



Komunikasi Organisasi antara Pimpinan Asing dan Karyawan Lokal di PT Sunwood Timber Industries

Fitri Amalina

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Mochammad Mirza

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Riza Gusti Rahayu

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Korespondensi penulis, email: 2001030074@students.unis.ac.id

Abstract. *This research aims to examine organizational communication between foreign leaders and local employees at PT Sunwood Timber Industries, utilizing a constructivist approach and qualitative research methods, particularly a descriptive case study involving observation, interviews, and document analysis to understand communication patterns and identify barriers in the interaction between these two groups. The study's findings highlight the crucial role of communication in managing cultural differences in the workplace, with effective communication being key to creating an inclusive and productive work environment. The research provides a comprehensive overview and significant contribution to improving organizational communication within the company, offering recommendations for enhancements to enhance the effectiveness of communication between foreign leaders and local employees.*

Keywords: *Organizational Communication, Foreign Leadership, Local Employees.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji komunikasi organisasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT Sunwood Timber Industries, dengan menggunakan pendekatan konstruktivisme dan metode penelitian kualitatif, khususnya studi kasus deskriptif yang melibatkan observasi, wawancara, dan analisis dokumen untuk memahami pola komunikasi dan mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam interaksi antara kedua kelompok tersebut. Hasil penelitian menunjukkan peran krusial komunikasi dalam mengelola perbedaan budaya di lingkungan kerja, dengan komunikasi efektif sebagai kunci untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif dan produktif. Penelitian ini memberikan gambaran komprehensif dan kontribusi signifikan terhadap perbaikan komunikasi organisasi di perusahaan tersebut, dengan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Pimpinan Asing, Karyawan Lokal.

LATAR BELAKANG

Setiap aspek kehidupan dalam suatu organisasi atau perusahaan secara fundamental bergantung pada efektivitas komunikasi. Komunikasi memegang peranan yang sangat krusial dalam menjaga kelancaran setiap kegiatan atau kinerja di dalam organisasi. Komunikasi menjadi dasar bagi berbagai kegiatan penting, termasuk penyebaran ide-ide inovatif yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan di lingkup pekerjaan.

Secara terminologi komunikasi merupakan suatu proses yang kompleks di mana individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat terlibat dalam penciptaan dan penggunaan

informasi untuk menjalin koneksi dengan lingkungan sekitar dan sesama manusia. Biasanya, komunikasi dilakukan secara lisan atau melalui kata-kata yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak yang terlibat. Komunikasi adalah sistem yang menghubungkan setiap anggota kelompok organisasi satu sama lain, yang membentuk satu kesatuan yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan pola interaksi sesama anggota organisasi. Seorang pimpinan memerlukan gaya komunikasi dan kerja sama yang baik untuk berkomunikasi dengan baik dalam sebuah organisasi.

Peran komunikasi organisasi yang efisien dan efektif dianggap dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Karena komunikasi organisasi bertindak sebagai simpul perekat, memungkinkan kelompok individu dalam organisasi untuk bersama-sama menjalankan fungsinya secara optimal. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa jika terjadi keterbatasan dan kegagalan dalam mengelola komunikasi organisasi, dapat menimbulkan hambatan dalam perkembangan perusahaan atau bahkan berisiko menghadapi kebangkrutan dan akhirnya kegagalan.

Komunikasi dalam suatu organisasi melibatkan sejumlah proses saling mengirim dan menerima pesan, baik dalam konteks kelompok formal maupun informal. Seiring dengan perkembangan dan kompleksitas dinamika organisasi, kompleksitas proses komunikasi juga mengalami peningkatan. Pentingnya komunikasi dua arah, atau timbal balik, terlihat jelas dalam dinamika organisasi ini. Pimpinan asing dan karyawan dari luar negeri dihadapkan pada tantangan beradaptasi dan berinteraksi dalam satu entitas organisasi, meskipun awalnya tidak memiliki hubungan yang akrab. Keberhasilan organisasi ini tidak hanya tergantung pada kehadiran fisik mereka, tetapi lebih pada kemampuan mereka untuk saling mengenal dan berkomunikasi efektif guna mencapai tujuan bersama. Dalam dinamika organisasi ini, terlihat dengan jelas bahwa komunikasi dan interaksi dua arah menjadi kunci keberhasilan, di mana pimpinan dan karyawan perlu aktif terlibat dan saling memahami. Oleh karena itu, komunikasi timbal balik menjadi esensial untuk menjaga kelancaran dan harmoni di PT Sunwood Timber Industries.

