

Adaptasi Mahasiswa Magang Generasi Z terhadap Perbedaan Budaya Komunikasi di Lingkungan kerja Perum Perhutani Jawa Timur

Catheryne Aldora Wibowo¹ Muhammad Bhirawa Dwi Atma Citalada²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia^{1,2}

Email: 23012010364@student.upnjatim.ac.id¹ atma.citalada.febis@upnjatim.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini membahas strategi adaptasi komunikasi mahasiswa generasi Z selama menjalani magang di Perum Perhutani Jawa Timur. Mahasiswa menghadapi perbedaan budaya komunikasi formal di tiap divisi, termasuk interaksi dengan pegawai senior dan sistem rolling antar divisi. Adaptasi ini dilakukan melalui pengamatan, penyesuaian gaya bicara, Bahasa tubuh, dan hubungan interpersonal yang didukung oleh mentor dan teman magang, sehingga komunikasi menjadi lebih efektif, nyaman, dan pengalaman magang lebih maksimal.

Kata Kunci: Generasi Z, Adaptasi Komunikasi, Budaya Organisasi, Magang



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja di BUMN biasanya dikenal sebagai tempat yang formal, terstruktur, dan punya alur komunikasi yang jelas. Pola kerja yang seperti ini sering kali berbeda jauh dengan kebiasaan komunikasi Generasi Z yang lebih cepat, praktis, dan fleksibel. Karena itulah, mahasiswa magang terutama yang baru pertama kali masuk dunia kerja sering merasa perlu melakukan banyak penyesuaian supaya bisa nyaman dan bekerja dengan baik. Di Perum Perhutani Jawa Timur, mahasiswa magang tidak hanya berhadapan dengan aturan formal, tetapi juga harus memahami budaya komunikasi di setiap divisi. Apalagi ada sistem rolling, sehingga mahasiswa harus beradaptasi dengan karakter pekerjaan dan gaya komunikasi yang berbeda setiap bulannya. Kondisi ini membuat kemampuan membaca situasi, memahami norma komunikasi, serta menjaga etika berbicara menjadi hal yang sangat penting. Penelitian Budi (2021) menunjukkan bahwa perbedaan generasi memang bisa menimbulkan kesenjangan komunikasi jika tidak dikelola. Generasi Z tumbuh dengan teknologi dan kecepatan informasi, sehingga cara mereka menyampaikan pendapat biasanya lebih langsung dan ringkas. Hal ini kadang kurang cocok dengan budaya komunikasi di organisasi formal yang menekankan hierarki dan tata krama. Maka dari itu, kemampuan adaptasi diperlukan agar interaksi di tempat kerja tetap berjalan lancar.

Aldini (2023) menyebutkan bahwa adaptasi komunikasi terjadi ketika individu mulai memahami aturan, kebiasaan, serta cara orang-orang di lingkungan baru berinteraksi. Proses ini tidak selalu mudah, karena setiap divisi punya gaya komunikasi sendiri. Terdapat divisi yang komunikasinya sangat formal, ada pula yang lebih santai. Mahasiswa magang perlu belajar menyesuaikan diri di setiap situasi. Generasi Z, menurut Syarifah, Cahyana, dan Chaniago (2025), memiliki gaya komunikasi yang lebih kolaboratif dan sering memadukan komunikasi langsung dan digital. Namun gaya ini kadang tidak sejalan dengan pola komunikasi organisasi yang lebih resmi. Inilah alasan mengapa mahasiswa magang harus lebih peka terhadap aturan tidak tertulis, seperti bagaimana cara menyampaikan pendapat kepada atasan, memulai komunikasi, atau meminta arahan kerja. Adaptasi juga dipengaruhi oleh kemampuan memahami bahasa tubuh, melihat cara kerja rekan satu divisi, hingga mengenali preferensi

komunikasi atasan. Nabilla (2025) menjelaskan bahwa mahasiswa biasanya berusaha mengamati terlebih dahulu, lalu meniru pola komunikasi yang dianggap cocok. Cara ini terbukti membantu mereka mengatasi hambatan seperti perbedaan istilah pekerjaan, nada bicara, maupun ekspektasi kerja.

