

PERBEDAAN KALIMAT PERINTAH BAHASA JEPANG OLEH PEMIMPIN ORANG JEPANG DAN NON-JEPANG SERTA PENGARUH DALAM TIM CABIN CLEANING SERVICE DI BANDARA HANEDA TOKYO

Raymond Dwiki Danendra

Program Studi S1 Pendidikan Bahasa Jepang, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya
raymonddwiki.20003@mhs.unesa.ac.id

Dr. Urip Zaenal Fanani M. Pd

Program Studi S1 Pendidikan Bahasa Jepang, Fakultas Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Surabaya

Abstract

At Haneda Airport in Tokyo, one of the world's busiest airports, the cabin cleaning service team consists of individuals from diverse cultural backgrounds. Leaders from both Japanese and non-Japanese backgrounds play a crucial role in directing the team. Differences in command language styles between Japanese and non-Japanese leaders are often pronounced and can impact team dynamics. This study aims to identify these differences and their effects on task comprehension and execution within the diverse team at Haneda Airport. Using a qualitative approach with direct observation and in-depth interviews with eight leaders from various cultural backgrounds, data were analyzed descriptively to identify key themes related to command language usage. The first finding indicates that Japanese leaders tend to use indirect and polite command language, while non-Japanese leaders are more functional and direct. The second finding reveals that these differences significantly affect task understanding and execution; teams led by Japanese leaders take longer to understand instructions but produce results more aligned with the given directives, whereas teams led by non-Japanese leaders understand instructions more quickly but sometimes misinterpret them.

Keywords: cain cleaning, imperative text, *ground handling*, haneda airport

要旨

本稿では、東京の羽田空港で働くチームにおいて、日本人と非日本人のリーダーが使う命令文の違いと、その違いが仕事の理解と実行にどのように影響するかを調査する。羽田空港は世界で最も忙しい空港の一つとされ、ここには様々な国から来た人々がクリーニングチームを構成している。この多文化環境において、リーダーたちは重要な役割を担っている。本研究は、質的アプローチを用いて直接観察と深層インタビューを行い、命令文の使い方に関する主要なテーマを記述的に分析した。研究対象は、異なる文化的背景を持つ8名のリーダーである。結果として、日本人リーダーはより控えめで礼儀正しい命令文を使用し、非日本人リーダーはより直接的で明確な命令文を使用する傾向があることがわかった。この違いは、チームメンバーの仕事の理解と実行に大きな影響を与える。具体的には、日本人リーダーのチームは指示を理解するのに時間がかかるが、期待通りの結果を出す。一方、非日本人リーダーのチームは指示を速く理解するが、広い文脈での誤りが発生することがある。本研究は、文化に応じた命令文の使用に関するリーダーシップトレーニングと、チーム内のコミュニケーションスタイルの評価の重要性を提案している。結論として、マルチカルチャーチームにおける効果的な仕事の理解と実行を確保するためには、コミュニケーションスタイルの適応が重要であることが示されている。まとめると、日本人リーダーはより遠回しで礼儀正しい言葉を使い、外国人リーダーははっきりして直接的な言葉を使う。この違いが、羽田空港の多文化チームの仕事の理解と実行に大きな影響を与えている。日本人リーダーのチームは指示を理解するのに時間がかかるが、より正確に仕事をする。しかし、外国人リーダーのチームは指示を早く理解するが、時に間違いをする。