PT Sunwood Timber Industries, sebagai perusahaan yang berasal dari China dengan karyawan lokal Indonesia, menghadapi tantangan komunikasi antarbudaya yang khas. Perbedaan bahasa dan norma-norma budaya menciptakan konteks di mana pemimpin asing dan karyawan lokal harus mencari cara untuk memahami dan berkomunikasi satu sama lain. Fenomena ini menjadi semakin signifikan dalam situasi di mana karyawan memiliki latar belakang budaya yang beragam, dan pemimpin perusahaan harus menavigasi spektrum

komunikasi yang melibatkan lebih dari satu kelompok budaya. Perusahaan ini merupakan perusahaan asal China yang mendirikan cabang di Indonesia. Cabang ini dikelola oleh direktur asal China yang bernama Lim Meng Keong dan seluruh karyawan di perusahaan tersebut berasal dari Indonesia. Di PT Sunwood Timber Industries, terbentang tantangan besar dalam komunikasi organisasi. Menjadi perusahaan yang berdiri di persimpangan antara keberagaman budaya, permasalahan ketidaksesuaian komunikasi antara pemimpin asal China dan karyawan lokal Indonesia menjadi fokus utama penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji komunikasi organisasi yang digunakan antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT Sunwood Timber Industries dan mengetahui hambatan-hambatan komunikasi organisasi antara kedua pihak. Dengan memahami hambatan-hambatan ini secara lebih mendalam, perusahaan dapat merumuskan pendekatan yang lebih efektif dalam memperkuat komunikasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal.

KAJIAN TEORITIS

Dalam menjalankan penelitian ini, kajian teoritis memiliki peran penting sebagai landasan konseptual yang memandu pemahaman dan analisis terhadap fenomena yang diamati. Pada bagian ini, akan dipaparkan kajian teoritis yang menjadi dasar penelitian ini. Dengan merinci konsep-konsep utama dan teori-teori terkait, diharapkan kajian teoritis ini dapat memberikan landasan yang kuat untuk pemahaman lebih mendalam terkait topik penelitian.

Teori Organisasi Neoklasik

Teori organisasi Neoklasik atau yang juga dikenal sebagai "Teori Hubungan Manusia" merupakan teori yang timbul sebagai respons terhadap ketidakpuasan terhadap teori klasik dan dianggap sebagai penyempurnaan dari teori klasik tersebut. Teori organisasi Neoklasik menitikberatkan pada aspek psikologis dan sosial pada anggota organisasi, baik sebagai individu maupun dalam kelompok kerja. Munculnya teori neoklasik bermula dari inspirasi percobaan yang dilakukan di Pabrik Hawthorne pada tahun 1924, yang dimiliki oleh perusahaan Western Electric di Cicero. Percobaan ini disponsori oleh Lembaga Riset Nasional Amerika. Elton Mayo, seorang peneliti dari Western Electric, melakukan percobaan yang menyimpulkan bahwa pentingnya memperhatikan insentif upah dan kondisi kerja karyawan dianggap sebagai faktor krusial dalam peningkatan produktivitas.

Dalam konsep pembagian kerja versi neoklasik, terdapat pandangan yang menekankan pentingnya partisipasi, perluasan kerja, dan pendekatan manajemen dari bawah ke atas (bottom-up). Pendekatan ini menyoroti keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, perluasan tanggung jawab dan tugas mereka, serta manajemen yang melibatkan kontribusi dari tingkat bawah organisasi.

Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris communication berasal dari kata Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama di sini maksudnya adalah satu makna. Jadi, jika dua orang terlibat dalam komunikasi maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dikomunikasikan, yakni baik si penerima maupun si pengirim sepaham dari suatu pesan tertentu.

Komunikasi menurut Everett M. Rogers merupakan suatu proses di mana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian. Berelson & Steiner mengungkapkan, “Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol, seperti kata-kata, gambar, angka-angka, dan lain-lain.” Barnlund menyatakan bahwa, “Komunikasi timbul didorong oleh kebutuhan-kebutuhan untuk mengurangi rasa ketidakpastian, bertindak secara efektif, mempertahankan atau memperkuat ego”.

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses sistematis yang melibatkan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih. Proses ini melibatkan penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar, dan angka untuk menyampaikan gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain. Komunikasi bertujuan untuk menciptakan pemahaman dan saling pengertian di antara para pihak yang terlibat. Selain itu, komunikasi juga muncul sebagai respons terhadap kebutuhan manusia, seperti mengurangi rasa ketidakpastian, bertindak secara efektif, dan mempertahankan atau memperkuat ego. Secara keseluruhan, komunikasi merupakan suatu prosedur yang memungkinkan pikiran seseorang mempengaruhi pikiran orang lain.

