JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 20 Juli 2025 | **Revised:** 25 Agustus 2025 | **Accepted:** 21 September 2025

Implementasi Komunikasi Lintas Budaya pada Perusahaan Multinasional (Studi Literatur)

Fadali Rahman[1], Siti Syafiqotun Nabila[2], Intan Meivy Fahruddin[3], Siska Rizkyah Usyatullayli[4]
[1]Universitas Madura, Pamekasan, Indonesia, fadali.rahman@unira.ac.id
[2]Universitas Madura, Pamekasan, Indonesia, sitisyafiqotunnabila28@gmail.com
[3]Universitas Madura, Pamekasan, Indonesia, intanmeivy@gmail.com
[4]Universitas Madura, Pamekasan, Indonesia, srizkyah@gmail.com

Corresponding Author: sitisyafiqotunnabila28@gmail.com[2]

Abstract: *Globalization forces multinational companies to manage human resources from diverse cultural backgrounds. Differences in language, values, and cultural norms often create barriers to internal corporate communication, thus disrupting the effectiveness of teamwork and the achievement of organizational goals. This study aims to examine the implementation of cross-cultural communication as a managerial strategy in multinational companies. The method used is a literature study with a qualitative approach, through content analysis of five relevant scientific articles published in 2019–2025. The results of the study indicate that cross-cultural communication plays a crucial role in building work synergy, avoiding conflict, and improving organizational performance. Strategies such as intercultural communication training, inclusive leadership, and internal policies that support diversity have been shown to improve communication effectiveness in multicultural work environments. This study concludes that cross-cultural communication is not merely a tool for exchanging information, but also a strategic element in supporting the operational success and global competitiveness of multinational companies.*

Keyword: *Cultural Communication, Multinational Corporations, Cultural Management*

Abstrak: Globalisasi mendorong perusahaan multinasional untuk mengelola sumber daya manusia dari latar belakang budaya yang beragam. Perbedaan bahasa, nilai, dan norma budaya seringkali menjadi hambatan dalam proses komunikasi internal perusahaan, sehingga mengganggu efektivitas kerja tim dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi komunikasi lintas budaya sebagai strategi manajerial dalam perusahaan multinasional. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif, melalui analisis isi terhadap lima artikel ilmiah relevan yang diterbitkan pada tahun 2019–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi lintas budaya memainkan peran penting dalam membangun sinergi kerja, menghindari konflik, dan meningkatkan kinerja organisasi. Strategi seperti pelatihan komunikasi antarbudaya, kepemimpinan yang inklusif, dan kebijakan internal yang mendukung keberagaman terbukti mampu meningkatkan

efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja multikultural. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi lintas budaya bukan hanya sebagai alat pertukaran informasi, melainkan sebagai elemen strategis dalam mendukung keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan multinasional secara global.

Kata Kunci: Komunikasi Lintas Budaya, Perusahaan Multinasional, Manajemen Budaya

PENDAHULUAN

Era modern globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan, baik itu perubahan dalam hal yang negtaif maupun perubahan yang positif. Salah satu perubahan yang signifikan ini dapat dirasakan pada dunia bisnis (C. M. Sari et al. 2024). Era modern globalisasi memungkinkan suatu perusahaan dapat beroperasi di berbagai negara dengan sumber daya manusia (SDM) yang juga memiliki latar belakang yang berbeda. Globalisasi membuka peluang untuk akses internasional melalui inovasi keberagaman. Perusahaan kini tidak hanya beroperasi dalam satu wilayah geografis atau satu sistem budaya, melainkan bergerak lintas negara dengan membawa serta keragaman budaya, bahasa, nilai, dan etika kerja (Rosiqin and Anshori 2024).

Revolusi atau perubahan-perubahan dalam dunia bisnis pada era globalisasi ini, memicu semakin maraknya perusahaan multinasional yang tumbuh dan berkembang di berbagai negara. Peter Drucker, seorang pakar ahli teori bisnis memaparkan bahwa pada tahun 1969 terdapat sebanyak 7.258 perusahan multinasional, dan meningkat secara signifikan pada tahun 2000 dimana perusahaan multinasional sudah mencapai angka lebih dari 63.000 perusahaan, dimana penyebarannya beragam di berbagai lini usaha seperti perusahaan telekomunikasi, bank, konsultan, energi, produsen, asuransi, ritel, restoran, dan jenis bisnis lainnya (Surya et al. 2022).

