

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORI**

#### **2.1 Pendahuluan**

Dalam bab ini akan dipaparkan teori terkait 1) penelitian yang relevan sebagai pedoman penelitian dalam tinjauan Pustaka, 2) landasan teori yang terdiri dari: kebudayaan, pengaruh kebudayaan, penetrasi kebudayaan, budaya perusahaan Korea, budaya hoesik, budaya minum, dan 3) keaslian penelitian.

#### **2.2 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka merupakan salah satu referensi penting dalam penelitian ini. Dalam tinjauan pustaka, terdapat penelitian-penelitian sebelumnya sebagai pedoman yang bertujuan membantu penulis untuk memperluas dan memperdalam teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian yang terkait dengan Budaya Hoesik yang diantaranya dilakukan oleh:

Maudy Oriana (2017), dalam skripsinya yang berjudul “Budaya hoesik dalam masyarakat Korea : Studi tentang kegiatan makan malam di luar dan penerapannya dalam perusahaan Korea di Jakarta” Skripsi ini membahas tentang adaptasi dalam penerapan budaya hoesik pada perusahaan Korea yang terdapat di Jakarta. Masuknya perusahaan Korea ke Jakarta membuat kebudayaan perusahaan tersebut pun ikut diterapkan. Perbedaan kebudayaan antara Korea dan Indonesia menyebabkan terjadinya adaptasi dalam penerapan budaya tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptis kualitatif dengan menggunakan metode kajian pustaka dan wawancara dalam mengumpulkan data. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa budaya hoesik yang masuk ke perusahaan Korea di

Jakarta mengalami berbagai penyesuaian dengan budaya dan norma yang berlaku di Indonesia.

Shinta Manzilina (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh tren honbap terhadap perubahan gaya hidup masyarakat Korea : studi kasus budaya hoesik di Korea” Budaya makan bersama menjadi salah satu ciri khas dari nilai budaya masyarakat Korea . Khususnya di dalam budaya perusahaan Korea , budaya makan bersama ini ditunjukkan melalui budaya hoesik.

Nilai-nilai kebersamaan di dalam budaya makan bersama ini bersumber dari ajaran Konfusianisme yang secara tradisi telah menjadi pedoman nilai dan etika masyarakat dalam berperilaku dan bersikap. Seiring dengan perkembangan zaman, pertumbuhan solo economy di masyarakat Korea telah menciptakan tren gaya hidup honbap yang turut mempengaruhi aspek sosial masyarakat Korea dan budaya hoesik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tren honbap terhadap perubahan gaya hidup masyarakat Korea dengan studi kasus budaya hoesik di Korea .

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-analisis berdasarkan sumber data studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perkembangan tren honbap yang terjadi pada masyarakat Korea menyebabkan perubahan pola perilaku para pekerja terhadap budaya hoesik. Dengan dilatarbelakangi berbagai alasan, para pekerja kini lebih memilih honbap dibandingkan mengikuti kegiatan hoesik.

Sim Wan Seob (2017) dalam jurnalnya yang berjudul “Perubahan paradigma untuk budaya kumpul-kumpul dan model untuk praktek-praktek baru dengan penekanan pada pendekatan kualitatif masalah struktural dan perbaikan”

Studi ini dilakukan untuk membangun model teoretis yang dapat dicapai dalam kaitannya dengan budaya makan-makan pekerja kantoran. Untuk melakukannya, empat subjek dipilih untuk menceritakan semua tentang budaya kumpul-kumpul dan diwawancarai untuk analisis kualitatif.

Pertama, membahas perubahan dan keadaan paradigma budaya gotong royong. Kedua, masalah struktural budaya kumpul-kumpul antara lain melebihi minum dan minum yang memaksa, kumpul-kumpul di sekitar minuman beralkohol, partisipasi yang hampir memaksa (pemilihan menu, tempat, dan jadwal), pulang terlalu larut dan hilangnya hubungan sosial lainnya, dan kurangnya tujuan kumpul-kumpul.

Ketiga, budaya kumpul-kumpul yang diinginkan karyawan antara lain kumpul-kumpul untuk olahraga atau kegiatan budaya selain minum-minum dan dimana karyawan bawahan dapat memilih menu, tempat, dan jadwal kumpul-kumpul. Sebagaimana ditunjukkan dengan masalah struktural, karyawan ingin menghilangkan kumpul-kumpul yang berakhir terlambat dan memperluas hubungan sosial dengan memperjelas tujuan kumpul-kumpul. Keempat, masalah struktural budaya kumpul-kumpul dan budaya kumpul-kumpul yang diinginkan oleh karyawan dianalisis secara komprehensif untuk menyarankan model yang dapat dicapai untuk budaya kumpul-kumpul.

