu menyesuaikan diri terhadap ritme kerja yang lebih cepat dan terstruktur. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa perusahaan belum memiliki program formal terkait adaptasi budaya bagi karyawan lokal maupun asing. Esther menyatakan bahwa perusahaan "tidak ada" menyediakan fasilitas atau program khusus untuk membantu proses komunikasi antarbudaya (Esther, 2026). Tidak adanya program formal tersebut menyebabkan proses adaptasi budaya lebih banyak berlangsung secara alami melalui interaksi sehari-hari antar karyawan. Berikut adalah point utama dari hambatan komunikasi antar budaya:

1. Keterbatasan Kemampuan Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia
   Perbedaan kemampuan Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia menjadi hambatan utama dalam komunikasi, terutama saat menjelaskan pekerjaan yang bersifat teknis. Hambatan ini diatasi melalui penggunaan bahasa campuran, bahasa tubuh, dan pengulangan informasi.
2. Perbedaan Budaya Kerja, Kedisiplinan, dan Responsivitas
   Karyawan asing cenderung lebih disiplin, cepat, dan berorientasi pada hasil, sedangkan sebagian karyawan lokal masih memerlukan penyesuaian terhadap ritme kerja, ketepatan waktu, dan kecepatan dalam merespons pekerjaan.
3. Kurangnya Kepatuhan terhadap Regulasi dan Standar Kerja
   Terdapat perbedaan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja perusahaan. Karyawan asing umumnya lebih konsisten mengikuti prosedur, sementara sebagian karyawan lokal masih memerlukan penyesuaian agar pekerjaan berjalan sesuai standar perusahaan.
4. Belum Adanya Program Adaptasi Budaya yang Terstruktur
   Perusahaan belum memiliki program formal untuk mendukung adaptasi budaya. Akibatnya, proses penyesuaian berlangsung secara alami melalui interaksi sehari-hari, sehingga pelatihan komunikasi lintas budaya dan pembelajaran bahasa masih diperlukan.

Kesulitan dalam menjelaskan pekerjaan secara rinci akibat keterbatasan bahasa juga menjadi hambatan dalam komunikasi kerja. Dalam beberapa situasi, perbedaan bahasa menyebabkan pesan tidak dapat dipahami secara langsung sehingga membutuhkan penjelasan tambahan maupun penggunaan komunikasi nonverbal seperti body language untuk memperjelas makna pesan. Meskipun terdapat berbagai faktor penghambat, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan lokal dan asing tetap berupaya melakukan penyesuaian budaya dan membangun komunikasi secara aktif. Hambatan yang muncul cenderung dapat diminimalisasi melalui interaksi kerja yang berlangsung secara terus-menerus, penggunaan bahasa campuran, serta adanya sikap saling menghargai antar budaya dalam lingkungan kerja.

Dominasi integrasi terlihat dari kemampuan karyawan lokal dan asing dalam mempertahankan identitas budaya masing-masing sambil tetap membangun komunikasi, kerja sama, dan hubungan interpersonal yang harmonis. Bentuk asimilasi dan separasi juga ditemukan dalam beberapa aspek komunikasi dan budaya kerja, namun tidak menjadi pola yang dominan. Adapun marginalisasi tidak ditemukan karena seluruh informan masih menunjukkan keterlibatan aktif dalam lingkungan kerja. Proses akulturasi budaya di PT Light Energy Indonesia lebih mengarah pada integrasi budaya yang mendukung terciptanya komunikasi antarbudaya yang efektif.