Fenomena ini menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dalam menghadapi perbedaan budaya yang melekat pada sumber daya manusianya. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan organisasi global adalah komunikasi, terutama ketika interaksi terjadi antara individu atau kelompok yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Dalam konteks inilah, komunikasi lintas budaya menjadi isu penting dalam dunia manajemen modern.

Perusahaan multinasional memiliki berbagai pengaruh yang bentuk utamanya adalah modal yang dimiliki serta pengaruh atas batas wilayah sebab mempunyai berbagai cabang di berbagai negeri (Syukri, Kusniati 2021). Inilah yang menjadi alasan mengapa perusahaan multinasional gemar dibicarakan sebab telah berperan dalam perkembangan bisnis dan globalisasi. Dengan segala kekuatan baik dari segi modal dan teknologi, serta profesionalnya dalam manajemen, perusahaan multinasional memiliki akses kontrol atas mengalirnya modal, IT, hingga persebaran produk ke mancanegara.

Dari berbagai sisi hal positif pada perusahaan multinasional, ternyata ada sebuah dinamika yang terjadi. Yakni muncul sebuah permasalahan kesulitan atau tantangan dalam berkomunikasi tingkat global atau luas. Salah satu faktonya adalah karena terdapat batas-batas suatu lingkungan dan perbedaan budaya. Memiliki pekerjaan di negara asing pasti memiliki tantangan tersendiri. Salah satunya adalah harus beradaptasi dengan lingkungan setempat, khususnya harus bisa mengatasi dan membaur dengan budaya setempat, termasuk dalam cara berkomunikasi (Surya et al. 2022).

Komunikasi lintas budaya merujuk pada proses pertukaran pesan dan makna antara orang-orang dari budaya yang berbeda. Hal ini tidak hanya melibatkan kemampuan berbahasa, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap nilai-nilai budaya, kebiasaan sosial, norma, simbol, dan gaya komunikasi (Mudrik and Fawwaz 2024). Ketidakseimbangan atau kesalahpahaman dalam komunikasi lintas budaya dapat menyebabkan gangguan dalam kolaborasi tim, konflik antar pegawai, hingga kegagalan strategi bisnis secara keseluruhan.

Pada perusahaan multinasional, kompleksitas komunikasi semakin meningkat karena interaksi berlangsung dalam konteks formal maupun informal, antar level manajemen yang berbeda, dan bahkan antar unit organisasi lintas negara (Maresha Andaratama Alwika 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi manajerial yang mempertimbangkan aspek-aspek lintas budaya, khususnya dalam hal komunikasi. Manajer sebagai pemimpin organisasi memiliki tanggung jawab untuk menjembatani perbedaan budaya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Oleh karena itu, komunikasi lintas budaya sangat penting agar menjadi sebuah solusi pada permasalahan yang ada. Baik dari sisi perusahaan ataupun dari sisi pekerja. Komunikasi di dalam bisnis bisa berjalan dengan baik jika tercipta komunikasi dua arah. Jika seorang pekerja mengerti dengan instruksi yang diberikan oleh pimpinan, maka pekerjaannya akan menjadi mudah dan pekerja dapat mengukur kinerja karena sudah memiliki informasi yang jelas dan akurat.

Kemudahan untuk saling terhubung dalam komunikasi satu sama lain dalam perusahaan global multinasional lumrah terjadi. Hal ini dikarenakan para pekerja atau SDM yang ada berasal dari latar belakang dan budaya yang berbeda. Sehingga menuntut kita untuk mengerti pada konsep komunikasi lintas budaya. Itulah mengapa komunikasi yang nantinya terjadi akan berpotensi sebagai komunikasi lintas budaya (Segarwati and Rakhmaniar 2020).

