

Volume 3, No. 2, Agustus 2021

ISSN 2720-9504

MANAJEMEN, ADMINISTRASI BISNIS DAN PEMASARAN

JURNAL PENELITIAN BISNIS



MABP
POLITEKNIK NEGERI MANADO

TIM PENGELOLAH JURNAL MABP

Penanggung Jawab :

Martine M. Y. Lapod, SE, MSi (Ketua Jurusan Administrasi Bisnis)
Juliet Makinggung, SE, MSi (Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis)

Ketua Penyunting:

Jeaneta Josefin Rumerung, SE, MSi

Wakil Ketua Penyunting:

Mariska Ch. Walean, SE, MSi

Penyunting Pelaksana:

Dr. Ir. Efendy Rasjid, Msi, MM
Martine M.Y Lapod, SE, MSi

Penyunting Ahli:

Prof. Dr. S.L.H.V. Joyce Lopian, SE.M.Ec (FEB Unsrat Manado)
Dr. Victor P. K. Lengkong, SE.Msi (FEB Unsrat Manado)
Dr. Daisy I. E. Sundah, SE.M.Ed.M (Polimdo)
Dr. Selfy Manueke, SE.MHR.Mgt&lr (Polimdo)
Dr. Nancy H. J. Mandey, SE.Msi (Polimdo)
Dr. Mikke R. Marentek, SE.Msi (Polimdo)

Lay Out :

Deky E. W. Mundung, SE.MM
Arief P. Kumaat, SE.MM

Pelaksana Tata Usaha :

Dungus Moningka, SE
Yulie Dunggio, A.Md

Alamat Penyunting dan Tata Usaha:

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado Kampus
Politeknik Desa Buha Manado 95252

**Dicetak di Percetakan-Penerbit Politeknik Negeri Manado. Isi diluar
tanggung jawab Percetakan**

**MANAJEMEN, ADMINISTRASI BISNIS
DAN PEMASARAN**

DAFTAR ISI

STRATEGI KOMUNIKASI DALAM PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS POLITEKNIK NEGERI MANADO. Vincentius Pantow, Wingston Longdong, Walangitan Melania, Selvie R.I. Mandang	1
ANALISIS KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS - POLITEKNIK NEGERI MANADO SELAMA PROSES PEMBELAJARAN ONLINE (DARING). Inka Tumengkol, Gratia Natrina Kaparang	13
PENGENALAN BUDAYA KERJA JEPANG SEBAGAI SISTEM EDUKASI Meidy Wollah, Lietje Lumatauw	25
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN PENDIDIKAN MENGGUNAKAN IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS PADA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS, JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS, POLITEKNIK NEGERI MANADO. Melky Krisna Elia Paendong, Iyam L. Dua, Precylia Ribka Raming	37
PENGARUH PEMANFAATAN LIMBAH TEMPURUNG KELAPA MENJADI ARANG TEMPURUNG TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI DESA KALONGAN, KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD. Adelaida Joroh, Martine Lapod, Rolyke Tulangow	54
ANALISIS KETERSEDIAAN SUMBER DAYA MANUSIA (DOSEN) PADA JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI MANADO Selfy Manuekel, Meiske Wisye Manopo, Iyam L. Dua	61
ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI DALAM PENENTUAN HARGA JUAL TANAMAN HIDROPONIK. Ivonne H. Putong, Pantji S. Alouw, Roosje Awuy, Anthonius PG Manginsela	73

PENGENALAN BUDAYA KERJA JEPANG SEBAGAI SISTEM EDUKASI

Meidy Wollah *¹, Lietje Lumatauw *²

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *¹ meidywollah73@gmail.com, *² lietjelumatauw@gmail.com

