

**Analisis Pengaruh Budaya terhadap Keefektifan Komunikasi Bisnis dalam Organisasi**

**Mirza Mahendra Siregar**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[mirzamahendra2001@gmail.com](mailto:mirzamahendra2001@gmail.com)

**Rismayanti Bintang**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[rismaayantii.0228@gmail.com](mailto:rismaayantii.0228@gmail.com)

**Amaliyah Mutiara**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[amaliyahmutiara4@gmail.com](mailto:amaliyahmutiara4@gmail.com)

**Laila Dwi Ningrum**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[dwningrm31@gmail.com](mailto:dwningrm31@gmail.com)

Suhairi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[Suhairi1106@gmail.com](mailto:Suhairi1106@gmail.com)



## ABSTRACT

This study aims to discuss culture and communication and their influence on the effectiveness of business communication. First, it is important to study internally how communication affects the organization. And will lead to how organizations do business with people in different cultures. Earlier. Data collection techniques by examining research journals or scientific articles, books, documents, or other information related to the research title. In the business world, many studies have shown that communication has a significant influence on the growth of a company, because in any business, communication is very important. The existence of communication between employees and company owners or with what is called organizational culture is no less important than communication, which we can see that has a very large impact on development. Communication practices are shaped by cultural characteristics. Therefore, the two go hand in hand working together. Culture has a strong influence on communication. This means that culture has an impact on various aspects of our lives. Culture also influences interpersonal communication. Merriam-Webster (2018)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membahas budaya dan komunikasi serta pengaruhnya terhadap keefektifan komunikasi bisnis. Pertama, penting untuk dipelajari internal bagaimana komunikasi mempengaruhi organisasi. Dan akan mengarah ke bagaimana organisasi melakukan bisnis dengan orang-orang dalam budaya yang berbeda. Metod penelitian ini merupakan library research (penelitian kepustakaan), yaitu penelitian yang dilaksanakan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data dengan menelaah jurnal hasil penelitian atau artikel ilmiah, buku, dokumen, atau informasi lain yang berhubungan dengan judul penelitian. Dalam dunia bisnis, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berdampak besar pada pertumbuhan bisnis karena komunikasi sangat penting untuk bisnis apa pun. Kami percaya bahwa komunikasi antara karyawan dan pemilik perusahaan, atau yang kami sebut dengan budaya perusahaan, sama pentingnya dengan komunikasi dan memiliki dampak yang sangat besar bagi kesuksesan sebuah perusahaan untuk berkembang. Praktek komunikasi dibentuk oleh karakteristik budaya. Oleh karena itu, keduanya berjalan beriringan bekerja sama. Budaya memiliki pengaruh yang kuat pada komunikasi. Artinya budaya itu berdampak pada berbagai aspek kehidupan kita. Budaya juga mempengaruhi interpersonal komunikasi. Merriam-Webster (2018)

**Kata Kunci : Pengaruh, Budaya, Keefektifan, Komunikasi Bisnis**

## PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, komunikasi bisnis yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan dengan pelanggan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Namun, dalam konteks organisasi yang memiliki budaya yang beragam, tantangan dalam mencapai komunikasi bisnis yang efektif dapat muncul.

Kebudayaan organisasi merupakan ciri khas yang ada dalam suatu organisasi dan berfungsi sebagai pedoman yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma-norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar norma-norma perilaku dalam organisasi tersebut.

Menurut Mariam (2009), Moeljono dan Sudjatmiko (2007), budaya perusahaan secara sederhana dan kontekstual didefinisikan sebagai seperangkat prinsip (perusahaan) yang terwujud dalam perilaku kolektif suatu organisasi dan anggotanya. Oleh karena itu, selama periode ini, filosofi perusahaan menjadi budaya perusahaan hanya jika filosofi perusahaan berfungsi sebagai tindakan kolektif para anggota.