Budaya komunikasi di organisasi juga menjadi dasar penting dalam proses adaptasi. Adhitama (2017) menyebutkan bahwa organisasi pemerintah dan BUMN cenderung memiliki komunikasi formal dan berjenjang. Mahasiswa magang yang terbiasa dengan komunikasi terbuka dan cepat harus menyesuaikan diri, misalnya dengan menggunakan bahasa yang lebih sopan, menjaga pilihan kata, serta menghargai struktur jabatan. Cara ini dapat membantu mereka membangun hubungan kerja yang baik. Dalam konteks magang di Perhutani, mahasiswa belajar memahami bagaimana pola komunikasi tiap divisi berjalan. Mereka belajar kapan harus bertanya, kapan harus menunggu instruksi, serta bagaimana menyampaikan ide tanpa dianggap melanggar batas. Dengan menyesuaikan diri, mahasiswa tidak hanya lebih mudah diterima, tetapi juga bisa bekerja lebih nyaman dan percaya diri. Karakteristik Generasi Z juga turut memengaruhi proses adaptasi. Mereka dikenal cepat belajar, suka suasana kerja kolaboratif, dan terbiasa dengan teknologi. Namun, ketika masuk ke organisasi yang terstruktur, mereka perlu menyesuaikan kecepatan kerja, ritme komunikasi, dan batasan formal yang ada. Penelitian Sunaryanto dan Idrus (2025) menegaskan bahwa perbedaan gaya komunikasi generasi Z sering kali menjadi tantangan, terutama ketika bertemu dengan sistem komunikasi yang lebih kaku.

Meski begitu, mahasiswa magang biasanya menemukan strategi adaptasinya sendiri. Misalnya dengan memperhatikan cara senior berbicara, menggunakan bahasa formal saat berkomunikasi dengan atasan, dan membangun hubungan interpersonal agar lebih mudah bekerja sama. Nugrohojati dan Linando (2025) menambahkan bahwa memahami karakter Generasi Z dapat membantu organisasi menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan mendukung kolaborasi multigenerasi. Secara keseluruhan, proses adaptasi mahasiswa magang Generasi Z di lingkungan kerja formal seperti Perhutani bukan hanya tentang memahami aturan organisasi, tetapi juga menyesuaikan gaya komunikasi agar bisa bekerja dengan nyaman dan efektif. Adaptasi inilah yang akhirnya membantu mahasiswa membangun kemampuan profesional yang berguna dalam dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam fenomena sosial yang berkaitan dengan pengalaman, perilaku komunikasi, serta strategi adaptasi mahasiswa magang selama menjalani program magang di Perum Perhutani Jawa Timur. Pendekatan ini menekankan pada pemaknaan subjektif informan terhadap pengalaman yang mereka alami dalam konteks lingkungan kerja yang memiliki latar belakang budaya dan pola komunikasi yang beragam. Subjek penelitian terdiri atas 8 mahasiswa magang, yang dipilih secara purposif dengan pertimbangan keterlibatan aktif mereka dalam berbagai divisi selama program magang berlangsung. Pemilihan informan ini bertujuan untuk memperoleh data yang kaya dan relevan terkait proses adaptasi komunikasi yang terjadi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama. Pertama, observasi non-partisipan, yaitu peneliti mengamati secara langsung aktivitas magang mahasiswa, interaksi komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja, serta dinamika komunikasi antarindividu di setiap divisi. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai situasi dan konteks komunikasi yang dialami mahasiswa magang. Kedua, wawancara terstruktur, yang dilakukan dengan menggunakan 10 pertanyaan utama sebagai pedoman wawancara. Wawancara ini bertujuan untuk menggali

informasi secara mendalam mengenai pengalaman adaptasi komunikasi, cara mahasiswa menghadapi perbedaan budaya komunikasi di tiap divisi, strategi penyesuaian diri yang mereka gunakan, serta dampak sistem rolling divisi terhadap kemampuan adaptasi komunikasi mahasiswa magang.

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap dan sistematis dengan mengacu pada model analisis kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih dan menyederhanakan data hasil observasi dan wawancara agar fokus pada aspek-aspek yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif untuk memudahkan pemahaman pola dan hubungan antar data. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan, yang dilakukan dengan menginterpretasikan data secara menyeluruh untuk menemukan pola-pola adaptasi komunikasi mahasiswa magang. Melalui penerapan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang mendalam, jelas, dan sistematis mengenai proses adaptasi komunikasi mahasiswa magang di Perum Perhutani Jawa Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perum Perhutani Jawa Timur. Berdasarkan hasil observasi dan catatan lapangan, mahasiswa magang generasi Z mengalami dinamika komunikasi yang cukup menonjol sejak hari pertama memasuki lingkungan kerja. Pada tahap awal, mahasiswa menunjukkan respons emosional yang beragam, mulai dari antusias, canggung, hingga lelah, akibat perbedaan signifikan antara budaya kampus dan suasana organisasi yang formal, terstruktur, dan berhierarki. Mahasiswa mulai beradaptasi dengan memperhatikan cara berbicara, tata krama, pilihan kata, serta perilaku sehari-hari yang berlaku di tiap divisi. Proses penyesuaian ini memerlukan usaha ekstra terutama dalam menyesuaikan bahasa, intonasi, serta etika komunikasi agar dapat diterima dengan baik oleh pegawai senior maupun rekan kerja lintas divisi. Hasil pengamatan menunjukkan adanya perbedaan gaya komunikasi yang cukup jelas. Mahasiswa generasi Z terbiasa dengan pola komunikasi cepat, santai, dan langsung pada inti, sedangkan lingkungan kantor menuntut gaya komunikasi yang formal, runtut, serta penuh kehati-hatian. Pada tahap awal, sebagian mahasiswa mengaku cukup bingung dalam memilih kata yang tepat untuk menghindari kesalahpahaman.

