

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

GEGAR BUDAYA PERSPEKTIF KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA**Lina Amiliya**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
linaamelia529@gmail.com**Nanda Elma Fitriani**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Maullananda13@gmail.com**ABSTRAK**

Kejutan Budaya dari Perspektif Komunikasi Antarbudaya. Penelitian ini berfokus pada kejutan budaya dari sudut pandang komunikasi antar budaya di antara karyawan di lingkungan kerja. Karena culture shock merupakan masalah yang sering ditemui oleh setiap orang ketika hadir di lingkungan dan budaya baru, terutama karyawan yang bekerja di Lapangan Madiun Umul. Jadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana culture shock di dunia kerja kemudian menciptakan komunikasi antar budaya oleh karyawan yang memiliki tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, menggunakan observasi, wawancara dan partisipasi karyawan yang berdampak pada gegar budaya di lingkungan kerja. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis Spradley. Hasil penelitian menunjukkan bahwa culture shock yang dialami karyawan Madiun Umbul Square memiliki kebiasaan yang berpotensi menimbulkan konotasi negatif dengan perspektif yang berbeda dalam berkomunikasi. Namun, dalam konteks kegiatan komunikasi antarbudaya di lingkungan kerja, budaya karyawan Alun-alun Madiun Umbul adalah orang yang memiliki kolektivisme. Sehingga akan meminimalisir lahirnya stereotip negatif dalam culture shock.

Kata Kunci : *Culture Shock; Komunikasi; Komunikasi Antarbudaya***ABSTRACT**

Culture Shock of Intercultural Communication Perspective. This research focuses on culture shock from the point of view of intercultural communication among employees in the work environment. Because culture shock is a problem that is often encountered by everyone when present in a new environment and culture, especially employees who work at Madiun Umbul Square. So the purpose of this study is to find out how culture shock in the world of work then creates intercultural communication by employees who have pressure in carrying out their work. The method used is descriptive qualitative, using observation, interviews and participation of employees who have an impact on cultural shock in the work environment. Furthermore, the data that has been collected was analyzed using Spradley analysis. The results of the study show that the culture shock experienced by Madiun Umbul Square employees has habits that have the potential to cause negative connotations with different perspectives in communicating. However, in the context of intercultural communication activities in the work environment, Madiun Umbul Square employees cultural is a person who has collectivism. So that it will minimize the birth of negative stereotypes in culture shock.

Keywords: *Culture Shock; Communication; Intercultural Communication*

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

A. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja, diperlukan suatu adaptasi yang dilakukan oleh setiap individu agar mampu bertahan dan mengikuti pola relasi dalam lingkungan barunya. Dalam hal ini, terdapat dua elemen yang mampu mendorongnya, diantaranya komunikasi (Thariq, 2020) dan budaya (Wiradharma, 2020). Adanya budaya dalam kehidupan berhubungan dengan perilaku dan keinginan untuk mendapatkan persepsi dan preferensi.(Adhim, 2020) Sehingga tak jarang seseorang berperilaku dan berinteraksi sesuai dengan budaya yang melekat dalam lingkungan sosialnya. Sedangkan komunikasi sebagai dasar dari perubahan sosial, perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Sebab komunikasi yang efektif dapat ditandai dengan diterimanya pesan yang disampaikan oleh komunikator. Baik komunikasi verbal maupun nonverbal.(Aprianti, 2017) Sehingga adanya komunikasi yang baik antar individu akan mempermudah melestarikan budaya suatu kelompok.

Budaya memiliki makna yang luas, tidak hanya terbatas pada adat-istiadat, tari-tarian ataupun hasil kesenian lainnya. Melainkan budaya adalah suatu keseluruhan yang kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral keilmuan, hukum, adat istiadat, dan kemampuan yang lain serta kebiasaan yang didapat Oleh manusia sebagai anggota masyarakat.(Samovar, Richar E. Porter dan Edwin R. Mc. Daniel, 2010) Salahsatunya adalah budaya berinteraksi yang dibentuk oleh suatu kelompok tertentu.

