

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan pengaruh yang besar dalam dunia industri dan organisasi yaitu menghubungkan kegiatan industri dan organisasi menjadi tanpa batas. Sektor industri dan organisasi di Indonesia juga merasakan pengaruh dan globalisasi. Hal ini ditandai dengan meningkatnya industri dan organisasi yang bergerak dalam ranah internasional. Batasan dalam negara tidak mampu membatasi persaingan industri yang berasal dari negara asing sehingga memunculkan persaingan yang lebih ketat.

Keberhasilan dalam sebuah manajemen bisnis tidak lepas dari bagaimana budaya kerja yang ada di sebuah perusahaan tersebut. Berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku pegawai menjadi kebiasaan sebuah etos kerja yang baik. Manajemen bisnis dalam prakteknya tidak terlepas dari pengaruh budaya daerah atau negara setempat. Hasil dari interaksi antar manusia dengan sesamanya itulah yang menghasilkan rupa-rupa budaya.

Manusia berkembang dengan seluruh potensi yang dimilikinya, sehingga menyebabkan interaksi antar golongan semakin berkembang pula. Begitu halnya dengan negara, negara juga menjadi semakin berkembang mengikuti arus dari waktu ke waktu, sehingga negara harus memiliki sesuatu hal yang dapat menjadi ciri khas ataupun identitasnya. Negara juga harus terbuka terhadap adanya pengaruh dari negara yang lain yang bisa disebut sebagai perbedaan budaya.

Pengaruh-pengaruh tersebut diantaranya adalah pertukaran perdagangan, pola pemikiran, serta aspek – aspek kebudayaan lain yang biasa disebut dengan globalisasi. Globalisasi ditandai oleh adanya interdependensi antar negara dan semakin bebasnya arus informasi dan komunikasi yang menembus batas-batas teritorial negara, serta membawa pengaruh dalam berbagai bidang, termasuk bisnis. Perspektif orang terhadap manajemen bisnis Korea dapat ditinjau dari dimensi konseptual, teknis, akademis dan praktik (Cho. D.S., 1995).

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada dimensi konseptual : hingga tahun 1960-an hirarki sosial tradisional menempatkan nilai yang lebih tinggi pada para sarjana dan petani dibandingkan dengan para ahli dan pedagang. Dengan demikian, orientasi uang atau perilaku-perilaku yang termotivasi keuntungan dianggap tidak terhormat. Perilaku-perilaku yang dianggap terhormat adalah perilaku yang tidak termotivasi oleh uang semata, misalnya : perilaku yang termotivasi untuk kemajuan bersama, perilaku yang termotivasi untuk kesejahteraan bersama, perilaku yang termotivasi karena rasa kemanusiaan dan lain-lain.

Kegiatan bisnis Korea yang dilakukan lebih berorientasi pada jangka panjang dari pada jangka pendek, yaitu untuk pertumbuhan dan stabilitas bisnis. Orientasi bisnis jangka panjang penulis nilai dalam melakukan kegiatan bisnis sudah pada tahap kedewasaan, karena tujuan yang ingin dicapai adalah pertumbuhan dan stabilitas perusahaan. Hal ini bukan merupakan hal yang mudah untuk dilakukan bagi pebisnis dan banyak pengorbanan serta perlu kerja keras.

Orientasi jangka panjang dalam melakukan bisnis merupakan wujud kekonsistenan dan perlu dukungan loyalitas para karyawan yang tinggi. Dan jika kondisi ekonomi suatu negara tidak stabil maka tidak perusahaan bisnis Korea belajar dari pengalaman bahwa stabilitas perusahaan memberikan pengalaman yang berharga jika dibandingkan dengan pertumbuhan dan profitabilitas. Jika kondisi ekonomi suatu negara tidak stabil (misalnya terjadi inflasi) maka tidak berdampak besar bagi perusahaan yang memiliki orientasi jangka panjang. Lain halnya jika orientasinya hanya untuk mengejar keuntungan atau penulis namai dengan orientasi jangka pendek. Jika orientasinya jangka pendek maka tidak ada jaminan stabilitas bisnis, karena jika kondisi ekonomi suatu negara terjadi inflasi/tidakstabil maka kondisi bisnis akan mudah hancur.

Globalisasi juga mempengaruhi organisasi diseluruh dunia. Globalisasi memberikan peluang, kesempatan serta tantangan baru bagi organisasi. Sistem manajemen dan budaya organisasi harus dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terus berubah.

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan tujuan organisasi, menciptakan dan meningkatkan performa bisnis perusahaan yang efektif (Zehir, Ertosun, Zehir, & Muceldili, 2011), (Hartnell, Yi Qu, & Kinicki, 2011), (Gregory, Harris, Armenakis, & Shook, 2009), serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan kinerja organisasi dalam jangka panjang (Shahzad, Luqman, Khan, & Shabbir, 2012), (Ehtesham, Muhammad, & Muhammad, 2011), (Ahmad, 2012).

Studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi (Gregory, Harris, Armenakis, & Shook, 2009). Namun tidak semua perubahan budaya memberikan hasil apabila tidak dilakukan dengan baik. Studi lainnya juga menunjukkan bahwa banyak organisasi yang mempunyai sumber daya manusia maupun teknologi dengan kompetensi tinggi dapat saja tidak berhasil karena kurang mampuan mengelola keragaman budaya diantaranya SDM dalam organisasi (E. Leidner & Kayworth, 2006).

Sedemikian besar aspek budaya mempengaruhi pada kegiatan bisnis yang dilakukan, baik pada negara Cina, Amerika, Jepang dan Indonesia. Bahkan Indonesia yang memiliki berbagai kepulauanpun memiliki budaya yang beragam dalam mewarnai kegiatan bisnis yang dilakukan, seperti: Jawa, Madura, Medan, Bali dan lain-lain. Demikian pula, yang terjadi pada manajemen bisnis Korea. Cho, D.S (1995), secara keseluruhan perusahaan bisnis Korea menekankan pada aspek berikut : (1) keselarasan antar manusia, kesatuan kerjasama, pengabdian, ketekunan, keaslian, kreativitas dan pembangunan secara menyeluruh ; (2) kejujuran, kepercayaan, efisiensi, kualitas dan tanggung jawab. Sebaliknya, rasionalitas, manajemen ilmiah dan pelayanan bagi para pelanggan merupakan nilai-nilai yang kurang mendapatkan penekanan. Nilai-nilai ini sangat berlawanan dengan nilai-nilai yang dipegang perusahaan barat yang menekankan pada originalitas, pengembangan, pelayanan terhadap pelanggan dan tanggung jawab sosial sebagai ideologi manajemen yang unggul. Nilai-nilai tersebut bermula dari

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi/perusahaan, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Moeljono (2003:16) *Budaya adalah suatu pola semua susunan baik materi maupun perilaku yang sudah diadopsi masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah- masalah para anggotanya. Budaya didalamnya juga termasuk cara yang telah diorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya implisit, serta premis-premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.* Sedangkan menurut Hofstede (1994:180) mendefinisikan *budaya organisasi sebagai program pemikiran secara kolektif yang membedakan para anggota suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi memunyai pengaruh kuat terhadap perilaku karyawan.*

Tetapi sering terjadi, nilai-nilai tersebut tidak cukup membantu individu yang bersangkutan untuk sukses dalam organisasi. Yang bersangkutan perlu belajar bagaimana organisasi tersebut melakukan kegiatannya. Biasanya diberikan training untuk merestrukturisasikan cara berpikir. Mereka diajarkan untuk berpikir dan bertindak seperti yang dikehendaki organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Budaya organisasi ini harus senantiasa dikaitkan dengan aspek-aspek lainnya dari perilaku organisasi yang menurut Sweeney & McFarlin (2002:4) : *berkaitan dengan bagaimana dan mengapa orang-orang bertindak, berpikir, dan merasa dalam suatu organisasi.*

Untuk mendapatkan tujuan karyawan yang baik perlunya ada seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Seorang pemimpin memiliki sifat-sifat unggul sehingga mampu menempatkan diri pada posisinya secara efektif terhadap segala hubungan yang terjadi antara sesama anggota atau antara kelompok. Keberhasilan dari pencapaian

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tujuan yang diinginkan tidak hanya ditentukan oleh kepribadian, kecakapan, serta kemampuan seorang pemimpin saja, tapi ada satu hal yang sangat berpengaruh yaitu penerapan suatu model atau kepemimpinan sebagai simbol dari seorang pemimpin untuk melaksanakan fungsi dan perannya yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi lingkungan internal organisasinya, terutama bagi para karyawannya.

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan peranan yang sangat penting. Majunya suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari pemimpin dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin adalah pemegang kendali dan pengambil keputusan oleh karenanya gaya kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi pencapaian kinerja dan tujuan perusahaan. Upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tidak semata-mata dari kepemimpinan saja melainkan dari mekanisme organisasional dari perusahaan tersebut salah satunya budaya organisasi yang kuat untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan. Permasalahan utama yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah rendahnya kinerja karyawan, karena permasalahan kinerja tersebut dapat memicu rendahnya produktivitas perusahaan dan menghambat keberhasilan dari suatu perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain ketidaksihinggaan pencapaian target karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, kurangnya pengoptimalan waktu yang dapat dilihat dari rendahnya kehadiran karyawan, serta kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam pelaksanaan tugas ditandai dengan tingginya tingkat pelanggaran karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di sektor jasa, maupun di sektor manufaktur.