Komunikasi Organisasi

R. Wayne Pace dan Don F. Faules menyebutkan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang

merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi, terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Goldhaber menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai suatu proses kompleks yang terjadi dalam suatu sistem terbuka. Sistem ini dipengaruhi oleh lingkungannya, yang mencakup baik aspek internal, seperti budaya organisasi, maupun aspek eksternal.

Dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi merupakan pertunjukan dan penafsiran pesan yang terjadi antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Organisasi ini terdiri dari unit-unit komunikasi yang beroperasi dalam hubungan hierarkis di antara satu dengan lainnya, dan berfungsi di dalam suatu lingkungan. Proses komunikasi ini memainkan peran penting dalam menciptakan pemahaman dan interpretasi yang efektif di dalam suatu organisasi.

Pimpinan Asing dan Karyawan Lokal

Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin asing dapat didefinisikan sebagai individu yang memegang peran kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok kerja, namun berasal dari luar negara atau budaya tempat organisasi tersebut beroperasi. Keunikan dari pemimpin asing terletak pada fakta bahwa mereka memiliki latar belakang budaya dan bahasa yang berbeda dengan lingkungan tempat mereka memimpin. Pemimpin asing dihadapkan pada tugas untuk menavigasi perbedaan budaya, memahami dinamika bahasa, dan beradaptasi dengan norma-norma sosial yang mungkin berbeda.

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah individu yang memberikan kontribusi dengan melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa. Karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan, memainkan peran kunci dalam kelancaran dan proses produksi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif (qualitative research) yang bersifat deskriptif yaitu menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan kenyataan (fakta) yang diperoleh di lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran mendalam tentang komunikasi organisasi yang terjadi antara pimpinan asing dan karyawan lokal. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan asal luar negeri dan karyawan lokal yang bekerja dan bekerja sama di PT Sunwood Timber Industries. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi manufaktur yang terletak pada kabupaten tangerang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi dari responden. Wawancara dilakukan secara tatap muka. Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara dirancang untuk mengeksplorasi pengalaman, pendapat, dan persepsi responden tentang fenomena yang diteliti. Observasi dilakukan untuk mengamati fenomena yang diteliti. Observasi dilakukan secara langsung, yaitu dengan mengamati perilaku pimpinan asing dan karyawan lokal di PT Sunwood timber Industries, yaitu untuk melihat bagaimana komunikasi organisasi yang terjadi antara pimpinan asing dan karyawan lokal dan apa saja hambatan komunikasi organisasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sunwood Timber Industries yang beralamat di Jl. Industri II No.88, Kelurahan Bunder, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Adapun alasan peneliti memilih PT. Sunwood Timber Industries sebagai tempat penelitian karena peneliti merupakan salah satu karyawan pada perusahaan sehingga dapat memudahkan memperoleh data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya pemahaman komunikasi organisasi di lingkungan kerja tidak dapat diabaikan, sebab hal tersebut menjadi (kunci utama) dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam konteks PT Sunwood Timber Industries, penelitian ini melibatkan analisis mendalam terhadap hambatan-hambatan yang timbul, seperti perbedaan gaya bahasa, ketidakefisienan dalam berkomunikasi, serta perbedaan bahasa yang muncul ketika pimpinan asing berinteraksi dengan karyawan lokal di perusahaan tersebut.

Melalui pemahaman yang mendalam terhadap dinamika komunikasi organisasi, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat (menghambat) efektivitas komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi langkah awal yang signifikan dalam merancang strategi komunikasi yang lebih (tepat sasaran) dan efisien di PT Sunwood Timber Industries. Dengan mengeksplorasi hambatan-hambatan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang dapat (mengoptimalkan) interaksi antarbudaya di tempat kerja dan memperkuat kerjasama antara pimpinan asing dan karyawan lokal.

Dengan konsep pendekatan menggunakan Teori Organisasi Neoklasik dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor psikologis dan sosial yang dapat menjembatani jurang komunikasi yang timbul akibat perbedaan bahasa dan budaya. Dengan memahami aspek-aspek tersebut, pemimpin asing dan karyawan lokal dapat mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di tengah keragaman budaya yang ada.

