

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini batasan antar-negara semakin memudar, ditambah kemajuan teknologi dan komunikasi, bangsa-bangsa di dunia semakin mudah terhubung dan berinteraksi. Situasi ini melahirkan kesempatan besar bagi para pedagang dan pengusaha untuk melibatkan diri dalam bisnis internasional. Investasi langsung luar negeri menjadi salah satu bentuk aktivitas bisnis internasional. Bisnis internasional bermula ketika suatu perusahaan dari sebuah negara menanamkan modalnya ke negara lain” (Griffin & Pustay, 2007:9) dalam Ananda dan Prasetya (2016).

Perusahaan yang memasuki pasar internasional perlu memahami budaya negara yang dituju. Demi kelancaran bisnis perusahaan perlu menunjukkan kompetensi keterampilan lintas budaya, sebab hal tersebut sangat penting dalam setiap interaksi bisnis dan dalam membuat keputusan strategi (Al-Alawi, 2016).

Persepsi terhadap kebudayaan orang dari latar belakang budaya yang berbeda menggambarkan adanya stereotip yang perlu kita hindari demi kelancaran dalam berkomunikasi secara lintas budaya. Perilaku yang berbeda harus tetap dipandang berbeda, bukan benar atau salah. Kita harus menyadari bahwa tidak ada satu pun kebudayaan yang benar atau salah, sebab setiap kebudayaan mempertahankan sistem nilainya sendiri yang berperan baik dalam masyarakatnya (Elashmawi, 1996).

Ketidakpekaan atas perbedaan budaya dapat menjelma menjadi masalah bisnis yang serius menurut (Mitchell, 2008) dalam (Luthfia,2014). Manajer yang

tidak memiliki kecakapan lintas budaya cenderung akan menerapkan nilai-nilai budaya mereka sendiri, menyamaratakan cara dan gaya pada budaya yang berbeda. Sikap menganggap bahwa budaya sendiri adalah budaya yang terbaik dan memaksakan budaya lain untuk mengikuti tata cara budaya sendiri dan dinilai berdasarkan standar budaya sendiri merupakan bentuk sikap etnosentrisme negatif yang harus dihindari.

Hubungan bilateral Korea Selatan dan Indonesia semakin erat dan saling menguntungkan khususnya dari segi perdagangan dan investasi, kedua negara memelihara hubungan yang saling mengisi, termasuk migrasi orang juga bertambah melalui cara pengiriman tenaga kerja asing, perkawinan internasional, dan penanaman modal asing (Je Seong Jeon dan Yuwanto, 2014).

Perusahaan Korea dikenal sebagai perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja Indonesia terbanyak di antara perusahaan asing lainnya. meskipun begitu perusahaan Korea di Indonesia juga tidak luput dari masalah khususnya masalah perburuhan. Salah satu kasusnya adalah bentrokan antara cara manajemen Korea dan kebiasaan perburuhan Indonesia yang disebarkan sebagai isu “*ugly Korean*” (orang Korea yang berperangai buruk). Perusahaan Korea terkenal kejam sehingga membentuk citra “kasar”. Pabrik Korea menghadapi perlawanan kaum buruh pada awal 1990-a dan perlawanan tersebut menimbulkan simpati media massa, kemudian menyebabkan aksi bersama internasional dari organisasi aksi buruh dan organisasi hak asasi manusia (Je Seong Jeon,2014).

Kebanyakan perselisihan terjadi pada perusahaan produksi/manufaktur padat karya. Sebagian besar perusahaan produksi padat karya merupakan perusahaan yang pindah dari Korea untuk menghindari perkembangan gerakan

buruh militan dan kenaikan upah di Korea. Perusahaan seperti ini memasukkan kebiasaan menekan buruh yang dilaksanakan oleh pabrik manufaktur Korea pada tahun 1970 hingga 1980-an, seperti upah rendah dan lingkungan kerja yang buruk serta manajemen secara militer dan anti serikat (Je Seong Jeon,2014).

Kasus tersebut merupakan salah satu contoh perilaku etnosentrisme yang menimbulkan stereotip negatif pada perusahaan Korea. Dari sini kita bisa mengetahui betapa pentingnya kecakapan lintas-budaya dan bahayanya perilaku etnosentrisme.

Geert Hofstede merupakan seorang karyawan IBM sekaligus pakar dibidang budaya dan manajemen yang sudah sangat terkenal di seluruh dunia. Teori-teorinya sudah sangat sering dikutip dan diterapkan pada penelitian lintas budaya. Hofstede mengembangkan sebuah pendekatan untuk mengukur dimensi budaya, dia mengklasifikasikan budaya nasional ke dalam enam dimensi diantaranya: *low/high power distance* (rendah/tinggi jarak kekuasaan); *individualisme/collectivism* (individualisme/kolektivisme); *masculinity/femininity* (maskulinitas/femininitas); *short term vs long term orientation* (orientasi jangka pendek/ panjang), *uncertainty avoidance* (penghindaran ketidakpastian), *Indulgence vs restraint* (pemanjaan vs pengekangan).