Pembahasan Berdasarkan Teori Akulturasi John W. Berry

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, proses akulturasi komunikasi antarbudaya antara karyawan lokal dan karyawan asing di PT Light Energy Indonesia dapat dianalisis menggunakan teori akulturasi dari John W. Berry (1987), yang membagi strategi akulturasi menjadi empat bentuk, yaitu asimilasi, integrasi, separasi, dan marginalisasi. Keempat bentuk ini digunakan untuk melihat bagaimana individu mempertahankan budaya asalnya sekaligus berinteraksi dengan budaya lain dalam konteks sosial, khususnya dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, teori akulturasi Berry digunakan untuk menganalisis bagaimana proses komunikasi, interaksi sosial, dan penyesuaian budaya terjadi antara karyawan lokal dan karyawan asing di lingkungan perusahaan multinasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk akulturasi yang paling dominan adalah integrasi, sedangkan bentuk asimilasi, separasi, dan marginalisasi hanya muncul dalam tingkat tertentu dan tidak berlangsung secara penuh. Menurut John W. Berry (1987), integrasi merupakan strategi akulturasi ketika individu tetap mempertahankan identitas budaya asalnya, namun pada saat yang sama bersedia berinteraksi dan beradaptasi dengan budaya lain. Berdasarkan hasil penelitian, integrasi merupakan bentuk akulturasi yang paling dominan terjadi di PT Light Energy Indonesia karena baik karyawan lokal maupun karyawan asing tetap mempertahankan budaya masing-masing sambil membangun komunikasi dan kerja sama dalam lingkungan kerja multinasional.

1. Integrasi melalui Penggunaan Bahasa Campuran
   Karyawan lokal dan asing menggunakan bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia secara bergantian dalam komunikasi sehari-hari. Penggunaan bahasa campuran membantu memperlancar komunikasi tanpa menghilangkan identitas bahasa masing-masing.
2. Integrasi melalui Pertukaran Budaya
   Karyawan saling memperkenalkan bahasa dan budaya masing-masing, seperti belajar Bahasa Indonesia dan Bahasa Korea. Pertukaran budaya ini mempererat hubungan kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif.
3. Integrasi melalui Kerja Sama dan Saling Menghargai
   Meskipun memiliki perbedaan budaya dan gaya kerja, karyawan tetap membangun kerja sama yang baik dengan saling menghargai perbedaan. Sikap tersebut membantu menciptakan komunikasi yang harmonis dan meminimalkan konflik.
4. Integrasi melalui Interaksi Sosial di Luar Pekerjaan

Hubungan antar karyawan juga terjalin melalui kegiatan informal, seperti makan bersama, minum kopi, dan berdiskusi. Interaksi ini memperkuat kedekatan, rasa saling percaya, dan mempercepat proses adaptasi budaya.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa integrasi merupakan strategi akulturasi yang paling dominan di PT Light Energy Indonesia. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan lokal dan asing dalam mempertahankan identitas budaya masing-masing tanpa mengurangi keterbukaan untuk berinteraksi, bekerja sama, dan membangun hubungan interpersonal. Penggunaan bahasa campuran, pertukaran budaya, sikap saling menghargai, serta interaksi sosial di luar pekerjaan menjadi bukti bahwa proses integrasi budaya telah berjalan dengan baik.

Di sisi lain, asimilasi hanya terlihat dalam bentuk penyesuaian tertentu terhadap bahasa dan budaya kerja. Menurut John W. Berry (1987), asimilasi merupakan strategi akulturasi ketika individu cenderung mengurangi penggunaan budaya asalnya dan mengadopsi budaya baru yang ada di lingkungan tempat ia berada. Dalam konteks organisasi multinasional, asimilasi dapat terlihat dari adanya penyesuaian terhadap bahasa, pola komunikasi, maupun budaya kerja yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian di PT Light Energy Indonesia, bentuk asimilasi tidak terjadi secara menyeluruh, melainkan hanya dalam bentuk penyesuaian pada aspek-aspek tertentu.