Menurut hasil riset Binti Nasukah, komunikasi yang efektif akan meningkatkan kinerja seseorang.(Nasukah, Sulistyorini dan Endah Winarti, 2020) Tentu hal ini berlaku pada setiap pekerjaan, salahsatunya pada Karyawan Madiun Umbul Square. Madiun Umbul Square adalah salah satu objek wisata berbasis lembaga konservasi dan edukasi favorit yang memiliki koleksi satwa lebih dari 168 spesies dari kelas mamalia, aves, reptil dan ikan yang berlokasi di kabupaten Madiun, Jawa Timur.(Saichu, 2023) Untuk dapat menjalankan pekerjaan pada Madiun Umbul Square, tentu setiap karyawannya harus mampu berkomunikasi dengan baik antar karyawan maupun pengunjung. Sebab yang dihadapi dalam pekerjaan ini adalah masyarakat umum dari berbagai kalangan. Dengan terbangunnya komunikasi yang positif juga akan memunculkan suasana yang positif pula. Namun, dalam prosesnya, komunikasi yang dilakukan tersebut dapat memunculkan pola budaya baru akibat dari aktivitas yang ditanamkan oleh seorang karyawan bahkan hingga mengarah kepada konflik. Sehingga setiap individu yang ingin mengikuti pola-pola budaya tersebut harus mengalami suatu proses akulturasi. Dimana dari akulturasi antara lingkungan dan budaya tersebut juga akan mengalami proses enkulturasi.(Petri Roszi dan Mutia, 2018)

Akulturasi merupakan sebuah proses menyesuaikan diri dengan budaya baru, dimana suatu nilai masuk ke dalam diri individu tanpa meninggalkan identitas budaya lama.(Al-Amri dan Muhammad Haramain, 2017) Proses akulturasi ini jarang terjadi pada mayoritas individu yang tinggal di dalam lingkungan yang familiar, tempat dimana individu tersebut

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

tumbuh dan berkembang. Berbeda ketika seorang individu memasuki pada lingkungan yang baru ditemui, misalnya dunia pekerjaan dengan segala peraturannya. Maka proses akulturasi akan sering dijumpai pada keadaan demikian. Dengan resiko yang muncul adalah adanya berbagai kecemasan dan ketidaknyamanan.(Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat, 2010)

Menanggapi keadaan demikian, sangat wajar apabila seorang individu yang masuk dalam lingkungan budaya baru mengalami kecemasan yang dapat berujung pada kesulitan melakukan sesuatu hingga tekanan mental. Hal demikian disebut dengan gegar budaya atau *culture shock* yakni individu mengalami kontak dengan budaya lain kemudian merasakan ketidaknyamanan baik fisik maupun psikis.(Siregar dan Erin Ratna Kustanti, 2018)Selain itu, definisi lain dari *Culture shock* menurut Syamsyuri adalah bentuk kegelisahan yang muncul dari kehilangan lambang atau tanda dalam hubungan sosial.(Syamsuri, Fajar Hariyanto dan Fardiah Oktariani Lubis, 2019)

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Ellya Pratiwi dan Yanti Oktavianti dengan judul Penyesuaian Diri Terhadap Fenomena Gegar Budaya di Lingkungan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua kategori bentuk gegar budayayang dialami para informan. Pertama, gegar budayapada perbedaan lingkungan, terdiri dari bahasa, makanan, dan cuaca. Kedua, gegar budayapada kehidupan sosial yang terdiri dari sikap diskriminatif karena perbedaan suku dan budaya, stereotipe, dan ketidaknyamanan terhadap iklim komunikasi di perusahaan. Upaya adaptasi yang dilakukan yaitu meningkatkan interaksi secara intens, mempelajari bahasa Sunda, memahami karakter dan kebiasaan karyawan lokal, dan berpartisipasi dalam kegiatan di luar perusahaan. Hasil dari penyesuaian diri tersebut tergantung pada kompetensi komunikasi antarbudaya dan karakter masing-masing individu.

Selanjutnya, melalui latarbelakang di atas, penulis ingin mengetahui bagaimana gegar budaya atau *culture shock* yang terjadi pada karyawan di Madiun Umbul Squareapabila dilihat dari perspektif komunikasi antarbudaya. Mengingat antara budaya dan komunikasi adalah dua elemen yang saling berkorelasi. Sehingga melalui penelitian ini nantinya dapat diketahui bagaimana efek dari gegar budaya yang terjadi di Madiun Umbul Square terhadap komunikasi yang berlangsung.

