

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian mengenai penerapan budaya kerja Ho-Ren-So (Houkoku, Renraku, Soudan) di PT. Takenaka Indonesia. Budaya kerja Jepang dikenal dengan sistem komunikasi yang sistematis dan disiplin, namun penerapannya di lingkungan kerja Indonesia menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, dalam bab ini dijelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat, beserta metode yang digunakan penelitian ini.

1.1 Latar Belakang Masalah

Jepang adalah salah satu negara yang terkenal memiliki budaya yang kuat serta menerapkan budaya-budaya disiplin menjadi pedoman hidup. Sumber daya manusia yang ada di Jepang pula dinilai berkualitas karena memiliki karakter yang kuat. Sifat-sifat pekerja keras, disiplin, rasa nasionalisme yang tinggi serta pantang menyerah membuat Jepang menjadi bangsa yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas (Kustandi, 2018 : 29). Namun karakter yang dimiliki oleh sumber daya manusia di Jepang merupakan sebuah hasil dari pembentukan karakter yang dipengaruhi oleh perkembangan budaya Jepang yang telah dilakukan sejak dahulu. Perkembangan budaya yang terjadi di Jepang merupakan salah satu perkembangan yang sangat luar biasa di Asia, perkembangan budaya Jepang berawal dari masa restorasi Meiji (1867-1912).

Di bawah kepemimpinan Kaisar Meiji, Jepang maju menjadi negara modern dengan sistem politik dan sektor industri yang canggih. Kaisar Meiji mengganti nama pusat kekaisaran menjadi Tokyo dan memindahkannya dari Kyoto ke Edo pada tahun-tahun awal pemerintahannya. Sejak perpindahan tersebut sistem kasta masyarakat dihapuskan dan mengalami peralihan. Kepemimpinan kaisar Meiji ini berakhir pada tahun 1912 saat meninggalnya kaisar Meiji. Namun perkembangan budaya yang terjadi kemudian diteruskan oleh kaisar *Taisho* dan kaisar Hirohito dan menjadikan Jepang menjadi bangsa yang unggul. Kekalahan Jepang pada perang dunia ke-2 tidak menjadi hambatan bagi Jepang untuk terus maju dan

mempertahankan nilai-nilai budaya yang sudah dibangun. Hingga sekarang budaya-budaya tersebut menjadikan Jepang sebagai negara maju di Asia yang bahkan dapat bersaing dengan negara-negara di Eropa. Budaya dalam organisasi atau budaya kerja menjadi salah satu keunggulan yang membuat Jepang menjadi negara maju dan memiliki industri yang dapat bersaing dengan negara-negara lain (Suwondo, 2012 : 31).

Tata kebahasaan budaya merujuk kepada pola pikir yang dimiliki oleh seorang manusia. Kemajuan suatu bangsa sendiri tidak terlepas jauh dari budaya yang berkembang pada negara tersebut (Suwondo, 2012 : 30). Budaya kerja yang diterapkan di Jepang menjadi landasan dalam berbagai aspek kehidupan seperti dalam mengelola bisnis atau dalam beraktivitas di lingkup sebuah organisasi kerja. Dalam melaksanakan aktivitas bekerja orang-orang di Jepang cenderung percaya bahwa proses dalam bekerja merupakan sesuatu yang penting untuk diperhatikan. Bangsa Jepang lebih mementingkan proses dalam bekerja dibanding hasil yang akan didapatkan, sebab diyakini bahwa dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan proses yang baik maka hasil yang akan didapatkan juga akan menjadi baik (Iswadi dkk, 2021 : 62). Dalam hal kebudayaan, bangsa Jepang menganut paham bahwa budaya kerja merupakan salah satu bagian dari proses bekerja untuk meraih sesuatu yang diinginkan. Nilai-nilai kebudayaan yang tertanam pada kegiatan sehari-hari di negara Jepang dapat dilihat dari budaya kerja yang ada. Beberapa contoh nilai-nilai budaya yang diterapkan bangsa Jepang adalah *Bushido*, *Kaizen*, dan *Keisan* (Kustandi, 2018 : 3).