Tantangan yang dihadapi pertama Perbedaan bahasa dan gaya komunikasi, Organisasi yang memiliki budaya yang berbeda-beda seringkali menghadapi kesulitan dalam memahami bahasa dan gaya komunikasi yang digunakan oleh anggota tim atau mitra bisnis dari budaya lain. Hal ini dapat menyebabkan kesalahpahaman dan hambatan dalam komunikasi. Kedua Perbedaan nilai dan norma, setiap budaya memiliki nilai dan norma yang berbeda dalam berkomunikasi. Misalnya, budaya yang lebih individualistik mungkin lebih cenderung menggunakan komunikasi langsung dan tegas, sementara budaya yang lebih kolektifis mungkin lebih cenderung menggunakan komunikasi yang lebih halus dan tidak langsung. Perbedaan ini dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik dalam komunikasi bisnis, ketiga Perbedaan persepsi dan interpretasi, budaya juga dapat mempengaruhi cara seseorang mempersepsikan dan menginterpretasikan pesan yang diterima. Misalnya, dalam budaya yang lebih hierarkis, pesan yang disampaikan oleh atasan mungkin dianggap sebagai perintah yang harus diikuti tanpa banyak tanya. Namun, dalam budaya yang lebih egaliter, pesan tersebut mungkin dianggap sebagai saran yang dapat diterima atau ditolak. Perbedaan ini dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidaksesuaian dalam komunikasi bisnis.

Agar organisasi menjadi sukses, orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi harus mampu berkomunikasi dengan baik bersama. Ini dari atas ke bawah bagan organisasi. Komunikasi yang efektif adalah mampu memahami emosi dan niat di balik informasi sedang dipertukarkan (Robinson, Segal, & Smith, 2018). Termasuk juga mampu mendengar dan mendapat pemahaman penuh tentang arti pesan, serta mampu menyampaikan pesan dengan jelas (Robinson, Segal, & Smith, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas mengenai kebudayaan dan organisasi maka sehingga pembaca dapat lebih mudah menyimpulkan bahwa memang demikianlah menurut penulis :

- a) Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi terhadap keefektifan komunikasi bisnis;
- b) Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap motivasi
- c) Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan;
- d) Bagaimana pengaruh antara budaya, komunikasi , dan motivasi terhadap kinerja pada organisasi

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Trice dan Bayer, Fachrez, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi semakin berkembang seiring dengan semakin dinamisnya lingkungan dalam organisasi. Untuk itu konsep budaya organisasi telah dikembangkan dalam berbagai variasi, mengingat konsep budaya dalam bidang antropologi dan sosiologi sama dengan makna istilah tersebut. Sebuah budaya dengan signifikansi nasional. Dampaknya sangat luas sehingga dapat dilihat dari berbagai sudut. Tetapi kebanyakan orang yang terlibat dalam proses penyesuaian berasumsi bahwa inti dari budaya adalah nilai-nilai yang dianut bersama.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010, hlm.15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari pola pikir bersama yang mempengaruhi respons individu terhadap lingkungannya. Definisi tersebut mengandung arti bahwa kita melihat budaya dalam tindakan sehari-hari, tetapi dikendalikan oleh pola pikir yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010, hlm.16), yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai dasar filosofi organisasi, peraturan main untuk berinteraksi, dan suasana atau iklim yang dihasilkan oleh persiapan fisik organisasi.

### **Pengertian Komunikasi Organisasi**

Teori Komunikasi Organisasi Pacedan Faules (1998, hlm 145) menyatakan bahwa anggota organisasi membuat keputusan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, jujur dan kreatif, membawa semangat dan inovasi bagi organisasi. Hal ini karena proses pengorganisasian pemikiran dipengaruhi oleh komunikasi.

Komunikasi adalah saraf utama dari sebuah organisasi diperlukan untuk memfasilitasi manajemen dalam situasi di mana manajer diminta untuk berkomunikasi dengan itikad baik. Manajer yang tidak mampu berkomunikasi dengan bawahannya tentang tugas dan tanggung jawab yang harus didelegasikan tidak akan berhasil dalam kinerja karyawan. Di sisi lain, jika karyawan tidak dapat berkomunikasi secara bebas dan akurat dengan manajernya, pengetahuan ini diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses. Komunikasi adalah kepercayaan, saling pengertian yang terjadi ketika satu atau dua orang (mungkin lebih dari satu) berbicara atau menulis atau membaca dengan yang lain.