In Mi Hee (2018) dalam tesisnya yang berjudul “Sebuah studi tentang pengembangan budaya berkumpul yang berfokus pada partai untuk pekerja” Penelitian ini bertujuan untuk mengenali budaya berkumpul bagi pekerja, yang tidak ada dalam budaya barat dan diperkirakan terbentuk pada masa industrialisasi Korea . Studi ini bertujuan untuk menyarankan cara-cara baru untuk

meningkatkan pertemuan bagi pekerja sebagai acara budaya, terutama memanfaatkan acara yang berfokus pada pesta.

Ketika pertemuan untuk pekerja menjadi konten multikultural yang berfokus pada pesta, pertemuan tersebut akan mencerminkan tren sosial dengan baik dan memenuhi kebutuhan karyawan; sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan dan memperkuat kohesi organisasi untuk peningkatan efisiensi kerja. Semua manfaat yang digabungkan akan berdampak positif di tingkat nasional juga. Untuk mengamati transisi pengumpulan pekerja, penelitian ini mengamati referensi terkait dari tahun 1980-an hingga hari ini, yang kemungkinan besar membentuk budaya berkumpulnya pekerja saat ini.

Kata kunci untuk penelitian ini adalah 'berkumpul untuk pekerja', 'mengumpulkan budaya untuk pekerja', 'partai', 'partai perusahaan', dan 'budaya partai'; kata kunci ini paling relevan dengan tujuan penelitian dan digunakan untuk menemukan berita yang relevan, studi yang layak, dan referensi lainnya. Sebelum menyarankan cara-cara baru untuk meningkatkan pertemuan yang berfokus pada partai bagi para pekerja, studi ini mengamati dengan seksama konsep dan transisi pertemuan para pekerja.

Berdasarkan persepsi dan pendapat karyawan tentang perspektif tersebut, studi ini menunjukkan masalah dan situasi terkini dari pertemuan hari ini bagi para pekerja untuk menemukan cara untuk memperbaiki masalah. Dengan demikian, penelitian ini melakukan wawancara sebagai metode penelitian kualitatif.

Cakar, Kim (2015) dalam jurnal mereka yang berjudul “Budaya Minum Korea : Ketika alat sosialisasi organisasi mengancam kesejahteraan tempat kerja” Menurut penelitian terbaru, orang Korea mengonsumsi alkohol paling banyak di

dunia. Konsumsi alkohol bukan hanya soal selera tetapi juga bagian dari proses sosialisasi budaya Korea . Selain itu, aspek budaya ini mempengaruhi organisasi, dan minuman keras memainkan peran penting dalam sosialisasi tempat kerja.

Hoesik atau makan bersama adalah salah satu bentuk sosialisasi terpenting dalam organisasi Korea . Selama sesi minum, karyawan mendorong satu sama lain untuk mengkonsumsi alkohol saat mereka berbagi ide dan membangun jaringan sosial. Namun, sesi hoesik yang sering dan budaya minum "dari bawah ke atas" menunjukkan bahwa orang Korea sering mengonsumsi alkohol dalam jumlah yang berbahaya.

Konsumsi alkohol yang berlebihan tidak hanya mengancam kesejahteraan karyawan tetapi juga keberlanjutan organisasi. Penelitian ini membahas tentang sosialisasi organisasi di Korea , peran hoesik sebagai kegiatan sosialisasi organisasi yang penting, dan pengaruh konsumsi alkohol yang berlebihan pada karyawan. Ada kebutuhan yang berkembang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Korea , dan menghentikan konsumsi alkohol berat merupakan langkah penting untuk mencapai kebutuhan ini.

## **2.3 Landasan teori**

### **2.3.1 Kebudayaan**

Budaya merupakan pilar penting bagi semua individu dalam melaksanakan kehidupan sebagai makhluk sosial. Budaya yang dimana merupakan tercipta karena suatu kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh suatu kelompok, yang kemudian menjadi sebuah adat istiadat yang diwariskan, dan harus dijaga oleh generasi berikutnya. Namun, seiringnya perkembangan

zaman sebuah kebudayaan ini berkembang karena bercampurnya dengan budaya-budaya baru.