キーワード: キャビンクリーニング、命令文、任務理解と実行

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, interaksi antarbudaya di tempat kerja menjadi semakin umum, terutama di lingkungan internasional seperti Bandara Haneda di Tokyo, salah satu bandara tersibuk di dunia. Tim cabin cleaning service di bandara ini terdiri dari individu-individu dengan berbagai latar belakang budaya seperti Nepal, Mongolia, Filipina, China, Bangladesh, Sri Lanka, Korea, Argentina, dan Afrika. Menurut Handayani (2014:92), efektivitas komunikasi antarpribadi sangat ditentukan oleh keterbukaan, empati, perasaan positif, dukungan, dan keseimbangan. Dalam konteks ini, peran pemimpin sangat krusial, terutama dalam memberikan arahan dan instruksi kepada tim. Terdapat perbedaan yang jelas antara kalimat perintah yang digunakan oleh pemimpin Jepang dan non-Jepang di Bandara Haneda. Salim (2019:30) menjelaskan bahwa penggunaan tuturan perintah langsung dalam hubungan atasan-bawahan di perusahaan Jepang sering kali berbeda dibandingkan dengan pemimpin dari budaya lain. Penggunaan bahasa dan kalimat perintah oleh pemimpin dapat berdampak signifikan terhadap efisiensi dan produktivitas kerja tim. Studi oleh Utami (2019:28) menunjukkan bahwa perbedaan gaya bahasa kalimat perintah antara pemimpin lokal dan asing dapat memberikan wawasan penting mengenai adaptasi gaya komunikasi dalam tim multinasional. Komunikasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan tim di lingkungan kerja yang beragam. Di Bandara Haneda, di mana interaksi terjadi antara orang-orang dari berbagai negara dan budaya, cara komunikasi yang efisien dan sensitif terhadap budaya sangat penting. Keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan instruksi dengan jelas dan memastikan bahwa semua anggota tim memahami tujuan bersama dan cara mencapainya. Mengelola tim yang beragam menawarkan tantangan unik, terutama dalam hal komunikasi dan interaksi interpersonal. Perbedaan budaya dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik yang dapat mengurangi efektivitas tim dan produktivitas kerja. Penelitian ini berfokus pada bagaimana perbedaan gaya bahasa kalimat perintah antara pemimpin Jepang dan non-Jepang mempengaruhi dinamika kerja tim yang multikultural di Bandara Haneda. Landasan teori penelitian ini mencakup komunikasi antar pemimpin Jepang dan non-Jepang, gaya bahasa dalam bahasa Jepang, serta kalimat perintah. Agustina (2017:63) menyoroti pentingnya pemahaman mendalam mengenai komunikasi lintas budaya dalam perusahaan multinasional untuk mengidentifikasi dan mengelola potensi konflik budaya. Handayani (2014:92) menyatakan bahwa efektivitas komunikasi antarpribadi bergantung pada keterbukaan, empati, perasaan positif, dukungan, dan keseimbangan.

Salim (2019:11) menggarisbawahi pentingnya penggunaan keigo dalam konteks profesional di Jepang, yang mencerminkan tingkat kesopanan dan hierarki sosial. Penggunaan kalimat perintah yang tidak tepat dapat menyebabkan ketegangan interpersonal dan berdampak pada kinerja tim. Darmawan (2020:22) menekankan bahwa gaya bahasa dalam komunikasi formal dapat mempengaruhi dinamika komunikasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Pemimpin Jepang mengutamakan kehalusan dan kesopanan dalam komunikasi, mencerminkan penghormatan terhadap struktur hierarki tradisional. Penggunaan kalimat perintah yang sopan dan tidak langsung dapat meningkatkan efektivitas tim dengan mengurangi potensi konflik. Struktur kalimat perintah dalam bahasa Jepang sering kali meminimalkan ekspresi langsung untuk menghindari ketidaknyamanan, terutama dalam konteks formal (Afriani, 2015:33; Dwiastuti, 2017:3). Di sisi lain, pemimpin non-Jepang cenderung memilih kalimat perintah yang lebih jelas dan tegas, sering kali lebih berorientasi pada tugas daripada relasi interpersonal, mencerminkan perbedaan budaya yang signifikan dalam pendekatan kepemimpinan dan komunikasi (Kurniawan, 2019:1). Mereka juga lebih sering mengadopsi interaksi yang informal, yang dapat mempercepat proses pengambilan keputusan namun terkadang mengurangi kejelasan peran dalam tim. Kesadaran tentang sensitivitas budaya anggota tim terhadap berbagai gaya bahasa sangat penting. Pengaruh latar belakang budaya dalam penerimaan dan interpretasi kalimat perintah dapat sangat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dalam tim (Irawan, 2015:44). Pemahaman komunikasi lintas budaya sangat relevan dalam konteks ini. Efektivitas komunikasi antarpribadi sangat ditentukan oleh keterbukaan, empati, perasaan positif, dan mendengarkan secara aktif (Handayani, 2014:93). Prasetyo (2017:124) menggarisbawahi pentingnya kejelasan instruksi untuk memastikan pemahaman bersama dan mengurangi risiko kesalahpahaman dalam lingkungan multikultural. Baskoro (2018:60) menyatakan bahwa suasana kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memfasilitasi komunikasi efektif. Adaptasi budaya sangat penting untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di tempat kerja (Handayani, 2014:94). Dengan memperhatikan teori-teori dan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana perbedaan gaya bahasa kalimat perintah antara pemimpin Jepang dan non-Jepang mempengaruhi dinamika kerja tim multikultural di Bandara Haneda, Tokyo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami dampak perbedaan gaya