Dalam praktiknya, komunikasi lintas budaya yang diterapkan secara strategis mampu meningkatkan kualitas kerja tim global, memperkuat kohesi antaranggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Strategi ini dapat berupa pelatihan budaya, penggunaan mediator budaya, penerapan gaya komunikasi adaptif, hingga penyusunan kebijakan komunikasi internal yang terbuka dan fleksibel (A. A. Sari and Syaifullah 2018).

Akan tetapi, belum banyak studi yang secara khusus menelaah komunikasi lintas budaya sebagai bagian dari strategi manajerial. Padahal, komunikasi yang efektif di lingkungan multikultural dapat terwujud melalui perencanaan dan pengelolaan yang sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai literatur yang membahas implementasi komunikasi lintas budaya dalam konteks perusahaan multinasional dengan fokus pada peranannya sebagai strategi manajerial.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*) (Aris Dwi Cahyono 2021). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada pengumpulan, analisis, dan sintesis berbagai sumber tertulis yang relevan mengenai membahas implementasi komunikasi lintas budaya dalam konteks perusahaan multinasional.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur sekunder seperti jurnal ilmiah, dan buku-buku terkait yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelusuran pustaka melalui basis data akademik daring maupun sumber cetak (Mahanum 2021).

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), untuk menemukan pola, tema, dan konsep penting yang berkaitan dengan implementasi komunikasi lintas budaya dalam konteks perusahaan multinasional dengan fokus pada peranannya sebagai strategi manajerial. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis guna menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah kajian penelitian terdahulu yang akan menjadi analisis dalam penelitian ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul & Nama Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
1.	Etika Komunikasi Bisnis	Metodologi dalam penelitian ini	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	Budaya Italia pada Perusahaan Leo Vince di Indonesia (Segarwati and Rakhmaniar 2020)	adalah studi kasus, dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi pada subjek penelitian	orang Italia adalah orang yang sangat menghargai waktu dan menghargai setiap orang, teman kerja, atau kliennya. Budaya yang ada pada perusahaan Leo Vince cabang Indonesia menampilkan budaya kerja yang tertanam dari budaya Italia, namun mereka tidak segan dan terbuka untuk berdiskusi dengan orang Indonesia untuk lebih mengenal bagaimana budaya kerja di Indonesia, sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik dan optimal dalam bisnis yang berjalan.
2.	Analisis Program Pelatihan Bhasa Inggris sebagai Strategi Pengembangan Komunikasi antar Budaya pada Perusahaan Multinasional (Yustika and Aisyah 2025)	Menggunakan metodologi systematic review, penelitian ini menganalisis jurnal akademis dan sumber relevan yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir untuk menilai keefektifan program pelatihan bahasa Inggris	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemahiran linguistik, tetapi juga menumbuhkan kesadaran dan kepekaan budaya. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara pelatihan bahasa dan komunikasi antarbudaya, serta strategi implementasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di perusahaan multinasional.
3.	Menganalisis Tantangan Komunikasi Bisnis dalam Lingkungan Lintas Budaya (Sefthian; Aulia Rizka 2025)	Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan menelaah artikel ilmiah terbit tahun 2019–2024 yang relevan dan tersedia dalam teks lengkap melalui Google Scholar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan bahasa, nilai budaya, stereotip, dan konteks sosial-politik merupakan tantangan utama dalam komunikasi lintas budaya. Sementara itu, kurangnya pemahaman terhadap norma dan etika komunikasi setempat sering menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan kerugian dalam hubungan bisnis internasional. Penelitian ini juga menemukan bahwa strategi komunikasi adaptif, peningkatan kesadaran budaya, serta pelatihan komunikasi lintas budaya dapat membantu mengurangi hambatan komunikasi dan meningkatkan efektivitas negosiasi bisnis. Kesimpulannya, pemahaman yang mendalam terhadap perbedaan budaya dan penerapan strategi komunikasi yang tepat sangat penting untuk memperkuat kolaborasi dan keberhasilan bisnis di pasar global
4.	Analisis Perbedaan Kultur (Culture Synergy) dalam Tim Kepemimpinan Ekspatriat pada Perusahaan Multinasional: Studi Kasus PT Cinemaxx Global Pasifik (Topan Sayfulloh and Didin Hikmah Perkasa 2024)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus. Studi kasus digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena perbedaan kultur dalam tim kepemimpinan ekspatriat di perusahaan multinasional, dengan fokus pada PT Cinemaxx Global Pasifik	Penelitian menunjukkan bahwa direksi ekspatriat dapat memberikan manfaat dalam pemahaman pasar lokal, jaringan bisnis, dan akses ke sumber daya yang beragam. Namun, tantangan utama adalah perbedaan budaya dan komunikasi yang dapat menyebabkan konflik dan pengambilan keputusan yang kurang efektif. Untuk mengelola tim yang terdiri dari direksi dengan latar belakang budaya beragam, diperlukan kemampuan kepemimpinan lintas budaya yang kuat. Pemimpin harus mampu memahami, menghargai, dan mengelola perbedaan-perbedaan tersebut agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan budaya