Budaya merupakan suatu unsur penting pembentuk identitas suatu bangsa. Budaya memiliki konsep yang sangat luas, setiap negara memiliki budaya yang berbeda, setiap bangsa memiliki budaya yang berbeda juga dan setiap kelompok masyarakat juga memiliki budaya yang berbeda, sehingga kita tidak dapat mendefinisikan semua budaya tersebut. Edward Burnett Tylor (1871), Kebudayaan adalah suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, seni, kesusilaan, hukum, adat istiadat, serta kesanggupan dan kebiasaan lainnya yang dipelajari manusia sebagai anggota masyarakat.

Kemudian, teori ini didukung dengan teori menurut R. Linton (1945), Kebudayaan adalah keseluruhan dari pengetahuan, sikap dan pola perilaku yang merupakan kebiasaan yang dimiliki dan diwariskan oleh anggota suatu masyarakat tertentu. Hal ini dikarenakan budaya adalah salah satu hal yang diciptakan oleh manusia. Budaya diciptakan sebagai suatu kegiatan yang dapat berdampak dengan kehidupan masyarakat. Karena itu budaya merupakan suatu hal yang penting untuk kelangsungan hidup anggota masyarakat.

Kepribadian suatu bangsa akan tercermin melalui budaya suatu negara. Setiap bangsa dan negara memiliki kebudayaannya masing-masing di dalam kehidupan masyarakatnya, keberagaman budaya ini yang diwariskan secara turun menurun sampai lahirnya budaya baru yang diciptakan oleh kelompok masyarakat tertentu. Setiap perbedaan yang ada baik perbedaan antara suku,

perbedaan agama, perbedaan adat istiadat, dan bahasa pun bisa menghasilkan sebuah kebudayaan yang baru dari suatu budaya.

Berdasarkan wujudnya kebudayaan dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kebudayaan yang bersifat abstrak : kebudayaan yang terletak pada pikiran manusia dan tidak dapat dirasakan seperti, sebuah gagasan, ide, norma-norma dan cita-cita.
2. Kebudayaan yang bersifat konkret : kebudayaan yang berwujud pola dari suatu tindakan atau perbuatan serta aktivitas yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang dapat dirasakan maupun dilihat seperti, perilaku manusia, kemampuan berbahasa dan materi.

Budaya sangat berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Karena suatu budaya bisa lahir dari suatu kebiasaan yang dilakukan oleh individu yang dilakukan secara turun temurun sehingga lama kelamaan menjadi sebuah budaya yang dilestarikan dalam waktu yang lama.

Koentjaraningrat (2002) kebudayaan itu keseluruhan dari kelakuan dan hasil kelakuan manusia, yang teratur oleh tata kelakuan, yang harus didapatnya dengan belajar dan yang tersusun semuanya dalam kehidupan masyarakat. Fungsi kebudayaan sendiri untuk mengatur bagaimana seharusnya manusia bertindak dalam kehidupan dan menentukan diri dalam bersikap dalam hubungan masyarakat. Serta menjadi sebuah pedoman yang membimbing manusia dalam menjalankan kehidupan sebagaimana makhluk sosial.

### 2.3.2 Pengaruh suatu kebudayaan

Masuknya suatu budaya dari luar mempengaruhi pula suatu budaya asli yang sudah ada. Perkembangan zaman juga berperan andil dalam masuknya suatu kebudayaan luar dan mempengaruhi budaya yang ada. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda budaya dan menyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dipelajari ( Putu Sadhvi Sita, 2018). Dengan bercampurnya dua budaya yang berbeda maka budaya asli tersebut akan berkembang menjadi suatu budaya dalam bentuk baru.

Pengaruh yang dihasilkan dari budaya yang masuk ke dalam suatu kelompok masyarakat akan mempengaruhi perilaku, kebiasaan dan norma-norma yang ada, yang kemudian menimbulkan beberapa dampak yang mempengaruhi kehidupan masyarakat tersebut. Berikut adalah beberapa dampak yang dihasilkan:

- 1.) Dampak positif
  - a. Masyarakat dapat belajar menjadi individu yang lebih kreatif, berpikir inovatif dalam mengembangkan suatu ide-ide yang membantu perkembangan dan pengembangan zaman.
  - b. Membantu masyarakat agar berpikir lebih luas mengenai hal-hal yang menyangkut kehidupan sosial, seperti berpendapat terhadap suatu hal yang menjadi isu-isu penting.
  - c. Menjadi lebih profesional sebagai masyarakat yang memiliki kehidupan sosial dalam menjalankan tugas sebagai anggota masyarakat.