Dengan mengkaitkan penelitian ini dengan konsep dasar, khususnya Teori Organisasi Neoklasik ini akan memberikan wawasan mendalam terkait aspek psikologis dan sosial karyawan dalam konteks Komunikasi Organisasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT Sunwood Timber Industries. Faktor-faktor psikologis, seperti gaya berbahasa dan efisiensi komunikasi, serta bahasa yang digunakan, seperti interaksi antarindividu dan kelompok, diidentifikasi sebagai elemen kunci yang dapat memengaruhi efektivitas komunikasi. Integrasi Teori Organisasi Neoklasik dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika Komunikasi Organisasi dalam lingkungan perusahaan yang bersifat multikultural ini.

Komunikasi Organisasi PT Sunwood Timber Industries

PT. Sunwood Timber Industries merupakan perusahaan asal China yang mendirikan cabang di Indonesia. Cabang ini dikelola oleh direktur asal China yang bernama Lim Meng Keong dan seluruh karyawan di perusahaan tersebut berasal dari Indonesia. Sebagai

perusahaan yang berasal dari China dengan karyawan lokal Indonesia, menghadapi tantangan komunikasi antarbudaya yang khas. Terdapat perbedaan bahasa dan norma-norma budaya menciptakan konteks di mana pemimpin asing dan karyawan lokal harus mencari cara untuk memahami dan berkomunikasi satu sama lain. Perusahaan ini memiliki situasi di mana karyawan memiliki latar belakang budaya yang beragam, dan pemimpin perusahaan mengalami kesulitan untuk memahami dan menyampaikan pesan kepada karyawan lokal yang berasal dari Indonesia.

Perbedaan bahasa dan budaya yang terjadi cukup menyulitkan proses komunikasi yang efektif, karena pemimpin asing ini mempunyai keterbatasan dalam berbahasa Indonesia sehingga kesulitan untuk memberikan instruksi dan tujuan jalannya produksi dengan jelas. Dengan adanya perbedaan gaya bahasa dan budaya menjadi faktor utama penyebab kesalahpahaman. Contoh kejadian yang menyebabkan miss-komunikasi adalah penggunaan istilah atau frase yang memiliki konotasi berbeda antara budaya China dan Indonesia. Perbedaan gaya komunikasi formal dan informal juga menjadi sumber miss-komunikasi. Dinamika yang unik ini terjadi antara keberagaman budaya dan bahasa pada PT Sunwood Timber Industries. Dengan kehadiran perusahaan asal China yang mendirikan cabang di Indonesia, terjadi perpaduan antara kepemimpinan asing yang dipegang oleh direktur China, Lim Meng Keong, dan karyawan lokal Indonesia. Sementara pemimpin perusahaan membawa visi dan kebijakan dari latar belakang budaya China, karyawan lokal memberikan ciri khas budaya Indonesia dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja.

Hambatan-Hambatan Komunikasi Organisasi PT Sunwood Timber Industries

Adapun beberapa hambatan komunikasi organisasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT Sunwood Timber Industries. Hambatan-hambatan tersebut mencakup perbedaan dalam gaya bahasa, ketidakefisienan dalam berkomunikasi, dan penggunaan bahasa yang berbeda. Gaya bahasa yang berbeda menciptakan kesalahpahaman, ketidakefisienan komunikasi terkait manajemen informasi dapat menghambat produktivitas, dan perbedaan dalam bahasa digunakan dapat menyulitkan pemahaman dan partisipasi aktif.

1. Perbedaan Gaya Bahasa

Perbedaan yang mencolok dalam gaya bahasa melibatkan pemilihan kata, frasa, dan struktur kalimat yang dapat bervariasi secara substansial antara budaya China dan Indonesia. Dalam konteks ini, terbentuklah potensi kesalahpahaman karena satu kata atau frase dapat mengandung nuansa yang berbeda di antara kedua budaya tersebut.

Sebagai contoh, istilah atau ungkapan yang umum digunakan dalam lingkup bisnis di China mungkin memiliki interpretasi yang sangat berbeda di Indonesia. Pemimpin asing,

mungkin tanpa disadari, menggunakan kata-kata yang dianggap positif dalam konteks budaya asalnya, namun dapat diartikan secara berbeda oleh karyawan lokal. Hal ini menciptakan kerancuan dan kesalahpahaman terkait dengan tujuan atau instruksi yang disampaikan oleh pemimpin asing kepada karyawan di lingkungan kerja Indonesia.