ABSTRAK

Negara Jepang dikenal dengan negara yang maju akan tingkat pendidikannya dan difokuskan pada pengembangan baik dari segi teknologi, budaya, ekonomi dan pendidikannya. Namun di dunia kerjapun, Jepang memang dikenal dengan tingkat kedisiplinannya. Dengan budaya kerja dalam kehidupan sehari-hari, negaranya pun menjadi maju. Keberhasilan bangsa Jepang juga terletak pada kedisiplinan kerja mereka yang tinggi. Penelitian ini telah menerapkan dan memperkenalkan budaya kerja Jepang pada mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, melalui sistem edukasi dalam suatu pembelajaran bahasa Jepang. Dengan pengenalan budaya kerja Jepang ini, mahasiswa dapat mengerti bagaimana tingkat kedisiplinan itu sangat penting dalam dunia pekerjaan dan juga disiplin dalam memperoleh pendidikan untuk dapat mengenal bahasanya, dalam hal ini bahasa Jepang. Hal inilah yang membuat tim peneliti tertarik untuk membuat penelitian tentang pengenalan budaya kerja Jepang sebagai sistem edukasi. Tujuan khusus penelitian ini adalah (1) Untuk mengenalkan seperti apa budaya kerja Jepang tersebut. (2) Untuk menerapkan budaya kerja Jepang yang dilihat dari Horenso, budaya kerja pada 5 S, serta budaya kerja disiplin waktu. (3) Untuk mengimplementasikan budaya kerja tersebut. (4) Untuk menerapkan terhadap mahasiswa sebagai sistem edukasi yang diterima dalam motivasi pembelajaran bahasa Jepang. Dengan demikian, hasil penelitian ini telah meningkatkan pembelajaran pendidikan bahasa Jepang dan sikap kerja melalui kedisiplinan mahasiswa untuk memenuhi profil lulusan Studi Manajemen Bisnis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Tugas ketua telah membuat penelitian ini dan memperkenalkan budaya kerja Jepang, observasi pengumpulan data, telah membuat Jurnal Nasional. Tugas Anggota bersama-sama menerapkan budaya kerja Jepang, mengumpulkan data dan membantu untuk pembuatan laporan kemajuan dan Jurnal Nasional.

Kata kunci: Budaya kerja Jepang, sistem edukasi

1. Pendahuluan

Jepang dikenal sebagai negara yang memiliki nilai-nilai, filosofi, dan semangat yang terkuat, yang ditularkan ke seluruh dunia melalui budaya perusahaan, perusahaan multinasional yang tersebar, termasuk di Indonesia. Misalnya saja kehadiran perusahaan multinasional dari Jepang di Indonesia mencontohkan nilai-nilai baik rakyat Jepang. Terdapat beberapa contoh budaya yang pada awalnya hanya merupakan budaya nasional yang dimiliki oleh bangsa Jepang, namun budaya nasional tersebut lama-kelamaan juga diimplementasikan menjadi budaya kerja bagi para karyawan di Jepang sana karena dirasa memang sesuai.

Melakukan pekerjaan dengan detail juga termasuk budaya kerja Jepang. Masyarakat Jepang yang selalu memperhatikan pekerjaan yang sering dianggap orang lain tidak penting. Karena budaya inilah, barang-barang yang diproduksi Jepang memiliki kualitas yang bagus. Dalam melakukan pekerjaan, masyarakat Jepang selalu bersikap totalitas dan berdedikasi tinggi. Bahkan, masyarakat Jepang biasanya memulai pekerjaan 30 menit sebelum jam kerja untuk mempersiapkan semua kebutuhan kerja, masyarakat Jepang tidak menunda waktu untuk bekerja. Hal tersebut membuat pekerjaan selalu tepat waktu.

Tidak membedakan pekerjaan juga termasuk salah satu budaya kerja Jepang. Jadi saat bekerja di Jepang, setiap orang harus siap untuk melakukan segala jenis pekerjaan. Bahkan, harus siap untuk melakukan pekerjaan yang tidak disukai juga. Karena budaya kerja ini, banyak orang yang tidak meremehkan segala jenis pekerjaan. Tapi walaupun begitu budaya kerja tersebut menyebabkan banyak orang asing ingin bekerja di Jepang untuk mengetahui lebih dalam etos kerja orang Jepang sekaligus melatih diri agar lebih disiplin. Karena penerapan budaya kerja tersebut, masyarakat Jepang mempunyai etika dan sikap profesional dalam setiap pekerjaannya. Selain mempunyai budaya kerja yang sangat bagus, Jepang juga terkenal akan etos kerja yang bisa ditiru. Konsep budaya kerja di Jepang perlu diketahui untuk menambah pengetahuan.