Selain itu, tiap divisi memiliki karakter komunikasi berbeda. Terdapat divisi yang lebih fleksibel dan santai, sementara divisi lain menerapkan pola yang lebih formal dan kaku. Kondisi ini membuat mahasiswa harus menyesuaikan gaya komunikasi secara cepat selama proses rotasi divisi. Dalam prosesnya, mahasiswa menerapkan berbagai strategi adaptasi seperti mengamati interaksi pegawai, meniru pola komunikasi yang dianggap tepat, menjaga bahasa tubuh, bersikap sopan, serta aktif bertanya ketika menghadapi kesulitan kerja. Dukungan mentor, teman magang, dan suasana divisi berperan besar dalam menciptakan rasa nyaman sehingga mahasiswa mampu menyesuaikan diri lebih cepat. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa pengalaman ini memperkaya keterampilan interpersonal mahasiswa, memperluas pemahaman terhadap aturan formal maupun informal, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam berkomunikasi dengan pegawai lintas generasi.

Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa proses adaptasi komunikasi mahasiswa generasi Z di lingkungan kerja formal dipengaruhi oleh perbedaan budaya komunikasi, struktur organisasi, serta ekspektasi etika yang berlaku dalam perusahaan. Penemuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa membutuhkan proses penyesuaian terhadap pola komunikasi profesional yang berbeda dengan budaya komunikasi sehari-hari di lingkungan digital maupun kampus.

Perbedaan gaya komunikasi antara generasi Z dan pegawai senior menjadi salah satu tantangan utama. Hal ini sejalan dengan temuan Jazzyra et al. (2025) yang menegaskan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak besar terhadap kenyamanan dan kinerja generasi Z, terutama ketika mereka harus berinteraksi dengan pegawai lintas generasi yang memiliki preferensi komunikasi berbeda. Hasil penelitian tersebut mendukung temuan lapangan bahwa mahasiswa cenderung memperhatikan dan meniru pola komunikasi pegawai senior sebagai bentuk adaptasi awal. Selain itu, temuan lapangan juga selaras dengan penelitian Zahra, et al. (2025) yang menyatakan bahwa fleksibilitas komunikasi merupakan faktor penting dalam membantu generasi Z menyesuaikan diri di lingkungan kerja yang memiliki struktur hirarki kuat. Pada penelitian ini, mahasiswa menerapkan fleksibilitas tersebut melalui pemilihan kata yang lebih formal, penggunaan bahasa tubuh yang sopan, serta penyesuaian intonasi sesuai konteks divisi.

Proses adaptasi yang dilakukan mahasiswa menunjukkan bahwa strategi observasi, imitasi komunikasi profesional, serta penerapan etika kerja mampu mengurangi potensi konflik antar generasi dan memperlancar proses interaksi. Temuan ini sekaligus memberikan kontribusi praktis bahwa pembekalan etika komunikasi profesional perlu diberikan secara lebih komprehensif sebelum mahasiswa memasuki dunia kerja. Dari sisi teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa komunikasi efektif di lingkungan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan menyesuaikan diri terhadap budaya komunikasi organisasi. Dengan demikian, strategi adaptasi yang dilakukan mahasiswa tidak hanya membantu mereka memahami budaya kerja Perum Perhutani Jawa Timur, tetapi juga membentuk pola komunikasi profesional yang akan relevan ketika mereka memasuki dunia kerja secara penuh.

KESIMPULAN

Mahasiswa generasi Z yang magang di Perum Perhutani Jawa Timur menghadapi tantangan adaptasi komunikasi akibat adanya perbedaan budaya kerja, struktur formal, dan sistem rolling antar divisi. Perbedaan gaya komunikasi, tingkat formalitas, dan interaksi antar pegawai senior awalnya menimbulkan kebingungan dan ketidaknyamanan. Dalam meminimalisir masalah ini, mahasiswa harus menerapkan beberapa strategi adaptasi seperti interaksi pegawai, menyesuaikan gaya bicara, bahasa tubuh, aktif dalam meminta tugas maupun bertanya, dan membangun hubungan interpersonal. Strategi ini memungkinkan mereka dalam memahami prosedur formal, menyesuaikan diri dengan budaya tiap divisi, meminimalkan resiko kesalahpahaman, dan meningkatkan rasa nyaman dan percaya diri selama magang. Dukungan mentor, rekan magang dan lingkungan divisi yang terbuka dan ramah terbukti mempercepat proses adaptasi. Dengan Pengalaman adaptasi ini dapat membantu mahasiswa dalam menyelesaikan tugas dengan efektif, tetapi juga mendapat ilmu keterampilan interpersonal, fleksibilitas, dan ketahanan dalam menghadapi lingkungan kerja. Dengan demikian, keberhasilan adaptasi ini tergantung dari strategi generasi Z dan dukungan lingkungan sekitar. Sehingga pengalaman magang ini menjadi lebih efektif, nyaman dan produktif

