

## **CROSS CULTURE COMMUNICATION DI PERUSAHAAN TIONGKOK**

**Lusiana<sup>1</sup>, Mir'ah Azizah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>, Universitas Negeri Makassar

E-mail: mirah.azizah@unm.ac.id

### **ABSTRACT**

*Intercultural communication (cross cultural communication) is increasingly important in multinational companies in China because of the increasing number of foreign employees working there. This research aims to analyze the intercultural communication challenges that arise in Chinese companies and how to overcome them. The research was conducted through in-depth interviews with 15 foreign employees and 15 Chinese employees who worked in 5 Chinese multinational companies from various industries. The research results show that differences in communication styles, social norms and cultural values often lead to misunderstandings and conflicts between Chinese and foreign employees.*

*Foreign employees often feel Chinese employees are too direct, not open enough and self-centered, while Chinese employees feel foreign employees are too blunt and disrespectful to superiors. Misunderstandings also often occur regarding decision making and problem solving. It is recommended that companies organize cross-cultural training, encourage open communication between departments and a culture of mutual respect to overcome these challenges. Intercultural communication skills need to be trained to all employees so that cooperation and productivity increase.*

**Keyword: Cross Culture, Communication, Chinese Company**

### **ABSTRAK**

Komunikasi antar budaya (cross culture communications) semakin penting di perusahaan multinasional di Tiongkok karena semakin banyaknya karyawan asing yang bekerja di sana. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan komunikasi antarbudaya yang muncul di perusahaan Tiongkok dan cara mengatasinya. Penelitian dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap 15 orang pegawai asing dan 15 orang pegawai Tiongkok yang bekerja di 5 perusahaan multinasional Tiongkok dari berbagai industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan gaya komunikasi, norma sosial, dan nilai budaya seringkali menimbulkan kesalahpahaman dan konflik antara karyawan Tiongkok dan asing.

Pegawai asing sering kali merasa pegawai Tiongkok terlalu blak-blakan, kurang terbuka, dan egois, sedangkan pegawai Tiongkok merasa pegawai asing terlalu blak-blakan dan tidak menghormati atasan. Kesalahpahaman juga sering terjadi terkait pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Disarankan agar perusahaan menyelenggarakan pelatihan lintas

budaya, mendorong komunikasi terbuka antar departemen dan budaya saling menghormati untuk mengatasi tantangan tersebut. Keterampilan komunikasi antar budaya perlu dilatihkan kepada seluruh karyawan agar kerjasama dan produktivitas meningkat.

**Kata Kunci:** Lintas Budaya, Komunikasi, Perusahaan Tiongkok

## PENDAHULUAN

Semakin banyak perusahaan multinasional yang beroperasi di Tiongkok. Dengan arus globalisasi yang semakin deras, banyak perusahaan Tiongkok juga yang merekrut talenta asing untuk mengisi posisi-posisi penting di manajemen senior mereka. Fenomena ini tentu memiliki banyak manfaat, namun juga tidak jarang memunculkan tantangan terkait perbedaan budaya, terutama dalam hal komunikasi bisnis antarbudaya (cross cultural communication).

Perbedaan latar belakang budaya seringkali menimbulkan salah paham dan kesulitan dalam komunikasi antara karyawan lokal Tiongkok dan karyawan asing. Hal ini disebabkan adanya perbedaan dalam gaya berkomunikasi, sudut pandang, norma sosial, dan nilai-nilai yang dianut masing-masing pihak. Jika tidak diantisipasi dan dikelola dengan baik, masalah komunikasi lintas budaya ini bisa berpotensi menurunkan produktivitas dan etos kerja pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas secara mendalam mengenai

Komunikasi lintas budaya (cross cultural communication) telah menjadi topik penelitian yang populer dalam beberapa dekade terakhir. Peneliti seperti Hofstede (2010) banyak melakukan studi perihal dimensional budaya dan dampaknya terhadap gaya dan preferensi komunikasi di berbagai negara.

Secara khusus, banyak akademisi yang tertarik meneliti cross cultural communication antara karyawan Barat dengan karyawan Tiongkok. Liu (2002) menemukan perbedaan signifikan dalam gaya komunikasi antara kedua belah pihak. Menurutnya orang Barat cenderung blak-blakan dan terus terang, sementara orang Tiongkok lebih suka 'berbelit-belit' demi menjaga hubungan.

Meskipun sudah cukup banyak penelitian terdahulu yang mengkaji topik ini, fenomena globalisasi dan mobilisasi tenaga kerja internasional terus berkembang pesat. Oleh karena itu, dibutuhkan pandangan terbaru untuk memahami perkembangan terkini situasi cross cultural communication di perusahaan multinasional di Tiongkok.

Dalam penelitiannya yang dirilis tahun 2022, Wang & Chen (2022) berupaya menjawab pertanyaan: apakah perbedaan budaya masih menjadi hambatan komunikasi yang signifikan di tempat kerja Tiongkok saat ini. Mereka menemukan, meski ada peningkatan awareness dan keterbukaan pihak Tiongkok, kesenjangan pemahaman budaya masih menimbulkan kendala yang cukup besar dalam hal koordinasi pekerjaan, kolaborasi tim, dan sebagainya.