Menerapkan dan mengenalkan pada mahasiswa menjadi suatu pendidikan kerja yang harus di contohi. Karena budaya kerja di Jepang terkenal dengan perfeksionis dan kedisiplinan. Hal tersebut memang terkesan kaku, namun budaya tersebut membuat jadwal kerja tertata dengan rapi. Waktu bekerja pun juga dihitung dengan teliti. Jadi, tidak sampai menyepelkan waktu saat bekerja dengan orang Jepang. Dan juga sangat berpengaruh pada kejujuran. Sistem kerja masyarakat Jepang

juga adalah berangkat di awal waktu dan pulang paling akhir. Bahkan, pemerintah Jepang pun membuat aturan untuk mengurangi jam lembur.

Pada penelitian ini, peneliti telah mengenalkan budaya kerja orang Jepang serta kedisiplinannya melalui suatu edukasi pada mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Program studi Manajemen bisnis Politeknik Negeri Manado. Budaya kerja Jepang tersebut adalah budaya "Horenso", budaya "5 S" dan budaya "Disiplin waktu". Metode dari penelitian ini telah menggunakan metode penelitian kualitatif dan metode deskriptif. Telah mengumpulkan data dan mengolah data melalui penyebaran kuesioner. Tiem peneliti ini berjumlah 2 orang. Ketua dan anggota. Tugas ketua membuat penelitian ini dan telah mempresentasikan pengenalan budaya kerja Jepang. Mengumpulkan data dan membuat Jurnal Nasional. Tugas anggota adalah membantu membuat jurnal nasional, dan membantu mengumpulkan data.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Kerja Orang Jepang

Bangsa Jepang telah sampai pada suatu capaian yang menakjubkan. Setelah restorasi Meiji Jepang dalam waktu yang tidak terlalu lama telah menjadi bangsa modern yang mampu mengejar kemajuan bangsa-bangsa barat. Salah satu faktor yang menyebabkan bangsa Jepang menjadi bangsa yang maju karena mereka mempunyai keunggulan karakter yang tidak dimiliki oleh bangsa-bangsa lainnya di dunia. Kerja keras, disiplin, sederhana, cinta tanah air merupakan beberapa karakter unggul yang dimiliki bangsa Jepang. Menurut Mustanis dan Jaya (2016) "Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan"

Hal tersebut telah menjadi budaya kerja oleh bangsa Jepang. Budaya kerja Jepang ini adalah, Horenso (houkoku, renraku dan Soudan). Sedangkan 5 S, yaitu seiri, seiton, seisho, seiketsu dan sutsuke. Namun selain istilah-istilah diatas, ada budaya Jepang yang terkenal dan juga telah menjadi bagian dari pada pola hidup masyarakat sehari-hari yaitu "Disiplin Waktu".

B. Budaya Kerja "Horenso"

Horenso merupakan istilah yang berasal dari bahasa Jepang. "Ho" artinya houkoku (laporan). "Ren" artinya renraku (kontak), dan "So" artinya soudan (konsultasi). Pada dasarnya Horenso ini bertujuan untuk menciptakan kultur kerja yang nyaman dengan pola komunikasi yang efektif. Dalam pengertian horenso, agar komunikasi dapat berjalan dengan efektif maka antar kedua belah pihak (pengirim dan penerima pesan)

harus memiliki keterampilan dalam menggunakan bahasa dan pemilihan media yang tepat agar pesan mudah dipahami. Menurut Aris, Dewi (2013), bahwa "komunikasi yang baik mampu mempengaruhi produktifitas kerja karyawan".

Horenso bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja di mana segala informasi tersampaikan dengan cepat dan benar, serta setiap kemajuan suatu aktivitas bisa diketahui oleh banyak orang karena adanya laporan yang intens. Dengan menegakkan budaya kerja horenso ini, maka akan terjadi komunikasi yang baik dan dapat berpengaruh pada produktivitas setiap orang atau orang yang bekerja. Menurut Imai (2012:2) "組織は複数の人間の集まりです。そして、上司と部下、関連する部署間の連携プレーで仕事をしています。その基本をなすものがホウレンソウです。部下は上司の指示・命令・依頼によって動き、上司は部下からのホウレンソウによって状況を判断して、次の指示・命令を發します。ホウレンソウが適宜、適切に行なわれないと組織は機能しなくなり、崩壊してしまうのです" (Sebuah organisasi adalah sekumpulan dari beberapa orang, yang kemudian antara atasan dan bawahan melakukan pekerjaan dengan bekerjasama satu sama lain mengaitkan antar departemen. Penerapan dasar tersebut merupakan horenso. Bawahan mengerjakan perintah dan petunjuk dari atasan, sedangkan atasan mengeluarkan instruksi atau petunjuk selanjutnya berdasarkan situasi horenso dari bawahan. Horenso akan runtuh dan tidak berjalan sesuai dengan fungsinya apabila organisasi tidak dilakukan dengan tepat dan sepatutnya).

