

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Pendahuluan

Setelah menjabarkan hal-hal yang melatarbelakangi penelitian, teori-teori yang mengukuhkan penelitian, dan metode penelitian yang digunakan, maka pada bab ini penulis akan memaparkan hasil dari penelitian. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada narasumber penelitian, dan hasil analisis dari data penelitian yang telah terkumpul, yang diambil dari hasil wawancara kepada narasumber penelitian yang dilakukan penulis dan telah disalin kedalam catatan tertulis.

Pembahasan pada bab ini didapatkan dari hasil pengumpulan data berdasarkan wawancara dilakukan kepada narasumber yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini berfokus mendeskripsikan dan menjabarkan pengaruh budaya hoesik Korea bagi karyawan PT. WHAIN di Cikarang, berdasarkan teori yang telah dipaparkan pada bab ii. Pada bab ini, akan menjabarkan beberapa hal terkait wawancara yang dilakukan pada bulan Juli 2022 yang dilakukan di PT. WHAIN di Cikarang.

Penelitian ini menggunakan hasil wawancara karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang sebagai objek penelitian. Penulis mengambil 8 orang karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN sebagai narasumber untuk penulis wawancarai. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara.

Pembahasan yang ada dalam bab ini didapat melalui hasil pengumpulan data dari wawancara terhadap narasumber yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data yang telah dihasilkan dari wawancara telah disalin ke dalam catatan tertulis. Dalam hasil penelitian dan pembahasan pada bab ini akan mendeskripsikan dan menjabarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan juli 2022 yang dilakukan di PT. WHAIN di Cikarang. Terkait dengan subjek penelitian mengenai Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Indonesia.

Dalam penyusunan penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara. Menurut Moleong dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif “Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode wawancara langsung dengan narasumber yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas”. (Moleong, 2005 :6).

Pada tahap analisis yang dilakukan oleh penulis adalah 1) menyiapkan pertanyaan untuk wawancara, 2) pengumpulan data, dan 3) melakukan analisis data yang didapat. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Indonesia di Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Pertama, penulis menyusun daftar pertanyaan wawancara mengenai fokus penelitian tentang Pengaruh Budaya Hoesik. Sebagai narasumber bagi penelitian ini, peneliti mewawancarai 8 orang karyawan Indonesia yang bekerja di PT. WHAIN di Cikarang.

Wawancara yang dilakukan penulis kepada narasumber pada bulan Juli 2022. Hasil dari penelitian ini yang diperoleh dengan metode wawancara narasumber penelitian sebagai bentuk pengumpulan data yang kemudian penulis analisis, berikut adalah tabel narasumber yang bersedia untuk diwawancarai penulis dalam membantu penelitian ini:

Tabel 3.1
Narasumber wawancara penelitian

Inisial narasumber	Waktu wawancara	Tempat wawancara
JJS	7 Juli 2022	PT. WHAIN di Cikarang
EA	7 Juli 2022	PT. WHAIN di Cikarang
TS	7 Juli 2022	PT. WHAIN di Cikarang
NH	7 Juli 2022	PT. WHAIN di Cikarang
SM	7 Juli 2022	PT. WHAIN di Cikarang
AP	7 Juli 2022	PT. WHAIN di Cikarang
OTP	7 Juli 2022	PT. WHAIN di Cikarang
N	7 Juli 2022	PT. WHAIN di Cikarang

Sumber: peneliti 2022

Penelitian ini menggunakan wawancara dengan maksud untuk memperoleh hasil informasi yang akurat dari sumber terpercaya. Penulis juga menambahkan sejarah perusahaan, struktur jabatan dan logo perusahaan PT. WHAIN sebagai informasi tambahan kedalam penelitian ini.

Penulis membagi kedalam dua pembahasan. Yaitu:

1. Hasil penelitian
2. Pembahasan penelitian

Kemudian, penulis melakukan analisis dengan melakukan beberapa tahapan-tahapan dalam mewawancarai narasumber penelitian adalah sebagai berikut:

1. Membuat janji temu dengan narasumber penelitian.
2. Mendatangi perusahaan PT. WHAIN di Cikarang.
3. Menemui orang dari pihak Unit Sumber Daya Manusia.

4. Menemui narasumber, yaitu karyawan Indonesia yang bekerja di Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang.
5. Melakukan wawancara dengan karyawan indonseia yang bekerja di Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang.
6. Mengetahui Pengaruh Budaya Hoesik Korea selatan bagi Karyawan Indonesia Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang.

Selanjutnya, penulis melakukan analisis data penelitian dengan cara berikut:

1. Pengumpulan data : Dilakukan dengan menggunakan metode wawancara kemudian, menggunakan teknik lanjutan berupa teknik catat untuk memperoleh data sekunder. Data yang diperoleh dikelompokkan kemudian, disusun dalam bentuk catatan tertulis. Sehingga membentuk rangkaian informasi yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian.
2. Reduksi data : Ditahap ini penulis mengumpulkan informasi-informasi penting yang berkaitan dengan masalah penelitian. Hasil wawancara langsung yang dihasilkan dikelompokkan sesuai dengan siapa yang menyampaikan informasi tersebut.
3. Penyajian data : Menginterpretasikan data yang telah didapat dari narasumber terhadap masalah yang diteliti, tahap ini dapat memudahkan penulis dalam memahami rencana penelitian dalam mengetahui Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Data yang telah dihasilkan dan disusun tersebut kemudian ditampilkan dengan rapi agar mudah dipahami

4. Kesimpulan : Pengambilan kesimpulan dari tahapan sebelumnya yang akan memperoleh kesimpulan dalam menjawab hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Sehingga dapat memberikan jawaban atas masalah yang diteliti.

3.2 Hasil Penelitian

3.2.1 Gambaran Objek Penelitian

Sejarah Perusahaan PT. WHAIN adalah sebuah perusahaan perdagangan yang bergerak di Bidang Metal Stamping Part, Screw, Suku Cadang dan Aksesori Kendaraan roda Dua, Roda tiga, Roda empat atau lebih dan pembuatan komponen otomotif, Elektronik, Elektrical. Perusahaan yang beralamat di Kawasan Bekasi International Industrial Estate, Jalan Inti III, Block C6, No.10 Sukaresmi, Cikarang Selatan, Bekasi Jawa Barat, dengan Akta Pendirian Akta Nomor No.30, Date : 07 Aug 2001 Name : No.30, Date : 07 Aug 2001 yang dibuat dihadapan Notaris No.30, Date : 07 Aug 2001 Name : Aida Amir SH.