B. METODOLOGI

Metode yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Menurut West & Turner, hal ini berkaitan dengan realitas sosial yang bersifat subjektif. Selaras dengan pandangan tersebut, penulis merangkum dan menganalisis kumpulan data dari hasil pengamatan langsung dilapangan dan kajian literatur. Selanjutnya studi kasus diartikan sebagai metode atau strategi penelitian dalam mengungkap sebuah fakta. Dalam penelitian ini, yang menjadi kasus adalah gegar budaya yang terjadi pada karyawan Madiun Umbul Square dengan mengambil perspektif komunikasi antarbudaya.

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, *pertama* observasi, dimana penulis mengamati komunikasi yang sedang berlangsung antar karyawan. *Kedua*, partisipasi. Serta *ketiga* adalah wawancara dengan empat orang sebagai narasumber utama yakni karyawan *freelance* di Madiun Umbul Square. Data yang telah terkumpul kemudian penulis analisis menggunakan teknik analisis Spradley, yakni digunakan untuk memahami pikiran, perilaku dan kebudayaan sebuah masyarakat secara baik.(Koeswinarno, 2015)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan yang tidak dapat dihindari dalam dunia pekerjaan adalah permasalahan *culture shock* atau gegar budaya. Gegar budaya dapat dialami oleh siapa saja dan kapan saja, salah satunya adalah karyawan Madiun Umbul Square. Masalah pekerjaan yang menimbulkan kecemasan merupakan hal yang wajar ketika seseorang melihat kebiasaan baru dan kebudayaan baru. Perbedaan budaya yang menimbulkan gegar budaya biasanya dialami ketika belum bisa menyesuaikan dirinya dengan lingkungan baru. Hal tersebut juga akan mempengaruhi pola pikir karyawan dalam membentuk pola komunikasi. Sebagaimana yang terjadi pada karyawan Madiun Umbul Square dimana gegar budaya tidak hanya menyangkut kecemasan pribadi, namun juga berpotensi menjadi gangguan bagi performa kinerja karyawan.

Proses penyesuaian diri menjadi salah satu tantangan bagi para karyawan Madiun Umbul Square. Penyesuaian diri ini sering terjadi pada mereka yang berasal dari luar lingkungan sosial budaya yang berbeda dari daerah tempat mereka bekerja. Para karyawan membutuhkan upaya penyesuaian diri tersebut karena adanya potensi gegar budaya atau *culture shock* yang dapat dialami. *Culture shock* dalam kajian sosial disebut sebagai respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh individu-individu yang hidup dalam suatu lingkungan budaya yang baru.

Gegar budaya atau *culture shock* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan dan perasaan seseorang dalam menghadapi lingkungan sosial budaya baru yang berbeda.(Nuraini, Dadang Sunendar dan Sumiyadi, 2021) Istilah gegar budaya dikenalkan oleh Kalvero Oberg yang didefinisikan sebagai penyakit yang diderita oleh individu yang hidup di luar lingkungan budayanya.(Alamsyah, 2022) Gegar budaya merupakan kegelisahan yang muncul dari kehilangan lambang atau tanda dalam hubungan sosial, misalnya bagaimana kita memberi perintah, bagaimana kita menerima sesuatu, dan kapan kita tidak merespon pembicaraan.

Gegar budaya yang dialami individu tergantung faktor yang mengganggu kemampuannya. Kehilangan tanda seperti ekspresi wajah ataupun kebiasaan yang dapat menceritakan kepada seseorang dalam mengatasi situasi tertentu merupakan salah satu faktor penyebab gegar budaya. Adapun gangguan yang dialami oleh individu ialah putusnya

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

komunikasi antarpribadi dalam tingkat kesadarannya. Artinya, hal yang dilakukan tersebut disadari dan tanpa disadari yang mengarah pada kecemasan.