*Values Survey Module (VSM)* merupakan instrumen pengukur dimensi-dimensi budaya nasional yang pertama kali diperkenalkan oleh Geert Hofstede. Nilai-nilai dimensi budaya dapat dihitung dengan menggunakan *Values Survey Module (VSM)*. Nilai-nilai tersebut berbentuk angka dari 1-100 yang dapat membantu kita untuk mendapat gambaran karakteristik suatu budaya.

Dengan penelitian ini penulis ingin memberi gambaran perbedaan budaya

perusahaan Korea Selatan dengan Indonesia. Penulis menggunakan analisis budaya Hofstede dengan data yang diperoleh dari hasil Values Survey Module (VSM) sebagai alat untuk mengukur dan membedakan nilai-nilai budaya nasional Korea Selatan dan Indonesia.

Hubungan ekonomi Korea Selatan dan Indonesia yang sangat baik bahkan dapat dikatakan tidak dapat dipisahkan menjadi alasan penulis melakukan penelitian ini. Dengan harapan penelitian ini dapat membantu para manajer dan karyawan Korea Selatan maupun Indonesia untuk memahami budaya mitranya. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang perbedaan budaya kedua negara dalam nilai, praktik, dan gaya organisasi serta memberi kontribusi dalam literatur akademik yang berkaitan tentang manajemen lintas budaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana budaya perusahaan Korea Selatan dengan Indonesia menurut dimensi budaya Hofstede?
2. Apa perbedaan budaya perusahaan Korea Selatan dengan Indonesia menurut dimensi budaya Hofstede?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Memberi gambaran budaya perusahaan Korea Selatan dengan Indonesia menurut dimensi budaya Hofstede.
2. Mengetahui perbedaan budaya perusahaan Korea Selatan dengan Indonesia menurut dimensi budaya Hofstede.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan informasi dalam pengembangan penelitian yang lebih baik lagi, terutama penelitian yang berhubungan dengan kebudayaan perusahaan Korea dan Indonesia, khususnya perihal komparasi budaya yang dapat dijadikan tambahan pengetahuan, referensi, pertimbangan, rujukan maupun perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang sama dengan penelitian ini.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk membantu para pengusaha dan manajer perusahaan Korea Selatan maupun Indonesia untuk dapat lebih memahami budaya satu sama lain serta perbedaan budaya yang ada.

## **1.5 Metode Penelitian**

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *desk research*. *Desk research* atau biasa disebut dengan *secondary research* (penelitian sekunder) merupakan jenis penelitian yang menggunakan sumber data pihak eksternal, bukan sumber data asli. Penelitian ini bukan tentang pengumpulan data tetapi tentang dimana penulis meninjau temuan penelitian yang sudah ada untuk mendapatkan pemahaman yang luas tentang suatu masalah.

Selain itu, jenis penelitian yang digunakan yaitu data sekunder. Menurut Sugiyono (2018:456), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

## **1.6 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data**

Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dalam pengambilan data dengan mengumpulkan sumber-sumber informasi yang relevan dengan topik dan masalah penelitian. Sumber data diambil dari buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan budaya, dan budaya perusahaan. Selain itu, hasil analisis budaya Hofstede dari laman web Hostede insight berperan penting dalam penelitian ini sebagai alat untuk mengkaji nilai-nilai budaya Korea dan Indonesia.

## **1.7 Sistematika Penyajian**

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam beberapa bab dengan susunan sebagai berikut:

### **BAB I - PENDAHULUAN**

Menyajikan penjelasan perihal yang menjadi latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode dan sumber data penelitian, serta sistematika penyajian.

### **BAB II – KERANGKA TEORI**

Dalam BAB ini berisikan pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori dan keaslian penelitian. Pendahuluan menyajikan penjelasan mengenai teori yang akan dibahas di landasan teori. Selanjutnya terdapat tinjauan pustaka yang memuat deskripsi sistematis tentang hasil penelitian dan/atau pemikiran peneliti sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Teori-teori yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini akan dijelaskan pada landasan teori. Deskripsi bahwa penelitian ini belum pernah dilakukan peneliti lain dan perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya

akan dimuat pada keaslian penelitian.

### **BAB III – ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Menyajikan hasil penelitian yang memuat temuan yang didapatkan dari apa yang diteliti. Dalam BAB ini juga terdapat pembahasan yang berisikan argumentasi penulis terhadap hasil penelitian dan perbandingan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya.

### **BAB IV - KESIMPULAN DAN SARAN**

BAB ini berisikan kesimpulan yang memuat uraian jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada perumusan masalah, serta saran-saran untuk pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya.