Perusahaan yang bergerak dalam sektor manufaktur merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor produksi yang sangat bertumpu pada efisiensi dan keefektifan kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan yang bergerak pada sektor manufaktur sangat mengandalkan kualitas dan kinerja karyawan yang tinggi. Agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan di pasar internasional diperlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang tinggi

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karena kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu faktor keberhasilan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan permasalahan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jung Eun Sub dan Bapak Jung Min Suh selaku pimpinan PT. Bintang Family Indonesia., pada tanggal 25 Oktober 2017 permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan yaitu rendahnya kinerja sumber daya manusia yang terdapat diperusahaan. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yaitu *pertama*, rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas. *Kedua* kurangnya *skill* dari karyawan itu sendiri. *Ketiga*, kurangnya sanksi tegas terhadap karyawan yang melanggar serta kurangnya sosialisasi tentang aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah tersebut mengakibatkan rendahnya tingkat produktivitas perusahaan serta mengakibatkan ketidak tercapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT Bintang Family Indonesia terlihat dari data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2015-2017 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

TABEL 1.1
DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PT BINTANG FAMILY INDONESIA TAHUN 2015-2017

Yudisium Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
Baik Sekali	2	1,25	5	2,84	20	7,14
Baik	86	53,75	70	39,77	72	25,72
Cukup	29	18,12	52	29,55	93	33,21
Kurang	43	26,88	49	27,84	95	33,93
Buruk	-	-	-	-	-	-
Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-
Jumlah	160	100	176	100	280	100

Keterangan:

Baik Sekali : 31 – 35

Baik : 25 – 31

Cukup : 19 – 25

Kurang : 13 – 19

Sumber: HRD PT Bintang Family Indonesia, 2017

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2015-2017 mengalami penurunan. Pada setiap tahunnya jumlah karyawan yang mendapat nilai kurang terus bertambah, sementara perusahaan menetapkan target minimum kinerja karyawan dengan nilai Cukup, namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang mendapatkan nilai Kurang dengan presentase melebihi 20 persen, jumlah karyawan yang mendapatkan nilai Kurang pada tahun 2014 merupakan jumlah yang tertinggi yaitu mencapai 33,93%. Hal tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan sehingga berpengaruh terhadap kompensasi atau bonus yang akan diterima oleh karyawan.

Rendahnya penilaian kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh rendahnya presentasi jam kerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan akan menyebabkan karyawan tidak dapat memenuhi target perusahaan dan dapat menyebabkan produktivitas perusahaan yang rendah sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Tingkat kehadiran karyawan dapat terlihat dari presentase kehadiran karyawan dan kehadiran tepat waktu karyawan tahun 2015-2017.

TABEL 1.2
PERSENTASE KEHADIRAN KARYAWAN DAN PERSENTASE
KEHADIRAN TEPAT WAKTU KARYAWAN
PT BINTANG FAMILY INDONESIA TAHUN 2015-2017

TAHUN	2015	2016	2017
Persentase Kehadiran	91,03%	83,00%	80,82%
Persentase Tepat Waktu	66,43%	64,79%	57,80%

Sumber : HRD PT Bintang Family Indonesia, 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat persentase kehadiran karyawan yang menurun dari tahun 2015-2017. Pada tahun 2015 persentase kehadiran karyawan 91,03% sedangkan perusahaan sendiri menargetkan persentase kehadiran 100%. Kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 83%, pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 80,82%. Persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan sementara target dari perusahaan untuk mencapai persentase kehadiran 100% belum tercapai.

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Rendahnya kinerja karyawan akan mengakibatkan rendahnya produktivitas karyawan dan akan menimbulkan ketidak tercapaian perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini penting bagi perusahaan untuk terus melakukan persaingan bisnis dalam dunia industri. Pada PT Bintang Family Indonesia, tingkat produktivitas karyawan masih rendah, karyawan sering tidak memenuhi target pencapaian produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta masih tingginya jumlah barang *reject* yang dihasilkan oleh karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari rekapitulasi laporan produksi dan barang *reject* tahun 2015-2017.

