

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Jepang merupakan salah satu negara maju yang diperhitungkan di dunia internasional terlebih dalam bidang ekonomi. Perekonomian Jepang sudah jauh lebih dulu berkembang. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya Perusahaan Jepang yang melakukan ekspansi ke banyak negara, produk-produk buatan Jepang tersebar ke seluruh pelosok dunia dan terkenal akan kualitasnya termasuk di Indonesia. Banyaknya Perusahaan Jepang yang beroperasi di Indonesia, kondisi ini menyebabkan banyak pekerja Indonesia tertarik untuk bekerja di Perusahaan Jepang.

Jepang memiliki banyak perusahaan yang sudah banyak dikenal dan mendunia, beberapa di antaranya seperti Toyota, Honda, Mitsubishi, Epson, Toshiba dan banyak lainnya. Perusahaan-perusahaan tersebut sudah banyak dikenal luas dengan produk-produknya yang dapat dipercaya kualitasnya. Toyota misalnya, dikenal dalam dunia otomotif sebagai produsen mobil dengan kualitas mobilnya yang sulit rusak dan dapat tahan hingga bertahun-tahun lamanya, atau bahkan seperti Honda sebagai pemasok mesin balap mobil F1 yang merupakan mobil balap tercepat di dunia untuk Tim Red Bull Racing yang baru saja memenangkan kejuaraan dunia pada tahun 2021. Selain itu, masih banyak contoh kesuksesan Perusahaan Jepang yang mendunia.

Dalam perkembangannya, perusahaan-perusahaan tersebut banyak dipengaruhi oleh budaya yang ada dalam negara Jepang itu sendiri hingga membentuk Budaya Kerja yang relevan dan kuat dalam mendukung kemajuan dari perusahaan tersebut. Budaya-budaya tersebut terbentuk dari kebiasaan yang ada di dalam lingkungan kerja Jepang dan diterapkan ke dalam bagian manajemen. Penerapan budaya inilah yang dapat membantu mendorong kesuksesan suatu manajemen perusahaan.

Salah satu indikator kesuksesan suatu perusahaan adalah kuatnya Budaya Kerja yang terbentuk di dalam perusahaan tersebut. Glaser dalam Koesmono

(2005:9) mengemukakan bahwa Budaya Kerja seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan kerja. Budaya Kerja terbentuk dari pola-pola yang terus berulang dalam suatu organisasi/perusahaan dan pola ini diikuti dan dijalani oleh pekerja yang ada dalam organisasi/perusahaan tersebut sehingga pola-pola ini menjadi norma atau aturan nilai yang berlaku dalam tatanan kerja organisasi/Perusahaan tersebut.

Dengan terbentuknya Budaya Kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja dan kualitas pekerja dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat terjadi karena dengan Budaya Kerja yang baik, pekerjaan akan menjadi lebih mudah dikerjakan karena efektivitas dan efisiensi dalam bekerja akan semakin terbangun. Budaya Kerja yang kuat tersebut akan memberikan kesepahaman dalam bekerja, memudahkan komunikasi dan interaksi antar pekerja satu dengan yang lainnya, divisi yang satu dan yang lain. Pemahaman cara bekerja inilah yang mengakibatkan munculnya kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki setiap pekerja. Selain itu, pekerja juga akan lebih terbantu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada pada pekerjaannya, karena jika suatu masalah muncul, tata cara penyelesaian masalah tersebut akan dapat ditemukan dalam protokol dan prosedur-prosedur yang sudah terbentuk yang merupakan hasil dari Budaya Kerja yang sudah terbangun.

Budaya Kerja dapat memengaruhi banyak aspek kehidupan maupun perilaku dari para pekerja yang ada dalam suatu perusahaan. Budaya Kerja yang baik dapat menumbuhkan kedisiplinan, kinerja yang positif, motivasi kerja dan pola pikir kreatif dan inovatif. Hal ini dapat terjadi karena adanya pengulangan yang dilakukan terus-menerus dalam menjalankan suatu budaya sehingga terbentuk kebiasaan yang baik dan positif pekerja dalam suatu Perusahaan. Karena itu penting bagi perusahaan untuk menanamkan Budaya Kerja yang baik dan sesuai bagi perusahaannya.