### **Konsep Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sering dilihat dalam konteks organisasi. seperangkat nilai yang diakui dan diciptakan oleh semua anggota. Menurut Robbins (1991) Mulyad (2015): 95) Pengertian budaya organisasi adalah “ungkapan yang mencakup serangkaian variabel perilaku yang terkait dengan nilai, keyakinan, dan prinsip inti yang merupakan dasar organisasi dari sistem manajemen.”

### **Fungsi Budaya Organisasi**

Dari sisi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial, membantu menyatukan organisasi dengan norma-norma sempurna yang harus diucapkan dan dilakukan karyawan. Terakhir, budaya berfungsi sebagai sarana untuk memberikan makna dan mengendalikan perilaku karyawan (Gordon, 1991). Kepercayaan, komunikasi terbuka, dan kepemimpinan dalam meminta masukan dan bantuan dari bawahan, menyelesaikan situasi kelompok, bekerja secara mandiri, dan bertukar informasi adalah tanda-tanda budaya perusahaan yang kuat. Akibatnya, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial bagi anggota untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini juga dapat digunakan untuk mengontrol perilaku karyawan (Pratami & Damayanthi, 2018).

### **Pengertian Efektivitas Organisasi**

Subheki dan Jauhar (2013) merujuk pada Kata efektif dapat dikonstruksikan sebagai sesuatu yang dapat ditemukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).membuahkan

hasil atau efektif. Padahal organisasi adalah suatu kesatuan (assembly) yang terdiri dari bagian-bagian (orang-orang) dengan tujuan tertentu, atau bisa juga disebut sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian lain dari kata efisiensi adalah tingkat pencapaian organisasi dalam mencapai tujuannya, menyiratkan kesejahteraan dari tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Efektif berbeda dengan efektif. Efisiensi efektif tujuan, tetapi efisiensi didefinisikan sebagai “rasio output yang efektif.” dengan masukan yang diperlukan untuk mencapainya.

### **Dimensi – Dimensi Efektivitas Organisasi**

Diagnosis organisasi, sebagai strategi pengembangan organisasi, berfokus pada faktor-faktor yang diduga mempengaruhi ketidakstabilan atau ketidakmampuan organisasi untuk memenuhi tujuannya. Weisbord mengusulkan suatu paradigma untuk mendiagnosis perusahaan yang dikenal dengan cara model 6 Weisbord, yang terdiri dari Objectives, Structure, Relationships, Work Procedures, Mechanisms, Reward System, dan Leadership dalam Subheki dan Jauhar (2013: 264-265).

### **Teori Keterkaitan Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi**

Mengenai kepedulian budaya dan keefektifan organisasi, Richard M. Steers (dalam Baroroh, 2016) menyatakan bahwa untuk memahami peran budaya dalam keefektifan organisasi, model hipotesis umum yang merinci hubungan antara kumpulan variabel kunci dapat dibangun. Artinya, struktur, teknologi, lingkungan eksternal, dan kebijakan praktik manajemen semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap iklim (budaya).

Dalam referensi yang sama, Mr. Steers juga berpendapat bahwa jika suatu budaya mengutamakan kebutuhan individu (perhatian terhadap kepentingan karyawan dan orientasi pencapaian), valensi tinggi (perhatian terhadap kepentingan karyawan dan orientasi pencapaian), Kenikmatan dikompromikan ketika perilaku (perhatian), kesuksesan, dan budaya yang dihasilkan tidak sejalan dengan tujuan, aspirasi, dan motivasi individu.