## 2.) Dampak negatif

- a. Melupakan budaya sendiri dan lebih mengikuti budaya lain, seperti gaya dalam berpakaian, dan gaya berbicara.
- b. Terlalu mengikuti tren yang ada karena tidak ingin dianggap kuno, namun melupakan norma-norma dan adat istiadat yang sudah turun temurun. Menganggap budaya sendiri jauh dari kata modern, dan menganggap budaya lain lebih baik untuk diikuti sehingga melupakan budayanya sendiri.
- c. Lunturnya nilai kearifan lokal yang dijaga dan dilestarikan secara turun temurun.

Budaya juga menjadi sebuah sarana bagi masyarakat dalam mengekspresikan suatu perilaku. Adanya keberagaman budaya tidak membuat nilai dan unsur asli dari kebudayaan itu sendiri hilang. Hal ini dapat diuraikan dalam pembahasan mengenai penertasi budaya.

### 2.3.3 Penetrasi kebudayaan

Penetrasi kebudayaan adalah masuknya pengaruh suatu kebudayaan ke kebudayaan lainnya (Endri Muris Jatmiko,2015). Penetrasi kebudayaan dapat terjadi dengan dua cara:

#### 1. Penetrasi damai

Penetrasi damai artinya masuknya sebuah kebudayaan yang dilakukan secara damai, sehingga penerimaan kedua macam kebudayaan tersebut tidak akan memunculkan konflik, justru sebaliknya akan memperkaya khazanah budaya masyarakat setempat. Selain itu, pengaruh

kedua kebudayaan ini juga tidak mengakibatkan hilangnya unsur-unsur asli budaya masyarakat.

Misalnya, masuknya pengaruh kebudayaan Korea atau lebih dikenal dengan budaya Kpop, lalu budaya barat yang dikenal dengan budaya western, dan lain-lain ke Indonesia. Pengaruh kedua kebudayaan ini pun tidak mengakibatkan hilangnya unsur-unsur asli budaya didalam masyarakat.

Penyebaran kebudayaan secara damai akan menghasilkan *Akulturasi*, *Asimilasi*, atau *Sintesis*.

- 1) *Akulturasi* adalah bersatunya dua kebudayaan sehingga membentuk kebudayaan baru tanpa menghilangkan unsur kebudayaan asli. Hal ini timbul karena pertemuan antara dua macam budaya yang berbeda sehingga kedua budaya tersebut tercampur seiring berjalannya waktu.
- 2) *Asimilasi* adalah bercampurnya dua kebudayaan sehingga membentuk kebudayaan baru. Namun hal ini dapat terjadi ketika kedua budaya kehilangan identitas budaya masing-masing sehingga menyebabkan terbentuknya budaya baru.
- 3) *Sintesis* adalah bercampurnya dua kebudayaan yang berakibat pada terbentuknya sebuah kebudayaan baru yang sangat berbeda dengan kebudayaan asli.

## 2. Penetrasi paksa

Masuknya sebuah kebudayaan dengan cara memaksa, dan merusak, sehingga merusak keseimbangan yang ada didalam tatanan

masyarakat. Contohnya, saat masuknya bangsa Belanda ke Indonesia pada zaman penjajahan yang disertai dengan kekerasan sehingga menimbulkan perubahan-perubahan yang merusak keseimbangan dalam masyarakat.

Wujud dari perubahan budaya tersebut antara lain adalah budaya dari Belanda yang menjajah selama 350 tahun lamanya. Budaya warisan Belanda masih melekat di Indonesia antara lain pada beberapa bangunan di Indonesia yang memiliki bentuk dan gaya khas bangunan Belanda. Penetrasi budaya jenis inilah yang biasanya menimbulkan dampak negatif bagi suatu kebudayaan.

#### **2.3.4 Budaya perusahaan Korea Selatan**

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh anggota organisasinya sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku (Sobirin, 2005). Dalam budaya perusahaan di Korea Selatan mereka memiliki batasan serta hierarki yang menjadi aspek paling penting dalam dunia perperusahaan di Korea Selatan.

Hal tersebut terlihat dari status jabatan dan usia mereka yang dimana seorang karyawan dengan status atau usia yang lebih rendah harus lebih hormat kepada pimpinan atau karyawan yang memiliki status jabatan atau usia yang lebih tinggi. Sehingga prioritas tertinggi ada ditangan pimpinan perusahaan lalu diikuti dengan kedudukan para manajer, kemudian karyawan senior dan terakhir karyawan junior.

Seperti yang kita ketahui, masyarakat di Korea Selatan menunjukkan rasa hormat mereka dengan cara membungkukan badan mereka sebagai salam hormat mereka. Hal ini diharapkan para karyawan yang bekerja di perusahaan Korea Selatan dapat mempertahankan sikap profesional yang baik saat bekerja.