Jepang memiliki banyak Budaya Kerja yang digunakan di dalam Perusahaan-perusahaan Jepang seperti 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*), *Jiduuoka*, *JIT (Just in Time)*, *Kaizen*, *QCC (Quality Control Cycle)*, *PDCA (Plan Do Check Act)*, *Keishan*, *Bushido* dan banyak Budaya Kerja lainnya, bahkan beberapa Budaya Kerja Jepang mulai diadopsi oleh perusahaan-perusahaan internasional di luar Perusahaan Jepang. Salah satunya adalah *Kaizen* yaitu budaya dalam Perusahaan Jepang yang membentuk upaya untuk melakukan perbaikan secara terus menerus. Budaya ini banyak diterapkan dalam banyak perusahaan tidak hanya Perusahaan Jepang tetapi juga perusahaan internasional.

Dengan banyak Perusahaan Jepang di Indonesia membuat banyak pekerja Indonesia yang bekerja di Perusahaan-perusahaan Jepang yang beroperasi di Indonesia. Hal ini membuat banyak pekerja di Indonesia yang bersentuhan langsung dan menjalani budaya-budaya kerja yang dimiliki Perusahaan Jepang. Pekerja Indonesia yang menjalani Budaya-budaya Kerja Jepang tentunya akan merasakan dampak tersendiri yang muncul akibat menjalankan budaya Perusahaan Jepang. Salah satu dampak yang diberikan adalah terbentuknya suatu karakter hasil dari menjalankan suatu budaya secara terus menerus.

Berbicara mengenai Budaya Kerja, setiap Budaya Kerja akan memberikan dampak pada pembentukan karakter seseorang. Dalam hal ini, Budaya Kerja dapat membentuk dan mengubah karakter serta pola pikir dari seseorang. Seseorang yang semula tidak terbiasa tepat waktu, akan menjadi tepat waktu jika terbiasa berada dalam lingkungan kerja yang memiliki Budaya Kerja dengan ketepatan dan kedisiplinan waktu yang tinggi. Seseorang yang tidak kreatif akan dituntut untuk melatih berpikir secara kreatif dan inovatif pada lingkungan kerja dengan Budaya Kerja yang menuntut pekerjanya untuk terus memberikan ide-ide kreatif dan membuat terobosan-terobosan yang mendukung kemajuan perusahaan. Hal-hal seperti inilah yang akan membentuk karakter-karakter maupun pola pikir yang dimiliki oleh seseorang.

Pola pikir dan juga karakter-karakter yang terbangun atau terbentuk ini akan sangat bermanfaat bagi perkembangan individu itu sendiri. Dengan pengalaman yang dimiliki dan juga bekal yang sudah didapatkan dari Budaya-budaya Kerja

tertentu dapat dimanfaatkan orang tersebut untuk keuntungan bagi dirinya sendiri, contohnya adalah dengan membuka usaha bisnis atau perusahaannya sendiri. Dengan kata lain ketika seseorang tersebut memutuskan untuk berwirausaha atau menjadi seorang *Entrepreneur*, pola pikir dan karakter yang terbangun dari pengalamannya berinteraksi atau melaksanakan suatu budaya kerja dapat digunakan untuk membantu dalam membangun ataupun mengelola bisnisnya.

Menurut Dun Steinhoff dan John F. Burgess (1993:35) *Entrepreneur* adalah orang yang mengorganisir, mengelola dan berani menanggung risiko untuk menciptakan usaha baru dan peluang berusaha. Seorang *Entrepreneur* akan mencoba memanfaatkan ide-ide dan inovasi sebagai ide bisnis ataupun usaha yang dikembangkan untuk menghasilkan penghasilan maupun keuntungan bagi dirinya maupun sekitarnya.

Karakter-karakter *Entrepreneur* di antaranya adalah menerapkan kedisiplinan, membangun komitmen yang tinggi, mengasah kreativitas dan inovasi, membangun pola pikir realistis dan memiliki sikap mandiri. Karakter-karakter tersebut dapat juga terbangun dari interaksi yang terus terjadi pada pekerja Indonesia dengan Budaya Kerja Perusahaan Jepang.