Dengan kata lain, interaksi antara individu dan lingkungan organisasi yang mereka alami menentukan hasil dan tindakan akhir mereka. Menurut Sutrisna (2010) (lihat Baroroh, 2016), jika dikelola dengan baik sebagai alat manajemen, budaya menjadi efektif dan memotivasi orang untuk bertindak secara proaktif, hati-hati dan efektif untuk nilainya tidak terlihat, tetapi dapat mempengaruhi perilaku dan meningkatkan kinerja.

Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “asumsi, nilai dan norma bersama”. (Barney, 1991) Budaya organisasi menyediakan sumber keunggulan kompetitif jangka panjang.. Studi empiris menunjukkan budaya perusahaan itu merupakan faktor penting dalam produktivitas organisasi (Deal & Kennedy, 1982; Denison 1990; Gordon & Tomaso, 1992; Ouchi & Yeter, 1978; Peter & Waterman, 1982; Wilkins & Ouchi, 1983) (Andarina, 2014).

## **METODE**

Tulisan ini adalah penelitian pustaka (library research) yang bersifat deskriptif analitis. Menurut Hasan (2013), penelitian kepustakaan adalah penelitian yang menggunakan bahan pustaka seperti buku, buku catatan, dan laporan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan datanya adalah dengan mengkaji informasi dari jurnal penelitian, artikel ilmiah, buku, dokumen atau judul penelitian. Setelah pengumpulan data, dilakukan analisis data. Analisis data untuk penelitian ini melibatkan analisis dan penggabungan dokumen-dokumen tersebut untuk mengevaluasi dan menghasilkan ide-ide baru yang mendukung temuan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini membahas wawasan yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi meningkatkan cara pandang, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Ketertarikan yang berkelanjutan pada budaya organisasi selama dekade terakhir dalam banyak hal menegaskan apa yang telah diketahui para peneliti tentang pengembangan organisasi selama bertahun-tahun.

Dengan kata lain: Sistem dan struktur organisasi seringkali didasarkan pada nilai dan asumsi inti. Untuk memahami atau mengubah organisasi, peneliti atau agen perubahan pertama-tama harus memeriksa hubungan antara nilai-nilai yang mendasarinya, struktur organisasi, dan makna pribadi. Pandangan sistematis ini, dikombinasikan dengan minat yang berkelanjutan pada visi, nilai, dan keyakinan, menunjukkan peningkatan penggunaan perspektif budaya (Woodman, 1989a). Hal ini tentu saja mempengaruhi fungsi organisasi. Ketika nilai-nilai budaya dapat memengaruhi sikap, keyakinan, dan perilaku secara positif, nilai-nilai tersebut memengaruhi hasil yang diyakini dapat dicapai oleh organisasi. Namun, efektivitas organisasi dapat dikompromikan jika budaya organisasi tidak menghasilkan yang tepat. Selain itu, budaya organisasi adalah pola perilaku yang menunjukkan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja individu dalam hal kemauan, kemampuan, dan ketersediaan untuk bekerja dalam suatu organisasi.

Ada baiknya budaya organisasi individu membentuk perilaku yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja dengan membimbing interaksi anggota organisasi dalam bergerak dan bekerja. Budaya organisasi ini dengan demikian meningkatkan kesadaran akan peluang untuk mempengaruhi aktivitas dan perilaku anggota organisasi dalam organisasi (Purwanti et al., 2019)

Maka ada beberapa Temuan yang kami dapat yaitu sebagai berikut :

### **Peran Budaya Dalam Komunikasi Bisnis Dalam Organisasi**

Budaya memiliki peran yang kuat pada komunikasi Tidak hanya dipengaruhi oleh bahasa tentang bagaimana seseorang berbicara, tetapi cara orang berkomunikasi secara umum, juga non-verbal. Budaya adalah sebagai kepercayaan adat, bentuk sosial, dan sifat material dan run, agama, atau sosialkelompok, dan seperangkat skap, ntai, tujuan, dan praktik bersama yang menaikan sebuah insu atau organisasi.