			yang inklusif dan terbuka terhadap keberagaman untuk mendukung praktik kepemimpinan lintas budaya yang efektif. Dalam konteks PT Cinemaxx Global Pasifik, perbedaan budaya di antara para direksi ekspatriat dapat menjadi tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan. Pemahaman yang mendalam terhadap dinamika lintas budaya dan penerapan praktik kepemimpinan yang sesuai menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mengelola tim yang beragam dan mencapai tujuan strategisnya.
5.	Analisis Pelatihan Komunikasi Litas Budaya pada Perusahaan Multinasional (Studi Kasus PT Kawasan Industri Nusantara KEK Sei Mangkei) (Kalam et al. 2025)	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada artikel ini adalah studi kepustakaan (*library research*), kuesioner dan observasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi lintas budaya di perusahaan multinasional di KEK Industri Nusantara Sei Mangkei dilatarbelakangi oleh adanya hambatan komunikasi lintas budaya dengan investor asing, terutama perbedaan bahasa yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan kegagalan dalam kesepakatan bisnis. Untuk memastikan bahwa karyawannya menggunakan kemampuan bahasa Inggris yang diperoleh dari program pelatihan, perusahaan menerapkan penggunaan bahasa Inggris dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Sumber: data Riset

Beberapa penelitian terdahulu diperoleh berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Penelitian terdahulu yang telah dipilih telah disaring berdasarkan judul dan abstraknya. Kemudian dilakukan peninjauan lebih lanjut tentang kelayakannya. Dalam peninjauan mendalam tersebut, peneliti mengkoreksi ulang untuk masalah fokus pembahsan yang diinginkan, dan pada akhirnya, 5 artikel terpilih untuk proses sintesis mendalam.

Perusahaan multinasional ditandai dengan kemampuannya mengkoordinir perusahaan di banyak negara. Perusahaan induk menjadi pusat dan mengendalikan serta mengoordinasikan anak-anak perusahaan dari suatu unit ekonomi. Anak perusahaan kemudian menjadi perpanjangan tangan dari operasi bisnis perusahaan induk. Melintasi batas negara berarti pusat perusahaan dan anak perusahaannya akan selalu berbeda dengan perusahaan multinasional yang terletak di satu negara.

Berdasarkan lima kajian literatur yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa implementasi komunikasi lintas budaya memiliki peran strategis pada perusahaan multinasional. Setiap studi mengangkat dimensi berbeda dari komunikasi lintas budaya, mulai dari pelatihan bahasa, perbedaan nilai budaya, hingga tantangan dalam kepemimpinan lintas negara. Secara umum, temuan dalam studi-studi ini saling melengkapi dan menegaskan pentingnya pengelolaan komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja multikultural.

Penelitian Segarwati dan Rakhmaniar (2020) menyoroti pentingnya sensitivitas budaya dalam interaksi sehari-hari, khususnya pada perusahaan yang mengadopsi budaya asing di lokasi domestik. Penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi lintas budaya bukan hanya bagian dari dinamika organisasi, tetapi merupakan komponen inti dari strategi manajerial dalam konteks global. Temuan ini memperluas perspektif teori manajemen komunikasi dengan memasukkan elemen budaya sebagai faktor strategis dalam keberhasilan organisasi.