Bushido dapat diartikan sebagai semangat dalam bekerja keras. Dalam penerapannya bangsa Jepang dikenal sebagai bangsa yang memiliki keinginan tinggi untuk selalu belajar dan mengembangkan diri serta berinovasi. *Kaizen* dapat diartikan sebagai komitmen. Dalam penerapannya pada industri usaha atau organisasi, komitmen untuk datang tepat waktu serta memenuhi hak dan kewajiban yang ada merupakan salah satu contoh dari komitmen yang dimiliki oleh bangsa Jepang. *Keisan* dapat dikatakan selaku kesungguhan dan minat yang tinggi dalam melakukan sesuatu. Hal ini mengantarkan Jepang menjadi bangsa yang ambisius untuk memberikan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik. Pada

implementasinya nilai-nilai diatas sering kali dijunjung tinggi sebagai nilai moral dalam budaya bekerja bangsa Jepang.

Budaya kerja di Jepang juga mengajarkan untuk meningkatkan komunikasi antar rekan kerja untuk mengurangi kesalahan pada lingkup pekerjaan (Isnaini & Yulianti, 2024 : 1). Menurut Koesomowidjojo dalam (U. Handayani dkk, 2024 : 66) komunikasi merupakan sebuah proses dalam menukar informasi dengan tujuan buat mempengaruhi sikap serta perilaku orang lain. Tujuan utama komunikasi adalah untuk tercapainya efektivitas dalam mencapai sebuah tujuan bersama. Dalam kaitannya dengan budaya kerja Jepang, salah satu budaya komunikasi dalam organisasi yang diterapkan bangsa Jepang adalah budaya *Ho-Ren-So*. *Ho-Ren-So* menjadi salah satu landasan utama yang diterapkan dalam berkomunikasi di sebuah organisasi.

Budaya *Ho-Ren-So* merupakan sebuah kesatuan dari tiga elemen berbeda yaitu *Houkoku*, *Renraku* , dan *Soudan*. Ketiga elemen ini menjadikan satu kesatuan sebagai landasan dalam budaya kerja terutama pada aspek komunikasi yang diterapkan oleh bangsa Jepang. *Houkoku* dapat diartikan sebagai melaporkan, *Renraku* dapat diartikan sebagai menginformasikan, dan *Soudan* dapat diartikan sebagai konsultasi. Dalam implementasinya sebagai budaya kerja dalam sebuah organisasi *Ho-Ren-So* secara singkat dapat dipahami sebagai aktivitas dalam pelaporan yang terjadi antara bawahan kepada atasan dan bagaimana atasan dan bawahan saling berbagi informasi (Iswadi dkk, 2021 : 62).

Budaya *Ho-Ren-So* tidak hanya digunakan oleh bangsa Jepang sebagai landasan dalam berorganisasi dalam lingkup pekerjaan, budaya ini juga banyak diadopsi oleh bangsa Indonesia dan diterapkan oleh beberapa perusahaan yang berasal dari Jepang seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Suri di PT. Nippon Shokubai Indonesia (Suryani & Suri, 2021) yang meneliti tentang pengaruh budaya kerja *Ho-Ren-So* terhadap kinerja perusahaan PT. Nippon Shokubai Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Iswadi et.al di PT. Runzune Sapta Consultant (Iswadi dkk, 2021) yang meneliti tentang pengaruh budaya *Ho-Ren-So* terhadap performance perusahaan serta penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Sukardi di PT. Yamaha Music Indonesia Manufacturing Asia

Cikarang Barat (W. Handayani & Sukardi, 2020) yang meneliti tentang pengaruh budaya *Kaizen* dan *Ho-Ren-So* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia Manufacturing Asia Cikarang Barat.