Tekanan pekerjaan yang membuat individu menjadi lebih khawatir akan hal yang dilakukannya. Hal tersebut dikarenakan sudah mengalami gejala gegar budaya. Beberapa gejala tersebut diantaranya adalah memiliki perasaan sedih yang akan menimbulkan ketidakstabilan emosi. Selanjutnya individu yang mengalami kecemasan tersebut akan selalu membandingkan dirinya atas pencapaian orang lain. Gejala yang muncul berakar dari stress mental maupun fisik dan perbedaan budaya. Jika seseorang individu tersebut tidak kuat dengan lingkungan barunya, secara otomatis pasti akan mengalami gangguan mental atau gejala gegar budaya. Hal ini akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam pekerjaan, sehingga berakibat tergundangnya konsep diri dan identitas budaya. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan akan mengalami mental health dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian, bentuk gegar budaya, upaya penyesuaian diri, jangka waktu penyesuaian, hingga hasil upaya penyesuaian pada masing-masing karyawan Madiun Umbul Square menunjukkan bahwa fenomena gegar budaya pada tiap individu bervariasi. Gegar budaya yang sering terjadi adalah adanya penyampaian kalimat-kalimat yang berkonotasi negatif dianggap sebagai suatu hal yang biasa, tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan baik akan mengarah kepada konflik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan bukan diselesaikan melalui musyawarah, adanya *crash* pendapat yang berpotensi adu argumen hingga membuat mental down, budaya bersaing untuk memunculkan nama paling unggul kepada atasan. Sehingga dapat dipahami bahwa gegar budaya yang terjadi pada karyawan Madiun Umbul Square mengarah kepada konotasi negatif. Komunikasi merupakan hal terpenting dalam setiap kehidupan sosial, dimana setiap orang pasti berhubungan dan melakukan komunikasi dengan lingkungannya. Hal yang paling sulit dalam hubungan antarbudaya adalah ketika mereka harus memulai komunikasi dengan orang yang tidak dikenal. Artinya, mereka tidak mengetahui latar belakang budaya lawan bicaranya. Dengan hal tersebut menjadikan individu untuk memulai komunikasi dengan cara tertentu agar komunikasi tersebut terjalin dengan baik.

Teori pengurangan ketidakpastian merupakan teori interaksi awal, yang mengemukakan bahwa ketika dua orang asing bertemu, fokus mereka adalah untuk mengurangi ketidakpastian mengenai satu sama lain dalam proses komunikasi. (Yusmami, 2019) Teori tersebut dikemukakan oleh Charles Berger dan Richard Calabrese pada tahun 1975.6 Hal tersebut menegaskan bahwa ketika seseorang baru mengenali suatu lingkungan atau orang disekitarnya, individu memerlukan pegangan untuk mengenali keadaan yaitu dengan cara komunikasi. Komunikasi tersebut berfungsi untuk mengurangi adanya ketidakpastian seseorang terhadap orang yang pertama kali dikenalnya. Teori pengurangan ketidakpastian berpendapat gerakan dinamis hubungan interpersonal di tahap awal perkenalan. Teori ini

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

digambarkan sebagai teori dalam bidang komunikasi. Penggunaan konsep yang secara khusus relevan dengan belajar perilaku komunikasi. Dalam teori ini berusaha menempatkan komunikasi sebagai titik perilaku manusia.

Apabila dilihat dari perspektif komunikasi antarbudaya, akibat dari adanya variasi gear budaya yang terjadi pada karyawan Madiun Umbul Square berdampak pada pola komunikasi yang berlangsung. Seperti adanya miskomunikasi dan ketidaksesuaian antara fakta dengan yang disampaikan dalam berkomunikasi. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa kompetensi komunikasi antarbudaya antara satu individu dan individu lainnya berbeda-beda. Dalam hal ini, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bersosialisasi, karakter individu dan pengalaman dalam lintas budaya sangat berpengaruh terhadap pengalaman gear budaya yang diterima.

Komunikasi antarbudaya merupakan dua konsep dari komunikasi dan kebudayaan yang tidak dapat dipisahkan. Studi komunikasi antarbudaya dapat diartikan sebagai studi yang menekankan pada efek kebudayaan terhadap komunikasi. Komunikasi antarbudaya merujuk pada fenomena komunikasi dimana partisipan yang berbeda latar belakang menjalin kontak satu sama lain secara langsung maupun tidak langsung. (Liliweri, 2004)