1. Asimilasi melalui Penyesuaian Penggunaan Bahasa
   Karyawan asing mulai mempelajari Bahasa Indonesia, sedangkan karyawan lokal menggunakan Bahasa Inggris saat berkomunikasi. Penyesuaian ini membantu memperlancar komunikasi di lingkungan kerja.
2. Asimilasi melalui Penyesuaian Budaya Kerja
   Karyawan lokal mulai menyesuaikan diri dengan budaya kerja asing yang lebih disiplin, tepat waktu, dan berorientasi pada hasil agar proses kerja menjadi lebih efektif.
3. Asimilasi melalui Penyesuaian Pola Komunikasi
   Karyawan lokal dan asing menyesuaikan cara berkomunikasi melalui penggunaan bahasa yang lebih sederhana, komunikasi dua arah, dan bahasa campuran untuk mengurangi hambatan komunikasi.
4. Asimilasi Tidak Berlangsung Secara Penuh
   Meskipun terjadi penyesuaian dalam bahasa, komunikasi, dan budaya kerja, masing-masing karyawan tetap mempertahankan identitas budayanya sehingga asimilasi yang terjadi bersifat parsial.

Walaupun asimilasi ditemukan dalam bentuk penyesuaian tertentu terhadap bahasa dan budaya kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses tersebut tidak berlangsung secara menyeluruh. Karyawan lokal dan karyawan asing tetap mempertahankan nilai, kebiasaan, dan identitas budaya asalnya masing-masing. Temuan ini menunjukkan bahwa bentuk akulturasi yang terjadi lebih mengarah pada penyesuaian terbatas dibandingkan penggantian budaya secara penuh atau separasi.

Menurut Berry, separasi merupakan kondisi ketika individu memilih mempertahankan budaya asalnya dan membatasi interaksi dengan budaya lain. Dalam lingkungan kerja multikultural, separasi biasanya terlihat dari kecenderungan individu untuk berinteraksi hanya dengan kelompok budaya yang sama serta menolak proses adaptasi budaya.

1. Hambatan Bahasa dalam Proses Komunikasi
   Perbedaan kemampuan bahasa menjadi hambatan pada awal proses komunikasi, terutama dalam menjelaskan pekerjaan yang bersifat teknis. Namun, hambatan tersebut dapat diatasi melalui proses penyesuaian dan komunikasi yang berkelanjutan.
2. Perbedaan Gaya Komunikasi Antarbudaya
   Karyawan asing cenderung berkomunikasi secara langsung dan berorientasi pada pekerjaan, sedangkan karyawan lokal lebih mengutamakan keharmonisan. Perbedaan ini menjadi tantangan, tetapi dapat diminimalkan melalui penyesuaian dalam berkomunikasi.
3. Perbedaan Budaya Kerja sebagai Tantangan Adaptasi
   Perbedaan dalam kedisiplinan, orientasi hasil, ketepatan waktu, dan budaya kerja menjadi tantangan adaptasi bagi karyawan lokal dan asing, terutama karena belum adanya program adaptasi budaya yang terstruktur.
4. Separasi Tidak Berkembang Menjadi Pemisahan Hubungan Sosial
   Meskipun terdapat hambatan bahasa, komunikasi, dan budaya kerja, karyawan tetap membangun kerja sama, saling membantu, dan berinteraksi dengan baik sehingga separasi tidak berkembang menjadi pemisahan hubungan sosial.

Penelitian ini juga perlu mengkaji kemungkinan munculnya bentuk akulturasi yang paling ekstrem, yaitu marginalisasi, untuk melihat apakah terdapat individu yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan budaya asal sekaligus menyesuaikan diri dengan budaya baru di lingkungan kerja PT Light Energy Indonesia. Menurut Berry, marginalisasi merupakan kondisi ketika individu tidak mampu mempertahankan budaya asalnya maupun menyesuaikan diri dengan budaya baru sehingga mengalami keterasingan sosial dalam lingkungan tempat ia berada. Berdasarkan hasil penelitian di PT Light Energy Indonesia, bentuk marginalisasi tidak ditemukan pada karyawan lokal maupun karyawan asing. Seluruh informan menunjukkan bahwa mereka tetap mampu mempertahankan identitas budaya masing-masing sekaligus beradaptasi dengan lingkungan kerja multikultural.

