

## Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi orientasi akulturasi individu serta mengkaji kendala adaptasi budaya dalam lingkungan kerja *Joint Venture (JV)*, dengan studi kasus pada PT Orecon Putra Perkasa (OPP) sebagai perusahaan hasil kolaborasi antara PT Putra Perkasa Abadi (PPA) dan PT Orecon Sadanus Perkasa (OSP). Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-method*) dengan rancangan *sequential explanatory*. Tahap kuantitatif dilakukan menggunakan *Vancouver Index of Acculturation (VIA)* untuk memetakan orientasi akulturasi individu pada dua dimensi, yaitu *Heritage culture* dan *Mainstream culture*, yang kemudian dilengkapi dengan tahap kualitatif melalui wawancara mendalam guna mengeksplorasi dinamika akulturasi di lingkungan kerja JV. Data kuantitatif diperoleh dari 45 karyawan OPP dengan latar belakang perusahaan induk yang berbeda, sedangkan data kualitatif dikumpulkan dari informan kunci pada level manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi terhadap budaya kerja utama (*Mainstream culture*) cenderung lebih tinggi dibandingkan orientasi pemeliharaan budaya asal (*Heritage culture*), yang mencerminkan keterbukaan individu terhadap penerapan praktik kerja bersama. Namun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa kendala utama dalam proses akulturasi budaya tidak bersumber dari penolakan individu terhadap budaya kerja JV, melainkan berkaitan dengan keterbatasan dalam **mekanisme komunikasi lintas fungsi, proses adaptasi terhadap sistem dan cara kerja, serta pola interaksi antar individu yang berasal dari perusahaan induk yang berbeda**. Ketika komunikasi berjalan efektif, proses adaptasi difasilitasi secara memadai, dan interaksi antar perusahaan induk dikelola melalui penyelarasan ekspektasi yang jelas, perbedaan orientasi budaya dapat dimanfaatkan sebagai sumber pembelajaran dan penguatan organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif, adaptasi yang parsial, dan interaksi antarperusahaan induk yang kurang terkoordinasi cenderung menghambat pengambilan keputusan dan memperlambat koordinasi kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa tantangan akulturasi budaya di OPP bersifat operasional dan manajerial, sehingga memerlukan pengelolaan organisasi yang sadar, terarah, dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** akulturasi budaya, *joint venture*, komunikasi, adaptasi, interaksi antarperusahaan induk

## Abstract

This study aims to identify individual acculturation orientations and examine cultural adaptation challenges in a Joint Venture (JV) work environment, using PT Orecon Putra Perkasa (OPP)—a Joint venture between PT Putra Perkasa Abadi (PPA) and PT Orecon Sadanus Perkasa (OSP)—as a case study. The research adopts a mixed-method approach with a sequential explanatory design. The quantitative phase employs the Vancouver Index of Acculturation (VIA) to map individual acculturation orientations across two dimensions, namely Heritage culture and Mainstream culture, followed by a qualitative phase using in-depth interviews to explore acculturation dynamics in the JV workplace. Quantitative data were collected from 45 employees with different parent-company backgrounds, while qualitative data were obtained from key managerial informants. The results indicate that orientation toward the mainstream JV culture tends to be higher than orientation toward Heritage culture, reflecting employees' openness to adopting shared work practices. However, the findings reveal that the primary challenges in the acculturation process are not rooted in individual resistance to the JV culture, but rather in limitations related to **cross-functional communication, adaptation to systems and work processes, and patterns of interaction between employees originating from different parent companies**. When communication mechanisms function effectively, adaptation processes are adequately facilitated, and inter-parent interactions are managed through clear alignment of expectations, cultural differences can be transformed into sources of organizational learning and strengthening. Conversely, ineffective communication, partial adaptation, and poorly coordinated inter-parent interactions tend to hinder decision-making and slow work coordination. Overall, the study concludes that acculturation challenges at OPP are predominantly operational and managerial in nature, highlighting the importance of deliberate organizational facilitation in managing communication, adaptation, and interaction across parent-company boundaries.

**Keywords:** cultural acculturation, joint venture, communication, adaptation, inter-parent interactions