Budaya organisasi akan mempengaruhi bagaimana organisasi menangani bisnis Eksternal. Tujuan dan aturan organisasi harus selaras untuk memastikan misi organisasi - organisasi sedang diurus. Terkadang organisasi harus melakukan bisnis dengan yang lain agar bisa sukses. Mungkin sulit untuk bekerja dengan organisasi yang berbeda.

Budaya dan komunikasi memengaruhi cara bisnis beroperasi dan cara bisnis kesepakatan ditangani. Penting untuk mempelajari budaya dan kebiasaan orang-orang dari tempat yang berbeda. Dengan memahami masalah dan penyebab komunikasi mengenai budaya yang berbeda, itu akan memberikan solusi bagi mereka yang melakukan bisnis dengan yang berbeda budaya. Isyarat non-verbal dan verbal harus dipelajari agar komunikasi yang baik dapat terjadi. Sesuatu yang sepele seperti menatap mata seseorang atau bahkan berjabat tangan dapat menghancurkan kesepakatan bisnis karena mungkin tidak dapat diterima di semua budaya.

Agar organisasi menjadi sukses, orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi harus mampu berkomunikasi dengan baik secara bersama, Ini dari atas ke bawah bagian organisasi.

Komunikasi yang efektif adalah mampu memahami emosi dan niat di balik informasi sedang dipenukarkan (Robinson, Segal, & Smith, 2018). Termasuk juga mampu mendengarkan

dan dapatkan pemahaman penuh tentang arti pesan serta mampu menyampaikan pesan dengan jelas (Robinson, Segal, & Smith, 2018). Efektif dan efisien keterampilan komunikasi dan komunikasi memungkinkan organisasi berjalan efektif dan efisien.

### **Pengaruh Budaya Komunikasi dalam Keefektifan Bisnis Organisasi**

Budaya organisasi "digambarkan sebagai nilai, kepercayaan, atau persepsi bersama yang dibantu oleh karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu budaya itu penting dikomunikasikan kepada semua orang dalam organisasi. Organisasi dikenal sebagai "sangat jujur dapat memelihara budaya yang didorong oleh komunikasi yang transparan dan adil melalui percakapan yang jujur dan dialog dengan pemangku kepentingan yang berbeda.

Organisasi yang kuat terbuat dari orang-orang dan berbagai latar belakang dan budaya. Pengaruh budaya dari karyawanlah yang memberikan keragaman organisasi. Organisasi budaya adalah keyakinan dan nilai-nilai yang telah ada dalam suatu organisasi sejak lama.

Budaya ini mempengaruhi bagaimana orang berperilaku dan berinteraksi di tempat kerja. Keanekaragaman dari organisasi membantu menjadikannya unik dan menghasilkan ide-ide berharga dan untuk memberikan kesejahteraan di tempat kerja. Budaya organisasi akan mempengaruhi bagaimana organisasi menangani bisnis eksternal. Tujuan dan aturan organisasi harus selaras untuk memastikan misi organisasi yang sedang dijalankan. Terkadang organisasi harus melakukan bisnis dengan yang lain agar bisa sukses. Organisasi harus belajar caranya mengelola bekerja dengan budaya lain.

Dalam organisasi komunikasi dan jaringan manajerial juga berdampak pada budaya organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan atasan dan rekan kerja mereka biasanya tidak puas dengan pekerjaan mereka dan ini akan mempengaruhi budaya organisasi. Karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki budaya yang kuat untuk menjalankan bisnis secara internal dan eksternal. Sehingga komunikasi dalam organisasi bisa efektif.

### **Masalah Komunikasi Organisasi**

Ada beberapa hambatan komunikasi antar budaya. Masalah ini menyebabkan masalah muncul ketika mencoba melakukan bisnis dengan orang-orang dari budaya yang berbeda. Organisasi menghadapi Masalah dengan kepemimpinan, masalah supervisor/bawahan, masalah interpersonal, teknologi Perbedaan, dan kendala bahasa. Memahami masalah-masalah yang dihadapi organisasi Budaya dapat membantu menciptakan solusi untuk masalah ini.