Perusahaan menempati lahan dengan luas 3200 m² serta dengan jumlah karyawan yang bekerjasama dengan kami saat ini mencapai 100 orang. Pelayanan Penyedia Barang, Pengelolaan Komponen Otomotif, Elektronik, Elektrical dan screw, Perdagangan Umum dan Jasa yang dapat tercapai melalui Komitmen PT. WHAIN dan dukungan dari seluruh Mitra Perusahaan serta penerapan Managemen Profesional yang Efektif dan Efisien. Mampu berperan aktif dalam pembangunan sumber daya manusia merupakan pencapaian yang tidak mudah, banyak pengalaman dan proses pencapaian pembelajaran yang

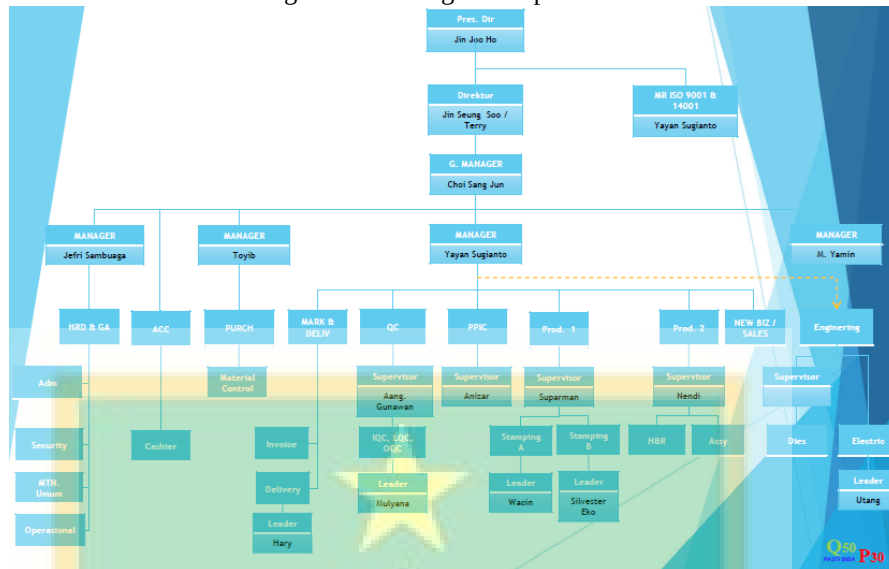
membawa perusahaan terus tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana strategis perusahaan.

Kepercayaan yang diberikan dari berbagai pihak (pemerintah, swasta maupun perorangan) menciptakan berbagai karya besar. Sebagai dari wujud rangkaian proses dan pengalaman perusahaan melalui management teknologi, kami siap untuk memberikan pelayanan terbaik dalam menciptakan karya yang lebih nyata.

Struktur organisasi merupakan cara sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengatur peran dan hubungan kerja karyawan, dengan menentukan batas wewenang yang dapat dilakukan anggota organisasi, serta menentukan tugas dan tanggung jawab seorang anggota berdasarkan tugas yang telah ditentukan. Struktur organisasi ini berperan penting dalam menentukan tugas, menjelaskan fungsi, dan tanggung jawab seseorang sebagai anggota organisasi.



Tabel 3.2
Bagan struktur organisasi perusahaan



Sumber: COMPANY PROFILE PT. WHAIN

Tabel 3.3
Logo perusahaan PT. WHAIN



Sumber: COMPANY PROFILE PT. WHAIN

Tabel 3.4
Certificate audit ISO 9001 & 14001



Sumber: COMPANY PROFILE PT. WHAIN

1. Ringkasan Identitas Narasumber

Narasumber penelitian ini terdiri dari 8 orang karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Penulis melakukan wawancara langsung dengan narasumber guna memperkuat dan memperjelas data penelitian yang diperoleh secara langsung. Narasumber yang didapat dipilih berdasarkan rekomendasi dari Penanggung jawab Unit Sumber Daya Manusia, yang kemudian dipilih berdasarkan kriteria dari objek penelitian yang dibutuhkan.

Adapun identitas singkat dari narasumber yang diinisialkan, sebagai berikut :

Tabel 3.5
Identitas narasumber

Nama (inisial)	Jenis kelamin	Lama bekerja
JJS	Laki-laki	7 Tahun
EA	Perempuan	10 Tahun
TS	Laki-laki	10 Tahun
NH	Perempuan	3 Tahun
SM	Perempuan	10 Tahun
AP	Perempuan	10 Tahun
OTP	Perempuan	7 Tahun
N	Perempuan	2 Tahun

Sumber : peneliti 2022

3.2.2 Data analisis

Dalam sub bab ini, data analisis yang didapat melalui wawancara diolah menjadi catatan tertulis. Kemudian, penulis akan menjabarkan dan mendeksripsikan hasil data yang didapat melalui wawancara langsung terkait penelitian berdasarkan beberapa jawaban dari pertanyaan yang telah siapkan sesuai masalah penelitian. Berikut adalah hasil data analisis yang didapat dari penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang:

3.2.2.1 Pendapat narasumber mengenai hoesik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pada data berikut akan menunjukan beberapa pendapat narasumber mengenai *hoesik*, yaitu:

Saudara JJS memiliki pendapat mengenai hoesik, yang mengatakan bahwa:

“Yang saya ketahui, Hoesik itu merupakan suatu kegiatan makan bersama dan minum alkohol, dimana terdapat etika didalam penyajian ketika minum alkohol, diantaranya seperti menawarkan, menuangkan, dan menerima minuman bersama

dilakukan sesuai kebiasaan yang diterapkan orang Korea nya sejak dulu.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, saudara JJS mengetahui bahwa hoesik merupakan budaya makan bersama, serta bagaimana etika kegiatan minum alkohol yang dilakukan orang Korea selatan sejak zaman dahulu.

Sedangkan, pendapat yang diberikan menurut saudari EA mengatakan bahwa:

“Menurut saya hoesik adalah suatu budaya Korea yang sudah ada sejak lama, hoesik ini dengan kegiatan yang positif, bertujuan untuk lebih mendekatkan hubungan kerja diantara para karyawan, dan mengakrabkan diri antara hubungan atasan dan bawahan, sehingga saat bekerja kita juga bisa saling menyemangati, karena hubungan baik antar karyawan akan menumbuhkan sisi baik didalam lingkungan kerja ya. Dan selain itu kegiatan ini juga dapat membangun suasana kantor yang lebih kekeluargaan di lingkungan kerja” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Pendapat yang sama juga dipaparkan oleh saudari OTP dan TS, sehingga dari ketiga narasumber tersebut dapat disimpulkan, pendapat menurut saudari EA, saudara TS dan saudari OTP bahwa, hoesik merupakan budaya Korea yang sudah ada sejak zaman dahulu, dimana hoesik merupakan kegiatan yang dapat menciptakan keakraban dan hubungan dengan baik antara para karyawan. Kedua narasumber juga mengatakan, hoesik merupakan kegiatan yang positif dan membangun suasana kekeluargaan bagi lingkungan kerja.

Kemudian, pendapat lain dikemukakan oleh saudari NH dimana narasumber berpendapat, bahwa hoesik adalah:

“Salah satu kegiatan dimana para karyawan makan bersama, juga kegiatan yang bisa melonggarkan ketegangan di

lingkungan kerja, karena sambil makan kita bisa saling berbagi pengalaman, membicarakan hobi, atau kegiatan yang dilakukan diluar jam bekerja, jadi menurut saya ini merupakan kegiatan yang sangat baik untuk sesekali dilakukan. Sepertinya kegiatan ini bagi orang Korea hanya sebuah kebiasaan yg mereka sering lakukan, tapi bagi kami ini seperti sebuah acara yang memiliki kesan tersendiri. ” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Dari pemaparan diatas yang disampaikan oleh saudari NH mengatakan bahwa hoesik juga merupakan sebuah kebiasaan orang Korea , dimana bagi narasumber hoesik adalah kegiatan yang dapat melonggarkan ketegangan antar karyawan, menjadi ajang saling berbagi pengalaman, dan hobi yang dilakukan oleh karyawan lain sehingga memiliki kesan tersendiri menurut narasumber. Kemudian, pendapat yang berbeda juga disampaikan oleh saudari SM narasumber berpendapa, bahwa:

