

BAB V

PENUTUP

A.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan :

1. Ekspatriat dan karyawan lokal memiliki kesulitan sendiri dalam bekerja di PT. Kaltim Methanol Industri, ekspatriat memiliki kesulitan karena karyawan lambat dalam melakukan sesuatu dan bahasa yang digunakan karyawan sehari-hari, sedangkan karyawan lokal memiliki kesulitan diantaranya karena ekspatriat masih membawa kebudayaan asal. Untuk mengatasi kesulitan tersebut, ekspatriat dan karyawan lokal memilih untuk menyesuaikan budaya, ekspatriat berusaha untuk menyesuaikan budaya dengan budaya yang ada di Indonesia tanpa meninggalkan budaya Jepang yang baik dan harus diterapkan di PT. Kaltim Methanol Industri, karyawan lokal berusaha untuk menyesuaikan dengan kebudayaan disiplin yang dibawa oleh ekspatriat sebagai pemimpin.
2. Terjadi beberapa kesamaan pendapat pada saat penelitian ini dilakukan, oleh ekspatriat dan karyawan lokal. Ekspatriat telah bekerja selama dua bulan di PT. Kaltim Methanol Industri dan masih mengalami stres kerja akibat perbedaan budaya yang diantaranya adalah bahasa yang digunakan sehari-hari oleh karyawan, adalah bahasa Indonesia. Penggunaan bahasa Indonesia oleh karyawan tersebut menyebabkan stres kerja pada ekspatriat. Penyebab stres

kerja biasanya adalah karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga menghambat pekerjaan ekspatriat dan akhirnya menjadikan stres kerja pada ekspatriat. Beberapa karyawan lokal merasakan stres kerja dengan adanya bahasa yang digunakan ekspatriat dan target kerja yang dirasakan terlalu cepat dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Karyawan PT. Kaltim Methanol Industri mengalami stres kerja pada awal kedatangan ekspatriat, ada dua faktor yang menyebabkan stres pada karyawan, *on the job* dan *off the job*, *on the job* dibuktikan dengan karyawan merasa kesulitan dalam berbahasa, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai karena tuntutan kerja yang banyak tanpa adanya apresiasi serta teman kerja yang tidak bisa diajak bekerjasama, sedangkan *off the job* didapatkan dari masalah keluarga yang dialami karyawan.
4. Ekspatriat dan karyawan lokal memiliki kesamaan pendapat mengenai dampak stres kerja, diantaranya terjadi penurunan semangat dan performa kinerja yang dikarenakan stres kerja.
5. Dalam mengatasi stres kerja, ekspatriat dan karyawan lokal memiliki kesamaan pada pendekatan individu, diantaranya melalui berolahraga dan terlibat/ikut serta dalam kegiatan Family Gathering yang difasilitasi oleh PT. Kaltim Methanol Industri.
6. Melalui Grafik Dimensi Budaya Hofstede, dapat diketahui bahwa pemimpin ekspatriat dalam memimpin bersifat tegas, tidak memandang senioritas dan junioritas, memiliki pemikiran jangka panjang, dan memiliki tingkat kepastian

yang tinggi. Individualisme tidak dimiliki oleh pemimpin ekspatriat yang bekerja pada PT. Kaltim Methanol Industri. Grafik Dimensi Budaya Hofstede membuktikan bahwa terjadi perbedaan antara Jepang dan Indonesia dalam kebudayaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai masukan untuk PT. Kaltim Methanol Industri mengenai penyesuaian budaya :

1. Terkait dengan bahasa, sebaiknya PT. Kaltim Methanol Industri melakukan pelatihan bahasa yang diperuntukkan untuk karyawan lokal dan ekspatriat.
2. Perlu adanya program CCU (Cross Culture Understanding) agar ekspatriat bisa mempersiapkan diri untuk bekerja pada lingkungan yang berbeda.