1. Tidak Adanya Keterasingan Sosial di Lingkungan Kerja
   Karyawan asing maupun lokal merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja, sehingga tidak ditemukan adanya perasaan terasing atau dikucilkan.
2. Komunikasi dan Interaksi Tetap Berlangsung Secara Aktif
   Meskipun terdapat hambatan bahasa dan perbedaan budaya, karyawan tetap berkomunikasi, bekerja sama, dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Adanya Sikap Saling Menghargai sebagai Faktor Pencegah Marginalisasi
   Sikap saling menghargai antar karyawan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, sehingga perbedaan budaya tidak berkembang menjadi diskriminasi atau pengucilan.
4. Marginalisasi Tidak Ditemukan dalam Proses Akulturasi
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang kehilangan identitas budaya atau mengalami keterasingan sosial, sehingga strategi marginalisasi tidak ditemukan di PT Light Energy Indonesia.

Pembahasan Pemaknaan Komunikasi Verbal dan Nonverbal dalam Proses Akulturasi

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi verbal dan nonverbal memiliki peran yang sangat penting dalam proses akulturasi budaya antara karyawan lokal dan karyawan asing di PT Light Energy Indonesia. Komunikasi verbal, khususnya penggunaan bahasa Inggris,

menjadi sarana utama dalam menjembatani perbedaan budaya dalam lingkungan kerja. Penggunaan bahasa Inggris sebagai bahasa kerja menunjukkan adanya bentuk adaptasi bersama antara karyawan lokal dan asing, yang memungkinkan terciptanya komunikasi yang efektif dalam aktivitas profesional. Melalui komunikasi verbal, individu dapat memahami nilai, kebiasaan, dan cara kerja dari budaya yang berbeda sehingga proses akulturasi budaya dapat berlangsung secara lebih efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa bahasa memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja dan mengurangi hambatan komunikasi antarbudaya di lingkungan perusahaan.

Selain itu, penggunaan bahasa yang bersifat fleksibel, seperti mencampurkan Bahasa Indonesia dengan bahasa Inggris, menunjukkan bahwa komunikasi verbal tidak bersifat kaku, melainkan adaptif sesuai kebutuhan. Temuan ini memperkuat konsep integrasi dalam teori akulturasi John W. Berry (1987), di mana individu mampu mempertahankan budaya asalnya sekaligus beradaptasi dengan budaya lain. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Salsabila Safira dan Noor Efni Salam (2025) yang menemukan bahwa komunikasi lintas budaya dalam program pertukaran pelajar memerlukan fleksibilitas bahasa sebagai bentuk adaptasi dalam lingkungan baru.

Berdasarkan perspektif teori akulturasi Berry (1987), penggunaan bahasa Inggris sebagai bahasa kerja utama serta penggunaan bahasa campuran dalam komunikasi sehari-hari menunjukkan bahwa proses akulturasi yang terjadi di PT Light Energy Indonesia lebih mengarah pada strategi integrasi. Karyawan lokal maupun asing tidak meninggalkan identitas budaya dan bahasa asalnya, tetapi berupaya membangun pola komunikasi bersama yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi verbal menjadi sarana penting dalam menjembatani perbedaan budaya sekaligus mempertahankan hubungan kerja yang efektif dalam lingkungan perusahaan multinasional.

Di sisi lain, komunikasi nonverbal juga memiliki makna yang signifikan dalam mendukung efektivitas komunikasi antarbudaya. Penggunaan body language menjadi strategi utama dalam mengatasi keterbatasan bahasa, terutama pada tahap awal interaksi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi nonverbal tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai alat penting dalam memperjelas pesan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurrohman, Nasruddin Suyuti, dan Paramitha Purwitasari (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi nonverbal berperan dalam mengurangi hambatan komunikasi akibat perbedaan budaya dalam interaksi antarindividu.

