

PENGARUH *CULTURAL BARRIER* TERHADAP KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA DAN STRES KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Krakatau Daedong Machinery – Cilegon)

Auliya Az Zahra

Arik Prasetya

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: zahrauliya@gmail.com

ABSTRACT

This study will explain how cultural barrier, cross-cultural communication and employee job stress occur at PT. Krakatau Daedong Machinery. The study also aimed to determine whether there is a significant relationship between the cultural barrier, cross-cultural communication and employee job stress. This research located at PT. Krakatau Daedong Machinery - Cilegon with all the employees and staff as a population. Explanatory research was conducted in this research with a quantitative approach. In this study cultural barrier consist with language differences, ethnocentrism, and behavior differences as exogenous variable, meanwhile cross-cultural communication and employee job stress becomes an endogenous variable in this study. Data collection techniques in this research is by questionnaires that is completed by employees as respondents. The analysis data method in this study will be using descriptive analysis and path analysis method.

Keyword: *Cultural Barrier, Intercultural Cross Communication, MNC, Expatriate, Employee Job Stress*

ABSTRAK

Penelitian ini akan menjelaskan bagaimana gambaran cultural barrier, komunikasi lintas budaya dan stress kerja karyawan pada PT. Krakatau Daedong Machinery. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara cultural barrier, komunikasi lintas budaya dan stress kerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di PT. Krakatau Daedong Machinery – Cilegon dengan 118 karyawan sebagai populasi. Penelitian eksplanatori ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Cultural barrier yang terdiri dari perbedaan bahasa, sikap etnosentrisme dan perbedaan perilaku menjadi variabel eksogen dalam penelitian ini. Sedangkan, komunikasi lintas budaya dan stress kerja menjadi variabel endogen dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh para karyawan sebagai responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis jalur (path).

Kata kunci: *Cultural Barrier, Komunikasi Lintas Budaya, Perusahaan Multinasional, Ekspatriat, Stres Kerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Bisnis internasional merupakan kegiatan bisnis yang dilakukan antara Negara yang satu dengan Negara yang lain. Kegiatan bisnis internasional dapat dilakukan dengan berbagai bentuk seperti foreign direct investment, licencing, franchising, dan multinational corporation (MNC) atau perusahaan multinasional yang sering dilakukan dalam bentuk joint venture antara perusahaan lokal dan perusahaan asing. MNC (perusahaan multinasional) adalah salah satu bentuk kegiatan bisnis internasional dimana terdapat dua atau lebih negara yang ikut terlibat dalam suatu perusahaan. Perkembangan perusahaan multinasional di Indonesia saat ini sangat pesat didukung dengan kondisi perekonomian Indonesia yang semakin berkembang.

MNC membutuhkan manajemen sumber daya manusia internasional untuk menjalankan strategi global dengan baik untuk itu tidak sedikit kemudian perusahaan multinasional mengirimkan karyawan untuk bertugas di perusahaan cabang yang berada di negara yang berbeda demi merealisasikan visi perusahaan untuk bersaing dalam pasar global. Para ekspatriat di dalam perusahaan multinasional tentu saja bekerja sama dengan karyawan lokal dari host country. Hal inilah yang sering menjadi hambatan perusahaan multinasional dalam berkembang di negara host country. Hambatan budaya atau cultural barrier menjadi hal yang paling berpengaruh dalam berjalannya perusahaan multinasional.

Perbedaan karakteristik budaya sering kali menjadi kendala utama dalam perusahaan multinasional antar negara ini, dimana budaya kedua negara disatukan dalam suatu budaya organisasi. Cultural barrier berupa perbedaan bahasa, perbedaan perilaku, perbedaan kebiasaan, perbedaan adat istiadat dan lain lain tentunya akan menjadi faktor penghambat dalam aktivitas perusahaan. Budaya yang berbeda tentu menyebabkan bahasa baik verbal dan nonverbal juga berbeda. Hal ini menjadi hambatan yang paling utama dalam perusahaan multinasional.