Budaya *Ho-Ren-So* juga diterapkan pada PT. Takenaka Indonesia salah satu perusahaan yang berasal dari Jepang dan memiliki anak perusahaan yang ada di Indonesia. PT. Takenaka Indonesia bergerak di bidang konstruksi yang telah berdiri sejak tahun 1974 di Jepang. Sebagai salah satu perusahaan yang berasal dari Jepang, PT. Takenaka Indonesia juga menerapkan budaya kerja Jepang berupa *Ho-Ren-So* sebagai landasan dalam berkomunikasi di lingkup organisasi perusahaan. Dalam lingkungan perusahaan yang memerlukan banyak koordinasi serta kecepatan dan ketepatan dalam berkomunikasi serta menyampaikan informasi budaya *Ho-Ren-So* menjadi salah satu budaya kerja yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari di PT. Takenaka Indonesia. Sebagai upaya dalam mencapai efektivitas komunikasi yang maksimal dalam bekerja, maka penting untuk menciptakan budaya kerja yang efektif di PT. Takenaka Indonesia.

PT. Takenaka Indonesia yaitu salah satu perusahaan dari Jepang yang ada di Indonesia, dalam koordinasinya sehari-hari dimulai dari komunikasi dari bawahan ke atasan atau juga sebaliknya dari atasan ke bawahan, komunikasi selalu diterapkan dalam budaya perusahaan. Tidak terlepas juga dalam berkomunikasi dengan pihak lainnya seperti pihak *headquarters*, pekerja yang bekerja pada *site* atau lapangan, serta pekerja yang berada pada suatu proyek tertentu. Hal ini membuat komunikasi antar rekan kerja membutuhkan perhatian ekstra dan terkoordinir, namun sering kali keputusan yang dibuat di lapangan harus dilakukan secara cepat dan komunikasi tidak dijalankan secara terstruktur. Beberapa permasalahan muncul seperti pekerjaan yang tidak selesai dan menimbulkan komplain yang berasal dari *client* proyek, juga terjadinya miskomunikasi pada pekerjaan.

Lingkungan kerja multinasional, terutama di perusahaan Jepang yang beroperasi di Indonesia, sering terjadi tantangan komunikasi akibat perbedaan budaya kerja. Jepang dikenal dengan sistem komunikasi yang sistematis dan hierarkis, sedangkan di Indonesia, komunikasi kerja cenderung lebih fleksibel dan

informal. Akibatnya, banyak perusahaan menghadapi masalah seperti miskomunikasi antar karyawan, keterlambatan penyampaian informasi, serta lambatnya pengambilan keputusan yang dapat berdampak pada efektivitas kerja. Hal ini juga terjadi di PT. Takenaka Indonesia, sebuah perusahaan konstruksi asal Jepang yang menangani proyek berskala besar dengan keterlibatan banyak pihak.

Salah satu fenomena yang sering muncul adalah terlambatnya pekerja lapangan mendapatkan informasi terbaru dari manajemen, sehingga menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, laporan perkembangan kerja dari bawahan ke atasan tidak selalu berjalan lancar, yang menghambat pengambilan keputusan yang cepat dan akurat. Kurangnya konsultasi antara karyawan dan atasan sebelum mengambil keputusan juga menjadi kendala yang dapat menimbulkan kesalahan strategi kerja. Untuk mengatasi masalah ini, penerapan *Ho-Ren-So* (Houkoku, Renraku, Soudan) menjadi penting karena dapat membantu menciptakan komunikasi yang lebih sistematis dan efektif.

Houkoku (melaporkan) memastikan informasi dari bawah ke atas berjalan lancar, Renraku (menginformasikan) membantu seluruh tim tetap terkoordinasi, dan Soudan (berkonsultasi) memungkinkan diskusi sebelum keputusan dibuat, sehingga mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Bersumber pada latar belakang, sehingga penulis tertarik meneliti tentang bagaimana implementasi budaya *Ho-Ren-So* pada PT. Takenaka Indonesia dan apa saja hambatan yang dihadapi dalam implementasi budaya kerja *Ho-Ren-So* lebih tepatnya pada PT. Takenaka Indonesia di proyek YKK AP Indonesia.