Selain itu, komunikasi nonverbal juga tercermin dalam interaksi sosial informal yang terjadi di lingkungan kerja, seperti diskusi santai atau kegiatan bersama di luar konteks formal. Interaksi ini memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan dan menjadi media dalam memahami budaya kerja satu sama lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Niken Utami, Denny Soetrisnaadisendjaja, dan Agung Fauzi (2022) yang menunjukkan bahwa interaksi sosial informal menjadi ruang penting dalam proses akulturasi budaya, meskipun penelitian tersebut dilakukan dalam konteks lingkungan kampus.

Temuan penelitian lain menunjukkan bahwa keberhasilan komunikasi antarbudaya sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam membangun pemahaman bersama melalui proses adaptasi budaya yang berlangsung secara berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanifa dan Wiryany (2025) menunjukkan bahwa interaksi antarindividu yang berasal dari latar budaya berbeda dapat menciptakan proses akulturasi yang positif apabila didukung oleh

keterbukaan, sikap saling menghargai, serta kemauan untuk mempelajari budaya lain (Hanifa & Wiryany, 2025). Hasil penelitian tersebut juga menegaskan bahwa komunikasi verbal dan nonverbal berperan penting dalam mengurangi kesalahpahaman budaya serta membantu individu membangun hubungan sosial yang harmonis (Hanifa & Wiryany, 2025). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi dan akulturasi merupakan dua proses yang saling berkaitan dalam menciptakan efektivitas interaksi pada lingkungan yang multikultural (Hanifa & Wiryany, 2025).

Dalam perspektif teori akulturasi Berry, komunikasi nonverbal yang muncul melalui bahasa tubuh, ekspresi, gestur, maupun interaksi sosial informal berperan sebagai media adaptasi budaya yang membantu individu memahami norma dan kebiasaan budaya lain. Ketika hambatan bahasa masih terjadi, komunikasi nonverbal menjadi mekanisme yang memungkinkan proses pertukaran makna tetap berlangsung. Dengan demikian, komunikasi nonverbal tidak hanya mendukung penyampaian pesan, tetapi juga mempercepat proses penyesuaian budaya antara karyawan lokal dan asing.

Lebih lanjut, pemaknaan komunikasi dalam proses akulturasi juga berkaitan dengan sikap saling menghargai antar budaya. Dalam penelitian ini, komunikasi yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kemampuan bahasa, tetapi juga oleh adanya penghargaan terhadap perbedaan budaya. Hal ini sejalan dengan penelitian Shiva Trie Andini, Fajarina, dan Ballian Siregar (2023) yang menemukan bahwa keberhasilan komunikasi antarbudaya di lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan gaya komunikasi serta menghargai latar belakang budaya rekan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat hambatan komunikasi yang signifikan dalam jangka panjang, karena adanya proses adaptasi yang berlangsung secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mochamad Fachru Isyraqi (2025) yang menyatakan bahwa perbedaan budaya tidak selalu menjadi penghambat komunikasi, melainkan dapat menjadi faktor yang memperkaya interaksi apabila diimbangi dengan kemampuan adaptasi yang baik.