Selain karakter-karakter tersebut, pengalaman bekerja di Perusahaan Jepang dengan Budaya Kerjanya dapat dijadikan pembelajaran dalam membangun suatu usaha bisnis yang baik. Budaya-budaya kerja Jepang yang baik dapat menjadi contoh dalam melakukan manajemen maupun pengambilan keputusan dalam usaha bisnis baru yang baru dibangun oleh pekerja-pekerja Indonesia. Budaya-budaya Kerja tersebut membangun pengalaman dan pengetahuan yang dapat dijadikan modal untuk dapat membangun usaha bisnis. Pengalaman dan pengetahuan yang didapatkan membentuk karakter-karakter yang dibutuhkan bagi seorang *Entrepreneur*.

Ketika seseorang mencoba membuka usaha bisnis, tentunya akan bertemu dengan banyak problematika yang harus dihadapi. Budaya kerja Perusahaan Jepang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan problematika yang dihadapi. Selain itu, tidak hanya membantu menyelesaikan permasalahan, Budaya Kerja

Perusahaan Jepang juga dapat digunakan untuk membantu mengembangkan usaha bisnis yang dimiliki menjadi lebih besar lagi.

Berdasarkan uraian di atas, dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang yang ada di Indonesia terhadap pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja Indonesia ini sangat menarik untuk dibahas. Penulis tertarik untuk meneliti hal ini karena ingin mengetahui apakah ada dampak yang diberikan Budaya Kerja Perusahaan Jepang kepada para pekerja maupun mantan pekerja Perusahaan Jepang di Indonesia yang saat ini sedang memulai usaha bisnisnya, maupun yang bisnisnya sudah berjalan. Penulis juga ingin mengetahui apakah ada Budaya Kerja Perusahaan Jepang yang ikut diterapkan dalam usaha bisnis yang dimiliki oleh pekerja Indonesia. Dengan ini tema penelitian adalah “*Dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang di Indonesia terhadap Pembentukan Karakter Entrepreneurship Karyawan Indonesia*”.

1.2 Penelitian yang Relevan

Berikut beberapa penelitian yang relevan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Faris Nurrahman (2021) dari Universitas Darma Persada yang berjudul “*Pengaruh Konsep 5S dalam Budaya Jepang terhadap Penerapan 5R di PT HUTAMA KARYA pada Produktivitas Kerja Karyawan*” membahas penerapan salah satu Budaya Kerja Jepang dan dampaknya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Faris membahas tentang dampak positif terhadap produktivitas karyawan maupun perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pembahasan mengenai dampak yang pekerja temukan terhadap budaya kerja yang ada di dalam perusahaannya sedangkan dalam penelitian ini, penulis akan berfokus kepada membahas dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang terhadap pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja ataupun mantan pekerja Indonesia yang sedang atau pernah bekerja di Perusahaan Jepang, yang saat ini memiliki usaha bisnis atau sedang merintis usaha bisnisnya.

2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ryandi Chandra Himawan (2019) dari Universitas Darma Persada yang berjudul “*Pandangan Pekerja Indonesia yang Bekerja di Jepang terhadap Budaya Kerja di Perusahaan Jepang*” membahas tentang pandangan dan pemahaman yang dimiliki oleh pekerja Indonesia terhadap Budaya Kerja Perusahaan Jepang yang ada di Jepang. Persamaan dengan penelitian ini adalah pembahasan mengenai pandangan-pandangan pekerja terhadap budaya kerja yang ada di dalam perusahaannya sedangkan dalam penelitian ini penulis akan lebih terfokus pada dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang yang ada di Indonesia dan dampaknya terhadap pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja Indonesia serta mencari tahu Budaya-budaya Kerja Perusahaan Jepang apa saja yang membantu pekerja Indonesia dalam menjalankan usaha bisnisnya.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Kerja Perusahaan Jepang yang ada di Indonesia hanya terfokus pada pembentukan karyawan sebagai pekerja.
2. Budaya Kerja Perusahaan Jepang di Indonesia berdampak terhadap pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja Indonesia.
3. Penerapan Budaya Kerja atau sistem kerja Perusahaan Jepang pada bisnis yang dirintis pekerja Indonesia.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penulis memberikan batasan masalah pada Karyawan atau *Ex-Karyawan* Perusahaan Jepang di Jakarta yang saat ini sedang membangun usaha bisnis dan dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang yang dirasakan pekerja tersebut dalam membangun usaha bisnisnya.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang di Indonesia yang dirasakan pekerja Indonesia dalam pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja tersebut?
2. Budaya kerja apakah dari Perusahaan Jepang di Indonesia yang coba diterapkan dalam bisnis pekerja Indonesia dalam membantu pengembangan bisnis tersebut?