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitama, S. (2017). Analisis Budaya Komunikasi Pada Organisasi Pemerintah. *JIA (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 3. <https://jurnal.pknstan.ac.id/index.php/JIA/article/view/42>
- Aldini, D. (2023). Komunikasi Adaptasi Pada Tenaga Kerja Indonesia dalam Mengatasi Culture Shock (Studi Kasus pada Lembaga Pelatihan PT. Putra Bragas Mandiri). *JIPSi: Jurnal Ilmu*

- | | |
|---|-------------------------------------|
| Politik
https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jipsi/article/view/9404/3843 | Dan
Komunikasi,
13(1),
95. |
| Aswani, D., & Otiende, J. (2025). Effective Workplace Communication: Organizational Subcultures and Communication Preferences for Gen Z's. <i>Journal of the Kenya National Commission for UNESCO</i> , 5(1).
https://journals.unesco.go.ke/index.php/jknatcom/article/view/234/160 | |
| Azzahra, N. S., & Samatan, N. (2024). Penggunaan Bahasa Dalam Komunikasi Antar Budaya di Lingkungan Kerja "Nizaro Furniture." <i>ARKANA: Jurnal Komunikasi Dan Media</i> , 3(2).
https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/arkana/article/view/7824/3541 | |
| Budi, H. I. S. (2021). Minimalisir Konflik dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. <i>Jurnal Teologi Injili</i> , 1(2), 3.
https://jurnal.sttati.ac.id/index.php/jti/article/view/11/8 | |
| Hidayat, F. A., & Ramdani, R. S. (2025). Komunikasi Multigenerasi di Tempat Kerja: Tantangan dan Peluang dalam Budaya Organisasi. <i>Jurnal Ekonomi Manajemen</i> , 2(3).
https://jurnalistiqomah.org/index.php/jemb/article/view/3879?articlesBySimilarityPage=11 | |
| Indriyanti, P. (2025). Komunikasi Antar Budaya dalam Membentuk Etos Kerja Karyawan. <i>LUGAS: Jurnal Komunikasi</i> , 9(1), 21–27.
http://ojs.stiami.ac.id/index.php/lugas/article/view/4968/2551 | |
| Jazzyra, X. R., Rahmawati, R., Rahman, M. F. R., Suryatna, U., & Purnomo, A. M. (2025). The Effect of Interpersonal Communication on Gen Z Performance in the Work Environment, 2025. <i>Djuanda International Conference</i> , 8(1).
https://ojs.unida.info/DIC/article/view/16831/6566 | |
| Nabilla, S. Z. (2025). Tantangan dan Strategi Komunikasi Mahasiswa Magang Indonesia dalam Lingkungan Kerja Multikultural di Thailand. <i>Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial</i> , 10(5), 91–100.
https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/triwikrama/article/view/4046/3468 | |
| Nugrohojati, I. S., & Linando, J. A. (2025). Understanding Generation Z in the Workplace: Characteristics, Challenges, and Implications. <i>Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen</i> , 3(3), 98–111.
https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/42940/18954 | |
| Sinaga, L. melinda, & Ula, D. M. (2024). Proses Adaptasi Anak Rantau terhadap Budaya Baru dalam Lingkungan Korporat. <i>Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial</i> , 5(11), 68–83.
https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/7850/7151 | |
| Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. <i>Jurnal Sains Dan Teknologi</i> , 7(3), 37–43.
https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3892/4117 | |
| Syarifah, F. N. U., Cahyana, N. I., & Chaniago, H. (2025). Gaya Komunikasi Generasi Z: Pengaruhnya di Lingkungan Kantor. <i>Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora</i> , 5(1), 0. https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/iso/article/view/2445 | |
| Utami, L. S. S. (2016). Teori-Teori Adaptasi Antar Budaya. <i>Jurnal Komunikasi</i> , 7(2), 180–197.
https://journal.untar.ac.id/index.php/komunikasi/article/view/17/38 | |
| Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajriantyi, F. (2025). A Comprehensive Overview of Generation Z in the Workplace. <i>Insights from a Scoping Review</i> , 51(1).
https://journals.co.za/doi/epdf/10.4102/sajip.v51i0.2263 | |