Dengan demikian, pemaknaan komunikasi verbal dan nonverbal dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya berperan sebagai sarana utama dalam proses akulturasi budaya. Komunikasi verbal berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, sementara komunikasi nonverbal berperan sebagai pendukung dalam memperjelas pesan serta membangun kedekatan interpersonal. Kombinasi keduanya memperkuat proses integrasi budaya dalam lingkungan kerja multinasional, sehingga komunikasi antarbudaya dapat berjalan secara efektif dan harmonis.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi verbal dan nonverbal merupakan instrumen utama yang memungkinkan terjadinya proses akulturasi budaya dalam organisasi multinasional. Berdasarkan teori Berry (1987), keberhasilan proses akulturasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu beradaptasi dengan budaya baru, tetapi juga oleh kemampuannya mempertahankan identitas budaya asal sambil tetap menjalin interaksi dengan kelompok budaya lain. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kondisi tersebut tercermin pada hubungan antara karyawan lokal dan asing di PT Light Energy Indonesia, di mana proses komunikasi yang berlangsung secara terbuka, fleksibel, dan saling menghargai mampu mendorong terbentuknya integrasi budaya yang harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Akulturasi Budaya Karyawan Lokal dan Asing pada PT Light Energy Indonesia, dapat disimpulkan bahwa proses akulturasi budaya terbentuk melalui interaksi kerja yang berlangsung secara berkelanjutan dengan dukungan komunikasi verbal dan nonverbal, meskipun pada awalnya dihadapkan pada hambatan berupa perbedaan bahasa, budaya kerja, kedisiplinan, dan belum adanya program adaptasi budaya secara formal. Hambatan tersebut dapat diatasi melalui penggunaan bahasa campuran, komunikasi nonverbal, bantuan rekan kerja, serta proses pembelajaran budaya yang terjadi secara alami dalam aktivitas kerja sehari-hari. Berdasarkan teori akulturasi, strategi akulturasi yang paling dominan adalah integrasi, yang ditunjukkan oleh kemampuan karyawan lokal dan asing dalam mempertahankan identitas budayanya masing-masing sambil tetap membangun komunikasi, kerja sama, dan hubungan interpersonal yang harmonis. Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoretis terhadap pengembangan kajian komunikasi antarbudaya dalam organisasi multinasional dan secara praktis menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan pelatihan komunikasi antarbudaya, pelatihan bahasa, serta program adaptasi budaya guna meningkatkan efektivitas kerja. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan, melibatkan jumlah informan yang terbatas, bergantung pada data hasil wawancara, dan hanya berfokus pada aspek komunikasi antarbudaya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah dan variasi informan, menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, serta mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi proses akulturasi budaya, termasuk pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

REFERENSI

Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 83–93.

Cicilawaty, L. (2021). Komunikasi Public Speaking.

Creswell, J. W. and P. C. N. (2018). Qualitative Inquiry and Research Design Choosing among Five Approaches. (4th Edition). SAGE Publications : Thousand Oaks.

Donald Lawrence Kincaid, June Ock Yum, Joseph Woelfel & George Alan Barnett. (1983). The cultural convergence of Korean immigrants in Hawaii: An empirical test of a mathematical theory. Quality and Quantity, 18, 59–78.

Efendi, S., Sunjaya, H., Purwanto, E. & Widiyanarti, T. (2024). Peran Komunikasi Antar Budaya dalam Mengatasi Konflik di Lingkungan Multikultural. Indonesian Culture and Religion Issues, 1(4), 6. https://doi.org/10.47134/diksima.v1i4.113

Andrew. (2026). Wawancara Terkait Akulturasi Budaya Karyawan Lokal Dan Asing Pada Perusahaan Trading Batubara Multinasional (Studi Kasus PT Light Energy Indonesia).

Erwan Efendi, M. A. N. A. (2023). Model Model Komunikasi Linear. Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 5.

Esther. (2026). Wawancara Terkait Akulturasi Budaya Karyawan Lokal Dan Asing Pada Perusahaan Trading Batubara Multinasional (Studi Kasus PT Light Energy Indonesia).

Favian Olfat, F. & Yozani, R. E. (2024). Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya antara Karyawan Lokal dan Pemimpin Asing di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(3).

Haidar, M., Atsani, A., Padilah, N., Salsabila, F., Amalia, A. P. & Chaerani, R. A. (2023). Akulturasi Budaya Mahasiswa Pendidikan IPS dalam Interaksi Sosial di Kampus. Jurnal Kultur, 2(2), 157–165. http://jurnalilmiah.org/journal/index.php/kultur

Hanifa, S. & Wiryany, D. (2025). Komunikasi Budaya Pada Masyarakat Pulau Arar Papua Barat Daya (Studi Kasus Komunikasi Budaya Sebagai Citra Budaya Masyarakat Kampung Arar). Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi, 9(1), 97–111. https://doi.org/10.51544/jlmk.v9i1.5847

Jadden Gill Imanuel Josua Pello, Polikarpus Sepryanto Ulybinu, Alif Nur Rohman & Agil Putra Alda Kumara. (2025). Peran Strategis Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 3, 326–337. https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i3.2017

Jayden. (2026). Wawancara Terkait Akulturasi Budaya Karyawan Lokal Dan Asing Pada Perusahaan Trading Batubara Multinasional (Studi Kasus PT Light Energy Indonesia).