1.6 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki tujuan agar lebih jelas dan terarah. Oleh karena itu, berikut adalah tujuan dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan menguraikan dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang terhadap pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya-budaya Kerja Perusahaan Jepang yang membantu pengembangan suatu bisnis atau usaha

1.7 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Untuk menggali lebih dalam adakah dampak yang diberikan Budaya Kerja Perusahaan Jepang di Indonesia bagi pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja Indonesia akan dilakukan pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada 3 orang Narasumber yang merupakan pekerja atau mantan pekerja Perusahaan Jepang di Indonesia yang saat ini sedang atau sudah membangun bisnis usahanya sendiri, yang diyakini mengalami dan memahami Budaya Kerja tersebut. Penulis melakukan wawancara dengan membuat daftar jenis pertanyaan seputar Budaya Kerja Perusahaan Jepang di Indonesia dan dampaknya dalam pembentukan karakter pengusaha pekerja tersebut. Sebelum melakukan wawancara penulis menjelaskan mengenai penelitian yang akan penulis

teliti. Sebagai referensi utama yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah buku yang berjudul “*The Improvement Engine: Creativity & Innovation Through Employee Involvement: The Kaizen Teian System*” karangan Bunji Tozawa.

1.8 Landasan Teori

Dalam penulisan penelitian ini diperlukan landasan teori yang digunakan sebagai kerangka dasar dalam penelitian ini. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.8.1 Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta Tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Triguno, 2001:13)

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003:65)

Menurut Ndraha Budaya Kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2003:80)

Berdasarkan beberapa pemahaman di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja adalah nilai-nilai dasar yang timbul dari kebiasaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama dalam kelompok atau golongan masyarakat.

1.8.2 Budaya Kerja Perusahaan Jepang

Budaya Perusahaan menurut Doda (2019) dalam Mahyastuti (2021:12-13) adalah:

企業文化とは、企業の社員間で根付く文化のこと。集団の中で培われた価値観が社員の行動につながり、企業経営や事業活動においてさまざまな影響を与えていく、とても重要なものです。しかし、「可視化しづらい」「外部の影響や組織のフェーズで変化する可能性がある」といった特徴があるため、企業文化を醸成していくのは簡単なことではありません。

Terjemahannya:

Budaya Perusahaan adalah budaya yang mengakar di kalangan karyawan Perusahaan. Nilai-nilai yang ditanamkan dalam kelompok sangat penting untuk memengaruhi pada perilaku karyawan dan memiliki berbagai pengaruh terhadap manajemen Perusahaan dan kegiatan bisnis. Namun, tidak mudah untuk menumbuhkan budaya Perusahaan karena karakteristiknya seperti “sulit untuk divisualisasikan” dan “dapat berubah karena pengaruh eksternal dan fase organisasi”

Menurut Gultom (2015:176-177) budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, bekerjasama dan berinteraksi dengan karyawannya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan.

Berdasarkan pemahaman di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Perusahaan Jepang adalah nilai-nilai dan norma serta etika kerja Jepang yang dimasukkan ke dalam bagian manajemen perusahaan dan kegiatan bisnis perusahaan untuk menjadi dasar perilaku, cara berpikir, bekerjasama dan berinteraksi karyawan dalam perusahaan untuk menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan.