Sulitnya berkomunikasi menjadikan aktifitas komunikasi lintas budaya tidak berjalan efektif. Misunderstanding dalam

berkomunikasi tentunya akan mempersulit jalannya bisnis proses yang ada. Konflik pun pasti sering terjadi akibat adanya kesalahpahaman saat berkomunikasi. Kesulitan dalam berkomunikasi juga menghambat para karyawan asing atau ekspatriat dalam penyesuaian diri di lingkungan kerja. Sulitnya beradaptasi di lingkungan kerja karena hambatan budaya yang ada tentu menjadi pemicu adanya stres baik bagi karyawan lokal dan karyawan asing. Perbedaan budaya juga pasti menjadi culture shock bagi para karyawan asing dan para karyawan local secara tidak langsung hal ini tentu sering membuat para karyawan stress.

Hadirnya PT. Krakatau Daedong Machinery di Indonesia semakin menambah warna MNC di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang perawatan machinery untuk PT. Krakatau Posco yaitu perusahaan induk dari PT. Krakatau Daedong Machinery. Krakatau Posco merupakan perusahaan joint venture antara POSCO Korea dengan PT. Krakatau Steel Indonesia. Perusahaan MNC ini bergerak di bidang industry baja. POSCO Korea mendatangkan ekspatriat yang berasal dari Korea untuk ditempatkan di top level management PT. Krakatau Daedong Machinery. Hal ini menjadi menarik ketika para ekspatriat Korea yang memiliki budaya yang berbeda dengan Indonesia harus berhubungan langsung dibawah sebuah tim untuk menjalankan perusahaan multinasional dengan tantangan hambatan budaya yang ada.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Perbedaan Bahasa, sikap etnosentrisme, dan perbedaan perilaku sebagai Cultural Barrier

Keragaman budaya menciptakan berbagai cultural barrier dalam kegiatan komunikasi lintas budaya. Dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan, komunikasi tentunya menjadi pilar utama. Hambatan hambatan budaya ini tentu memberikan kendala yang tentu menghambat berjalannya komunikasi lintas budaya dalam perusahaan multinasional. Dari berbagai cultural barrier yang ada peneliti mengambil tiga faktor cultural barrier sebagai variabel penelitian yaitu perbedaan bahasa, sikap etnosentrisme, dan perbedaan perilaku.

1. Perbedaan Bahasa

Language barrier atau hambatan perbedaan bahasa terjadi ketika penerima dan pengirim pesan dalam komunikasi memiliki budaya yang berbeda, proses komunikasi baik verbal maupun nonverbal dapat terganggu melalui kesalahpahaman antara kedua belah pihak yang saling berkomunikasi (Browaeys:298). Hal inilah yang menjadi hambatan budaya yang paling besar di dalam komunikasi lintas budaya. Rozkwitalska (2013) mengatakan bahwa perbedaan bahasa yang ada dalam MNC dapat memicu adanya konflik karena sering terjadi miskomunikasi antara karyawan asing dengan ekspatriat. Communication skill atau keterampilan komunikasi yang lemah antara karyawan perusahaan MNC.

2. Sikap Etnosentrisme

Etnosentrisme terjadi dimana suatu kelompok memiliki kecenderungan untuk melihat dunia hanya melalui sudut pandang budaya sendiri. Menurut William Graham Sumner dalam Liliweri (2003) sikap etnosentrisme terbagi menjadi dua yaitu etnosentrisme fleksibel dan etnosentrisme inflexible. Rozkwitalska (2013) mengatakan etnosentrisme dapat mencerminkan rasa kelompok budaya tertentu untuk keunggulan atas budaya yang lain. Hal ini dianggap sebagai penghalang besar untuk interaksi para karyawan di perusahaan multinasional.

3. Perbedaan Perilaku

Perbedaan perilaku yang disebabkan oleh perbedaan budaya dan ideologi seringkali membuat adanya mispersepsi diantara para karyawan di MNC. Rozkwitalska (2013) dalam jurnalnya mengatakan Kesalahan persepsi atau misperceptions berarti bahwa perilaku seseorang di lingkungan yang multicultural dapat mempengaruhi bagaimana seorang individu memfilter persepsi perilaku seseorang yang berbeda budaya. Konsekuensinya adalah berikutnya: orang melihat hal-hal tidak tepat, menetapkan arti yang salah dengan mereka, dan kemudian membentuk opini yang mempengaruhi perilaku individu. Perbedaan perilaku ini tentu saja menjadi hambatan budaya yang seringkali ditemukan dalam perusahaan perusahaan multinasional.