“ Saya rasa, hoesik itu adalah suatu kebiasaan yang orang Korea lakukan dan merupakan kegiatan yang menyenangkan tentunya ya, dan hoesik juga dapat menciptakan kekompakan antar rekan kerja karena hoesik ini kan juga bisa membuat suasana kerja karyawan jadi lebih dekat dari sisi bersosialisasi, jadi dalam hal ini juga dapat meningkatkan proses produksi perusahaan. Karena hoesik ini juga bisa berperan sebagai motivasi bagi karyawan agar lebih semangat lagi ketika bekerja.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh saudari SM dapat disimpulkan bahwa, hoesik merupakan sebuah kebiasaan menyenangkan, dan bila dilihat dari sisi sosialisasi yang terjalin hoesik membuat peningkatan terhadap proses produksi perusahaan karena telah memotivasi para karyawan dalam bekerja. Tentu hal tersebut melahirkan pandangan lain terhadap hoesik, dimana dilain sisi hoesik berperan penting dalam meningkatkan pendapatan perusahaan. Penulis juga mendapat pendapat dari narasumber lain, pendapat disampaikan oleh saudari AP narasumber berpendapat, bahwa :

“Hoesik itu ya kegiatannya positif, dapat membuat suasana menjadi lebih santai antara atasan dan bawahan. Biasanya kan, bawahan sama atasan suka ada rasa canggung ya, karena ada batasan yang harus dijaga, tapi ketika ada acara makan bersama atau hoesik ini bisa membuat suasana itu melonggar, walau tetap harus menjaga etika yang baik dihadapan atasan tentunya ya. Mungkin salah satu cara juga ya, bagi orang Korea untuk membuat para karyawan yang bekerja agak punya hubungan baik dengan sesama rekan kantornya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan oleh saudari AP, narasumber berpendapat bahwa hoesik merupakan suatu cara yang dipakai orang Korea agar, kegiatan acara makan bersama yang dapat melonggarkan suasana canggung antara atasan dan bawahan, namun tetap menjaga etika dengan baik. Pendapat yang berbeda juga disampaikan oleh saudari N, narasumber berpendapat bahwa :

“ Kegiatan makan bersama ya? Kalau menurut saya kegiatannya sendiri seru kok, biasanya kalau kita kan ada acara makan-makan seperti lebih cara keluarga ya, tapi kalau hoesik ini, kegiatannya semua karyawan bisa kumpul-kumpul, makan sambil ngobrol, dan kadang sambil bercanda juga.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Dari pemaparan yang diberikan saudari N, hoesik acara kumpul-kumpul yang dimana para karyawan bisa mengobrol dan bersenda gurau sambil mengadakan acara makan bersama seperti acara keluarga.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disampaikan diatas oleh para narasumber tersebut, penulis mendapatkan informasi bahwa para narasumber mengatakan pendapat yang kurang lebih sama yang mengatakan bahwa hoesik merupakan suatu kebiasaan orang Korea yang sudah mereka terapkan sejak zaman dahulu, dan merupakan kegiatan yang positif dimana kegiatan makan bersama seperti ini dapat menciptakan suasana yang lebih

akrab antara karyawan, staff dan atasan. Sehingga terciptanya hubungan baik antara karyawan saat bekerja sehingga hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan produksi perusahaan.

3.2.2.2 Waktu pelaksanaan hoesik

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pada data berikut adalah tentang waktu pelaksanaan kegiatan *hoesik* biasanya dilaksanakan. Berikut adalah jawaban yang penulis dapatkan:

Tanggapan pertama disampaikan oleh saudara JJS yang mengatakan :

“ Tidak teratur, tergantung bagaimana kondisi dan waktu yang tersedia, terkadang bisa sebulan sekali, terkadang tidak ada dalam sebulan, terkadang hanya ketika acara kantor saja. Intinya bukan kegiatan rutin.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan diatas, didukung juga oleh tanggapan yang disampaikan saudara EA narasumber mengatakan bahwa :

“ Dilakukan pada saat pulang kerja kantor dan tidak setiap hari ya, yang pasti. Dan kadang kegiatan hoesik atau makan bersama ini dilakukan juga pada saat momen tertentu saja, seperti penyambutan Direksi baru, atau ulang tahun perusahaan. Hanya di momen-momen tertentu.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Jadi, menurut dua tanggapan wawancara yang dipaparkan oleh kedua narasumber, hoesik yang diadakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN hanya ketika perusahaan mengadakan acara kantor dan di momen-momen tertentu seperti, acara penyambutan Direksi baru, dan ketika acara ulang tahun perusahaan. Tanggapan lainnya juga disampaikan oleh saudara TS, dimana saudara TS mengatakan :

“ Kurang lebih sih, 2-3 kali ya kayaknya dalam sebulan. Tapi ya tidak menentu juga sih.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Melihat tanggapan tersebut penulis juga menanyakan kepada narasumber lain, yang dianggapi oleh saudari NH yang mengatakan hal serupa dengan tanggapan yang disampaikan sebelumnya :

“ Ya tergantung pada acara-acara tertentu saja, tapi setidaknya 2 kali dalam sebulan.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Selanjutnya, tanggapan diberikan oleh saudari SM, saudari OTP dan saudari AP yang mengatakan jawaban serupa, ketiga narasumber tersebut mengatakan :

“ Biasanya sih pada saat ada acara-acara kantor saja. Itu pun dilakukan diluar jam kantor yah, setelah pulang kerja.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Saudari N juga mengatakan :

“ Hanya tergantung kondisi saja, biasanya ya, saat acara penting terjadi dalam sebulan, biasanya ya, bisa 2 kali dilakukan.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan mengenai, waktu pelaksanaan hoesik yang diadakan karyawan yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN para narasumber mengatakan bahwa waktu pelaksanaan kegiatan makan bersama atau hoesik tidak memiliki waktu yang tetap untuk waktu pelaksanaan nya. Beberapa narasumber juga menanggapi kegiatan hoesik biasanya diadakan 2 kali dalam sebulan, atau ketika perusahaan mengadakan acara-acara tertentu seperti penyambutan Direksi perusahaan yang baru maupun saat merayakan acara ulang tahun perusahaan.

3.2.2.3 Tanggapan karyawan diadakannya hoesik

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pada data berikut adalah tanggapan karyawan saat *hoesik* akan diadakan:

Tanggapan singkat disampaikan oleh saudara JJS yang mengatakan :
“ Tentu sangat senang mbak.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan serupa juga disampaikan oleh saudara EA yang mengatakan :
“ Ya kalau kita sih, senang dan jadi bersemangat juga ya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Kemudian, saudara TS juga menanggapi dengan mengatakan :
“ Sudah pasti senang, bawaannya jadi ingin cepat-cepat selesai kerjanya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Dari pemaparan yang disampaikan diatas, dari ketiga narasumber tersebut merasa senang ketika *hoesik* akan diadakan dan mengatakan ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya agar dapat turut hadir pada kegiatan *hoesik*.