bahasa dalam kalimat perintah oleh pemimpin Jepang dan non-Jepang terhadap dinamika dan produktivitas kerja tim di Bandara Haneda. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi yang menyeluruh tentang persepsi, pengalaman, dan sikap individu dalam konteks komunikasi lintas budaya, serta memfasilitasi analisis mendalam tentang bagaimana perbedaan bahasa dan latar belakang budaya memengaruhi interaksi sehari-hari dan kerja sama tim di lingkungan kerja.

Teknik pengambilan data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui dua metode utama: observasi langsung dan wawancara. Observasi langsung dilakukan dengan mengamati interaksi antara pemimpin Jepang dan non-Jepang dengan anggota tim mereka di Bandara Haneda. Fokus observasi mencakup cara pemimpin memberikan instruksi, bagaimana instruksi tersebut diterima oleh anggota tim, serta konteks sosial dan budaya di mana interaksi tersebut terjadi. Melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan sehari-hari tim, peneliti dapat menangkap konteks komunikatif yang lebih kaya, memungkinkan analisis yang lebih mendalam tentang dinamika hubungan antarindividu dalam lingkungan kerja yang beragam.

Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara dengan anggota tim dan pemimpin dari kedua latar belakang budaya. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan ruang bagi partisipan untuk secara bebas mengungkapkan pengalaman dan perspektif mereka terhadap komunikasi lintas budaya di lingkungan kerja. Pertanyaan wawancara mencakup aspek-aspek seperti pengalaman pribadi dalam situasi komunikasi tertentu, persepsi tentang norma-norma budaya yang memengaruhi komunikasi, dan harapan mereka terhadap komunikasi yang efektif dalam tim yang beragam. Dengan memperdalam fokus wawancara, peneliti berharap dapat menggali informasi yang lebih kaya dan variatif tentang bagaimana gaya bahasa pemimpin memengaruhi dinamika tim dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Data dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara dengan delapan pemimpin, yang terdiri dari empat pemimpin Jepang dan empat pemimpin non-Jepang di Bandara Haneda. Setiap pemimpin menjawab serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk memahami bagaimana mereka menggunakan kalimat perintah dalam tim dan bagaimana ini memengaruhi dinamika tim. Sumber data penelitian ini adalah pemimpin yang bersedia menjadi responden wawancara. Responden wawancara ini telah dipilih sesuai kesediaan untuk wawancara, serta pemilihan pertanyaan wawancara untuk menggali aspek-aspek seperti adaptasi gaya bahasa dalam konteks budaya yang berbeda, efektivitas komunikasi, dan bagaimana gaya bahasa kalimat perintah mempengaruhi pemahaman dan pelaksanaan tugas oleh anggota tim.

Setelah mengumpulkan semua data dari observasi dan wawancara, langkah selanjutnya adalah menganalisisnya untuk menemukan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian. Prosedur analisis meliputi beberapa tahap utama:

1. Reduksi Data: Semua catatan observasi dan transkrip wawancara disusun dan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama, seperti gaya bahasa kalimat perintah, respons anggota tim, dan perbedaan antara pemimpin Jepang dan non-Jepang. Ini membantu dalam mengorganisir data secara sistematis dan memudahkan analisis lebih lanjut.