2.2 Konflik dalam Komunikasi Lintas Budaya

Ketika penerima dan pengirim pesan dalam komunikasi memiliki budaya yang berbeda, proses komunikasi baik verbal maupun nonverbal dapat terganggu melalui kesalahpahaman antara kedua belah pihak yang saling berkomunikasi dan dapat menyebabkan konflik. Kegagalan dalam berkomunikasi lintas budaya juga disebabkan karena terlalu banyak atau terlalu sedikit informasi yang tidak tepat, akurat dan lengkap dalam mengartikannya (Browaeys:298).

Menurut Adler (2007:9) Miskomunikasi lintas budaya terjadi ketika orang dari budaya kedua tidak menerima pesan yang dimaksudkan pengirim. Semakin besar perbedaan antara pengirim dan budaya penerima, semakin besar kesempatan untuk miskomunikasi lintas budaya. Komunikasi tidak selalu menghasilkan pemahaman. Komunikasi lintas budaya terus melibatkan kesalahpahaman yang disebabkan oleh persepsi yang salah, salah tafsir, dan miscalculation. Ketika pengirim pesan berasal dari satu budaya dan penerima dari yang lain, kemungkinan akurat transmisi pesan yang rendah

Toomey (1999) dalam Browaeys (2008) mengungkapkan bahwa konflik yang sering terjadi dalam kelompok karyawan yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Baik karyawan local atau karyawan ekspatriat saling melindungi citra budaya mereka sendiri yang diwarnai dengan sikap etnosentrisme dan stereotip. Hal ini juga dapat menimbulkan konflik dalam kegiatan komunikasi lintas budaya.

2.3 Hubungan antara Cultural Barrier dengan Komunikasi Lintas Budaya dan Stres Kerja Karyawan.

Rozkwitalska (2013) mengatakan cultural barrier dapat mengekspos individu para karyawan dalam perusahaan multinasional yang bertugas di lingkungan yang memiliki perbedaan budaya. Cultural barrier akan menimbulkan frustrasi, kebingungan dan stress terhadap individu yang menemukan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan asing. Kesulitan-kesulitan ini dapat menurunkan

efektivitas individu, mengembangkan / sikapnya negatif ke arah para anggota budaya baru dan akibatnya menghambat interaksi lintas budaya.

Cultural barrier akan mempengaruhi jalannya komunikasi lintas budaya di perusahaan multinasional. Perbedaan bahasa antara karyawan local dan pekerja ekspatriat menjadi penghalang yang sangat berpengaruh dalam berkomunikasi di dalam perusahaan. Misunderstanding dalam berkomunikasi baik verbal maupun non verbal tentunya menjadi hal yang sangat mempengaruhi jalannya aktivitas bisnis perusahaan. Sulitnya berkomunikasi, dimana pesan yang dimaksud tidak tersampaikan menimbulkan misunderstanding yang tentu menjadi pemicu stress, baik bagi karyawan lokal maupun para ekspatriat.

Stres kerja karyawan akan berdampak pada kondisi psikis dan psikologis karyawan. Hal itu tentu akan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan. Ketidakpuasan kerja, produktivitas yang rendah, keterasingan dengan rekan sekerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi dan lain lain yang tentunya akan menjadi ancaman sebuah perusahaan.

2.4 Konsep dan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu "Diduga cultural barrier berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Krakatau Daedong Machinery". Dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perbedaan bahasa terhadap komunikasi lintas budaya. (H1)
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap etnosentrisme terhadap komunikasi lintas budaya (H2)
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perbedaan perilaku terhadap komunikasi lintas budaya (H3)
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perbedaan bahasa terhadap stress kerja karyawan (H4)

5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap etnosentrisme terhadap stress kerja karyawan (H5)
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perbedaan perilaku terhadap stress kerja karyawan (H6)
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi lintas budaya terhadap stress kerja karyawan (H7)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dan sifatnya, penelitian ini tergolong penelitian eksplanatori atau penelitian penjelasan. Penelitian eksplanatori ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode triangulasi. Moleong Lexy. J mengatakan bahwa penelitian dengan menggunakan metode triangulasi dapat tetap menekankan pada metode kualitatif, metode kuantitatif atau dapat juga dengan menekankan pada kedua metode. Dalam penelitian ini peneliti menekankan pada metode kuantitatif dengan melakukan wawancara terhadap beberapa informan untuk keabsahan dalam analisis hasil penelitian kuantitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Krakatau Daedong Machinery yang terletak di Jalan Afrika no 2 Kawasan Industri Krakatau Steel, Kecamatan Cilegon-Banten 42443. Adanya interaksi langsung antara karyawan asing dan karyawan local menjadi alasan utama mengapa penelitian ini dilakukan di PT. Krakatau Daedong Machinery.