Saudari NH menanggapi dengan mengatakan :

“ Sudah pasti senang, karena menjadi hiburan tersendiri selepas bekerja. Jadi bisa berkumpul, dan mengobrol bersama juga ya tentu semua pasti suka.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan yang sama juga disampaikan oleh saudara SM. Kegiatan *hoesik* menjadi salah satu hiburan bagi karyawan yang telah bekerja keras, dengan berkumpul dan mengobrol bersama rekan kerja tentunya dapat membantu karyawan yang merasa stres karena pekerjaan seperti yang dikatakan oleh saudara AP dan saudara OTP dalam tanggapan yang disampaikan :

“ Sudah pasti senanglah, karena acara kumpul-kumpul seperti ini kan ya, bisa menghilangkan stres juga. Rasanya seperti sedang main sama teman-teman aja gitu, bedanya ini karyawan kantor yang pulang kantor terus pengen menghilangkan stres karena pekerjaan makan bersama seperti ini, tentu jadi punya kesan tersendiri.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Kemudian, tanggapan tersebut didukung dengan tanggapan yang disampaikan oleh saudari N, narasumber mengatakan :

“ Tentunya suka, ya selain karena kegiatannya seru, acara seperti ini kan jarang-jarang dilakukan, jadi selagi ada kesempatan ya harus dimanfaatkan dengan baik.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan pemaparan yang telah diberikan para narasumber terkait dengan tanggapan karyawan berikan ketika hoesik di perusahaan PT. WHAIN akan diadakan, semuanya mengatakan senang jika hoesik akan diadakan dan menjadi kesempatan yang harus dimanfaatkan dengan baik sebagai hiburan penghilang stres setelah selesai bekerja.

3.2.2.4 Kehadiran saat hoesik

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pada data berikut adalah mengenai diwajibkan/tidak nya menghadiri kegiatan *hoesik*:

Terkait hal ini, penulis mendapatkan tanggapan yang diberikan oleh saudari EA yang mengatakan :

“Jika kegiatan hoesik di adakan setelah pulang kantor, semua bisa ikut hadir. Sedangkan jika kegiatan ini di lakukan di perusahaan pada saat jam makan siang, beberapa dari karyawan ada yang memilih bergabung atau lebih memilih makan siang secara terpisah, ya jadi sifatnya tidak wajib ikut ya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Kemudian, Saudara TS mengatakan : “ Tidak wajib, boleh datang boleh juga tidak datang.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan yang sama juga disampaikan oleh saudara JJS dan saudari SM yang mengatakan tanggapan yang sama seperti saudara TS diatas.

Sedangkan, saudari NH menanggapi dengan mengatakan :

“ Tidak wajib, namun dimomen tertentu juga hanya dihadiri beberapa staff saja.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Kemudiaan didukung oleh tanggapan yang diberikan saudari AP yang mengatakan :

“Tidak wajib, karena setiap orang punya urusan yang berbeda jika makan bersama ini dilakukan sepulang kerja.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Selanjutnya, tanggapan diberikan oleh saudari OTP yang mengatakan :

“ Tidak harus selalu datang” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan yang sama juga sampaikan oleh saudari N dan saudara JJS yang mengatakan hal yang sama seperti yang disampaikan saudari OTP diatas.

3.2.2.5 Pengaruh dari hoesik

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pada data berikut akan menunjukan tanggapan narasumber mengenai pengaruh yang dirasakan dari hoesik:

Tanggapan serupa dipaparkan oleh saudara JJS dan saudara TS bahwa, menurut mereka pengaruh yang dirasakan berupa :

“Bisa mempererat hubungan dengan rekan kerja ya, dan kita juga menggunakan kesempatan ini sebagai motivasi dalam menambah semangat kerja. Dan merasa seperti diberi apresiasi atas kerja keras yang dilakukan melalui kegiatan seperti ini.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022). Begitu tangaapan saudara JJS, adapun menurut TS yang mengatakan:

“kalau bagi saya ya, sebagai motivasi agar semangat kerjanya. Rasanya dari hoesik seperti apresiasi, hadiah atas kerja keras yang dilakukan dan bisa mempererat hubungan sama rekan-rekan lain juga.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Kegiatan hoesik menjadi sebuah motivasi untuk lebih semangat dalam bekerja dan menjadikan hoesik sebagai apresiasi yang mereka terima atas kerja keras yang telah mereka lakukan. Dan karena hoesik pula mereka dapat membangun hubungan erat dengan para karyawan lain di lingkungan perusahaan.

Kemudian, diikuti dengan tanggapan yang diberikan saudari EA, menurut narasumber pengaruh yang dirasakan adalah :

“Menjadi lebih semangat dalam bekerja, juga menjadi ajang saling mengenal antar rekan kerja terlepas dari jabatan yang berbeda ya, sehingga menjadi lebih akrab satu sama lainnya, serta menjadi lebih berterima kasih atas kerja sama yang telah dilakukan saat bekerja, dan semoga kedepannya saya harap bisa tetap mempertahankan kekompakan seperti ini.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan serupa juga disampaikan oleh saudari SM. Menurut saudari SM pengaruh yang dirasakan adalah :

“Dari hoesik ini kita bisa lebih akrab dengan karyawan lain, menambah semangat dan kekompakan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan motivasi yang lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Hal ini dapat dikatakan bahwa hoesik menjadikan para karyawan lebih semangat dalam bekerja, menambah kekompakan dan keakraban sesama karyawan dalam menciptakan performa kerja yang baik. Tanggapan lainnya juga dipaparkan saudari NH menurutnya pengaruh yang dirasakan dari kegiatan hoesik ini adalah dapat menghilangkan stres yang timbul saat bekerja :

“Menjadi lebih bersemangat pastinya ya, karena kegiatan tersebut juga jadi berperan sebagai penghilang stres bagi kita, karena masalah yang mungkin ada ketika bekerja.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Begitu pula tanggapan menurut saudari AP mengenai pengaruh hoesik yang saudari AP rasakan adalah :

“Lebih termotivasi saat bekerja, jadi semangat ketika bekerja ya, dan secara tidak sadar kita jadi selalu menantikan kapan hoesik akan diadakan lagi.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan paparan yang disampaikan saudari AP diatas karena senang dengan kegiatan hoesik, narasumber menjadi termotivasi ketika bekerja dan lebih bersemangat, sehingga narasumber menjadi menantikan hoesik yang akan diadakan selanjutnya. Hal tersebut menjadikan hoesik sebuah dorongan bagi karyawan agar lebih giat saat bekerja.

Pendapat lain juga disampaikan narasumber yang lain. Menurut saudri OTP pengaruh yang dirasakan adalah :

“ Jadi lebih bersemangat dalam bekerja tentunya, dan menjadi lebih akrab satu sama lain (antar sesama karyawan). Seperti yang saya bilang sebelumnya, rekan kerja jadi seperti teman hangout.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan ini mengikuti tanggapan narasumber pada pertanyaan wawancara yang penulis ajukan sebelumnya, yang mengatakan bahwa saat hoesik rekan kerja terasa seperti teman hangout, karena suasana akrab yang tercipta sehingga menjadi akrab satu sama lainnya.

Menurut saudari N juga mengatakan pengaruh yang narasumber rasakan mengenai hoesik dimana narasumber mengatakan :

“Pengaruhnya cukup baik, kita jadi dapat termotivasi agar bekerja lebih baik lagi, lebih bersemangat dalam bekerja, tidak malas-malasan.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan hasil data diatas mengenai pengaruh yang dirasakan narasumber karena hoesik, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menganggap bahwa

kegiatan hoesik dapat menjadi sebuah motivasi agar karyawan lebih bersemangat lagi saat bekerja, kemudian hoesik juga dapat mempererat keakraban dan hubungan kerja antar karyawan. Serta hoesik juga berperan dalam sebagai penghilang stres karyawan setelah bekerja keras, yang kemudian menjadi sebuah apresiasi yang mereka terima.