2. Analisis Deskriptif: Peneliti melakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan secara rinci fenomena yang diamati, termasuk deskripsi tentang gaya bahasa yang digunakan oleh pemimpin Jepang dan non-Jepang, reaksi anggota tim, dan dinamika interaksi yang terjadi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menangkap gambaran umum dari data yang telah dikumpulkan.

3. Menghubungkan dengan Teori: Hasil dari analisis deskriptif dihubungkan dengan teori-teori yang telah dibahas dalam tinjauan pustaka. Hal ini membantu dalam memahami temuan dalam konteks yang lebih luas, membandingkannya dengan penelitian sebelumnya, dan mengeksplorasi apakah temuan mendukung atau menentang teori yang ada.

4. Menarik Kesimpulan: Berdasarkan analisis yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan mengenai bagaimana perbedaan gaya bahasa kalimat perintah antara pemimpin Jepang dan non-Jepang mempengaruhi komunikasi dan produktivitas kerja tim. Kesimpulan ini mencakup jawaban atas pertanyaan penelitian dan juga mengidentifikasi area untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan kontekstual tentang kompleksitas komunikasi lintas budaya di Bandara Haneda, serta memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan praktik komunikasi yang lebih efektif dalam lingkungan kerja yang beragam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkap perbedaan gaya bahasa kalimat perintah yang digunakan oleh pemimpin Jepang dan non-Jepang di Bandara Haneda Tokyo, serta bagaimana perbedaan tersebut mempengaruhi kerja sama tim dan pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini, wawancara dengan beberapa pemimpin dari berbagai latar belakang budaya menunjukkan variasi signifikan dalam penggunaan kalimat perintah.

Pemimpin Jepang seperti Chiba-san cenderung menggunakan bahasa yang halus dan sopan. Mereka mempertimbangkan budaya lawan bicara dan sering menggunakan frasa seperti "tanomu yo" atau

"onegaishimasu," yang mencerminkan tingkat kehalusan dan penghormatan terhadap hierarki sosial Jepang. Pendekatan ini tidak hanya memperlihatkan kesopanan tetapi juga menghindari ketidaknyamanan dalam hubungan interpersonal. Misalnya, Chiba-san menyatakan bahwa dalam memberikan instruksi kepada anggota tim yang lebih senior, dia menggunakan kalimat seperti "Otesū desu ga, kono ken o mite itadakemasu ka?" yang berarti "Mohon maaf atas ketidaknyamanannya, bisakah Anda melihat masalah ini?" Gaya komunikasi ini menciptakan suasana kerja yang inklusif dan menghargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan dan kohesi tim.

Sebaliknya, pemimpin non-Jepang seperti Tuvshinbayar-san menunjukkan kecenderungan untuk menggunakan perintah yang lebih langsung dan eksplisit. Mereka lebih sering menggunakan permintaan atau saran daripada perintah langsung, berbicara dengan bahasa yang lugas dan sederhana untuk memastikan kejelasan instruksi. Tuvshinbayar-san misalnya, lebih memilih untuk menunjukkan dengan tindakan daripada kata-kata dan sering menyampaikan permintaan dan saran dalam bahasa yang lugas. Pendekatan ini memastikan bahwa pesan tersampaikan dengan jelas dan mengurangi risiko kesalahpahaman, terutama dalam situasi darurat di mana instruksi yang cepat dan jelas sangat penting.

Pendekatan yang berbeda ini membawa implikasi penting terhadap dinamika dan koordinasi dalam tim. Pemimpin Jepang yang mengutamakan kehalusan dan kesopanan sering kali menghadapi tantangan dalam menyampaikan pesan yang jelas kepada anggota tim yang tidak terbiasa dengan nuansa komunikasi Jepang. Dalam beberapa kasus, penggunaan bahasa yang sangat halus dan sopan dapat mengakibatkan pesan menjadi ambigu atau tidak jelas, menyebabkan kesalahpahaman atau kegagalan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, pemimpin Jepang perlu menemukan keseimbangan antara mempertahankan kesopanan dan memberikan instruksi yang jelas dan tegas.