Budaya di perusahaan Korea Selatan juga memastikan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terutama hubungan antara karyawan dan rekan kerja lainnya dapat menjalin hubungan kerja yang menyenangkan. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesi di tempat pegawai tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut (Rozikin, 2012: 12).

Masyarakat Korea Selatan memiliki sifat pekerja keras, serta semangat yang tinggi. Ini merupakan pengaruh yang dihasilkan dari ajaran Konfusianisme yang melekat pada bangsa Korea Selatan yang secara alami masuk kedalam kehidupan sehari-hari mereka, seperti dalam bidang pemerintahan, sosial kemasyarakatan, dan kebudayaan. Budaya konfusianisme berbeda dengan tradisi keagamaan lainnya, budaya konfusianisme merupakan sebuah bagian dari kehidupan sehari-hari bagi masyarakat di negara seperti Korea Selatan.

Konfusianisme masuk ke Korea sejak abad ke-3 SM dan sejak itu pula ajaran konfusianisme mempengaruhi masyarakat Korea hingga saat ini dalam berbagai hal di kehidupan mereka. Konfusianisme sangat berkontribusi dalam perkembangan dan pengembangan di Korea Selatan, tidak hanya kepribadian bagi setiap individu tetapi juga organisasi sosial politik. Salah satu contoh etos

kerja dari masyarakat Korea Selatan dalam kegiatan sehari-hari dapat di contoh dari pola perilakunya. Pola perilaku orang Korea Selatan yang membuat masyarakat Korea Selatan dapat hidup secara teratur, semangat dalam bekerja dan pandai untuk terus belajar demi mencapai suatu tujuan.

Selain itu, Konfusianisme adalah suatu ajaran yang isinya berupa nilai-nilai bagaimana manusia untuk belajar kehidupan, dan belajar menghormati antar sesama. Ajaran Konfusianisme tersebut berhubungan dengan etos kerja masyarakat Korea Selatan. Masyarakat Korea Selatan dalam kegiatan sehari-harinya, dalam berperilaku, semangat kerja tinggi, serta pola hidup yang teratur, ini semua menjadi sebuah dorongan bagi masyarakat Korea Selatan untuk hidup maju, dan memiliki etos kerja tinggi, seperti yang ditanamkan oleh nilai-nilai ajaran Konfusius.

Dalam hal ini, berlaku juga pada kehidupan perusahaan-perusahaan di Korea selatan. Ajaran konfusian yang paling umum adalah hormat kepada yang lebih tua, loyalitas tinggi, selalu menjaga hubungan yang harmonis, serta berbakti kepada keluarga. Pengaruh Konfusianisme juga mempengaruhi kontrol manajemen perusahaan besar di Korea saat ini. Hal ini terlihat dari posisi tinggi yang ada didalam perusahaan, para petinggi tersebut didominasi oleh orang-orang yang memiliki hubungan keluarga terutama dominasi anak laki-laki.

Hal tersebut dapat dilihat dari pemegang jabatan tertinggi di perusahaan-perusahaan besar Korea yang disebut dengan "*Chaebol*" yaitu konglomerat di Korea Selatan seperti Samsung Group, Hyundai Group, LG Corp, SK Group, Lotte Chemical dan masih banyak perusahaan besar lainnya.

Pengaruh Konfusianisme lainnya yang ada pada perusahaan Korea Selatan adalah Perusahaan memiliki fungsi keluarga.

Kepemimpinan perusahaan di Korea Selatan Secara umum memiliki tipe kepemimpinan organisasi manajemen tradisional dengan ciri paternalistik, yaitu perusahaan ibaratkan sebagai satu kesatuan keluarga oleh para atasan dan karyawan. Oleh karena itu para atasan di perusahaan Korea Selatan akan memperlakukan karyawan sebagai anggota keluarga, menciptakan suasana kekeluargaan dan hubungan dekat tersebut tidak hanya pada pekerjaan tapi sampai pada lingkungan bukan pekerjaan.

Sebagai balasannya karyawan akan menunjukkan loyalitasnya terhadap otoritas para atasan baik dalam hal pekerjaan dan juga hal diluar pekerjaan. Jika dilihat berdasarkan perusahaan-perusahaan Korea Selatan yang ada di Indonesia, Orang Korea terkenal sangat disiplin, termasuk disiplin dalam urusan waktu. Namun, disiplin yang berlaku bersifat fleksibel dan bertoleransi disesuaikan dengan karakter pekerja di Indonesia. Selama jam kerja, mereka akan fokus pada pekerjaan mereka masing-masing, mereka tidak akan membuang waktu walau hanya untuk membuka ponsel mereka, membaca majalah atau koran apalagi bertelepon untuk sekedar mengobrol.