3.2.2.6 Nilai positif dari hoesik

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pada data berikut akan menunjukkan tanggapan para narasumber mengenai nilai positif dari *hoesik*:

Menurut saudara JJS, narasumber memaparkan hoesik memiliki nilai positif yaitu :

“ Hoesik ini kegiatannya termasuk kegiatan yang bisa mempererat hubungan kerja antar karyawan kan ya, sehingga dapat membantu karyawan dalam menciptakan suasana yang kompak dalam lingkup perusahaan. Sisi positif seperti inilah yang saya lihat dari kegiatan ini.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Kemudian, tanggapan diatas serupa dengan tanggapan yang diberikan oleh saudara EA. Menurut saudara EA hoesik memiliki nilai positif yaitu :

“Sisi positifnya bisa dilihat sebagai ajang untuk saling mengenal antar karyawan, menjalin kekompakan antar karyawan., dan memotivasi karyawan juga dalam bekerja.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Menurut saudara TS, narasumber memiliki pendapat yang berbeda mengenai nilai positif yang ada pada kegiatan hoesik. Narasumber mengatakan :

“Kegiatan makan bersama ini memiliki nilai positif, karena dari kegiatan ini kita dapat menjalin silaturahmi, menjalin keakraban sesama karyawan, serta dapat mempererat kedekatan

sosial dalam lingkup kantor.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan tanggapan diatas, hoesik juga merupakan kegiatan yang dapat membantu karyawan perusahaan sebagai makhluk sosial untuk membangun jiwa sosial seorang individu dalam bersosialisasi di lingkungan kerja.

Menurut saudari NH, ia memaparkan hoesik memiliki nilai positif yaitu :

“ Sisi positifnya sebagai hiburan pelepas penat setelah bekerja, dan sebagai contoh dari kegiatan yang memberikan motivasi agar, kami para karyawan dapat bekerja lebih giat lagi kedepannya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan serupa juga diberikan oleh saudari SM mengenai nilai positif dari kegiatan hoesik, menurut saudari SM hoesik memiliki nilai positif :

“ Dapat dijadikan sebagai sarana hiburan bagi karyawan, walau pun tidak selalu dilakukan tetapi kegiatan hoesik dapat menjadi dorongan bagi karyawan dalam lebih baik lagi ketika bekerja.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Kemudian, menurut saudari AP sendiri narasumber mengatakan bahwa hoesik memiliki nilai positif :

“ Menjadi salah satu motivasi untuk kita agar bekerja dengan baik, yang dimana nantinya dijadikan sebuah apresiasi bagi para karyawan karena, atas kerja keras yang kita lakukan tersebut.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Selanjutnya, menurut saudari OTP nilai positif yang timbul dari hoesik adalah :

“ Seperti jawaban-jawaban saya yang sebelumnya, hoesik itu bisa dijadikan untuk mempererat keakraban dan keharmonisan para karyawan dalam membangun lingkungan kerja yang kompak, serta sebagai tambahannya dapat menjadi salah satu energi sebagai penyemangat kita untuk kedepannya, agar menjadi lebih baik lagi dalam hal bekerja.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Pendapat menurut saudara N mendukung pendapat-pendapat sebelumnya mengenai nilai positif dari hoesik, yaitu narasumber mengatakan bahwa :

“ Kalau menurut saya singkat saja, dapat menciptakan hubungan yang baik antar rekan kerja, berperan penting dalam memotivasi semangat kerja rekan kerja semua, baik para atasan, staff, dan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan produksi kerja perusahaan.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah disampaikan narasumber diatas, yang mana penulis dapat menyimpulkan bahwa, hoesik memiliki nilai positif dalam membangun keakraban karyawan dimana hal tersebut dapat menjadi sebuah motivasi bagi karyawan sehingga membuat karyawan lebih kompak saat bekerja, dapat menghibur karyawan, dan menciptakan hubungan yang baik sesama karyawan di dalam lingkungan kerja perusahaan PT. WHAIN. Kemudian, hoesik juga memiliki nilai positif sebagai kegiatan yang membantu karyawan, mempererat kedekatan sosial karyawan dalam membangun kegiatan bersosialisasi di lingkungan perusahaan.

3.2.2.7 Nilai negatif dari hoesik

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pada data berikut akan memaparkan tanggapan narasumber mengenai nilai positif dari hoesik:

Menurut saudara JJS hoesik memiliki nilai negatif yaitu :

“ Ya jadi pulanginya hingga larut malam ketika selesai menghadiri hoesik, sehingga telat sampai rumahnya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan nilai negatif dari hoesik juga disampaikan oleh saudara N dan saudara SM yang mengatakan hal yang sama dengan tanggapan yang disampaikan oleh saudara JJS diatas. Tanggapan selanjutnya disampaikan

menurut saudari EA sebagai tanggapan pendukung yang dipaparkan sebelumnya, saudari EA mengatakan hoesik memiliki nilai negatif yaitu :

“ Karena acaranya bisa selesai sampai malam, para karyawan sering kali pulang hingga larut malam karena ikut hoesik dan mempengaruhi performa kerja esok harinya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Begitu pula seperti yang disampaikan menurut saudara TS, narasumber mengatakan hoesik memiliki nilai negatif :

“ Ketika bekerja esok harinya terkadang merasa mengantuk karena terlalu lelah dan pulang malam.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Pendapat yang serupa dengan tanggapan yang disampaikan oleh saudara TS, juga disampaikan oleh saudari NH. Menurut tanggapan dari saudari NH, hoesik memiliki nilai negatif :

“ sisi negatif yang muncul karena hoesik itu seperti, produktivitas bekerja menurun, karena setelah selesai kerja dan kebetulan ada hoesik, ya tentu kita menghadiri hoesik hingga selesai, pulang telat dan kecapekan.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Pendapat berbeda juga disampaikan saudari AP. Menurut saudari AP hoesik memiliki nilai negatif dimana :

“ Jika dilakukan saat siang saya rasa tidak akan menimbulkan sisi negatif, tetapi ketika dilakukan sepulang bekerja, dimana karyawan harusnya pulang lebih awal, karena menghadiri makan bersama dulu, karyawan jadi pulang terlambat dari biasanya. Menurut saya itu saja hal negatif dari kegiatan ini.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Sedangkan, menurut saudari OTP memiliki pendapat mengenai nilai negatif dari hoesik. Narasumber mengatakan bahwa :

“ Kalau sedang ada hoesik sehabis pulang kantor, pegawai mau tidak mau jadi pulang malam sih, ya walau semuanya suka sama acaranya, tapi siapa sih yang suka kalau pulang kerjanya jadi telat.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Berdasarkan beberapa tanggapan diatas yang telah disampaikan oleh para narasumber, penulis dapat menyimpulkan bahwa nilai negatif yang ditimbulkan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN ketika mengadakan hoesik, para narasumber memiliki pendapat yang sama jika, mereka sebagai karyawan kurang senang jika kegiatan hoesik selesai terlalu malam, sehingga membuat mereka terlambat pulang ke rumah seperti hari-hari biasanya, dan mengganggu performa mereka keesokan harinya saat bekerja karena lelah. Hal tersebutlah yang menjadi nilai negatif yang mereka dapatkan dari hoesik.