John W. Creswell. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE.

Kahriansyah, T., Putri, M. K. & Damayati, N. (2025). Akulturasi Budaya Masyarakat Migran Di Kelurahan 1 ULU Kota Palembang Palembang. Jurnal Swarnabhumi, 10(2).

Keriyono. (2024). Tradisi Teori Komunikasi Semiotika. 4(1). http://journal.bsi.ac.id/index.php/pariwara

Lasswell D. Harold. (2022). Model Komunikasi Lasswell. https://pakarkomunikasi.com/model-komunikasi-lasswell

Lina Amiliya & Nanda Elma Fitriani. (2023). Gegar Budaya Perspektif Komunikasi Antar Budaya. AL-IDZA'AH Jurnal Dakwah Dan Komunikasi, 5(2).

McNair, Brian. (2015). Pengantar Komunikasi Politik. Penerbit Nusa Media.

Michaelson, D. , & S. D. W. A. (2014). Professional and Practitioner's Guide to Public Relations Research, Measurement, and Evaluation (Second Edition). Business Expert.

Mochamad Fachru Isyraqi. (2025). Pengaruh Perbedaan Budaya terhadap Interaksi di Himpunan Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Dialogika : Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Sosialisasi, 1(3), 62–75. https://doi.org/10.62383/dialogika.v1i3.399

Moleong, L. J. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosda Karya.

Mudi, G. K., Hotimah, N. & Rachmadilla, R. (2024). Pengaruh Budaya terhadap Konflik serta Harmoni antara Suku Samawa dan Bali di Sumbawa Besar, NTB. BIMALA, 1(1), 33–46.

Nasrullah & Rulli. (2015). Media Sosial; Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Sosioteknologi. Simbiosa Rekatama Media.

Nizar Mudrik & Zhaldi Enji Irsyad Fawwaz. (2024). Komunikasi Lintas Budaya: Konsep, Tantangan, Dan Strategi Pengembangannya. Selasar KPI : Referensi Media Komunikasi Dan Dakwah, 4(2), 168–181. https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/selasar

Noviari, N., Ilham, N., Sepriyani & Besar, I. (2024). Strategi Komunikasi Bisnis untuk Menghadapi Perbedaan Budaya. Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora, 4(2), 5. https://doi.org/10.53697/iso.v4i2.1907

Nur Azizah, Putri Shafira Carolina & Mochamad Rifqi Alfaizi. (2020). Pengaruh Penentuan Strategi Komunikasi Pemasaran Terhadap Minat Beli Masyarakat Pada Produk Lokal. Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna, 8(2). https://doi.org/10.30659/jikm.8.2.87-98

Nurrohman, Nasruddin Suyuti & Paramitha Purwitasari. (2024). Proses Akulturasi Dalam Komunikasi Antarbudaya Suku Jawa Dan Suku Bugis. Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Pendidikan, 2(2), 205–210.

Odang Rodiana. (2025). Budaya, Populisme, dan Kekuasaan- Membaca Fenomena Kang Dedi Mulyadi dalam Kritik Sosial Kontemporer. Essay Populer, 18.

Papuling, O. A. P. & Sugiarto, A. (2021). Membangun Manajemen Keberagaman Melalui Akulturasi Budaya Kerja Karyawan Ekspatriat Dan Karyawan Lokal. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 10(3), 543. https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.38805

Peko Andri Pardela, Yanto & Vety Octaviani. (2023). Komunikasi Antarbudaya Antara Masyarakat Pribumi Dengan Masyarakat Transmigrasi Di Desa Kedataran Kecamatan Maje Kabupaten Kaur. Jurnal Professional, 10, 803– 818.