1.8.3 Pembentukan Karakter

Menurut Doni Koesoema A (2007: 80) karakter sama dengan kepribadian. Kepribadian dianggap sebagai ciri, karakteristik, gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan bentukan yang diterima dari lingkungan, misalnya lingkungan keluarga pada masa kecil dan juga bawaan seseorang sejak lahir.

Menurut Helen G. Douglas “*Character isn’t inherited, one build its daily by the way one think and acts, thought by thought, action by action*”. Artinya karakter tidak diwariskan, tetapi sesuatu yang dibangun secara berkesinambungan hari demi hari melalui pikiran dan perbuatan, pikiran demi pikiran, tindakan demi tindakan (Samani, 2013: 41).

Berdasarkan beberapa pemahaman di atas pembentukan karakter adalah proses pembentukan kepribadian yang merupakan ciri, karakteristik, gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang berasal dari pikiran, perbuatan dan lingkungan yang dibangun secara berkesinambungan hari demi hari.

1.8.4 Entrepreneur

Menurut Andrew J. Dubrin (2008) *Entrepreneur* adalah seseorang yang mendirikan dan menjalankan sebuah usaha yang inovatif.

Menurut Adam Hayes (2021) dalam artikelnya berjudul *Entrepreneur*, menjelaskan *Entrepreneur* sebagai berikut:

“An Entrepreneur is an individual who creates a new business, bearing most of the risks and enjoying most of the rewards. The process of setting up a business is known as entrepreneurship. The Entrepreneur is commonly seen as an innovator, a source of new ideas, goods, services, and business or procedures”

Terjemahannya:

“Entrepreneur adalah individu yang menciptakan bisnis baru, menanggung sebagian besar risiko dan menikmati sebagian besar imbalan. Proses mendirikan bisnis dikenal sebagai kewirausahaan. Wirausahawan umumnya dipandang sebagai inovator, sumber ide, barang, jasa dan bisnis/atau prosedur baru”

Berdasarkan beberapa pemahaman di atas, *Entrepreneur* merupakan seorang individu yang menciptakan dan menjalankan sebuah bisnis atau usaha baru dengan menanggung sebagian besar risiko dengan harapan akan menikmati sebagian besar imbalan. Proses mendirikan usaha bisnis tersebut disebut dengan kewirausahaan atau *Entrepreneurship*.

1.8.5 Karakter *Entrepreneurship*

Menurut Tomas W Zimmerer (1996:51) kewirausahaan adalah suatu proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan usaha.

Entrepreneurship (kewirausahaan) adalah suatu kemampuan (*ability*) dalam berpikir kreatif dan berperilaku inovatif yang dijadikan dasar, sumber daya, tenaga penggerak tujuan, siasat kiat dan proses dalam menghadapi tantangan hidup. (Soeparman Soemahamidjaja, 1977:2)

Berdasarkan beberapa pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurship* adalah kemampuan berpikir secara kreatif dan inovatif yang dimanfaatkan untuk membuka peluang dan mengatasi permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi.

1.9 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian dan penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

a) Manfaat Teoretis

Penelitian terkait dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang dalam pembentukan karakter *entrepreneurship*/pengusaha masih sangat sedikit. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi, sumber pustaka ataupun acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Budaya Kerja Perusahaan Jepang dan dampaknya terhadap pembentukan karakter *entrepreneurship* sehingga Budaya Kerja Perusahaan Jepang dapat terekspose lebih luas.

b) Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang budaya khususnya Budaya Kerja Perusahaan Jepang di Indonesia.

1.10 Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

- Bab I Menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, penelitian yang relevan, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, landasan teori, manfaat penelitian serta sistematika penulisan ini.
- Bab II Menjelaskan secara rinci mengenai gambaran umum Budaya Kerja, Budaya Kerja Jepang, *entrepreneurship* dan faktor-faktor pendukung *entrepreneurship*.
- Bab III Menjelaskan hasil penelitian dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang terhadap pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja Indonesia.
- Bab IV Berisi kesimpulan dari penelitian mengenai dampak Budaya Kerja Perusahaan Jepang terhadap pembentukan karakter *entrepreneurship* pekerja Indonesia.