1.2 Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan penulis:

1. Suryani & Suri berjudul “Pengaruh Budaya Horenso Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Nippon Shokubai Indonesia” yang meneliti tentang pengaruh budaya kerja *Ho-Ren-So* terhadap kinerja perusahaan PT. Nippon Shokubai Indonesia (Suryani & Suri, 2021).
2. Iswadi et.al berjudul “*The Influence Of Horenso Culture On Company Performance In PT Runzune Sapta Consultant*” yang meneliti tentang

pengaruh budaya *Ho-Ren-So* terhadap *performance* perusahaan (Iswadi dkk, 2021).

3. Handayani & Sukardi berjudul “Pengaruh Budaya *Kaizen* Dan Budaya Horenso Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Yamaha Music Indonesia Manufacturing Asia Cikarang Barat” yang meneliti tentang pengaruh budaya *Kaizen* dan *Ho-Ren-So* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia Manufacturing Asia Cikarang Barat (W. Handayani & Sukardi, 2020).

Penelitian-penelitian tersebut juga menganalisis tentang pengaruh budaya kerja Jepang seperti budaya *Ho-Ren-So* dan *Kaizen* di beberapa perusahaan Jepang yang berbasis di Indonesia dengan beberapa fokus berbeda seperti pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan dan produktivitas karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas ialah fokus penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh budaya *Ho-Ren-So* terhadap lingkungan perusahaan serta lokus penelitian ini yang akan dilaksanakan pada PT. Takenaka Indonesia.

1.3 Identifikasi Masalah

Bersumber pada gambaran latar belakang yang ada, berikut adalah masalah yang bisa diidentifikasi oleh penulis:

1. Penerapan budaya kerja *Ho-Ren-So* yang belum efektif pada lingkungan perusahaan PT. Takenaka Indonesia.
2. Manfaat penerapan *Ho-Ren-So* yang belum sepenuhnya dirasakan di lingkungan perusahaan PT. Takenaka Indonesia.
3. Hambatan penerapan budaya kerja *Ho-Ren-So* pada lingkungan perusahaan PT. Takenaka Indonesia.

1.4 Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan fokus pada permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya yaitu penerapan budaya *Ho-Ren-So* pada lingkungan perusahaan PT. Takenaka Indonesia dan hambatan yang dapat diidentifikasi dalam pelaksanaannya.

1.5 Perumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang, sehingga masalah yang akan penulis kaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana penerapan budaya *Ho-Ren-So* pada PT. Takenaka Indonesia?
2. Hambatan apa saja yang ada pada penerapan budaya *Ho-Ren-So* di PT. Takenaka Indonesia?

1.6 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dilaksanakannya penelitian ini:

1. Mengetahui penerapan budaya *Ho-Ren-So* di lingkungan PT. Takenaka Indonesia.
2. Mengetahui hambatan dalam penerapan budaya *Ho-Ren-So* di lingkungan PT. Takenaka Indonesia.

1.7 Manfaat Penelitian

Bersumber pada latar belakang serta tujuan penelitian penulis berharap penelitian ini memiliki manfaat untuk banyak pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung. Berikut manfaat penelitian ini:

1.7.1 Manfaat Teoritis

1. Kurangnya komunikasi yang efektif di lingkungan kerja dapat menyebabkan miskomunikasi, keterlambatan informasi, dan ketidakefisienan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini diharapkan bisa membantu perusahaan dalam memahami bagaimana *Ho-Ren-So* dapat diterapkan secara lebih optimal untuk meminimalkan hambatan komunikasi dan meningkatkan koordinasi kerja.
2. Perbedaan budaya kerja Jepang dan Indonesia sering kali menyebabkan kesenjangan dalam disiplin kerja, pola komunikasi, serta cara pengambilan keputusan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana *Ho-Ren-So* dapat diterapkan di lingkungan kerja Indonesia dan bagaimana tantangan budaya dapat diatasi.
3. Banyak perusahaan Jepang di Indonesia masih menghadapi kendala dalam menyesuaikan budaya kerja Jepang dengan budaya lokal, sehingga

implementasi Ho-Ren-So tidak selalu berjalan optimal. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi lebih lanjut mengenai keunggulan dan keterbatasan Ho-Ren-So dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi organisasi.