Fisher mengatakan bahwa makna dalam komunikasi tidak pernah secara total sama untuk semua komunikator. (Lely Arrianie, 2022) Dengan tidak mengatakan bahwa komunikasi adalah sesuatu yang tidak mungkin karena komunikasi tidak sempurna. Jadi, untuk mengatakan bahwa dua orang berkomunikasi dengan efektif maka keduanya harus meraih makna yang relatif sama dari pesan yang dikirim ataupun diterima. Peran interaksi dalam komunikasi antarbudaya menjadi proses yang dinamis dengan berusaha untuk berbagai masalah internal mereka dengan orang lain. Hal tersebut bisa melalui penggunaan simbol sebuah proses komunikasi memiliki dimensi luas dalam pemaknaannya, karena dilakukan oleh subyek obyek yang beragam dan konteks sosial yang majemuk. Komunikasi antarbudaya berkaitan dengan proses interaksi antarpribadi yang memiliki latar belakang kebudayaan yang berbeda. Kemiripan budaya dalam persepsi memungkinkan pemberian makna yang mirip pula terhadap suatu objek sosial. (Risalah, 2015)

Berdasarkan hal tersebut, komunikasi antarbudaya akan terus berkelanjutan dan berkesinambungan. Komunikasi terjalin dua arah dengan perpaduan dari berbagai budaya yang ada. Konteks komunikasi yang luas antar karyawan juga memiliki karakteristik tersendiri. Komunikasikan dan komunikasikan yang terlibat di dalamnya harus saling memahami. Tulisan ini akan menjelaskan komunikasi antarbudaya karyawan Madiun Umbul Square yang mengalami gear budaya di lingkungan kerja. Karyawan Madiun Umbul Square pada umumnya relatif dapat berkomunikasi antarbudaya dengan baik.

Karyawan perusahaan tersebut memilih aman ketika mengerjakan sesuatu yang bukan menjadi job deskripsinya. Dalam konteks aktivitas komunikasi antarbudaya di lingkungan

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

kerja, karyawan Madiun Umbul Square secara *cultural* sebagai orang yang memiliki kolektivisme. Hal tersebut, tentunya akan meminimalisir lahirnya stereotip negatif dalam gegar budaya. Stereotip yang terjadi dalam komunikasi antarbudaya yang dilakukan oleh karyawan Madiun Umbul Square misalnya, mereka menerima masukan dari karyawan lain akan tetapi kadang-kadang menimbulkan masalah yang menyebabkan komunikasi tidak berlangsung efektif. Pemahaman yang kurang baik selalu menimbulkan kesalahpahaman dan menimbulkan konflik. Akan tetapi, dalam menghadapi konflik tersebut karyawan memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikannya.

Perbedaan latar belakang budaya termasuk di dalamnya norma yang dianut, bahasa, gaya bicara, adat istiadat dan kebiasaan yang berpotensi menimbulkan permasalahan baru di lingkungan kerja. Sehingga, hal tersebut tentunya menimbulkan pengalaman gegar budaya dalam setiap karyawan. Hambatan dalam pekerjaan yang tidak disampaikan kepada atasannya cenderung akan menimbulkan konflik antarbudaya. Setiap karyawan harus mampu dan berpikir dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya. Perubahan pola komunikasi seharusnya dijadikan evaluasi terhadap pencegahan pengalaman gegar budaya tersebut.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan pada pembahasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa bentuk gegar budaya, upaya penyesuaian diri, jangka waktu penyesuaian, hingga hasil upaya penyesuaian pada masing-masing karyawan Madiun Umbul Square menunjukkan konotasi negatif. Sehingga apabila dari perspektif komunikasi antarbudaya, gegar budaya yang terjadi pada karyawan Madiun Umbul Square berdampak pada pola komunikasi yang berlangsung. Dimana dari dampak gegar budaya tersebut berpotensi membuat kompetensi komunikasi antarbudaya antara satu individu dan individu lainnya berbeda-beda. Dalam konteks aktivitas komunikasi antarbudaya di lingkungan kerja, karyawan Madiun Umbul Square secara *cultural* sebagai orang yang memiliki kolektivisme. Hal tersebut, tentunya akan meminimalisir lahirnya stereotip negatif dalam gegar budaya. Namun disisi lain, tulisan ini masih memiliki keterbatasan pada objek penelitian yang hanya bersandar pada satu kelompok sehingga tidak dapat dijadikan sebagai landasan yang kuat untuk merumuskan gegar budaya perspektif komunikasi antarbudaya secara komprehensif. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengambil dan menentukan objek penelitian yang lebih kompleks agar dapat menjadi landasan di kemudian hari.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, C. (2020). Analisis Faktor Budaya, Sosial, Pribadi dan Psikologis Terhadap Perilaku Konsumen dalam Keputusan Pembelian pada Butik Yulia Grace. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 4(No. 1), 239–247.