Di sisi lain, pemimpin non-Jepang yang menggunakan pendekatan lebih langsung dan eksplisit cenderung menciptakan kejelasan dan ketegasan dalam tim. Mereka memberikan petunjuk yang spesifik tentang apa yang harus dilakukan oleh setiap anggota tim, termasuk langkah-langkah konkret yang perlu diambil dan target waktu yang harus dicapai. Kejelasan ini meminimalkan risiko kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas tim secara keseluruhan. Namun, pendekatan yang terlalu langsung mungkin tidak selalu sesuai dengan preferensi budaya dari semua anggota tim, terutama mereka yang berasal dari budaya yang menghargai kehalusan dan komunikasi tidak langsung.

Pengaruh anggota tim terhadap gaya bahasa kalimat perintah juga sangat signifikan. Latar belakang budaya,

pengalaman kerja sebelumnya, dan preferensi pribadi memainkan peran penting dalam respons terhadap gaya bahasa tertentu. Anggota tim dari budaya yang mengutamakan kehalusan mungkin lebih nyaman dengan pendekatan tidak langsung, sementara mereka dari budaya yang mendorong kejelasan dan keefisienan mungkin lebih menghargai gaya yang langsung dan eksplisit. Kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya bahasa mereka dengan kebutuhan anggota tim sangat penting untuk memastikan komunikasi yang efektif dan memelihara lingkungan kerja yang positif.

Selain itu, keterampilan komunikasi dalam tim yang beragam melibatkan pemahaman dan penerapan nuansa budaya dalam cara penyampaian dan penerimaan pesan. Pemimpin yang sukses di lingkungan ini mampu menavigasi kompleksitas budaya dengan tingkat empati dan kecerdasan interpersonal yang tinggi. Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung di mana setiap anggota tim merasa nyaman berbagi ide dan masukan mereka. Ini memerlukan kepekaan terhadap perbedaan budaya dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dinamika dalam tim.

Mendengarkan secara aktif adalah keterampilan kunci yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin, terutama dalam konteks kerja yang beragam. Proses mendengarkan tidak hanya melibatkan penerimaan kata-kata yang diucapkan, tetapi juga perhatian terhadap intonasi suara, bahasa tubuh, dan berbagai sinyal non-verbal. Pemimpin yang mendengarkan secara aktif harus peka terhadap nuansa ini untuk menangkap keseluruhan konteks dari apa yang dibicarakan, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang keadaan dan perasaan anggota tim.

Kesadaran dan empati budaya adalah fondasi penting untuk membangun hubungan kerja yang kuat dan efektif dalam tim yang beragam. Seorang pemimpin yang efektif memiliki pemahaman mendalam tentang latar belakang budaya yang beragam dari anggota timnya. Ini melibatkan pengetahuan tentang tradisi dan adat istiadat yang berbeda, serta pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai dan norma sosial dapat mempengaruhi perilaku dan interaksi dalam lingkungan kerja. Dengan menunjukkan empati, pemimpin dapat membantu meredakan ketegangan dan memfasilitasi resolusi konflik yang lebih efektif.

Penggunaan kalimat perintah yang langsung dan eksplisit oleh pemimpin non-Jepang memiliki kelebihan dalam meningkatkan efektivitas tim, terutama dalam situasi yang memerlukan respons cepat dan tindakan yang jelas. Namun, penting untuk diingat bahwa pendekatan ini mungkin tidak sesuai dengan preferensi budaya dari semua anggota tim. Oleh karena itu, pemimpin non-Jepang harus sangat peka terhadap reaksi tim mereka terhadap

penggunaan kalimat perintah yang mereka gunakan dan siap untuk menyesuaikan gaya mereka sesuai kebutuhan.

Proses umpan balik dan dialog memainkan peran penting dalam memastikan pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan pelaksanaannya yang efektif. Umpan balik dan dialog bukan hanya tentang memberikan atau menerima kritik; itu adalah tentang pembangunan komunikasi dua arah yang memungkinkan pertukaran ide, klarifikasi instruksi, dan penyesuaian rencana berdasarkan masukan dari semua pihak. Dengan menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan, pemimpin dapat menghindari frustrasi dan kesalahpahaman, serta memastikan bahwa tim tetap berada pada jalur yang benar untuk mencapai tujuannya.