Gaya komunikasi setiap budaya berbeda-beda. Perbedaan dalam komunikasi bervariasi dalam Baik gaya verbal maupun nonverbal. Organisasi harus belajar budaya lain untuk menjadi sukses dan Untuk mengesampingkan perbedaan budaya mereka untuk melakukan bisnis internasional. Antar budaya Keterampilan komunikasi diperlukan untuk berkomunikasi dengan orang-orang dari budaya lain. Itu penting Karena memungkinkan bisnis untuk berkembang di dunia global. Hambatan komunikasi sering terjadi Ketika cara seseorang bertindak berbeda dari cara orang lain. Oleh karena itu saat melakukan Bisnis internasional, bisnis harus belajar dan memahami perbedaan budaya yang terletak Di depan.

### **Peran Teknologi dalam Budaya Komunikasi pada Organisasi Bisnis**

Seiring berkembangnya komunikasi, salah satu dampak erbesarnya adalah meningkatnya penggunaan teknologi. Teknologi memengaruhi cara kita berkomunikasi karena menyediakan cara lain untuk berkomunikasi. Akan Ini mempengaruhi budaya organisasi? Komunikasi lebih bervariasi dari sebelumnya karena Teknologi yang sedang berkembang. Bagaimana hal ini mempengaruhi budaya organisasi? Apakah itu akan mengubah cara kita menangani bisnis atau bahkan berperilaku ditempat kerja? Komunikasi digitalakan Budaya yang sangat berdampak dalam organisasi.

“Komunikasi digital seperti apa kedengarannya komunikasi melalui digital Teknologi. Ini didefinisikan sebagai “transmisi informasi elektronik yang telah dikodekan Secara digital” menurut situs Free Dictionary by Farlex. Tidak ada jalan keluar digital Komunikasi ditempat kerja saat ini. Bentuk komunikasi ini mengubah cara kita berkomunikasi ditempat kerja.” Sebagai imbalannya, cara kita berkomunikasi akan mempengaruhi budaya.

Karena organisasi menggunakan lebih banyak media digital itu memengaruhi cara kami meneruskan budaya kepada karyawan baru. Kita tidak bisa mengajarkan budaya Melalui email atau teks. Ini juga dapat mengubah cara kita berbisnis dengan orang lain budaya. Bisnis melalui media mungkin tidak dipandang positif dibeberapa budaya karena itu menghilangkan hubungan interpersonal yang dapat dibangun melalui tatap muka Komunikasi.

Komunikasi lebih bervariasi dari sebelumnya. Karena teknologi yang muncul dan baru, Cara kita menggunakan komputer dan telepon berkembang. Email, pesanteks, pesan suara, dan blog memungkinkan informasi untuk keluar secara efisien dan tepat waktu (Domagalski,2015). Ini Perubahan menuntut organisasi untuk beradaptasi dan mengelola perubahan.

### **Hambatan Bahasa Lainnya.**

Dengan bahasa terjemahan, arti asli dari bahasa bisa hilang. Ini karena bahasa terjemahan biasanya ditulis tanpa nonverbal kode-kode yang digunakan. Juga tidak ada terjemahan literal dari satu bahasa ke bahasa lain. Dalam beberapa bisnis, juru bahasa digunakan untuk membantu hambatan bahasa. “Penerjemah harus bilingual, bicultural, benar-benar akrab dengan budaya bisnis kedua belah pihak, dan mampu menggunakan yang benar makna dalam segala situasi” (Chaney & Martin, 2007). Ini akan memungkinkan juru bahasa menjadi keseluruhan berguna diseluruh urusan bisnis.