3.3 Variabel dan Pengukuran

Pada penelitian ini ada dua variable yaitu variable endogen dan variable eksogen.

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah cultural barrier (hambatan budaya) yaitu perbedaan bahasa (X1), sikap etnosentrisme (X2), dan perbedaan perilaku (X3)
2. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah komunikasi lintas budaya (Y1) dan stress kerja karyawan (Y2)

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social. Dalam penelitian gejala social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Ridwan, 2003:12)

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Krakatau Daedong Machinery. Jumlah total karyawan PT. Krakatau Daedong Machinery adalah sebanyak 118. Perhitungan besarnya sampel dalam penelitian ini dimana jumlah populasi sudah diketahui berdasarkan pada rumus Yamane dalam Rakhmat. Dalam penelitian ini akan menggunakan 54 sampel yang akan mewakili keseluruhan populasi pada karyawan di PT. Krakatau Daedong Machinery

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2002:224) metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Kuisioner
- b) Wawancara
- c) Dokumentasi

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini mempergunakan analisis korelasi product moment, dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Adapun formulasi korelasi product moment (Sugiyono, 2002:250) adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

r = koefisien korelasi
X = Skor butir pertanyaan

Y = Total skor variabel
n = Jumlah responden

Pengujian dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian jika probabilitas $< 0,05$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid. Sedangkan jika probabilitas $> 0,05$ atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid. Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha Cronbach (Arikunto, 1998:193) dengan rumus sebagai berikut

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

r = Koefisien reliabilitas
k = jumlah butir pertanyaan
 σ^2 = varian butir pertanyaan
 σ^2 = varian skor tes

Instrumen dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,6 atau lebih. Pengujian validitas dan reliabilitas item masing – masing variabel pada penelitian ini dilakukan dengan computer melalui program SPSS for windows.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistic deskriptif untuk menggambarkan obyek penelitian dan keadaan responden yang diteliti

2. Analisis Jalur (Path)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa analisis jalur atau path analysis untuk menganalisis hubungan sebab akibat inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus. (Sarwono, 2012:17)

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis dalam korelasi product

moment adalah ketika hipotesa nol (H0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 21 menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.789	0	0.3	Valid
X1.2	0.779	0	0.3	Valid
X1.3	0.900	0	0.3	Valid
X1.4	0.895	0	0.3	Valid
X2.1	0.869	0	0.3	Valid
X2.2	0.729	0	0.3	Valid
X2.3	0.839	0	0.3	Valid
X2.4	0.876	0	0.3	Valid
X3.1	0.833	0	0.3	Valid
X3.2	0.777	0	0.3	Valid
X3.3	0.509	0	0.3	Valid
X3.4	0.804	0	0.3	Valid
Y1.1	0.496	0	0.3	Valid
Y1.2	0.759	0	0.3	Valid
Y1.3	0.896	0	0.3	Valid
Y1.4	0.894	0	0.3	Valid
Y1.5	0.797	0	0.3	Valid
Y2.1	0.883	0	0.3	Valid
Y2.2	0.884	0	0.3	Valid
Y2.3	0.846	0	0.3	Valid
Y2.4	0.873	0	0.3	Valid
Y2.5	0.797	0	0.3	Valid
Y2.6	0.856	0	0.3	Valid
Y2.7	0.842	0	0.3	Valid

Sumber: diolah oleh penulis (2016)

2. Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal). Nilai probabilitas (sig) sebesar 0,002 ($p < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa Perbedaan Perilaku (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komunikasi Lintas Budaya (Y1) diterima

dengan pengaruh langsung sebesar 0,425 atau 45,3%

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

no	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Perbedaan Bahasa (X1)	0.859	Reliabel
2	Sikap Etnosentrisme (X2)	0.846	Reliabel
3	Perbedaan Perilaku (X3)	0.724	Reliabel
4	Komunikasi Lintas Budaya (Y1)	0.795	Reliabel
5	Stres Kerja Karyawan (Y2)	0.993	Reliabel

Sumber: diolah oleh penulis (2016)