Penyampaian konteks yang efektif oleh pemimpin sangat penting dalam pengaturan tugas, terutama dalam tim yang beragam budaya. Pemimpin yang berhasil menyampaikan konteks tugas dengan jelas tidak hanya mendeskripsikan apa yang harus dilakukan, tetapi juga mengapa tugas itu penting, bagaimana ia berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, dan dampaknya terhadap tim serta organisasi secara keseluruhan. Ini menciptakan keterlibatan yang lebih besar dan dedikasi di antara anggota tim.

Menghargai diversitas dalam eksekusi tugas adalah aspek krusial dalam manajemen tim di lingkungan yang beragam. Pemimpin yang mampu mengakui dan memanfaatkan pendekatan yang beragam dari anggota timnya dapat menciptakan lingkungan yang lebih inovatif dan adaptif. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang nilai, kebiasaan, dan ekspektasi komunikasi yang berbeda-beda antar budaya. Mengadaptasi instruksi tidak hanya tentang bahasa yang digunakan, tetapi juga tentang bagaimana informasi tersebut disampaikan.

Mengelola ekspektasi merupakan kunci utama untuk mencapai efektivitas komunikasi dan produktivitas dalam tim yang beragam. Mengelola ekspektasi tidak hanya berkaitan dengan penetapan tujuan yang jelas dan dapat diukur, tetapi juga dengan memastikan bahwa setiap anggota tim memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam konteks yang lebih luas. Ini melibatkan penjelasan rinci tentang kriteria keberhasilan tugas, termasuk standar kualitas yang diharapkan, batas waktu, dan dampak hasil kerja terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman dan penerapan gaya bahasa kalimat perintah yang sesuai dengan kebutuhan komunikasi tim dapat meningkatkan efektivitas operasional di lingkungan yang beragam seperti Bandara Haneda. Dengan menyesuaikan pendekatan mereka, pemimpin dapat memastikan bahwa komunikasi berjalan lancar, tugas diselesaikan dengan efisien, dan tim bekerja dengan tingkat kolaborasi dan kohesi yang tinggi. Ini menyoroti

pentingnya keterampilan komunikasi yang sensitif terhadap budaya dalam mempengaruhi hasil kerja tim secara keseluruhan, serta memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan praktik komunikasi yang lebih efektif dalam lingkungan kerja yang beragam.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menemukan perbedaan signifikan dalam gaya bahasa kalimat perintah antara pemimpin Jepang dan non-Jepang di Bandara Haneda Tokyo. Pemimpin Jepang cenderung menggunakan gaya implisit dan sopan, dengan nuansa dan konteks untuk menyampaikan perintah guna menjaga harmoni tim. Sebaliknya, pemimpin non-Jepang lebih eksplisit dan langsung, mencerminkan budaya yang memprioritaskan kejelasan dan efisiensi.

Perbedaan gaya bahasa ini mempengaruhi pemahaman dan pelaksanaan tugas dalam tim yang beragam. Tim yang dipimpin oleh pemimpin Jepang membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami nuansa perintah, namun hasil kerjanya sesuai dengan ekspektasi tidak tertulis. Sementara itu, tim yang dipimpin oleh pemimpin non-Jepang menghadapi sedikit kesulitan dalam pemahaman instruksi langsung, namun kadang-kadang terjadi kesalahan dalam tugas yang memerlukan pemahaman mendalam tentang konteks operasional.

Hambatan dalam penelitian ini termasuk perbedaan budaya yang mendalam dan keterbatasan akses data di Bandara Haneda, yang menyulitkan analisis lebih mendalam.

Saran

1. Pelatihan Kepemimpinan dalam Penggunaan Bahasa yang Sesuai Budaya: Mengadakan sesi pelatihan untuk pemimpin yang berfokus pada teknik penggunaan kalimat perintah yang sesuai dengan norma budaya. Pelatihan ini harus mencakup studi kasus dan role-play untuk memperkuat keterampilan pemimpin dalam mengadaptasi gaya komunikasi sesuai kebutuhan dan ekspektasi budaya anggota tim.