C. Budaya Kerja Jepang "5 S"

Budaya Kerja "5 S" merupakan suatu ilmu yang sangat perlu untuk dipelajari, dalam pengembangan suatu universitas, sekolah, dan perusahaan. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, maka harus menciptakan manusia yang berdisiplin tinggi, menghargai waktu, pekerja keras, teliti, berorientasi sukses, hemat dan bersahaja, suka menabung dan investasi, berorientasi kepada integritas dan hal yang positif lainnya. Seiri (ringkas), yang diartikan "teratur". Dijabarkan sebagai sebuah tindakan untuk memisahkan alat atau komponen untuk ditempatkan di tempatnya masing-masing agar pada saat akan digunakan, dapat segera ditemukan. Seiton (rapih), yang artinya "tertib". Setiap alat atau komponen diberi label agar setiap orang yang memerlukannya dapat menemukan dan menggunakannya dengan segera.

Seisho yang artinya "bersih". Seiketsu yang artinya monitoring dan pengawasan. Sedangkan Shitsuke yang artinya "rajin". Ke 5 Slogan ini digunakan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan dan siswa untuk terus menerus melakukan kegiatan

yang tepat
yang baik

informasi
as bisa
galkan
ngaruh

組織は

レー

司の

況

わ

asi

an

m.

m

k

と

perbaikan dan terbiasa menaati aturan. Kelima slogan tersebut telah menjadi sebuah semboyan kerja dan dijadikan sebuah prinsip kerja yang harus dipatuhi. Menurut Siska dan Sari (2016) "Prinsip kerja 5S untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan".

D. Budaya Kerja Jepang Pada Disiplin Waktu

Disiplin perilaku sosial, kepatuhan dan ketaatan pada berbagai aturan-aturan sosial, serta pemanfaatan interval batas waktu dengan sebaik-baiknya dalam berbagai aktivitas merupakan sesuatu yang sangat menjadikan perhatian utama oleh berbagai kalangan masyarakat Jepang. Oleh sebab itu, dapat dibenarkan kalau dikatakan bahwa ternyata, budaya disiplin masyarakat Jepang dalam berbagai aktivitas dan profesi, sudah menjadi suatu tradisi sosial yang wujudnya sebagai "budaya perilaku sosial" di kalangan mereka. Menurut Kurniawan (2014: 136) "Disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban".

E. Budaya Kerja Sebagai Edukasi

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Saat pengajaran mengenai budaya kerja dapat diserap oleh mahasiswa sebagai sitem edukasi. Saat ini, pengenalan tentang budaya kerja Jepang, tidak hanya sebagai pengenalan saja tetapi menjadi suatu pengajaran yang diajarkan kepada mahasiswa atau melakukan pengembangan nilai-nilai budaya kerja Jepang sebagai serapan untuk menghasilkan suatu sistem edukasi. Dalam hal ini, mahasiswa harus mengetahui dengan jelas hal-hal tentang budaya kerja di Jepang. Dan juga, budaya kerja Jepang mengandung nilai-nilai edukasi atau pembelajaran yang sangat penting, apalagi mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan.

Menurut Barus (2015) "Edukasi adalah proses pembelajaran yang dilakukan baik secara formal ataupun informal untuk mewujudkan proses pembelajaran yang lebih baik, yang bertujuan untuk mendidik, memberikan pengetahuan, dan mengembangkan potensi diri". Budaya kerja untuk menghasilkan sistem edukasi merupakan ilmu pengetahuan yang perkembangannya dipengaruhi oleh konteks sosial budaya. Oleh karena itu, sangat mungkin pembelajaran untuk mengenalkan budaya kerja Jepang, dengan mengintegrasikannya dengan budaya. Pengintegrasian ini berupaya untuk meningkatkan mutu atau kualitas edukasi dalam rangka menghadapi tantangan global, salah satunya dengan melakukan pengenalan budaya kerja Jepang terhadap mahasiswa.