1.7.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi PT. Takenaka Indonesia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas komunikasi kerja melalui penerapan Ho-Ren-So (Houkoku, Renraku, Soudan). Dengan adanya sistem komunikasi yang lebih terstruktur, perusahaan dapat meminimalkan miskomunikasi, mempercepat koordinasi antar tim, dan meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan. Manfaat ini dapat dirasakan terutama dalam proyek konstruksi yang membutuhkan informasi cepat dan akurat untuk menghindari keterlambatan serta kesalahan dalam pekerjaan. Tidak hanya itu, penelitian ini juga bisa membantu manajemen dalam merancang kebijakan dan pelatihan buat karyawan supaya mereka lebih memahami pentingnya Ho-Ren-So dalam lingkungan kerja. Salah satu saran yang dapat diterapkan adalah mengadakan pelatihan rutin bagi karyawan lokal agar lebih terbiasa dengan sistem komunikasi kerja Jepang. Perusahaan juga dapat menyederhanakan format pelaporan agar lebih mudah dipahami oleh seluruh karyawan tanpa mengurangi efektivitasnya. Selain itu, pemanfaatan teknologi seperti sistem komunikasi digital atau aplikasi pelaporan berbasis real-time dapat menjadi solusi untuk mempercepat penyampaian informasi. Dengan strategi ini, diharapkan penerapan Ho-Ren-So di PT. Takenaka Indonesia dapat berjalan lebih efektif dan selaras dengan budaya kerja di Indonesia.

1.8 Landasan Teori

1.8.1 Komunikasi

Proses penyebaran atau bertukar informasi, pesan, persepsi, dan lainnya yang melibatkan dua orang atau lebih dapat disebut sebagai komunikasi. Dalam lingkup perusahaan terutama dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari komunikasi merupakan satu hal yang harus dimaksimalkan agar dapat berkoordinasi antara sumber daya manusia yang ada. Menurut Husnaini Usman dalam (Fauzi dkk, 2022

: 590) komunikasi adalah cara seseorang menerima atau menyampaikan pesan kepada orang lain, baik secara langsung ataupun tidak langsung, secara lisan, tertulis, ataupun non-lisan. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan jika komunikasi ialah proses di mana dua orang ataupun lebih bertukar informasi.

1.8.2 Budaya Organisasi

Suatu perusahaan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh seluruh elemen sumber daya manusia yang terlibat. Budaya organisasi menurut Torang dalam (Dunir dkk, 2023 : 43-44) adalah hasil dari proses menggabungkan kebiasaan pribadi dan pola budaya ke dalam kerangka filosofis dan normatif baru. Cara lain untuk memikirkan budaya organisasi adalah sebagai serangkaian perilaku yang diulang hingga menjadi nilai dan cara hidup sekelompok orang di suatu perusahaan dan ditiru oleh orang lain. Jelaslah bahwa budaya organisasi terdiri dari prinsip atau praktik yang dipraktikkan secara konsisten di dalam suatu perusahaan dan telah menjadi ciri khasnya.

1.8.3 *Ho-Ren-So*

Ho-Ren-So merupakan singkatan dari kata-kata yang berasal dari Jepang yaitu *Houkoku*, *Renraku*, dan *Soudan*. Dipopulerkan oleh seseorang bernama Tomiji Yamazaki yang memperkenalkan *Ho-Ren-So* sebagai cara berkomunikasi terhadap rekan kerja secara dua arah dalam menyampaikan informasi, *Ho-Ren-So* merupakan budaya komunikasi yang banyak diterapkan bangsa Jepang (Khare dkk, 2021). Menurut Kameda dalam (Isnaini & Yulianti, 2024 : 25) berikut adalah penjabaran ciri-ciri *Ho-Ren-So* pada kehidupan bisnis Jepang. *Houkoku* yaitu melaporkan, *Renraku* yaitu menghubungi serta *Soudan* yaitu mengonsultasikan.