3.2.2.8 Adaptasi dengan budaya baru bagi karyawan Indonesia

Pada data berikut adalah mengenai bagaimana *hoesik* dapat beradaptasi dengan karyawan Indonesia yang memiliki budaya yang berbeda dengan karyawan asli Korea selatan yang bekerja di dalam perusahaan PT. WHAIN :

Saudari AE menyatakan :

“ Bahwa budaya hoesik ini dapat beradaptasi dengan baik di Indonesia dengan menyesuaikan budaya yang sudah ada, seperti hanya makan bersama tanpa minum alkohol.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Kemudian, sebagai pendapat pendukung dari yang disampaikan narasumber sebelumnya diatas, saudara JJS menanggapi dengan mengatakan :

“Bahwa budaya Korea ini dapat beradaptasi dengan lingkungan kantor yang ada di Indonesia. Karena budaya makan bersama seperti ini juga memiliki kemiripan dengan acara makan-makan yang ada di Indonesia, terkecuali bagian minum-minumnya. Walau tidak semua hoesik juga menyertakan kegiatan minum-minum ya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Saudara TS mengatakan pendapatnya mengenai proses adaptasi yang ada di dalam perusahaan, narasumber mengatakan :

“ Budaya hoesik ini tentunya bisa menyesuaikan dengan kondisi yang ada di Indonesia, terlepas dari sisi baik dan buruknya sebuah budaya, acara seperti hoesik ini masih dinilai baik di Indonesia ya, karena merupakan acara yang dapat membangun keakraban sesama karyawan, memotivasi karyawan seperti yang sudah dikatakan sebelumnya ya, dan dapat membangun relasi yang baik antara rekan-rekan kerja yang ada dalam lingkungan perusahaan.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Saudari NH melengkapi tanggapan dengan mengatakan :

“ Sebetulnya budaya Korea hoesik telah beradaptasi di lingkungan kantor, meskipun masih dalam lingkungan perusahaan Korea namun para karyawan Indonesia yang bekerja di dalamnya merasa senang dengan adanya hoesik ini. Dan karyawan Korea yang bekerja di perusahaan ini pun mereka berusaha beradaptasi dengan budaya kerja yang ada disini, jadi masing-masing dari kamu tentu juga harus saling menghargai saja terhadap perbedaan budaya seperti ini.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Perbedaan budaya seperti ini selain proses adaptasi yang perlu diatasi, juga memerlukan sikap toleransi yang baik antar sesama karyawan yang memiliki perbedaan budaya, terlebih perbedaan budaya ini terjadi di dalam lingkup perusahaan Korea yang berada di Indonesia yang memiliki budaya yang sangat jauh berbeda dibanding dengan budaya Korea .

Saudari SM pun berpendapat dengan mengatakan :

“ Saya rasa budaya hoesik sudah beradaptasi dengan baik di sini, bahkan di Indonesia. Budaya Korea yang masuk ke Indonesia selain hoesik juga dapat beradaptasi dengan baik dan diterima dengan baik oleh masyarakat kita. Begitu pula dengan hoesik, dapat dilihat dari respon yang diberikan para karyawan, ketika hoesik diadakan mereka senang dengan kegiatan tersebut bahkan menganggap hoesik sebagai motivasi dalam bekerja agar lebih baik lagi.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Tanggapan lainnya juga disampaikan oleh saudari AP yang mengatakan :

“ Budaya hoesik bisa beradaptasi karena masyarakat di Indonesia tidak merasa asing dengan budaya Korea yang masuk ke Indonesia menurut saya, ya karena masyarakat Indonesia sudah terbiasa juga dengan budaya Korea yang masuk ke Indonesia dan budaya makan bersama seperti hoesik pun tentu dapat dengan mudah beradaptasi, karena karakter masyarakat Indonesia yang terbuka dengan budaya luar sehingga memudahkan budaya Korea seperti hoesik ini masuk ke Indonesia.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Saudari OTP mengatakan pendapat yang berbeda dari pendapat narasumber yang sebelumnya dengan mengatakan bahwa :

“ Budaya hoesik yang sebenarnya adalah acara makan bersama sambil minum alkohol. Namun, karena budaya ini masuk ke lingkungan kerja di Indonesia dimana banyak karyawan yang tidak boleh mengonsumsi alkohol, budaya ini jadi menyesuaikan dengan aturan yang sudah ada sejak lama dan hanya mengikuti aturan yang sebelumnya sudah ada seperti, hanya mengadakan makan bersama dengan para karyawan tanpa disertai acara minum alkohol. Atau dengan tetap menyediakan minuman beralkohol bagi karyawan yang bisa meminumnya, ya jadi ini semua hanya persoalan toleransi saja, untuk penyesuaian kedua budaya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Dan, saudari N mengatakan pendapatnya dengan mengatakan bahwa :

“Menurut saya sih, budaya Korea seperti ini sangat diterima dengan baik di Indonesia. Karena beberapa karyawan mengenal budaya ini budaya yang seperti apa, mereka menyambut budaya hoesik dengan sangat baik dan senang. Hoesik dapat beradaptasi dengan menyesuaikan kondisi budaya yang ada di Indonesia tentunya.” (wawancara penelitian, 7 Juli 2022).

Sejatinya memang Indonesia sendiri merupakan negara yang menerima masuknya banyak budaya dari luar, dan masuknya budaya asing tersebut mempengaruhi beberapa bagian-bagian dari kehidupan masyarakat Indonesia. Namun, hal tersebut tidak semua menunjukkan dampak yang buruk selalu,

bahkan banyak dampak yang dihasilkan dari masuknya budaya asing ke Indonesia. Seperti contohnya hoesik yang memberikan dampak positif bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN dimana mereka bisa memaknai hoesik sebagai motivasi mereka agar bekerja lebih baik, dan sebagai kegiatan yang dapat membantu mereka membangun kekompakan dan keakraban dengan rekan kerja di dalam perusahaan, dan masih banyak contoh baik lainnya yang dihasilkan dari masuknya budaya dari luar Indonesia.

3.3 Pembahasan

Pada sub-bab ini, penulis akan mendeskripsikan dan membahas data yang telah dihasilkan melalui wawancara secara langsung kepada narasumber terkait penelitian mengenai Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Indonesia yang Bekerja di Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang, sesuai dengan teori Kebudayaan menurut Edward Burnett Tylor (1871).

Budaya hoesik adalah budaya Korea Selatan yang dimana kegiatan ini merupakan kegiatan makan bersama yang dilakukan badan organisasi atau sebuah perusahaan setelah pulang bekerja. Hoesik sendiri merupakan budaya subkultur dari suatu organisasi, kelompok masyarakat atau perusahaan, yang sangat populer dikalangan masyarakat Korea selatan. Masuknya perusahaan-perusahaan Korea Selatan di Indonesia mengakibatkan perilaku dan kebiasaan-kebiasaan yang sudah ada di perusahaan tersebut ikut masuk dan diterapkan juga di Indonesia. Karena adanya

perbedaan kebudayaan antara Indonesia dengan Korea Selatan, maka harus dilakukannya penyesuaian terhadap budaya yang ada di Indonesia.

Adapun pengaruh budaya hoesik bagi karyawan Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang, yang menjadi sasaran dari penelitian ini. Penulis menetapkan 8 orang karyawan perusahaan PT. WHAIN sebagai narasumber penelitian. Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan narasumber dan mendapatkan hasil wawancara sebagai data dari penelitian.