F. Pendidikan Bahasa Jepang di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis

Pada dasarnya sistem pembelajaran yang dilaksanakan bagi Mahasiswa terfokus pada belajar Bahasa Jepang, tetapi budaya kerja orang Jepang sangat penting untuk dikenal oleh para Mahasiswa guna mengembangkan karakter atau sikap mereka menjadi lebih baik. Profil lulusan program studi Manajemen Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado merupakan prioritas utama dalam penelitian ini sehingga dapat memperkenalkan budaya kerja orang Jepang agar dapat membentuk karakter para mahasiswa prodi Manajemen Bisnis untuk memenuhi profil lulusan yang diharapkan.

G. Penerapan Budaya Kerja Horenso

HO - REN - SO	ARTINYA	KETERANGAN
Hokoku	Melaporkan	Melaporkan proses kerja dan hasil kerja yang dicapai
Renraku	Menghubungi atau Mengkomunikasi	Menghubungi dengan pihak manapun untuk kelancaran pekerjaan
Soudan	Konsultasi atau Diskusi	Membahas status permasalahan, jalan keluar atau usulan perbaikan

1. Hokoku

Hokoku adalah pelaporan kemajuan suatu aktivitas atau tugas yang diberikan. Ada 3 poin utama yang ditekankan dalam Hokoku, yaitu fakta, metode dan tujuan. Pengertiannya seperti, a. "Apa fakta dari suatu aktivitas itu?". b. "Kenapa harus dilakukan demikian?". c. "Dengan metode atau teknik bagaimana untuk mencapai tujuan?". Menurut Bangun (2012:369) "Komunikasi vertikal ke atas (upward communication) adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan".

2. Renraku

Renraku atau kontak adalah kontak dengan rekan kerja di internal departemen maupun lintas departemen mengenai pekerjaan yang sedang kita tangani. Bahkan ke departemen yang kita pikir tidak ada hubungannya dengan kegiatan kita. Tapi itulah yang diharapkan para atasan. Progress pekerjaan anda sebaiknya diinformasikan ke departemen lain. Misalnya siapa tahu ada yang bisa memberi ide tambahan agar hasilnya menjadi lebih baik. Jadi jangan heran

3. Seiso

Seiso (Resik). setelah menjadi rapi, fase selanjutnya adalah membersihkan barang, dokumen maupun ruangan kerja dengan mengutamakan prinsip kedisiplinan pegawai untuk menjaga lingkungan kerja tetap bersih dan rapi (Citra & Hephzy, 2019).

4. Seiketsu

Seiketsu (Rawat) Fase ini merupakan monitoring dan pengawasan, salah satu caranya adalah dengan membuat *checklist* atas pekerjaan 3S (Seiri, Seiton, dan Seiso) yang telah dilakukan di atas.

5. Shitsuke

Shitsuke (Rajin) fase merupakan prinsip terakhir yang mengarah pada kegiatan untuk mencerminkan kesadaran pribadi karyawan dalam kehidupan di kantor, misalnya dengan kesadaran merapikan barang, dokumen atau peralatan tanpa harus diingatkan oleh atasan.

1. Penerapan Budaya Disiplin Waktu

Budaya "Kedisiplinan Waktu" merupakan patokan sopan santun, dan telah ditanamkan sejak kecil. Bukan rahasia lagi, Jepang dikenal sebagai negara dengan tingkat disiplin warganya yang tinggi. Karakter masyarakat Jepang yang sangat mengagungkan ketepatan atau kedisiplinan waktu adalah hal menyenangkan untuk dibahas bagi masyarakat dunia, dan dianggap sebagai sebuah kebudayaan bangsa Jepang itu sendiri. Warga Jepang adalah orang yang sangat menghargai waktu, sehingga terlambat sedikit saja bisa menjadi masalah besar di negara ini.