Dalam budaya kerja di Korea Selatan, menunda-nunda suatu pekerjaan adalah sesuatu yang tidak benar untuk dilakukan, prinsip mereka adalah apa yang bisa dikerjakan hari ini maka harus diselesaikan hari ini, tidak perlu menunggu hari esok, sebelum pekerjaan selesai pantang pulang bahkan mereka sanggup menyelesaikannya hingga larut malam dan bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan.

Dalam hal bekerja orang Korea memiliki etika bekerja yang dipengaruhi oleh budaya dari negara lain, seperti saat ini banyak orang yang bukan penduduk asli Korea Selatan bekerja di perusahaan Korea Selatan, kesempatan tersebut menjadi sebuah ajang pengenalan dan pertemuan antara dua budaya, hal ini diharapkan pertemuan kedua budaya tersebut dapat menjalin kerja sama yang baik dan dapat dipercaya, sehingga hubungan bekerja seperti ini dapat terjalin dalam kurun waktu yang lama.

Selain itu, mereka juga memiliki sikap saling menghargai dan menghormati budaya tuan rumah seperti Indonesia. Mereka yang bukan penduduk asli Indonesia sangat sigap dalam menyikapi perbedaan budaya yang ada di Indonesia. Serta biasanya para karyawan di perusahaan Korea Selatan mempersepsikan otoritas para atasan lebih tinggi daripada karyawan biasa, sehingga para karyawan merasa bahwa tujuan para atasan untuk mempertahankan keselarasan ditunjukkan secara totalitas. Keselarasan hubungan yang terjalin antara karyawan senior dan karyawan junior oleh pemimpin dan manajer tetap dijaga, yaitu dengan memperhatikan adanya budaya senioritas di dalam perusahaan Korea Selatan.

Di Perusahaan Korea terbiasa menekankan keselarasan, kesatuan, kekompakan dalam hal kerjasama, kreativitas dan pengembangan. Banyak perusahaan yang mengaku bahwa stabilitas sebagai tujuan utama karena latar belakang budaya manajemen, dimana keselarasan di kalangan para anggota dan pengembangan keseluruhan organisasi yang stabil lebih disukai daripada moral progresif dan pertumbuhan yang cepat.

### 2.3.5 Budaya Hoesik

Masyarakat Korea merupakan masyarakat yang senang dengan kehidupan bersosialisasi dan senang berkumpul dengan banyak orang. Karena itu pula masyarakat di Korea sangat senang dengan acara makan bersama. Hoesik sendiri memiliki banyak jenisnya namun pada umumnya hoesik merupakan kegiatan makan bersama, mengobrol satu sama lain sambil minum alkohol bersama dan diakhiri dengan berkaraoke untuk lebih memeriahkan suasana.

Hoesik adalah suatu acara berkumpul atau pertemuan di mana beberapa orang berkumpul untuk makan bersama dan minum alkohol. Asal usul Hoesik didasarkan pada kata "Hoe-min" dari Dinasti Joseon. Dikatakan bahwa kata "Hoe-min" digunakan untuk membuat raja dan pejabat Joseon menjadi "Mari menjadi satu" dalam artian menjadi satu demi mencapai tujuan yang sama dalam sebuah kelompok. Tampaknya teori yang paling mungkin telah berubah dari kata "Hoe-min" menjadi "Hoesik". Dengan cara ini, Hoesik bukanlah tempat untuk individu, karena dapat diartikan sebagai interpretasi bahwa raja dan rakyatnya harus hidup bersama dan makan bersama.

Hoesik merupakan kegiatan dimana anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat melonggarkan ketegangan dan stres, meningkatkan kedekatan satu sama lain, menjalin kekompakan, dan menyelesaikan konflik. Namun, hoesik tidak selalu berkaitan dengan lingkungan organisasi atau kantor, tapi dilakukan juga dalam hal bersosialisasi masyarakat umum namun biasanya paling sering dilakukan dilingkungan kerja.

Karakteristik hoesik seperti berbagi informasi terkait pekerjaan, belajar tentang jenis sikap yang dihargai organisasi, membangun hubungan pribadi, dan memperkuat norma dan semangat kelompok, menjadikannya “acara” penting bagi karyawan (Cakar,kim. 2015). Meningkatkan pemahaman di antara rekan kerja dan membantu mereka menjadi lebih dekat satu sama lain, dengan mengurangi stres dan ketegangan dalam sebuah kelompok kerja dan menghilangkan konflik antar karyawan dan antar bagian-bagian departemen.