Hasil ini didukung oleh Topan Sayfulloh dan Perkasa (2024) yang menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan ekspatriat sangat ditentukan oleh kemampuan adaptasi terhadap

budaya lokal. Dengan demikian, keterampilan komunikasi lintas budaya bukan hanya aspek pelengkap, melainkan kompetensi utama dalam kepemimpinan global.

Sementara itu, Yustika dan Aisyah (2025) dan Kalam et al. (2025) menegaskan bahwa pelatihan komunikasi lintas budaya tidak cukup hanya berfokus pada aspek linguistik, tetapi juga harus mencakup pemahaman budaya, norma sosial, dan etika lokal. Penelitian ini mengungkap bahwa perusahaan yang menyediakan pelatihan menyeluruh bagi karyawannya cenderung mampu membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dan harmonis, serta menghindari kesalahpahaman yang dapat merugikan hubungan bisnis. Pimpinan organisasi atau manajer harus memiliki kemampuan kepemimpinan lintas budaya (*cross-cultural leadership*) agar mampu mengelola tim multikultural dengan efektif. Mereka juga perlu bertindak sebagai fasilitator komunikasi yang inklusif dan adaptif.

Selanjutnya, hasil dari Sefthian dan Aulia Rizka (2025) memperkuat urgensi ini dengan menunjukkan secara sistematis bahwa tantangan utama komunikasi dalam konteks lintas budaya berasal dari perbedaan persepsi, stereotip, hingga konteks politik dan sosial negara asal. Mereka menekankan pentingnya strategi komunikasi adaptif, yakni kemampuan untuk menyesuaikan gaya komunikasi dengan lawan bicara yang berasal dari latar belakang budaya berbeda.

Dari kelima studi tersebut menunjukkan bahwa implementasi komunikasi lintas budaya yang efektif membutuhkan pendekatan menyeluruh yang meliputi pelatihan kerja yang berkelanjutan, kebijakan internal yang mendukung keberagaman dan keterbukaan, peran aktif manajemen dan pemimpin dalam menjembatani perbedaan budaya, serta iklusi nilai budaya lokal ke dalam sistem kerja dan manajemen.

Dari hasil ini, terdapat kebaruan (*novelty*) dalam sintesis penelitian ini, yaitu dengan menempatkan komunikasi lintas budaya bukan hanya sebagai alat pendukung interaksi, tetapi sebagai strategi manajerial utama yang menentukan keberhasilan operasional, efisiensi tim, serta daya saing perusahaan di pasar global. Hal ini belum banyak disoroti dalam penelitian sebelumnya secara terpadu.

Pembahasan ini juga memperlihatkan bahwa komunikasi lintas budaya bukan hanya soal penyampaian pesan, tetapi juga soal membangun kepercayaan, persepsi, dan kolaborasi lintas negara. Ketika perusahaan multinasional gagal mengelola komunikasi ini secara efektif, maka risiko konflik internal, misinformasi, dan kegagalan proyek lintas negara menjadi lebih besar. Implikasi dari temuan ini cukup luas, terutama bagi praktisi HR, manajer lintas budaya, dan pimpinan proyek global, yang perlu mempertimbangkan aspek komunikasi lintas budaya dalam setiap strategi organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi lintas budaya memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas operasional dan keberhasilan bisnis perusahaan multinasional. Melalui studi literatur terhadap lima penelitian terdahulu, ditemukan bahwa perbeda an budaya, bahasa, nilai, dan gaya komunikasi merupakan tantangan utama dalam lingkungan kerja global. Namun, tantangan tersebut dapat diatasi melalui pelatihan komunikasi lintas budaya, penguatan kesadaran budaya, penerapan strategi komunikasi adaptif, serta kepemimpinan yang inklusif dan sensitif terhadap keberagaman.

Implementasi komunikasi lintas budaya yang efektif bukan hanya berdampak pada kelancaran interaksi antarpegawai, tetapi juga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan, efisiensi tim, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan multinasional perlu menempatkan komunikasi lintas budaya sebagai bagian dari strategi manajerial, bukan sekadar fungsi pendukung.