## **KESIMPULAN**

Perbedaan komunikasi dan budaya pemimpin menghadapi tantangan di tempat kerja dan orang-orang harus bekerja sama untuk mengatasinya tantangan. Kunci paling berharga untuk berkolaborasi dengan orang lain dari budaya itu berbeda adalah memahami dan belajar lebih banyak tentang budaya mereka. Hal ini akan menghasilkan komunikasi yang efektif, yang akan membawa kesuksesan bisnis. Orang juga harus terbuka dan menerima budaya orang lain. Sangat penting untuk memahami bahwa meskipun cara budaya Anda melakukan sesuatu timembuatnya menjadi cara yang benar atau terbaik untuk melakukan sesuatu. Bersikap terbuka terhadap budaya lain memungkinkan lebih banyak sukses dalam bisnis sukses dalam bisnis.

Budaya dan komunikasi yang mendefinisikan organisasi. Memahami budaya akan membantu menurunkan kemungkinan miskomunikasi yang dapat berdampak negatif terhadap organisasi. Sebagai frustrasi, tantangan, dan kecemasan datang dengan berkomunikasi dengan budaya lain penting untuk diingat bahwa bekerja sama dapat membantu membangun tim internasional yang sukses mengejar tujuan organisasi. Ketika berhadapan dengan orang-orang dari budaya yang berbeda, hormati dan kesopanan akan membantu memastikan komunikasi yang berhasil.

## **REFERENSI**

Hendrih, Matthew. (2018). *Pengaruh Budaya dan Komunikasi Bisnis*. Murray State University

Beamer, L., & Varner, I. (2011). *Komunikasi antarbudaya di tempat kerja*. (edisi ke-5). Baru York, NY: McGraw-Hill

Chamorro-Premuzic, T., & Sanger, M. (2016). *Seperti apa kepemimpinan di perbedaan budaya*. Diakses pada 08 Juli 2023, dari <https://hbr.org/2016/05/whatkepemimpinan-terlihat-seperti-dalam-budaya-berbeda>

Budaya. (2018). Diakses 08 Juli 2023, dari <https://www.merriamwebster.com/dictionary/culture>

Galy-Badenas, F., & Croucher, SM (2016). *Pria dan wanita dalam posisi tanggung jawab*. Jurnal Komunikasi Antarbudaya, (41), 1

Heathfield, SM (2017). Pelajari komponen utama komunikasi dalam tempat kerja. Diakses pada 08 Juli 2023, dari <https://www.thebalance.com/communicationdi tempat kerja-1918089>

Morley, D. (2016). Apa hubungannya identitas nasional dengan karyawan pertunangan? Diambil dari <http://www.insidehr.com.au/unlocking-the-keys-to-crossbudaya-karyawan-keterlibatan/>

Robinson, L., Segal, J., & Smith, M. (2018). Komunikasi yang efektif: Meningkatkan keterampilan komunikasi dalam pekerjaan dan hubungan pribadi Anda. Diakses tanggal 08 Juli 2023, dari <https://www.helpguide.org/articles/relationships-communication/effectivekomunikasi.htm>

Pejalan, RC, & Aritz, J. (2015). Perempuan melakukan kepemimpinan: gaya kepemimpinan dan organisasi budaya. Jurnal Internasional Komunikasi Bisnis, 52(4), 452-478

Trayling, B. (2016). Apakah Anda berkomunikasi dengan mendengarkan yang terlibat? Diakses Juli 08, 2023, dari <http://thecompleteapproach.co.uk/communicating-engaged-listening/>

Surbhi, S. (2018 ). Perbedaan antara komunikasi formal dan informal (dengan contoh dan bagan perbandingan). Diakses 07 Juli 2023, dari <https://keydifferences.com/difference-between-formal-and-informal-communication.html>

Robinson, L., Segal, J., & Smith, M. (2018 ). Komunikasi yang efektif: Meningkatkan keterampilan komunikasi dalam pekerjaan dan hubungan pribadi Anda. Diakses

tanggal 07 Juli, 2023, dari <https://www.helpguide.org/articles/relationships-communication/effectivekomunikasi.htm>

Heathfield, SM (2017). Pelajari komponen utama komunikasi dalam tempat kerja. Diakses pada 07 Juli 2023, dari <https://www.thebalance.com/communicationdi tempat kerja-1918089>