3. Metodologi Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Pengenalan Budaya Kerja Jepang Sebagai Sistem Edukasi. Judul penelitian yang telah diusulkan ini Penelitian wajib mandiri. Dan penelitian ini sebagai salah satu metode pendidikan berupa budaya kerja yang dapat digunakan untuk memberikan informasi tentang Budaya Kerja Jepang Sebagai Sistem Edukasi. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Tempat penelitian pada Program Studi Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Tim peneliti 2 orang, ketua peneliti dan anggota. Ketua peneliti bertugas mengadakan pembelajaran pengenalan budaya kerja Jepang sebagai sistem edukasi terhadap mahasiswa Program Studi Management Bisnin Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, serta mengumpulkan data dan membuat Jurnal Nasional. Sedangkan anggota bertugas membantu dalam pengolahan data dan membantu dalam

Dari analisis Deskriptif Statistik yang telah dilakukan maka didapatkan Nilai Rata-Rata skor tiap responden sebesar 38,4 dengan Nilai Tengah adalah 38 dan nilai yang paling sering muncul adalah 40. Range atau jarak data maximum dikurangi data minimum sebesar 20, nilai maximum atau nilai tertinggi sebesar 50 dan nilai minimum atau nilai terendah 30, dengan Sum atau total skor sebesar 3840.

Uji Validitas

Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan. Untuk jelasnya validitas variabel dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

No	Daftar Pernyataan	Stat. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	JAWABAN PERNYATAAN 1	0.165	0.564	100	VALID
2	JAWABAN PERNYATAAN 2	0.165	0.453	100	VALID
3	JAWABAN PERNYATAAN 3	0.165	0.450	100	VALID
4	JAWABAN PERNYATAAN 4	0.165	0.755	100	VALID
5	JAWABAN PERNYATAAN 5	0.165	0.461	100	VALID
6	JAWABAN PERNYATAAN 6	0.165	0.434	100	VALID
7	JAWABAN PERNYATAAN 7	0.165	0.422	100	VALID
8	JAWABAN PERNYATAAN 8	0.165	0.573	100	VALID
9	JAWABAN PERNYATAAN 9	0.165	0.694	100	VALID
10	JAWABAN PERNYATAAN 10	0.165	0.609	100	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 100 sehingga nilai $r(0,05,100)$ pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,165$. Jika hasil validitas berada di atas 0,165 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument tersebut sudah valid, sehingga sudah layak untuk dijadikan sebagai variabel penelitian

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan yang digunakan sebagai pengukuran variabel dapat dipercaya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

variabel
penelitian
0,6. Dal
lebih b
reliable

5. Pe
5.1. Ke

Jepar
terku
mult

Mas

ting

bek

ked

Bis

Bu

wa

Da

va

pe

di

D

s

F

s

!

Rata-Rata
g paling
nimum
au nilai

yataan
:fisien
an

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa instrument atau pernyataan dari setiap variabel memiliki koefisien yang masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Dalam table tersebut menunjukan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel penelitian lebih besar dari 0,6 yaitu 0,824 dan ini mengartikan instrument penelitian dinyatakan reliable atau dapat dipercaya.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Jepang dikenal sebagai negara yang memiliki nilai-nilai, filosofi, dan semangat yang terkuat, yang ditularkan ke seluruh dunia melalui budaya perusahaan, perusahaan multinasional yang tersebar, termasuk di Indonesia.

Masyarakat Jepang juga terkenal dengan tingkat kedisiplinan dan budaya kerja yang tinggi. Disiplin kerja juga menjadikan mereka patuh pada tempat yang dimana mereka bekerja. Pada penelitian ini, peneliti telah mengenalkan budaya kerja orang Jepang serta kedisiplinan waktunya melalui suatu edukasi pada mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Program studi Manajemen bisnis Politeknik Negeri Manado.

Budaya kerja Jepang tersebut adalah budaya Horenso, budaya 5 S dan budaya disiplin waktu melalui sistem edukasi.

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa instrument atau pernyataan dari setiap variabel memiliki koefisien yang masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

Dengan adanya pengenalan tentang budaya kerja Jepang, tidak hanya sebagai pengenalan saja tetapi menjadi suatu pengajaran yang diajarkan kepada mahasiswa atau melakukan pengembangan nilai-nilai budaya kerja Jepang sebagai serapan untuk menghasilkan suatu sistem edukasi.

5.2. Saran

Budaya kerja Jepang patut di mengerti dan di pahami supaya mahasiswa mengetahui nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Medorong mahasiswa untuk mengetahui seperti apa budaya Jepang itu, sebagai sistem Edukasi yang mereka terima.