Dari hasil wawancara penelitian dengan para narasumber yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN terkait Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Penulis mendapat hasil sesuai dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 8 pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yaitu, 1) pendapat narasumber mengenai hoesik, 2) waktu pelaksanaan hoesik, 3) tanggapan karyawan mengenai hoesik, 4) kehadiran saat hoesik, 5) pengaruh hoesik, 6) nilai positif hoesik, 7) nilai negatif hoesik, 8) Adaptasi dengan budaya baru bagi karyawan Indonesia, yang menjadi masalah terkait dengan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Hoesik Korea Selatan bagi Karyawan Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang.

3.3.1 Pendapat narasumber mengenai hoesik

Berdasarkan pemaparan hasil data analisis pada sub bab sebelumnya. Budaya hoesik merupakan salah satu budaya Korea yang ada di dalam perusahaan Korea PT. WHAIN yang berlokasi di Cikarang. Yang diikuti oleh karyawan Indonesia

perusahaan PT. WHAIN di Cikarang dalam beberapa kesempatan. Beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para karyawan yaitu, merupakan suatu kebiasaan orang Korea yang sudah mereka terapkan sejak zaman dahulu, merupakan kegiatan yang positif dimana kegiatan makan bersama dapat menciptakan suasana yang lebih akrab antara karyawan, staff dan atasan, terciptanya hubungan baik antara karyawan saat bekerja, membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan produksi perusahaan.

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. Berdasarkan yang dijelaskan diatas menurut R. Linton.

Sesuai yang dijelaskan diatas oleh R. Linton. Hoesik menjadi salah satu budaya hasil dari sebuah keseluruhan dari pengetahuan, sikap dan pola perilaku yang merupakan kebiasaan yang dimiliki dan diwariskan oleh masyarakat Korea . Kemudian, budaya ini diterapkan di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang, dan diterima sebagai suatu kegiatan yang positif bagi para karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga dapat membantu karyawan dalam membangun keakraban dan hubungan yang harmonis antar karyawan lain.

3.3.2 Waktu pelaksanaan hoesik

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis, waktu pelaksanaan hoesik yang diikuti karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Informasi yang didapat, narasumber mengatakan bahwa waktu pelaksanaan kegiatan makan bersama atau hoesik tidak memiliki waktu yang tetap untuk waktu pelaksanaan nya.

Seperti yang diungkapkan oleh saudari EA bahwa,

“ Dilakukan pada saat pulang kerja kantor dan tidak setiap hari ya, yang pasti. Dan kadang kegiatan hoesik atau makan bersama ini dilakukan juga pada saat momen tertentu saja, seperti penyambutan Direksi baru, atau ulang tahun perusahaan. Hanya di momen-momen tertentu.”

Namun, beberapa narasumber menanggapi kegiatan hoesik biasanya diadakan 2 kali dalam sebulan, seperti yang diungkapkan oleh saudari N bahwa,

“ Hanya tergantung kondisi saja, biasanya ya, saat acara penting terjadi dalam sebulan, biasanya ya, bisa 2 kali dilakukan.”

Berdasarkan hal tersebut, hoesik di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang bukanlah suatu kegiatan yang rutin dilakukan oleh perusahaan. Saat momen-momen penting seperti penyambutan Direksi baru, ulang tahun kantor, pertemuan petinggi kantor dan lain-lain, menjadi alasan utama hoesik diadakan. Dalam hal waktu, hoesik yang dilakukan karyawan perusahaan PT. WHAIN di Cikarang, menggunakan jam pulang kantor sebagai waktu untuk mengadakan hoesik.

3.3.3 Tanggapan karyawan diadakannya hoesik

Beberapa informasi didapat penulis berdasarkan hasil data penelitian dan wawancara yang telah dilakukan. Beberapa tanggapan serupa dari narasumber didapat mengenai, bagaimana tanggapan karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang, saat hoesik diadakan. Seperti tanggapan yang diberikan oleh saudari AP dan saudari OTP mengatakan bahwa,

“ Sudah pasti senang, karena acara kumpul-kumpul seperti ini kan ya, bisa menghilangkan stres juga. Rasanya seperti sedang hangout sama teman-teman gitu, pulang kantor menghilangkan stres karena pekerjaan makan bersama seperti ini tentu jadi punya kesan tersendiri. ”

Melihat tanggapan tersebut, penulis menyimpulkan dari 8 orang karyawan Indonesia yang penulis wawancarai mereka menanggapi bahwa, saat perusahaan PT.

WHAIN mengadakan hoesik karyawan menyambutnya dengan senang hati, para karyawan merasa dapat menghilangkan rasa stres yang mereka rasakan karena bekerja, walau hanya dengan makan bersama, berkumpul sambil membicarakan suatu obrolan yang dirasa mereka dapat membantu mereka rehat dari rasa stres tersebut.

Itu artinya karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang, dapat memanfaatkan hoesik dengan baik, sebagai kegiatan positif yang dapat memberikan sebuah kesan baik, serta kegiatan yang dapat menghibur karyawan.

3.3.4 Kehadiran saat hoesik

Hasil pemaparan dari data analisis sub bab sebelumnya, informasi yang didapat penulis dari wawancara dengan narasumber penelitian yang telah dilakukan, mengenai diwajibkan atau tidaknya menghadiri hoesik. Berdasarkan 8 orang narasumber yang telah penulis wawancarai, semua mengatakan jawaban yang serupa atas pertanyaan yang penulis ajukan kepada mereka. Jawaban yang penulis terima dari ke-8 orang tersebut mengatakan bahwa, kegiatan hoesik di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang tidak mewajibkan seluruh karyawannya harus hadir dalam kegiatan tersebut.

Seperti pemaparan yang disampaikan oleh saudara TS narasumber mengatakan bahwa,

“ Tidak wajib, boleh datang boleh juga tidak datang.”

Hal ini menyatakan bahwa, hoesik merupakan suatu kegiatan yang memberikan pilihan kepada seluruh karyawan perusahaan PT. WHAIN di Cikarang dalam memilih hadir atau tidaknya dalam kegiatan tersebut. Kemudian, jawaban yang mendukung pemaparan diatas juga disampaikan oleh saudara NH yang mengatakan,

“ Tidak wajib, namun dimomen tertentu juga hanya dihadiri beberapa staff saja.”

Sesuai dengan pemaparan yang telah disampaikan diatas, bahwa hoesik tidak bersifat memaksa, dimana artinya kegiatan ini bebas memberikan hak kepada seluruh karyawan untuk memilih, hadir atau tidaknya dalam kegiatan ini. Hal ini penulis mendapat kesimpulan bahwa, seluruh karyawan terutama karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang yang menjadi narasumber penelitian, tidak wajib hadir ketika hoesik.

3.3.5 Pengaruh dari hoesik

Dalam sebuah kehidupan, sebuah budaya juga dapat menimbulkan pengaruh bagi semua individu yang menjalankannya. Hal ini difaktori oleh berubahnya kebiasaan-kebiasaan dan perilaku setiap individu dalam bersosialisasi.

Budaya hoesik memberikan pengaruh terhadap karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Pengaruh ini yang kemudian merubah pola perilaku karyawan dalam kehidupannya. Edward Burnett Tylor (1887) mengatakan bahwa kebudayaan meliputi pengetahuan, seni, moral, hukum, serta kapasitas dan perilaku lainnya yang diterima atau dipelajari oleh manusia dan anggota masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa sebuah budaya dapat dihasilkan dari bagaimana seseorang berperilaku dikehidupan sehari-harinya.