Dengan adanya perbedaan dalam interpretasi dan konotasi bahasa, dapat timbul ketidaksepehaman yang kompleks, memerlukan upaya ekstra untuk mencapai pemahaman yang mendalam dan efektif antara pemimpin asing dan karyawan lokal di PT Sunwood Timber Industries.

Dalam wawancara dengan Arif Hadi Trisnawanto, seorang pegawai di PT Sunwood Timber Industries, ia menyatakan bahwa salah satu tantangan utama dalam bekerja dengan pimpinan asing adalah perbedaan gaya bahasa. Dalam pandangannya, terkadang sulit untuk sepenuhnya memahami maksud atau tujuan yang ingin disampaikan oleh bos asing. Menurut Arif, perbedaan ini bisa menciptakan situasi yang membingungkan, di mana kita mungkin belum benar-benar dapat menangkap esensi dari apa yang sedang mereka sampaikan. Ia menekankan bahwa dinamika seperti ini dapat membuat suasana kerja menjadi agak rumit dan membingungkan.

2. Ketidakefisienan Berkomunikasi

Ketidakefisienan dalam proses komunikasi dapat muncul karena adanya kendala-kendala seperti keterbatasan dalam berbahasa, kurangnya pemahaman tentang budaya satu sama lain, atau bahkan ketidakjelasan dalam menyampaikan pesan. Fenomena ini dapat menyebabkan gangguan dalam aliran informasi di dalam organisasi, dan seringkali menciptakan kesan penyampaian yang berbelit-belit.

Para pemimpin asing, di tengah tantangan bahasa Indonesia yang terbatas, mungkin mengalami kesulitan dalam menjelaskan secara rinci tujuan produksi atau strategi perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada pemahaman yang kurang optimal dari tugas dan target yang harus dicapai oleh karyawan lokal, yang pada gilirannya dapat mengurangi efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Ketidajelasan dalam komunikasi tidak hanya menciptakan hambatan praktis dalam organisasi, tetapi juga dapat memberikan dampak psikologis terhadap kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya yang lebih intensif untuk menciptakan lingkungan komunikasi yang jelas dan efektif di PT Sunwood Timber Industries, memastikan bahwa setiap informasi dan instruksi dapat dipahami dengan baik oleh seluruh tim.

Dalam wawancara, Purwono Munawir dari PT Sunwood Timber Industries menyatakan bahwa ketidakjelasan dalam komunikasi, disebabkan oleh kendala bahasa, perbedaan budaya, dan ketidakjelasan pesan, dapat mengakibatkan ketidakefisienan di tempat kerja. Pemimpin asing, terbatas dalam berbahasa Indonesia, mungkin kesulitan menjelaskan tujuan atau strategi perusahaan secara rinci, mempengaruhi pemahaman dan efisiensi karyawan lokal. Dampaknya bukan hanya praktis, tetapi juga psikologis, mempengaruhi kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Dianugerahi menekankan perlunya menciptakan lingkungan komunikasi yang jelas dan efektif di perusahaan.

3. Bahasa yang digunakan

Penggunaan bahasa yang berbeda dapat menciptakan hambatan signifikan dalam proses komunikasi di PT Sunwood Timber Industries. Pemimpin asing, cenderung menggunakan bahasa asalnya, sementara karyawan lokal lebih terbiasa dengan penggunaan bahasa Indonesia dalam konteks kerja sehari-hari.

Contoh konkret terjadi dalam situasi rapat atau instruksi harian, di mana pemimpin asing mungkin tidak sengaja menggunakan frasa atau terminologi dalam bahasa China yang belum sepenuhnya dikenal atau dimengerti oleh karyawan lokal. Keadaan seperti ini dapat menimbulkan rasa kebingungan di antara karyawan lokal dan dapat menghambat kemampuan mereka untuk berpartisipasi secara aktif dalam diskusi atau pelaksanaan tugas.

Perbedaan bahasa menciptakan divisi dalam pemahaman, dan sebagai hasilnya, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk menciptakan lingkungan komunikasi yang inklusif dan efektif. Oleh karena itu, perlu adanya upaya lebih lanjut untuk memfasilitasi pemahaman bersama antara pimpinan asing dan karyawan lokal, memastikan bahwa bahasa yang digunakan merupakan sarana yang memperkuat, bukan menghambat, kolaborasi di tempat kerja.

Dalam wawancara, Purwono Munawir dari PT Sunwood Timber Industries menyatakan bahwa penggunaan bahasa yang berbeda di PT Sunwood Timber Industries, terutama oleh pimpinan asing, menciptakan hambatan komunikasi. Misalnya, dalam rapat atau instruksi harian, pemimpin asing kadang menggunakan bahasa asalnya, yang dapat membuat karyawan lokal bingung. Perbedaan bahasa ini menciptakan divisi dalam pemahaman dan menghambat kemampuan karyawan lokal untuk aktif berpartisipasi dalam diskusi atau pelaksanaan tugas. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan upaya lebih lanjut untuk memfasilitasi pemahaman bersama antara pimpinan asing dan karyawan

lokal, sehingga bahasa dapat menjadi alat yang memperkuat, bukan menghambat, kolaborasi di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa PT. Sunwood Timber Industries menghadapi tantangan signifikan dalam komunikasi organisasi antara pimpinan asing (Lim Meng Keong) dan karyawan lokal di lingkungan perusahaan yang memiliki latar belakang budaya yang beragam.

Faktor utama yang menyulitkan proses komunikasi adalah perbedaan bahasa dan norma-norma budaya antara pemimpin asing dan karyawan lokal. Adanya kesalahan pemahaman dan miss-komunikasi dalam instruksi dan tujuan perusahaan menjadi masalah yang perlu diatasi. Dalam konteks ini, hambatan-hambatan seperti perbedaan gaya bahasa, ketidakefisienan dalam berkomunikasi, dan penggunaan bahasa yang berbeda menjadi kunci utama yang menghambat efektivitas komunikasi.

Pendekatan penelitian dengan menggunakan Teori Organisasi Neoklasik memberikan wawasan mendalam terkait faktor-faktor psikologis dan sosial yang dapat menjembatani jurang komunikasi. Identifikasi aspek-aspek seperti gaya berbahasa, efisiensi komunikasi, dan bahasa yang digunakan memberikan landasan untuk pengembangan strategi komunikasi yang lebih efektif. Integrasi Teori Organisasi Neoklasik diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika Komunikasi Organisasi dalam konteks perusahaan multikultural.

Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antara pimpinan asing dan karyawan lokal di PT. Sunwood Timber Industries, sejumlah saran dapat diusulkan. Pertama, diselenggarakannya pelatihan bahasa Indonesia bagi pimpinan asing dan dukungan finansial untuk peningkatan kemampuan berbahasa asing karyawan lokal. Kedua, disarankan agar pimpinan asing lebih memahami dan mengadaptasi gaya komunikasi formal dan informal yang umum di Indonesia, serta memberikan instruksi dengan lebih rinci. Ketiga, perlu dilakukan pelatihan interkultural dan pembangunan budaya kerja inklusif untuk mengurangi kesalahpahaman akibat perbedaan norma budaya. Keempat, dianjurkan untuk membangun sistem komunikasi internal yang efisien dengan memanfaatkan teknologi, seperti aplikasi pesan instan. Kelima, melibatkan karyawan dalam pengembangan strategi komunikasi dan menggunakan pendekatan kolaboratif dalam pengambilan keputusan. Terakhir, dilakukan evaluasi berkala terhadap implementasi saran-saran tersebut dengan mengumpulkan umpan

balik dari karyawan dan pimpinan asing untuk memastikan kesinambungan dan peningkatan strategi komunikasi yang telah diimplementasikan. Keseluruhan saran tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di tengah keragaman budaya yang ada di PT. Sunwood Timber Industries.

DAFTAR REFERENSI

- Br Brahmana Affriani Deshinta, & Sitepu, E. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. In *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* (Vol. 5). Desember.
- Ginting Arihta Emmelia, & Bangun, D. P. (2022). *Peran Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan, Cabang Pekan Baru* (Vol. 30, Issue 1).
- Mauk Virginia. (2022). *Pola komunikasi organisasi pimpinan dan pegawai pada dinas komunikasi, informatika dan statistik kabupaten timor tengah utara*.
- Rizaldi Tian Ivan. (2020). *Hubungan Antara Workplace Well-Being Dengan Employee Engagement Pada Karyawan*
- Silviani Irene. (2020). *Komunikasi Organisasi*. PT Scopindo Meida Pustaka.
- Siregar Tua Robert, Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, A., Bairizki, A. S., Lestari, M., & Maulani, U. (2021). *KOMUNIKASI ORGANISASI* (1st ed.). Widina Bhakti. www.penerbitwidina.com
- Susanti Delpi. (2022). Perkembangan teori organisasi klasik, neo klasik, modern, post modern dan kontemporer. *Delpi Susanti, III*, 65–70.