2. Sesi Evaluasi Gaya Komunikasi dalam Tim: Mengadakan sesi evaluasi di mana pemimpin dan anggota tim dapat mengkaji efektivitas penggunaan kalimat perintah dalam konteks kerja. Sesi ini akan menganalisis situasi nyata dan dampak dari gaya komunikasi yang berbeda terhadap pelaksanaan tugas, menciptakan pemahaman yang lebih baik dan penyesuaian strategi komunikasi.

3. Bahan Bacaan dan Diskusi tentang Efektivitas Kalimat Perintah: Memberikan akses kepada pemimpin dan anggota tim ke bahan bacaan mengenai strategi komunikasi efektif di lingkungan kerja yang beragam.

Mengadakan sesi diskusi berkala untuk mendalami materi tersebut dan mengaplikasikan pembelajaran dalam kegiatan sehari-hari di Bandara Haneda.

Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk studi lanjut tentang strategi adaptasi linguistik dan budaya dalam program pelatihan pemimpin yang beragam. Investigasi lebih lanjut tentang interaksi antara norma budaya dan praktik komunikasi di tempat kerja internasional akan memberikan wawasan yang lebih luas untuk pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan demikian, pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas komunikasi antarbudaya akan mendukung pengembangan lingkungan kerja yang inklusif dan menghormati perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Susi Herti. (2015). Intonasi Kalimat Perintah Bahasa Indonesia oleh Penutur Bahasa Jepang. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia.
- Afar Media. How to get around Tokyo. Diakses dari <https://www.afar.com/travel-ides/japan/tokyo/guide>
- Agustina, Lisna. (2017). Analisis Penerapan Komunikasi Lintas Budaya dalam Perusahaan Multinasional. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Baskoro, Ahmad Rizqi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Malang: Universitas Brawijaya.
- Darmawan, Yurif Setya. (2020). Analisis Gaya Bahasa dalam Komunikasi Formal di Tempat Kerja. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Dwiasuti, Ria. (2017). Analisis Kontrasif Ungkapan Yang Menyatakan Perintah Dan Larangan Dalam Bahasa Jepang Dan Bahasa Indonesia. Jakarta: Univ. Pendidikan Indonesia
- Handayani, Putri. (2014). Komunikasi Antar Budaya Yang Efektif. Gorontalo: IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Irawan, Afrianto. (2015). Keigo sebagai Sarana Komunikasi Formal di Perusahaan Jepang. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ivanovich, Agusta. (tahun tidak disebutkan). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif
- Kanah, Wahyuning Dyah (2023). Makna Kalimat Perintah Bahasa Jepang Dalam Teks Percakapan. Bali: Bukit Jimbaran
- Kurniawan, Asep. (2019). Pentingnya Bahasa Inggris, China, Dan Jepang Sebagai Bahasa Komunikasi Bisnis Di Era Globalisasi. Bekasi: Akademi Sekretari Dan Manajemen Bina Insani Bekasi.
- Kusumawati, Okta Fiyani. (2019). Budaya dan Identitas Nasional dalam Alih Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Multinasional. Boyolali: Fakultas Ekonomi Universitas Boyolali.
- Lestari, Putri. (2020). Komunikasi Antarbudaya Dalam Masyarakat Multikultur (Studi Kasus Pada Karyawan Warga Negara Jepang Dan Indonesia Di Pt. Tokyu Land Indonesia). Denpasar: Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiarni.
- Salim, Muhammad Agus. (2019). Kesopanan Tuturan Perintah Langsung Bahasa Jepang Berdasarkan Skala Untung-Rugi Dan Hubungan Atasan-Bawahan (上下関係). Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Surabaya: Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Saleh, Sirajuddin. (2017). Analisis Data Kualitatif. Makassar.
- Sari, Putri Mardiana. (2018). Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi. Jakarta: Magister Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Utami, Winda Sherly. (2019). Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan Asing Dengan Karyawan Lokal (Studi Kasus Pt. Jeil Medical Global Indonesia). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Yuanita, Leny. (2011). Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.

World Airport Awards. World's Cleanest Airports 2024.

Diakses dari worldairportawards.com/worlds-cleanest-airports-2024/