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah penulis dapatkan, 8 orang karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN yang menjadi narasumber dalam penelitian ini, mengatakan tanggapan-tanggapan mereka mengenai pengaruh apa saja yang timbul dari hoesik. Penulis menyimpulkan pengaruh tersebut dari dua faktor yang berbeda, sebagai berikut:

1. Faktor psikologis

Faktor psikologis menjadi salah satu dasar yang dapat terpengaruh oleh budaya, hal ini dikarenakan budaya dapat mempengaruhi pola pikir manusia dalam kehidupan bersosialisasi didalam sebuah kelompok masyarakat. Adanya budaya hoesik yang menimbulkan perbedaan dua budaya antar budaya Indonesia dan budaya Korea yang berada didalam lingkungan kerja perusahaan PT. WHAIN di Cikarang, menimbulkan pendapat karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan tersebut menganggap bahwa, hoesik merupakan suatu kegiatan yang dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam hal bekerja, membuat karyawan menjadi lebih termotivasi saat bekerja, dan memberikan rasa senang kepada karyawan karena suatu kegiatan tersebut mereka anggap sebagai sebuah apresiasi dalam bekerja. Sehingga hal tersebut dirasa hoesik dapat menjadi suatu kegiatan yang dapat menghilangkan stres yang timbul karena masalah yang ada saat bekerja.

2. Faktor interaksi sosial

Berdasarkan kehidupan sosial dijalankan oleh individu dalam sebuah kelompok masyarakat, perbedaan budaya menjadi sebuah interaksi yang tercipta dalam kehidupan bersosialisasi. Budaya hoesik juga menjadi faktor timbulnya pengaruh dari segi interaksi sosial yang terjadi, dimana pengaruh tersebut menghasilkan terjalinnya keakraban dan kekompakan antar karyawan, serta dapat menciptakan hubungan yang baik diantara atasan dan bawahan, sehingga terciptanya hubungan yang dinamis didalam lingkungan perusahaan.

3.3.6 Nilai positif dari hoesik

Suatu budaya dianggap baik apabila memiliki nilai positif dalam budaya tersebut dan memberikan pengaruh baik terhadap masyarakat sekitar, sehingga dapat dikatakan sebagai suatu kebiasaan baik suatu kelompok masyarakat dalam mengembangkan budaya tersebut.

Dari 8 karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang sebagai narasumber yang penulis wawancara, mereka menyampaikan beberapa nilai positif yang dapat mereka ambil dari hoesik. Hasil data dari nilai positif hoesik ini penulis jadikan sebagai data pendukung dalam menyimpulkan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Hoesik Korea Bagi Karyawan Indonesia yang bekerja di Perusahaan PT. WHAIN di Cikarang.

Dari ke 8 narasumber, penulis menyimpulkan bahwa nilai positif yang ada pada hoesik yaitu, membangun keakraban karyawan, menjadi sebuah motivasi bagi karyawan, membangun keakraban dan kekompakan karyawan, dapat menghibur karyawan, dan sebagai kegiatan yang membantu karyawan, mempererat kedekatan sosial karyawan dalam membangun kegiatan bersosialisasi di lingkungan perusahaan.

Seperti yang telah disampaikan saudai N narasumber mengatakam bahwa,

“ Kalau menurut saya singkat saja, dapat menciptakan hubungan yang baik antar reka kerja, berperan penting dalam memotivasi semangat kerja rekan kerja semua, baik para atasan, staff, dan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan produksi kerja perusahaan.”

Hoesik diharapkan bisa menjadi sebuah dorongan agar seluruh karyawan, kedepannya dapat memiliki hubungan baik antar karyawan, sehingga dapat membantu jalannya proses produksi perusahaan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

3.3.7 Nilai negatif dari hoesik

Pengaruh negatif juga ditimbulkan dari hoesik bagi karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang. Dimana nilai negatif tersebut mempengaruhi kehidupan karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan pemaparan data hasil wawancara oleh 8 orang karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang sebagai narasumber penelitian, ke 8 orang karyawan indonesia tersebut menyatakan pendapat yang sama.

Salah satu pernyataan narasumber mengenai nilai negatif dari hoesik mengatakan bahwa,

“ Karena acaranya bisa selesai sampai malam, para karyawan sering kali pulang hingga larut malam karena ikut hoesik dan mempengaruhi performa kerja esok harinya.”

Pernyataan tersebut mengatakan bahwa nilai negatif dari hoesik bagi karyawan yaitu, karyawan menjadi pulang lebih terlambat dari waktu jam pulang kantor biasanya, sehingga hal ini mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja di keesokan harinya.

Hal ini membuktikan bahwa, nilai negatif tersebut menjadi salah satu pengaruh yang ditimbulkan budaya hoesik Korea bagi karyawan Indonesia yang bekerja perusahaan PT. WHAIN di Cikarang.

3.3.8 Adaptasi dengan budaya baru bagi karyawan Indonesia

Masuknya budaya baru kedalam tatanan kehidupan suatu kelompok masyarakat membuat proses adaptasi budaya tersebut terjadi. Hal ini juga yang dialami ke 8 orang narasumber penelitian ini, ke 8 orang karyawan Indonesia yang bekerja di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang juga mengalami proses daptasi dengan budaya hoesik Korea yang ada di perusahaan. Perilaku dan kebiasaan-kebiasaan yang

ditunjukkan dari budaya hoesik ini juga yang membuat para karyawan lain memulai dan menjadi terbiasa dengan budaya baru yang masuk kedalam kehidupan mereka. Proses ini lah yang membuat karyawan Indonesia tersebut membuat para karyawan dapat beradaptasi dengan budaya yang budaya hoesik.

Beberapa pendapat yang dihasilkan dari wawancara penelitian yang telah dilakukan, dari pertanyaan yang penulis ajukan kepada narasumber, pendapat menurut saudari OTP sebelumnya dengan mengatakan bahwa :

“ Budaya hoesik yang sebenarnya adalah acara makan bersama sambil minum alkohol. Namun, karena budaya ini masuk ke lingkungan kerja di Indonesia dimana banyak karyawan yang tidak boleh mengkonsumsi alkohol, budaya ini jadi menyesuaikan dengan aturan yang sudah ada sejak lama dan hanya mengikuti aturan yang sebelumnya sudah ada seperti, hanya mengadakan makan bersama dengan para karyawan tanpa disertai acara minum alkohol. Atau dengan tetap menyediakan minuman beralkohol bagi karyawan yang bisa meminumnya, ya jadi ini semua hanya persoalan toleransi saja, untuk penyesuaian kedua budaya.”

Menyimpulkan bahwa proses adaptasi karyawan Indonesia dengan budaya hoesik Korea di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang tersebut mempengaruhi beberapa bagian-bagian dari kehidupan masyarakat Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan melalui toleransi dan sifat menghargai dari kedua kelompok dengan budaya yang berbeda, yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat yang disampaikan diatas, dimana budaya hoesik yang sebenarnya adalah budaya makan bersama sambil minum alkohol. Namun, karena budaya minum alkohol seperti orang Korea merupakan hal yang jarang dilakukan oleh orang Indonesia, maka mereka menunjukkannya dengan cara tidak menyertakan kegiatan minum alkohol saat hoesik. Ini merupakan salah satu proses adaptasi yang terjadi di perusahaan PT. WHAIN di Cikarang dalam menyesuaikan budaya yang berbeda di lingkungan masyarakat Indonesia dengan menghargai peraturan yang telah ada.