4.2 Perhitungan Analisis Path

1. Sub-struktur I

Tabel 3. Hasil Perhitungan Sub-Struktur I

Variabel I	Standardized Koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	Perbedaan Bahasa (X ₁)			
Sikap Etnosentrisme (X ₂)	-0.079	-0,514	0.610	Tidak Signifikan
Perbedaan Perilaku (X ₃)	0.424	3.274	0.002	Signifikan
Variabel terikat	Komunikasi Lintas Budaya (Y ₁)			
R square (R ²)	0.422			

Sumber: diolah oleh penulis (2016)

Tabel 3 menunjukkan hasil uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh Cultural Barrier yang terdiri dari Perbedaan Bahasa (X1), Sikap Etnosentrisme (X2), dan Perbedaan Perilaku (X3) terhadap Komunikasi Lintas Budaya (Y1). Variabel Perbedaan Bahasa (X1) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,453 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001 ($p < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan Perbedaan Bahasa (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komunikasi Lintas Budaya (Y1) diterima, dengan pengaruh langsung sebesar 0,453.

Selanjutnya untuk variabel Sikap Etnosentrisme (X2) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar -0,079 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,610 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan tidak signifikan. Maka hipotesis yang menyatakan

bahwa Sikap Etnosentrisme berpengaruh terhadap variabel Komunikasi Lintas Budaya (Y1) ditolak.

Untuk variabel Perbedaan Perilaku (X3) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,425 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,002 ($p < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa Perbedaan Perilaku (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komunikasi Lintas Budaya (Y1) diterima dengan pengaruh langsung sebesar 0,425 atau 45,3%

2. Sub-Struktur II

Tabel 4. Hasil Perhitungan Sub-Struktur II

Variabel	Standardized	t hitung	Probabilitas	Ket.
	Koefisien beta			
Perbedaan Bahasa (X ₁)	0.250	2.077	0.043	Signifikan
Sikap Etnosentrisme (X ₂)	0.275	2.191	0.033	Signifikan
Perbedaan Perilaku (X ₃)	0.249	2.154	0.036	Signifikan
Komunikasi Lintas Budaya (Y ₁)	0.236	2.061	0.045	Signifikan
Variabel terikat	Stres Kerja Karyawan (Y ₂)			
R square (R ²)	0.629			

Sumber: diolah oleh penulis (2016)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung Cultural Barrier yang terdiri dari Perbedaan Bahasa (X1), Sikap Etnosentrisme (X2), dan Perbedaan Perilaku (X3) terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2). Hasil uji untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Lintas Budaya (Y1) terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2). Pada tabel diatas, variabel Perbedaan Bahasa (X1) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,250 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,043 ($p < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan Perbedaan Bahasa (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Stres Kerja Karyawan (Y2) diterima dengan pengaruh langsung sebesar 25%

Untuk variabel Sikap Etnosentrisme (X2) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,275 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,033

($p < 0,05$). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa Sikap Etnosentrisme berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja Karyawan (Y2) diterima dengan pengaruh langsung sebesar 27,5%. Untuk variabel Perbedaan Perilaku (X3) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,249 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,036 ($p < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa Perbedaan Perilaku (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja Karyawan (Y2) diterima dengan pengaruh langsung sebesar 0,249 atau 24,9%

Untuk hipotesis ketujuh (H7) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi lintas budaya terhadap stress kerja karyawan, hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Lintas Budaya (Y1) menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,236 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,045 ($p < 0,05$) maka hipotesis ketujuh (H7) diterima, dimana Komunikasi Lintas Budaya (Y1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2).

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Perbedaan Bahasa (X1) terhadap Komunikasi Lintas Budaya (Y1)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para karyawan PT. Krakatau Daedong Machinery merasa bahwa perbedaan bahasa yang ada dalam perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aktifitas komunikasi lintas budaya. Perbedaan bahasa yang ada menyulitkan karyawan lokal untuk berkomunikasi dengan karyawan asing hal ini tentu menimbulkan lack of communication antar karyawan. Ditambah dengan kedua negara yg menjadikan bahasa inggris sebagai bahasa kedua mereka. Adanya perbedaan bahasa tentu sering menyebabkan adanya gagal paham atau miskomunikasi. Tentunya hal ini menjadi salah satu hambatan mereka dalam melakukan aktifitas bisnis.