Secara konseptual, penelitian ini memperluas pemahaman teori manajemen komunikasi dalam konteks global dan menegaskan pentingnya integrasi nilai-nilai budaya dalam pengelolaan organisasi lintas negara. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah hanya

menggunakan data sekunder dari literatur, sehingga hasilnya belum dapat mencerminkan secara langsung dinamika empiris di lapangan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji implementasi komunikasi lintas budaya secara lebih mendalam melalui pendekatan studi kasus atau observasi langsung di perusahaan multinasional.

REFERENSI

Aris Dwi Cahyono. 2021. "(Library Research) Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas." *Jurnal Ilmiah Pamenang* 3(2): 28–42.

Kalam, A L et al. 2025. "PERUSAHAAN MULTINASIONAL (Studi Kasus PT Kawasan Industri Nusantara KEK Sei Mangkei) Siti.Aisyah@uinsu.Ac.Id." 12(1): 37–56.

Mahanum. 2021. "Tinjauan Kepustakaan." *ALACRITY : Journal of Education* 1(2): 1–12.

Maresha Andaratama Alwika, dkk. 2025. "Faktor Keberhasilan Dan Kegagalan Ekspatriat Dalam Memimpin Perusahaan Di Indonesia (Tinjauan Literatur)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 6(5): 3059–76.

Mudrik, Nizar, and Zhaldi Enji Irsyad Fawwaz. 2024. "Komunikasi Lintas Budaya: Konsep, Tantangan, Dan Pengembangannya." *Referensi Media Komunikasi dan Dakwah* 4(2): 168–81. https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/selasar.

Rosiqin, Khoirul, and Mochammad Isa Anshori. 2024. "Manajemen Perbedaan Budaya Dalam Organisasi Global Perusahaan Multinasional : Systematic Literature Review." 7(3): 1513–22. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/7838.

Sari, A. Anditha, and Jahid Syaifullah. 2018. "Komunikasi Organisasi (Telaah Pola Perilaku Komunikasi Organisasi Pedesaan)." 1(April): 1–84.

Sari, Cindi Mutiara, Nasrullah Hidayat, Sena Samosir, and Tengku Indah Syahfitri. 2024. "Analisis Dampak Globalisasi Dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Universitas Negeri Medan." *Journal of Law, Education and Business* 2(2): 924–36.

Sefthian; Aulia Rizka. 2025. "Menganalisis Tantangan Komunikasi Bisnis Dalam Lingkungan Lintas Budaya." 02(01): 37–45.

Segarwati, Yulia, and Almadina Rakhmaniar. 2020. "Etika Komunikasi Bisnis Budaya Italia Pada Perusahaan Leo Vince Di Indonesia." *Jurnal LINIMASA* 3(1): 101. www.coursehero.com/bisnis-dan-komunikasi.

Surya, Egar, Safaatul Cecep Barkah, Iwan Sukoco, and Lina Auliana. 2022. "Analisis Penerapan Komunikasi Lintas Budaya Dalam Perusahaan Multinasional (Suatu Telaah Pustaka) Perusahaan Multinasional Secara Konseptual . Disusun Dalam Rangka Mencari Tahu Bagaimana Globalisasi Membuat Organisasi Tumbuh Secara Global . Disimpulkan." *Jurnal Dimmensi* 2(2): 63–74.

Syukri, Kusniati, Retno. 2021. "Personalitas Perusahaan Multinasional Dalam Hukum Internasional." *Uti Possidetis: Journal of International Law* 1(1): 34–66.

Topan Sayfulloh, and Didin Hikmah Perkasa. 2024. "Analisis Perbedaan Kultur (Culture Synergy) Dalam Tim Kepemimpinan Ekspatriat Pada Perusahaan Multinasional: Studi Kasus Pt Cinemaxx Global Pasifik." *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* 4(2): 106–16.

Yustika, Wida, and Siti Aisyah. 2025. "Analisis Program Pelatihan Bahasa Inggris Sebagai Strategi Pengembangan Komunikasi Antar Budaya Pada Perusahaan Multinasional." 5: 1–11.