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

- Al-Amri dan Muhammad Haramain, L. (2017). Akulturasi Islam dalam Budaya Lokal. *Jurnal Kuriositas*, Vol. 11(2).
- Alamsyah, F. F. (2022). Literasi Digital Sebagai Upaya Penanganan Culture Shock Pasca Pandemi Covid-19. *Fastabiq: Jurnal Studi Islam*, Vol. 03(02).
- Aprianti, A. (2017). Perilaku Komunikasi Verbal dan Non Verbal Pecinta Kereta Api (Studi pada Komunitas Edan Sepur Indonesia). *Jurnal LISKI*, Vol. 03(01).
- Koeswinarno. (2015). Memahami Etnografi Ala Spradley (Ethnographic Understanding by Spradley). *Jurnal SMaRT*, Vol. 01(02).
- Lely Arrianie, M. (2022). Proses Adaptasi Speech Codes dalam Komunikasi Interpersonal pada Pasangan Antaretnis Melayu. *WARTA: Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, Vol. 05(01).
- Liliwari, A. (2004). *Dasar-Dasar Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat, D. (2010). *Komunikasi Antarbudaya Panduan Berkomunikasi dengan Orang-orang Berbeda Budaya*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nasukah, Sulistyorini dan Endah Winarti, B. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *Jurnal Al-Tanzim*, Vol. 04(01), 81–93.
- Nuraini, Dadang Sunendar dan Sumiyadi, C. (2021). Tingkat Culture Shock di Lingkungan Mahasiswa UNSIKA. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, Vol. 06(01).
- Petri Roszi dan Mutia, J. (2018). Akulturasi Nilai-Nilai Budaya Lokal dan Keagamaan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku-Perilaku Sosial. *FOKUS: Jurnal Kajian Keislaman Dan Kemasyarakatan*, Vol 03(02).
- Risalah, R. P. (2015). Proses Adaptasi Speech Code dalam Komunikasi Antar Budaya (Studi Deskriptif Kualitatif Mahasiswa Aceh yang Berinteraksi dalam Host Culture di Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Saichu, A. (2023, January 4). Madiun Umbul Square, Tempat Rekreasi & Edukasi yang Memiliki 168 Koleksi Satwa: Tiketnya Dijamin Murah. *Koranmemo.Com*. Retrieved from <https://www.koranmemo.com/wisata-travelling/pr-1924100719/madiun-umbul-square-tempat-rekreasi-edukasi-yang-memiliki-168-koleksi-satwa-tiketnya-dijamin-murah>
- Samovar, Richar E. Porter dan Edwin R. Mc. Daniel, L. A. (2010). *Komunikasi Lintas Budaya: Communication Between Cultures*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Siregar dan Erin Ratna Kustanti, A. O. A. (2018). Hubungan Antara Gelar Budaya dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Bersuku Minang di Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, Vol. 07(02), 48–65.

P-ISSN: 2613-9707	Volume. 05	Nomor. 02	Juli - Desember 2023
-------------------	------------	-----------	----------------------

- Syamsuri, Fajar Hariyanto dan Fardiah Oktariani Lubis, S. A. (2019). Culture Shock Relawan Asing di Kabupaten Karawang, Jawa Barat. *Journal of Scientific Communication*, Vol. 01(02).
- Thariq, M. (2020). Pola Komunikasi Adaptasi Mahasiswa Asal Malaysia (Studi Pada Program “Student Exchange” di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia). *Prosiding Seminar Internasional Budaya Komunikasi Dan Teknologi Univerisiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia*, 76–81.
- Wiradharma, G. (2020). Lingkungan Baru: Adaptasi Budaya Oleh Dosen CPNS. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 9(2), 109–118.
- Yusmami. (2019). Komunikasi dalam Teori Pengurangan Ketidakpastian. *Jurnal Network Media*, Vol. 02(01).