Budaya komunikasi ini diterapkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam budaya *Ho-Ren-So* para pekerja yang berada di level bawah diharapkan dapat selalu melaporkan perkembangan pekerjaan kepada pekerja yang berada di level atas. Tidak hanya melaporkan pekerjaan, para pekerja diharapkan selalu proaktif dalam bertukar informasi terkait perubahan yang terjadi serta mengonsultasikan secara rutin terhadap atasan yang bertanggung jawab.

Ho-Ren-So terdiri dari *Houkoku* yang berarti melaporkan, *Renraku* yang berarti menginformasikan serta *Soudan* yang berarti konsultasi. Budaya *Ho-Ren-So* sebagai budaya komunikasi dalam lingkungan pekerjaan tidak hanya berlaku untuk komunikasi dua arah antara manajemen bawah dan manajemen atas (komunikasi vertikal) namun juga berlaku antara sesama rekan kerja (komunikasi horizontal) (W. Handayani & Sukardi, 2020 : 211). Budaya *Ho-Ren-So* yang diadopsi dari budaya kerja Jepang dapat membuat struktur komunikasi di ruang lingkup kerja menjadi lebih terarah dan sistematis.

1.9 Metode Penelitian

Penulis menggunakan metodologi kualitatif yang akan dijelaskan secara deskriptif. Sebagai upaya untuk mengangkat fenomena dan realita sosial dengan cara ideografis maka penelitian dilakukan dengan metodologi kualitatif. Menurut Lexy. J. Moleong dalam (Sumakul & Ruata, 2020) kualitatif dimaksudkan untuk memberi pemahaman lebih dalam terkait fenomena yang terjadi secara luas dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata serta bahasa yang menggunakan konteks khusus.

Penelitian menggunakan metode deskriptif bermaksud buat mengumpulkan informasi secara rinci dan menjelaskan gejala yang terjadi, memeriksa masalah serata mengetahui kondisi dalam jalannya praktik yang berlaku. Metode analisis deskriptif dilakukan untuk mencapai tujuan utama yaitu menciptakan gambaran dari sebuah fenomena dengan objektif gambaran keadaan tersebut. Analisis deskriptif dilaksanakan dengan memaparkan fakta-fakta yang selanjutnya dianalisis dan tidak hanya mendeskripsikan namun juga memberi pengertian yang mendalam dan penjelasan yang cukup.

Penelitian ini akan dilakukan dengan mengumpulkan data secara langsung dan tidak langsung. Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan ialah dengan wawancara langsung dengan sumber pertama serta mengumpulkan data secara tidak langsung melalui sumber-sumber lain seperti dokumen yang relevan serta literatur yang relevan. Wawancara akan dilakukan dengan sumber daya manusia yang terlibat langsung pada kegiatan di ruang lingkup perusahaan PT. Takenaka Indonesia. Pengumpulan data melalui dokumen yang relevan serta literatur yang

relevan akan dilakukan dengan cara observasi serta dokumentasi yang dilakukan selama penelitian berlangsung.

1.10 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian yang akan disusun dalam upaya memaparkan keseluruhan hasil penelitian ini secara singkat bisa dijabarkan yakni:

Bab I, menguraikan gambaran keseluruhan serta latar belakang penulisan penelitian ini. Pada bab ini tergambar alasan penulis dalam pengambilan judul dan menggambarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teori, metode penelitian beserta sistematika penulisan.

Bab II, akan memaparkan teori-teori yang menjadi landasan penelitian ini. Pada bab ini akan dijelaskan secara mendalam mengenai komunikasi, komunikasi dalam bekerja, budaya kerja, *Ho-Ren-So* dan penerapan *Ho-Ren-So*.

Bab III ini akan membahas tentang sejarah singkat PT. Takenaka Indonesia, analisis data dari penelitian yang dilakukan secara penjelasan mendalam tentang penerapan budaya *Ho-Ren-So* dan hambatan yang terjadi saat penerapannya di lingkungan kerja perusahaan PT. Takenaka Indonesia.

Bab IV ini berisi simpulan atas penelitian yang telah dilakukan dan saran pribadi penulis atas permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini.