



Pengaruh Hambatan Komunikasi Antarbudaya Terhadap Adaptasi Karyawan Perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional

Dina Septiana Sari¹, Faisal Tomi Saputra², Een Irianti³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Received: 06 Maret 2024

Revised: 22 Maret 2024

Accepted: 30 Maret 2024

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Hambatan Komunikasi Antarbudaya Terhadap Adaptasi Karyawan Perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional". Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hambatan komunikasi antarbudaya terhadap adaptasi karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional. Pada penelitian ini menggunakan teori Komunikasi Antarbudaya dan Akomodasi Komunikasi, di mana teori ini menjelaskan tentang apa saja yang menjadi hambatan dalam berkomunikasi dengan seseorang yang berbeda asal budaya dan mengenai bagaimana proses adaptasi yang dilakukan oleh seorang individu. Paradigma yang digunakan pada penelitian ini yaitu paradigma positivisme dengan metode penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner/angket dan teknik analisis data menggunakan skala Likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 158 responden dengan nilai presisi sebesar 5%. Pengambilan sampling ini dilakukan dengan teknik Purposive Sampling. Penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS (Partial Least Square) dengan menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan komunikasi antarbudaya mempengaruhi proses adaptasi karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional.

Keywords: Hambatan Komunikasi Antarbudaya, Akomodasi Komunikasi, Konvergensi, Karyawan Perantau,

(*) Corresponding Author: sdinaseptiana45@gmail.com

How to Cite: Sari, D. S., Saputra, F. T., & Irianti, E. (2024). Pengaruh Hambatan Komunikasi Antarbudaya Terhadap Adaptasi Karyawan Perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11107257>.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang wilayahnya terdiri dari ribuan pulau dan kepulauan. Akibatnya, negara ini menjadi negara yang penuh dengan keanekaragaman budaya, baik itu bahasa, suku, ras, kebangsaan maupun agama. Dalam budaya yang berbeda ini interaksi dan kontak sosial terjadi di antara kelompok etnis yang tidak bisa dihindari. Di kedua sisi budaya menunjukkan adanya prinsip kesetaraan dan timbal balik beradaptasi satu sama lainnya, untuk memahami interaksi yang efektif dengan latar belakang budaya berbeda (Saputra & ., 2020).

Menurut Mulyana (2001), Kebudayaan menyangkut cara hidup manusia. Budaya adalah tentang bahasa, persahabatan, kebiasaan makan, cara komunikasi, kegiatan sosial, kegiatan ekonomi dan politik dan teknologi. Seseorang belajar

berpikir, merasakan, percaya dan berjuang untuk apa yang sesuai dengan budayanya (BENADRA MARSYAH, 2018). Oleh karena itu, keragaman budaya suatu daerah pasti mempengaruhi masyarakatnya. Budaya dan komunikasi tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena budaya tidak hanya menentukan siapa berbicara kepada siapa, apa dan bagaimana orang menyajikan pesan, makna apa yang dimiliki pesan, tetapi juga kondisi dan interpretasi pesan. Beda daerah, beda cara komunikasi seperti bahasa dan gerak tubuh, beda aksen, beda penampilan bahasa gaul antar orang. Semua hal tersebut mempengaruhi cara seseorang berkomunikasi, dapat juga mempengaruhi cara berpikir, sikap dan perilakunya dalam mengenali bahasa yang mereka gunakan sehari-hari dari masing-masing budaya, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi orang yang berbeda budaya itu berbeda dan tidak semua orang dari budaya yang berbeda dapat menikmatinya.

Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru dapat mempengaruhi proses adaptasi mereka, karena perubahan ini memungkinkan mereka untuk memahami dan menerima banyak tuntutan budaya baru, dan mau tidak mau, secara sadar atau tidak sadar, mereka harus dapat mempelajari budaya tersebut. Perubahan tersebut meliputi bahasa, percakapan, tingkah laku, adat istiadat dan norma yang tidak segera dipahami tetapi membutuhkan pembelajaran. Jika perubahan ini mencegah orang beradaptasi, kelangsungan hidup mereka juga terganggu. Ketika seseorang keluar dari zona nyamannya untuk waktu yang lama (BENADRA MARSYAH, 2018)

Budaya serta lingkungan yang baru bisa memunculkan gejala fisik semacam stress, frustrasi, dan susah menyesuaikan diri dalam menerima nilai-nilai sosial baru, yang pastinya perih ini hendak memakan waktu yang lumayan lama. Pada biasanya penyesuaian diri sosial sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan perantauan, sebab karyawan perantauan mengalami perubahan di tempat baru yang berbeda adat, norma, serta kebudayaan, sehingga penyesuaian diri yang baik diperlukan.

Salah satunya terjadi juga di PT. Intinusa Sejahtera Internasional yang merupakan sebuah Holding Company atau bisa disebut juga perusahaan induk yang membawahi beberapa anak grup perusahaan yang berperan dalam segala perencanaan, koordinasi, konsolidasi, pengembangan, serta pengendalian segala aspek di dalam perusahaan dan anak perusahaan. Anak perusahaan yang dinaungi oleh PT. Intinusa Sejahtera Internasional diantaranya yaitu PT. Dutaflo Hidrolik, PT. Ide Bengkel Intinusa, PT. Cahaya Bintang Intinusa, PT. Jayatimur Intinusa Abadi, PT. Borneo Kencana Intinusa, PT. Arthajaya Intinusa, PT. Bangun Barat Intinusa, PT. Usaha Pratama Sejahtera, PT. Besttoflow System, PT. Hydraulink System, PT. Tangguh Fluida Powerindo. Anak-anak perusahaan tersebut berlokasi diberbagai kota yang ada di provinsi Indonesia, seperti Jakarta, Tangerang, Bekasi, Lampung, Surabaya, Balikpapan, Sampit, Pontianak, dan Pekanbaru. Group perusahaan tersebut bergerak di bidang usaha yang sejenis yaitu sparepart hidrolik dan manufaktur alat hidrolik dengan *brand* yang berbeda.

PT. Intinusa Sejahtera Internasional memiliki karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda-beda, dimana latar belakang budaya, baik itu bahasa, suku, ras, maupun agama yang dimiliki karyawan itu bermacam-macam. Dengan adanya perbedaan budaya tersebut sering terjadi kesalahpahaman komunikasi saat bekerja, dan setiap karyawan tidak dapat menghindari interaksi dengan karyawan di dalam

perusahaan maupun dengan perusahaan di kota lainnya tersebut. Seperti halnya saat karyawan perantau junior berasal dari Batak pertama kali bekerja masih menggunakan cara bicara dengan intonasi yang lantang sehingga membuat salah satu karyawan senior yang berasal dari Jawa Tengah merasa dibentak oleh juniornya sehingga muncul kesalahpahaman diantara keduanya. Maka dari hal tersebut karyawan junior yang berasal dari Batak harus melakukan adaptasi dengan lingkungan tempat kerja barunya.

Karena pada dasarnya tidak ada batasan antara budaya dan komunikasi, seperti yang dinyatakan Edward T. Hall (1959:218) “Budaya adalah komunikasi dan komunikasi adalah budaya”. Penyesuaian diri karyawan terhadap lingkungannya sangat penting untuk diperhatikan dan menunjang kelangsungan hidup mereka selanjutnya baik dari faktor lingkungan maupun sosial. Kita dapat beradaptasi dengan sangat mudah dan langsung dengan budaya kita, tetapi kita menjadi sangat lelah dan berada di bawah tekanan untuk beradaptasi dengan keadaan lain. Oleh karena itu, peneliti membuat penelitian ini untuk membahas lebih lanjut bagaimana pengaruh hambatan komunikasi antarbudaya terhadap adaptasi karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional. Penelitian diharapkan mampu menjawab dari rumusan masalah yang akan diteliti yaitu mengetahui seberapa besar hambatan komunikasi antarbudaya mempengaruhi proses adaptasi karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti menggunakan teori komunikasi antarbudaya yang dikembangkan oleh Mulyana pada tahun 2005, peneliti juga menggunakan teori akomodasi komunikasi yang dikemukakan oleh Howard Giles et al pada tahun 1973. Teori komunikasi antarbudaya menjelaskan tentang hambatan apa saja yang menjadi faktor penghalang individu berkomunikasi dengan seseorang yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Sedangkan teori akomodasi komunikasi menjelaskan tentang bagaimana cara beradaptasi seseorang dalam lingkungan barunya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *SEM (Structural Equation Modeling)* adalah sebuah teknik alternatif untuk menganalisis (SEM) yang dimana data digunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan perantau yang bekerja di PT. Intinusa Sejahtera Internasional. Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma Positivisme. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis statistik dan data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui media sosial yaitu Whatsapp. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyajian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Secara umum, tipe skor digunakan pada *skala likert* 1 sampai 5 (Sugiyono, 2012).

Table 1 Skala Likert

PERNYATAAN	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Mulyatiningsih (2012:29)

Untuk menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin dimana dalam menentukan sampel jumlah harus mewakili populasi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungan pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dihitung dengan hitungan rumus yang sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Table 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	111	70%
Perempuan	47	30%
Total	158	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden laki – laki sebanyak 111 responden atau 70% dan perempuan sebanyak 47 responden atau 30%. Dapat disimpulkan bahwa dominasi jenis kelamin karyawan di PT. Intinusa Sejahtera Internasional adalah laki – laki.

Table 3 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
19 - 25 Tahun	42	27%
25 - 35 Tahun	81	51%
35 - 50 Tahun	35	22%
Total	158	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini di dominasi oleh usia 25 – 35 tahun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Intinusa Sejahtera Internasional lebih banyak yang berusia 25 – 35 orang.

Table 4 Asal Suku Responden

Asal Suku	Frekuensi	Presentase
Ambon	1	1%
Batak	14	9%
Betawi	13	8%
Jawa	62	39%
Minahasa	2	1%
Nias	8	5%
Sunda	43	27%
Tionghua	15	9%
Total	158	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini di dominasi oleh responden yang berasal dari suku Jawa sebanyak 62 orang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Intinusa Sejahtera Internasional lebih banyak yang berasal dari Jawa.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer Loading		
	Adaptasi	Hambatan Komunikasi
X1		0.805
X2		0.804
X4		0.817
X5		0.841
X6		0.745
Y1	0.853	
Y2	0.846	
Y3	0.742	
Y6	0.806	

Sumber: Olahan Data SmartPLS, 2023

Hasil dari masing masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* 0,7. Sehingga dapat kita simpulkan semua indikator dinyatakan valid atau layak untuk digunakan penelitian.

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Adaptasi Karyawan (Y)	0.661	Valid
Hambatan Komunikasi Antarbudaya (X)	0.645	Valid

Gambar 2 Average Variance Extracted (AVE)

Sumber: Olahan Data SmartPLS, 2023

Tahap selanjutnya yaitu melakukan penilaian *convergent validity* melalui nilai dari Average Variance Extracted (AVE). Nilai dari AVE yang disarankan yaitu >0,50 dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut dapat memenuhi *convergent validity*. Dapat disimpulkan dari data diatas adaptasi karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0,661 dan hambatan komunikasi antarbudaya memiliki nilai AVE sebesar 0,645. Maka hasil tersebut dapat dikatakan valid.

Sumber: Olahan Data SmartPLS,

Nilai Construk Reliability and Validity				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Adaptasi Karyawan (Y)	0.827	0.831	0.886	0.661
Hambatan Komunikasi Antarbudaya (X)	0.862	0.866	0.901	0.645

2023

Gambar 3 Composite Reliability

Gambar diatas menunjukkan hasil dari *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dengan mendapatkan nilai yang sangat tinggi. Adaptasi karyawan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,827 dan *composite reliability* mendapatkan nilai sebesar 0,831. Lalu hambatan komunikasi antarbudaya mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,862 dan *composite reliability* mendapatkan nilai sebesar 0,866. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua konstruk melebihi dari nilai >0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

	R-square	R-square adjusted
Adaptasi Karyawan (Y)	0.976	0.976

Gambar 4 Nilai R-Square

Sumber: Olahan Data SmartPLS, 2023

Dari hasil *R-Squares* pada gambar diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* adalah 0.976. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel hambatan komunikasi antarbudaya berpengaruh terhadap variabel adaptasi karyawan sebesar 97.6%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel dalam penelitian ini.

Sumber:
Olahan Data
SmartPLS,

Gambar 5 Nilai F-Square

	Adaptasi Karyawan (Y)	Hambatan Komunikasi Antarbudaya (X)
Adaptasi Karyawan (Y)		
Hambatan Komunikasi Antarbudaya (X)	40.335	

2023

Berdasarkan tabel di menunjukkan bahwa variabel hambatan komunikasi antarbudaya terhadap adaptasi karyawan memiliki nilai F2 yaitu 40.335, maka dapat disimpulkan bahwa hambatan komunikasi antarbudaya memiliki efek pengaruh yang kuat terhadap adaptasi karyawan.

Sumber:
Data
SmartPLS,

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Hambatan Komunikasi Antarbudaya (X) -> Adaptasi Karyawan (Y)	0.988	0.988	0.001	935.029	0.000

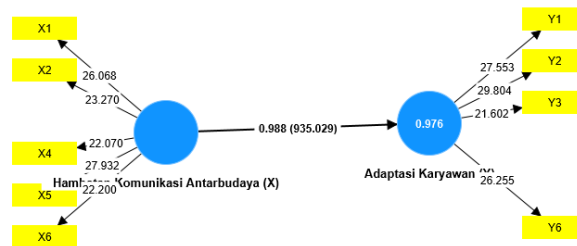
kuat adaptasi

Olahan
2023

Gambar 6 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 diatas variable eksogen jika nilai T statistic > 1.96 atau P value dengan nilai < 0.05, maka dapat dilihat nilai T statistic sebesar 935.029 yang artinya > 1.96 dan dapat di buktikan juga pada nilai P valuenya bernilai 0.000 yang artinya < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa hambatan komunikasi antarbudaya berpengaruh signifikan terhadap adaptasi karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional. Berikut diagram nilai dari uji hipotesis penelitian ini.

Pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Hambatan Komunikasi Antarbudaya Terhadap Adaptasi Karyawan Perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional. Responden pada penelitian ini berjumlah 158 responden dari beberapa



pertanyaan dalam bentuk kuesioner di G-form yang telah disebarakan kurang lebih 1 minggu. 111 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu rata rata laki-laki dengan rata-rata usia paling banyak 25-35 tahun. Berikut dibawah ini penjelasan hasil dari hipotesis.

4.3.1 H1 : Pengaruh Hambatan Komunikasi Antarbudaya Terhadap Adaptasi Karyawan Perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional

Berdasarkan analisis pada penelitian ini membahas mengenai hasil hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalah yaitu “Pengaruh Hambatan Komunikasi Antarbudaya Terhadap Adaptasi Karyawan Perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional” dari analisis yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa Pengaruh Hambatan Komunikasi Antarbudaya Terhadap Adaptasi Karyawan Perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional dapat digunakan sebagai model dengan nilai T-Statistics 935.029 yang artinya >1.96 dan P-Value 0.000 yang artinya < 0.05 atau bisa disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Secara teoritis dengan adanya hambatan komunikasi antarbudaya dapat mempengaruhi bagaimana proses adaptasi seseorang terhadap lingkungan sekitarnya.

Selain itu, dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif jawaban responden pada variabel hambatan komunikasi antarbudaya bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.04. bagi karyawan perantau hambatan komunikasi antarbudaya khususnya jika terjadinya diskriminasi terhadap suku/budaya mereka di tempat kerja menjadi faktor besar yang mempengaruhi proses adaptasi mereka dengan lingkungannya. Sedangkan dalam proses adaptasi ditunjukkan dalam hasil nilai uji variabel adaptasi dengan nilai rata-rata 3.95 atau pada kategori yang tinggi, mereka akan mengamati terlebih dahulu lawan bicaranya dan menyesuaikannya atau dalam secara teori akomodasi mayoritas karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional memilih konvergensi sebagai akomodasi komunikasi dalam mengambil tindakan yang mereka ambil, mereka

akan berusaha menyesuaikan dirinya dengan budaya baru di lingkungan baru tempat merantaunya.

Jika melihat penelitian terdahulu oleh Maudi Mardiyati pada tahun 2021 yang dilakukan kepada mahasiswa perantauan asal Sumatra di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menunjukkan bahwa komunikasi antarbudaya berpengaruh besar terhadap adaptasi / penyesuaian diri mahasiswa perantauan asal Sumatra. Pada penelitian tersebut informan cenderung memilih konvergensi sebagai tindakan yang mereka ambil, mereka lebih berusaha menyesuaikan dirinya di tempat mereka merantau terutama di lingkungan kampus. (Maudi Mardiyati, 2021)

Lalu penelitian yang dilakukan Windy Jullyan Funay, Blajan Konradus, dan Ferly Tanggu Hana pada tahun 2019 dilakukan pada Warga Asli Dusun Kiuteta dan Warga Timor Leste di Desa Noelbaki menunjukkan bahwa konvergensi antara warga asli dusun Kiuteta dan warga baru Timor Leste di Desa Noelbaki terlihat dengan adanya sikap toleransi yang dilakukan oleh kedua warga. Selain itu akomodasi divergensi warga asli Dusun Kiuteta dan warga baru Timor Leste berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti menemukan bahwa pilihan divergensi terjadi pada beberapa warga baru Timor Leste yang masih mempertahankan budaya (dialek) untuk menonjolkan perbedaan. Hambatan yang terjadi dalam proses akomodasi interaksi antar warga asli Dusun Kiuteta dan Warga baru Timor Leste di Desa Noelbaki yaitu adanya akomodasi berlebihan yang dilakukan oleh warga asli dusun Kiuteta terhadap warga baru Timor Leste. (Windy *et al.*, 2019)

KESIMPULAN

Dengan responden sebanyak 158 yang di dominasi 70% oleh responden laki-laki dan usia responden paling banyak yang berusia 25-35 tahun pada penelitian ini, dilakukannya beberapa uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hambatan komunikasi antarbudaya terhadap adaptasi karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional. Maka di dapatkannya hasil yaitu adanya pengaruh yang signifikan yang dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan nilai T-Statistic sebesar 935.029 yang artinya nilai tersebut > 1.96 , dan dapat dibuktikan juga dengan hasil nilai P-Value nya bernilai 0.000 yang artinya nilai tersebut < 0.05 . Kedua hasil nilai tersebut membuktikan bahwa hambatan komunikasi antarbudaya berpengaruh signifikan terhadap adaptasi karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional atau bisa disebut hambatan komunikasi antarbudaya menjadi suatu faktor yang mempengaruhi bagaimana cara karyawan perantau di PT. Intinusa Sejahtera Internasional beradaptasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Saputra, F. T., & . M. (2020). Komunikasi Antar Budaya Etnis Tionghoa Dan Penduduk Muslim Di Banten. *DIALEKTIKA KOMUNIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Pembangunan Daerah*, 7(2), 147–156. <https://doi.org/10.33592/dk.v7i2.366>
- Soekanto Soerjono, S. B. (2015). SOSIOLOGI Suatu Pengantar. *Pengantar Sosiologi*, 47(47), 409.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R and D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). KOMUNIKASI. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Taniredja, T. (2012). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Alfabeta.