Dimungkinkan untuk menciptakan lingkungan yang harmonis di antara anggota dan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dan produksi. Biasanya, mereka menganggap hoesik sebagai sebuah apresiasi karena memberikan minuman dan makanan gratis kepada para karyawan, dan mereka sering melakukan kegiatan ini untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan mempererat rasa persatuan para karyawan.

Hoesik biasanya dilakukan sedikitnya satu kali dalam satu bulan, namun terkadang juga bisa dilakukan seminggu sekali ataupun di waktu-waktu yang tidak terduga. Biasanya hoesik dilaksanakan setelah pulang bekerja, namun ada juga kasus dimana hoesik diadakan saat jam makan siang. Para karyawan akan lebih senang saat hoesik dilakukankan saat jam makan siang, karena dengan begitu mereka tidak perlu pulang terlalu larut setelah lelah bekerja, jika hoesik dilakukan saat jam makan siang mereka hanya akan selesai sampai jam satu siang saja.

Hoesik termasuk dalam kegiatan sosialisasi yang bersifat informal dimana para karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dan saling bertukar informasi diluar konteks pekerjaan seperti, membahas hobi yang biasa

dilakukan, pengalaman tentang suatu kegiatan yang pernah diikuti, informasi tempat makan dan tempat wisata, dan lain sebagainya. Karyawan berpartisipasi dalam hoesik demi menjaga hubungan relasi antar sesama karyawan dan berbagi informasi.

Mereka juga percaya bahwa ketika keikutsertaan mereka dalam kegiatan ini dapat mempengaruhi karir mereka di masa depan. Hal tersebut dikarenakan, membangun hubungan antar rekan kerja sangat penting, terutama hubungan baik dengan atasan sangat diperlukan.

### **2.3.6 Budaya minum**

Kegiatan hoesik merupakan kegiatan yang tidak lepas dari yang namanya minum minuman ber-alkohol. Berbagai jenis minuman ber-alkohol selalu tersedia di meja makan malam saat kegiatan hoesik dilakukan. Hal ini dikarenakan negara Korea Selatan merupakan salah satu dari banyak negara dengan masyarakat yang senang berpesta sambil minum minuman ber-alkohol. Budaya minum minuman ber-alkohol di Korea Selatan adalah sesuatu yang tidak bisa dihilangkan dari kehidupan sosial masyarakat karena budaya ini adalah budaya yang sudah ada sejak zaman dahulu dan memiliki peran penting dalam kehidupan social masyarakat Korea .

Terlepas dari aturan yang berlaku, budaya minum minuman ber-alkohol telah menjadi bagian dari sosialisasi masyarakat di Korea Selatan. Sebagian besar orang Korea Selatan menganggap minum minuman ber-alkohol sebagai elemen yang penting dalam kehidupan sosial. Entah itu ketika sedang bahagia, sedih atau stres, masyarakat di Korea Selatan sering minum sampai mabuk.

Menurut J. H. Lee (2010) melaporkan bahwa lebih dari 50% dari mereka yang minum menjawab bahwa mereka minum untuk melepaskan stres mereka. Minum di seluruh perusahaan sangat umum di Korea dan ini disebut sebagai hoesik, yang berarti “staff dining” atau “company dining.”

Budaya hoesik ini juga tidak hanya terkenal di lingkungan perusahaan, karena mayoritas masyarakat Korea menyukai makan malam bersama dan minum minuman ber-alkohol, tidak sedikit para remaja yang memasuki usia legal di Korea Selatan dalam hal budaya minum minuman ber-alkohol, mereka juga senang dengan budaya hoesik ini, saat usia mereka telah memasuki usia 20 tahun dan mulai memasuki dunia perkuliahan mereka diperbolehkan minum minuman ber-alkohol. Hoesik yang dilakukan oleh para remaja biasanya terjadi saat kegiatan organisasi mahasiswa, atau setelah menyelenggarakan suatu acara kampus para panitia penyelenggara akan mengadakan makan malam bersama di luar area kampus untuk merayakan keberhasilan acara mereka.

Di Korea Selatan budaya mengkonsumsi alkohol merupakan budaya yang sudah ada sejak jaman kerajaan di Korea, dan hal ini masih bertahan hingga zaman modern dan menjadi sebuah bagian dari sistem sosialisasi bagi masyarakat Korea Selatan. Dalam budaya masyarakat Korea menghargai sebuah solidaritas akan tercipta dengan alami saat budaya minum bersama rekan kerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi rekan kerja yang lain dalam suatu kelompok kerja. Hal ini membuat mengkonsumsi minuman ber-alkohol tidak pernah luput saat hoesik dilakukan.