Rata-Rata
g paling
nimum
au nilai

yataan
:fisien
an

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa instrument atau pernyataan dari setiap variabel memiliki koefisien yang masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Dalam table tersebut menunjukan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel penelitian lebih besar dari 0,6 yaitu 0,824 dan ini mengartikan instrument penelitian dinyatakan reliable atau dapat dipercaya.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Jepang dikenal sebagai negara yang memiliki nilai-nilai, filosofi, dan semangat yang terkuat, yang ditularkan ke seluruh dunia melalui budaya perusahaan, perusahaan multinasional yang tersebar, termasuk di Indonesia.

Masyarakat Jepang juga terkenal dengan tingkat kedisiplinan dan budaya kerja yang tinggi. Disiplin kerja juga menjadikan mereka patuh pada tempat yang dimana mereka bekerja. Pada penelitian ini, peneliti telah mengenalkan budaya kerja orang Jepang serta kedisiplinan waktunya melalui suatu edukasi pada mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Program studi Manajemen bisnis Politeknik Negeri Manado.

Budaya kerja Jepang tersebut adalah budaya Horenso, budaya 5 S dan budaya disiplin waktu melalui sistem edukasi.

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa instrument atau pernyataan dari setiap variabel memiliki koefisien yang masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

Dengan adanya pengenalan tentang budaya kerja Jepang, tidak hanya sebagai pengenalan saja tetapi menjadi suatu pengajaran yang diajarkan kepada mahasiswa atau melakukan pengembangan nilai-nilai budaya kerja Jepang sebagai serapan untuk menghasilkan suatu sistem edukasi.

5.2. Saran

Budaya kerja Jepang patut di mengerti dan di pahami supaya mahasiswa mengetahui nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Medorong mahasiswa untuk mengetahui seperti apa budaya Jepang itu, sebagai sistem Edukasi yang mereka terima.

Dalam Jurnal ini, penulis / peneliti menyadari Jurnal ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu penulis ingin meminta saran yang dapat membangun Jurnal ini.

Daftar Pustaka

- Anindita Y.V., Musadieg M. dan Aini E.K. (2018). "Analisis peranan budaya kerja Jepang yang diterapkan oleh ekspatriat dalam meningkatkan kinerja karyawan lokal". No 2. Hal 36-45. Jurnal Administrasi Bisnis. Pasuruan
- Andela S D (2019) " *Etos kerja orang jepang yang tercermin dalam kotowaza (日本人の仕事の倫理反映されたことわざ)*". Hal. 101-410. Diponegoro University.
- Donny S (2017). " *Budaya Disiplin Waktu Masyarakat Jepang Mahasiswa Jurusan Sastra Jepang Universitas Darma Persada Di Dalam Kegiatan Non Akademik. ダルマブルサダ大学の日本文学部の学生の時間の規律の文化の学級 的ではない活性のなか*" (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).
- Putranti H.R.D, Megawati M. dan Setyobudi S. (2018). " *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol*". Hal. 191-201. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen
- Sukaimi S dan Said M (2018). " *Budaya Disiplin Kerja, Sebuah Sketsa Kerja Orang-Orang Jepang*". Hal 228-255. Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman.
- Sahroni D (2017) " *Pentingnya pendidikan karakter dalam pembelajaran*". Hal. 115-124. Prosiding Seminar Bimbingan Dan Konseling
- Sulfemi W.B. (2019) " *Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya*". Version 1. Manajemen Pendidikan, Bogor.
- Suri D.A (2020), " *The Influence Of Horenso Culture on the Company Performance*". Hal. 606-614. Khazanah Ilmu Berazam.
- Suwondo C dan Asmi (2012), " *Penerapan budaya kerja unggulan 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke) di Indonesia*". Hal. 29-48. Jurnal magister manajemen
- Suryani S dan Suri D.A (2021). " *Pengaruh budaya horenso terhadap kinerja perusahaan PT. Nippon shokubai indonesia*". Jurnal Intent. Jurnal Industri Dan Teknologi Terpadu.
- Wahyuningsih T.M and Aryanto B (2016), " *Implementasi Budaya Kerja 5 S dan Horensou Oleh Para Eks-Pemagang di Jepang dalam Dunia Kerja di Indonesia*". Hal. 1032-1039. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank Stikubank University.
- <https://www.intipesan.com/5s-sebagai-budaya-kerja-jepang/>
- <https://media.neliti.com/media/publications/174320-ID-implemantasi-budaya-kerja-5-s-dan-houren.pdf>
- https://asmi.ac.id/e-journals/files/23_2-6-1-PB.pd