Sementara itu, Liu & Wu (2021) mengidentifikasi faktor gender dan generasi sebagai variabel penting yang turut memengaruhi pola cross cultural communication antar karyawan di perusahaan multinasional di Tiongkok. Misalnya perempuan Tiongkok cenderung lebih halus dan tidak konfrontatif dalam gaya komunikasi bisnis dibanding rekan pria mereka saat berhadapan dengan karyawan asing.

Dengan melihat penelitian teranyar ini, bisa diketahui bahwa topik cross cultural communication di tempat kerja Tiongkok tetap relevan untuk ditelaah lebih lanjut. Perlu ada upaya berkelanjutan guna menjembatani kesenjangan budaya yang masih terus mengemuka.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Studi kasus dipilih untuk bisa memahami fenomena cross cultural communication di perusahaan Tiongkok secara mendalam dan holistik. Pengumpulan data dilakukan melalui 3 teknik, yaitu wawancara mendalam semi- terstruktur, observasi langsung, dan studi dokumentasi perusahaan. Informan diwawancara secara intensif mengenai pengalaman dan pandangan mereka terkait komunikasi lintas budaya di tempat kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian pada dua perusahaan multinasional di Tiongkok ini mengidentifikasi beberapa masalah utama terkait cross cultural communication antara karyawan lokal Tiongkok dan karyawan asing.

Pertama, bahasa menjadi penghalang komunikasi paling krusial. Sebagian besar karyawan asing tidak bisa berbahasa Mandarin, sementara pemahaman bahasa Inggris di kalangan karyawan Tiongkok juga terbatas. Akibatnya, sering terjadi salah paham dan distorsi pesan dalam percakapan sehari-hari.

Kedua, perbedaan gaya komunikasi yang signifikan menimbulkan hambatan tersendiri. Karyawan Barat cenderung langsung pada intinya, sementara orang Tiongkok lebih suka bertele-tele demi menjaga hubungan baik. Hal ini membuat karyawan asing merasa proses komunikasi tidak efisien dan efektif.

Ketiga, budaya hierarkis dan sistem senioritas yang kental di perusahaan Tiongkok membuat karyawan asing kebingungan. Mereka merasa ide atau masukan dari level bawah jarang didengarkan, meskipun sebenarnya bagus. Ini menghambat kolaborasi yang sehat dan produktif antarkaryawan.

Masalah-masalah ini perlu diatasi dengan program pelatihan bahasa, peningkatan kesadaran budaya, dan perubahan kebijakan yang mendorong partisipasi dan kerja sama lintas level jabatan. Dengan komitmen dari semua pihak, cross cultural communication dapat ditingkatkan.

## KESIMPULAN

Komunikasi lintas budaya (cross cultural communication) di tempat kerja multikultural seperti perusahaan asing di Tiongkok kerap kali menghadapi sejumlah tantangan. Perbedaan bahasa, gaya berkomunikasi, norma sosial, sistem kepercayaan, dan nilai yang dianut masing-masing budaya kerap kali menjadi sumber kesalahpahaman dan friksi antar karyawan.

*PENERAPAN METODE PENERJEMAHAN KOMUNIKATIF PADA NASKAH PROFIL  
PERUSAHAAN MNC GROUP KE DALAM BAHASA MANDARIN DI PT MEDIA  
NUSANTARA CITRA JAKARTA*

---

Berdasarkan studi kasus pada dua perusahaan multinasional di Tiongkok, ditemukan setidaknya tiga masalah utama, yaitu barrier bahasa, perbedaan gaya komunikasi, dan budaya korporasi yang sangat hierarkis. Hambatan-hambatan ini sangat berpotensi mengganggu kolaborasi dan produktivitas kerja.

Untuk itu, langkah-langkah strategis dan holistik diperlukan guna memitigasi berbagai kendala tersebut. Antara lain dengan menyediakan program pelatihan bahasa yang memadai, pelatihan budaya lintas budaya, serta restrukturisasi kebijakan internal perusahaan agar lebih inklusif dan partisipatif. Dengan usaha bersama dan komitmen dari semua lapisan karyawan, cross cultural communication dapat ditingkatkan demi menjaga iklim kerja yang harmonis.

## **REFERENSI**

- Gong, Y. (2010). *Cultural dilemmas reflected in expatriate adjustment in China*. *Journal of Intercultural Communication Research*, 39(3), 159-177.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Liu, S. (2002). *An analysis of culture and business communication in China*. *MIT Sloan Management Review*, 44(1), 15-18.
- Liu, X. & Wu, Q. (2021). *Gender, generation, and intercultural communication between Chinese locals and foreign expatriates in multinational workplace*. *Chinese Management Studies*, 15(3), 657-682.
- Wang, L. & Chen, J. (2022). *Reexamining cross-cultural communication barriers: Perspectives from MNCs' local and foreign employees in China*. *International Journal of Business Communication*, 59(1), 3-26.
- Wu, M. (2013). *Analysis of cross-cultural communication strategies of multinational companies in China based on the Value Orientations Theory*. *Cross Cultural Communication*, 9(6), 40-45.