## 2.4 Keaslian penelitian

Keaslian penelitian ditulis untuk memberikan bukti bahwa penelitian ini bukan merupakan plagiat atau memiliki kesamaan dari penelitian sebelumnya. Pada bagian ini, penulis menyimpulkan mengenai letak persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Maudy Oriana (2017), dalam skripsinya yang berjudul “Budaya hoesik dalam masyarakat Korea : Studi tentang kegiatan makan malam di luar dan penerapannya dalam perusahaan Korea di Jakarta” Skripsi ini membahas tentang adaptasi dalam penerapan budaya hoesik pada perusahaan Korea yang terdapat di Jakarta. Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan apa yang diteliti oleh penulis yaitu penulis membahas tentang, pengaruh Hoesik yang timbul bagi karyawan Indonesia di PT. WHAIN di Cikarang. Subjek yang dibahas dalam penelitian tersebut adalah kegiatan makan malam di luar dan penerapannya. Sedangkan subjek yang penulis bahas adalah tentang bagaimana pengaruh dari kegiatan hoesik.

Penelitian yang dilakukan oleh Shinta Manzilina (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh tren honbap terhadap perubahan gaya hidup masyarakat Korea : studi kasus budaya hoesik di Korea ” penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh tren honbap terhadap perubahan gaya hidup masyarakat Korea dengan studi kasus budaya Hoesik di Korea . Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada tujuan dan objek dari penelitian. Objek penelitian tersebut menggunakan perubahan gaya hidup masyarakat Korea sebagai objek penelitiannya. Sedangkan penulis memiliki tujuan untuk mendeskripsikan da

menjabarkan pengaruh budaya hoesik, karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di cikarang sebagai objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sim Wan Seob (2017) dalam jurnalnya yang berjudul “Perubahan paradigma untuk budaya kumpul-kumpul dan model untuk praktek-praktek baru : dengan penekanan pada pendekatan kualitatif masalah struktural dan perbaikan” Studi ini dilakukan untuk membangun model teoretis yang dapat dicapai dalam kaitannya dengan budaya makan-makan pekerja kantoran. Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode wawancara dalam mengumpulkan data. Kemudian, perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada fokus dan subjek yang dikaji. Penelitian tersebut berfokus untuk mengetahui penekanan pada pendekatan kualitatif masalah struktural dan perbaikan dengan subjek yang dikaji perubahan paradigma budaya kumpul-kumpul dan model praktek-praktek baru. Sedangkan, penelitian ini berfokus untuk mengetahui apa saja pengaruh dari budaya hoesik.

Penelitian yang dilakukan oleh In Mi Hee (2018) dalam tesisnya yang berjudul “Sebuah studi tentang pengembangan budaya berkumpul yang berfokus pada partai untuk pekerja” Penelitian ini bertujuan untuk mengenali budaya berkumpul bagi pekerja, yang tidak ada dalam budaya barat dan diperkirakan terbentuk pada masa industrialisasi Korea . Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah melakukan wawancara sebagai metode penelitian kualitatif. Kemudian, perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada tujuan dan objek yang dikaji.

Pada penelitian tersebut bertujuan untuk menyarankan cara-cara baru untuk meningkatkan pertemuan bagi pekerja sebagai acara budaya, terutama memanfaatkan acara yang berfokus pada pesta, dengan fokus partai pekerja sebagai objek yang dikaji. Sedangkan, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh budaya Hoesik dan menjabarkan pengaruh apa saja yang timbul dari pengaruh budaya Hoesik tersebut, dengan karyawan Indonesia yang bekerja perusahaan PT. WHAIN di Cikarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Cakar, Kim (2015) dalam jurnal mereka yang berjudul “Budaya Minum Korea : Ketika alat sosialisasi organisasi mengancam kesejahteraan tempat kerja” Penelitian ini membahas tentang sosialisasi organisasi di Korea , peran hoesik sebagai kegiatan sosialisasi organisasi yang penting, dan pengaruh konsumsi alkohol yang berlebihan pada karyawan. Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada subjek yang dikaji.

Pada penelitian tersebut membahas sosialisasi organisasi di Korea , peran hoesik sebagai kegiatan sosialisasi organisasi yang penting, dan pengaruh konsumsi alkohol yang berlebihan pada karyawan, dengan budaya minum Korea sebagai subjek kajian. Sedangkan, penelitian ini membahas tentang budaya hoesik yang ada di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang, dengan membahas pengaruh apa yang timbul dari budaya hoesik tersebut sebagai subjek kajian penelitian.