2. Pengaruh Sikap Etnosentrisme (X2) terhadap Komunikasi Lintas Budaya (Y2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sikap Etnosentrisme (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komunikasi Lintas Budaya (Y1). Sikap etnosentrisme para ekspatriat dalam membentuk budaya kerja perusahaan dirasa dapat diterima oleh karyawan lokal. Mereka cenderung cenderung mengikuti budaya kerja perusahaan yang dibentuk karena telah memahami dan menerima budaya kerja karyawan asing. Sikap etnosentrisme para ekspatriat terlihat pada budaya kerja yang terbentuk, namun untuk hal toleransi akan berbudaya dan beragama terlihat di dalam perusahaan ini. Dari sini terlihat bahwa sikap etnosentrisme para ekspatriat hanya ditunjukkan pada budaya dalam pekerjaan yang cenderung tidak ada toleransi akan budaya kerja orang Indonesia yang sangat berbeda dengan budaya kerja mereka, namun hal ini tidak berlaku dalam hal berbudaya dan beragama dimana mereka bisa menerima dan menghormati budaya para karyawan local

3. Pengaruh Perbedaan Sikap (X3) terhadap Komunikasi Lintas Budaya (Y2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan perilaku karyawan lokal dan asing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aktifitas komunikasi lintas budaya. Budaya Korea dengan Budaya Indonesia memiliki working habits gap dan lifestyle habit gap. Hal ini menjadi salah satu faktor pengaruh untuk komunikasi lintas budaya dimana terdapat dua budaya dan kebiasaan berbeda yang dipertemukan dalam satu perusahaan. Hal ini tentu akan berpengaruh pada hubungan interpersonal para karyawan karena banyak ditemukan ketidakcocokan diantara mereka. Untuk itu peran cultural intelligence atau kecerdasan berbudaya sangat membantu dalam hal ini dimana para karyawan diharapkan mampu menyesuaikan dan aware akan adanya perbedaan yang ada.

4. Pengaruh Perbedaan Bahasa (X1) terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan bahasa yang ada memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Krakatau Daedong Machinery. Perbedaan bahasa yang ada tentu membuat komunikasi diantara karyawan asing dan lokal menjadi tidak efektif. Seringnya mengalami misunderstanding dan miskomunikasi tentu menjadi pemicu adanya stress.

Sebanyak 63,00% setuju atas pernyataan bahwa perbedaan bahasa yang ada menyulitkan mereka untuk berkomunikasi dengan karyawan asing sehingga sering menimbulkan stress yang ditandai dengan gejala stress. Hal ini tentu membuat mereka sulit beradaptasi di lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat yang akhirnya memicu adanya stress kerja pada karyawan.

5. Pengaruh Sikap Etnosentrisme (X2) terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap etnosentrisme para ekspatriat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja para karyawan PT. Krakatau Daedong Machinery. Budaya Korea yang cenderung mendominasi pembentukan budaya kerja perusahaan dirasa bisa diikuti oleh para karyawan local. Namun hal ini tidak terlepas dari para karyawan Indonesia yang seringkali mengalami stress kerja dikarenakan budaya perusahaan yang sangat berbeda dengan budaya kerja Indonesia.

Hal ini ditunjukkan dengan 70,40% responden yang menyatakan setuju bahwa budaya kerja yang dibentuk perusahaan sering kali membuat stress. Budaya kerja yang berbeda dengan budaya kerja sebelumnya tentu membuat para karyawan local mengalami culture shock. Hal ini tentu memicu adanya stress kerja pada karyawan.

6. Pengaruh Perbedaan Sikap (X3) terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan perilaku antara karyawan local dan ekspatriat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Krakatau

Daedong Machinery. Perbedaan ideology akibat budaya yang berbeda tentu membuat adanya perbedaan perilaku diantara karyawan asing dan karyawan local berbeda. Perbedaan perilaku dan kebiasaan antara karyawan lokal dan ekspatriat seringkali membuat mereka stress.

Perbedaan working behaviour dan lifestyle habits mungkin tidak selamanya memicu konflik karena perbedaan perbedaan kecil yang ada masih bisa disesuaikan. Namun bukan berarti perbedaan ini tidak memicu adanya konflik di dalam perusahaan, hal ini seringkali memicu adanya konflik yang secara tidak langsung dapat memicu adanya stress kerja karyawan.

7. Pengaruh Komunikasi Lintas Budaya (Y1) terhadap Stres Kerja Karyawan (Y3)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Lintas Budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja karyawan PT. Krakatau daedong Machinery. Komunikasi lintas budaya yang tidak efektif menjadi salah satu faktor pemicu adanya stress kerja. Segala perbedaan budaya yang ada menjadikan cultural barrier atau hambatan budaya menjadi faktor yang berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan. Salah satunya aktifitas komunikasi lintas budaya.

Perbedaan budaya dan perebedaan sikap membuat komunikasi lintas budaya berjalan tidak efektif. Kegiatan komunikasi yang tidak berjalan efektif tentunya sering menimbulkan masalah, dan hal ini dapat memicu adanya stress kerja karyawan. Adanya perbedaan ini juga tentu membuat para ekspatriat sulit beradaptasi baik di lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat. Hal ini tentu menjadi salah satu faktor pemicu stress bagi mereka yang sedang melakukan tugas internasional.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa ada perbedaan bahasa yang menyulitkan para karyawan dalam berkomunikasi, budaya Korea mendominasi pembentukan budaya kerja perusahaan dan ada perbedaan perilaku atau kebiasaan antara budaya Korea dan budaya Indonesia. Hasil penelitian juga menggambarkan bahwa perbedaan bahasa yang ada menjadikan komunikasi lintas budaya tidak berjalan efektif. Namun hal ini terbantu dengan penggunaan bahasa nonverbal proxemics, kinesic, dan paralanguange. Hasil penelitian juga menggambarkan bahwa karyawan PT. Krakatau Daedong Machinery mengalami stress kerja yang ditandai oleh gejala fisik, psikologis dan gejala tingkah laku.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perbedaan Bahasa (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komunikasi Lintas Budaya (Y1)
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Etnosentrisme tidak signifikan memberikan pengaruh terhadap Komunikasi Lintas Budaya (Y1)
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perbedaan Sikap (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komunikasi Lintas Budaya (Y1)
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perbedaan Bahasa (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2)
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Etnosentrisme (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2)
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perbedaan Sikap (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2)

8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Lintas Budaya (Y1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan (Y2)

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Kurangnya kemampuan berbahasa asing para karyawan menjadikan kegiatan komunikasi lintas budaya tidak berjalan efektif. Diharapkan perusahaan mampu memberikan edukasi atau pembelajaran bahasa Korea atau Indonesia untuk para karyawan.
2. Diharapkan para pemimpin bisa memberikan orientasi dan toleransi terhadap karyawan lokal yang belum terbiasa dengan budaya kerja Korea yang diterapkan di perusahaan agar tidak menimbulkan culture shock bagi para karyawan lokal.
3. Diharapkan para karyawan dibekali dengan pengetahuan tentang kedua budaya agar tercipta awareness terhadap budaya karyawan asing sehingga para karyawan dapat saling menghargai dan menghormati budaya satu sama lain.
4. Pemimpin diharapkan bisa mengambil peran dalam menjaga solidaritas antar individu atau kelompok dalam perusahaan guna membantu meningkatkan semangat kerja antar individu atau kelompok untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.
5. Kegiatan “family gathering” atau rekreasi bersama bisa dijadikan sarana untuk membangun hubungan relasi yang lebih baik diantara karyawan.
6. Adanya pre-departure training (pelatihan sebelum keberangkatan) bagi para ekspatriat bisa dilakukan sebelum para ekspatriat ditugaskan supaya mereka tidak mengalami culture shock yang berlebih. Pre-departure training adalah pelatihan untuk para ekspatriat sebelum dibrangkatkan ke negara tujuan. Dalam pre-departure training diharapkan para ekspatriat

- nantinya akan siap menghadapi perbedaan budaya, bahasa, pekerjaan di negara tujuan.
7. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Browaeys Marie, 2008. *Understanding Cross-Cultural Management*. Edisi kedua. USA: Prentice Hall
- Rozkwitalska Małgorzata. 2013. *Effective Cross-cultural Relationships in Multinational Corporations. Foreign Subsidiaries' Viewpoint*. Poland: 3rd Annual International Conference on Business Strategy and Organizational Behaviour (BizStraetgy 2013)
- Liliwari, Alo. 2003. *Dasar – Dasar Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Nancy J. Adler. 2007. *Communicating Across Cultural Barriers*. USA: Thomson
- Moleong, Lexy J.2011. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Path Analysis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.