TABEL 1.3
REKAPITULASI LAPORAN PRODUKSI DAN BARANG *REJECT*
PT BINTANG FAMILY INDONESIA TAHUN 2015-2017

Tahun	<i>Capacity</i> (PCS)	Produksi (PCS)	Persentase Capaian	<i>Reject</i> (PCS)	Persentase <i>Reject</i>
2015	390.856	346.763	88,72%	55.489	14,20%
2016	488.098	425.433	87,16%	73.908	15,14%
2017	356.778	300.078	84,10%	66.290	18,58%

Sumber : HRD PT Bintang Family Indonesia, 2017

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat terlihat persentase pencapaian produksi dari tahun 2015-2017 mengalami penurunan. Kurangnya target pencapaian produksi akan menyebabkan berkurangnya produk yang akan di kirim ke pasar internasional. Selain itu persentase barang *reject* semakin meningkat pada setiap tahunnya. Hal tersebut akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena barang yang *reject* tidak akan lolos uji *quality control* dan tidak layak dipasarkan. Karyawan harus mengutamakan kualitas hasil produk dimana produk yang dihasilkan harus sesuai dengan standar internasional dan tidak dalam konsisi cacat dengan kata lain produk harus sempurna 100%.

Masalah-masalah yang dihadapi serta kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinya. Adapun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dinilai merupakan keberhasilan dari pemimpin seperti yang dikemukakan Siagian, (2002)

mengatakan bahwa hubungan antara manusia (human relation) dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan tugasnya.
2. Peka terhadap lingkungan.
3. Melakukan “human relation”
4. Melakukan hubungan kerja (komunikasi) dengan baik ke dalam dan keluar.
5. Melakukan koordinasi.
6. Mengambil keputusan.
7. Mengadakan hubungan dengan masyarakat.

Pada perusahaan yang akan penulis teliti yakni PT. Bintang Family berlokasi di Indonesia Bandung. Beberapa perusahaan bergerak di bidang Industri, Perbankan, Perkebunan, Periklanan, Garmen, Teknologi Informasi (IT), Jasa Keuangan, Asuransi, Kontruksi, Perusahaan Rokok dan lain sebagainya. Perusahaan ini memberikan kepada masyarakat luas untuk memberikan peluang kerja pada perusahaan tersebut. Perusahaan PT. Bintang Family memerlukan karyawan yang berkualitas sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. PT Bintang Family Indonesia di pimpin oleh pimpinan teratas dalam jenjang jabatan. Adapun jabatan pimpinan pada sebuah perusahaan, contoh : CEO, Kepala Cabang, Direktur, Manager dan General Manager. Direktur sebuah perusahaan belum tentu menjadi pemilik perusahaan.

Jika dilihat neraca dari tahun 2012 sampai dengan 2016 PT Bintang Family Indonesia masih inkonsisten dalam menstabilkan sebuah pendapatan penjualan pokok. Penjualan pokok dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.4 Penjualan Pokok PT Bintang Family Indonesia

2012	2013	2014	2015	2016
Rp. 3.998.408.991	Rp. 2.169.486.827	Rp. 9.633.193.109	Rp. 9.016.695.101	Rp. 10.219.045.521

Terlihat pada tahun 2012 pendapatan penjualan Rp. 3.998.408.991 selanjutnya ada penurunan yang signifikan pada tahun 2013 Rp. 2.169.486.827 dengan adanya evaluasi untuk meningkatkan kembali pejualan pada tahun 2014

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

meningkat kembali menjadi Rp. 9.633.193.109 lalu pada tahun 2015 walau ada penurunan tidak terlalu besar Rp. Rp. 9.016.695.101 dan data terakhir tahun 2016 meningkat menjadi Rp. 10.219.045.521.

Dari analisis tabel tersebut pada setiap tahunnya terjadi naik turun pendapatan penjualan pokok. Indikasi ini perlu diteliti dari mana apakah dari pemimbing, manajerial perusahaan kepada karyawan kinerja yang kurang baik, atau pengaruh budaya kerja di Indonesia yang memang sudah terbiasa dengan dengan pekerjaan tanpa etos kerja yang baik. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul. **”Pengaruh Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Korea Selatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat di identifikasikan yaitu sebagai berikut :

1. Pola kebiasaan yang kurang baik, menjadi membudaya sehingga kinerja karyawan menurun.
2. Budaya kerja di Korea dan di Indonesia berbeda dalam hal kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan/pembimbing budaya Korea masih belum dapat terimplikasi oleh karyawan di Indonesia.
4. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas.
5. Sumber daya manusia yang masih belum kompeten pada bidang pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian di atas, maka penulis membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja PT. Bintang Family Indonesia ?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia?
4. Bagaimana gambaran kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, yaitu masalah untuk mengungkapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja PT. Bintang Family Indonesia.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Manfaat yang diharapkan tersebut dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Kebermanfaatan penelitian harus dirasakan sehingga manfaatnya benar-benar dapat dirasakan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis :

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen pemasaran dalam hal kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis :

- Bagi manajer perusahaan dapat menjadi sebuah rekomendasi kebiasaan pekerja budaya Korea lebih bagus dan dapat diterapkan pada karyawan Indonesia agar menjadi lebih baik.
- Bagi karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja kerja dengan memakai sistem manajerial Korea.