

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebudayaan merupakan keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan belajar (Koentjoroningrat, 1987:180). Dalam bukunya yang berjudul *Primitive Culture*, E.B. Taylor mengungkapkan bahwa kebudayaan merupakan suatu kesatuan atau jalinan kompleks, yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, susila, hukum, adat-istiadat dan kesanggupan-kesanggupan lain yang diperoleh seseorang sebagai anggota masyarakat (Joko Tri Prasetya dkk, 2009:30). Kebudayaan terdiri dari kebiasaan-kebiasaan yang terpola dan secara fungsional saling bertautan dengan individu tertentu atau kategori sosial tertentu (Gillin, 1948:181). Di abad ini, kebudayaan bukan hanya sekedar pengetahuan, namun kebudayaan dijadikan hakikat seseorang untuk hidup bermasyarakat agar masyarakat dapat menikmati hidup tanpa ada yang harus dirugikan. Kebudayaan adalah suatu sistem yang secara tidak langsung atau otomatis dapat mengatur kehidupan sosial suatu kelompok.

Kebudayaan merupakan hasil karya manusia yang berarti manusia mempunyai peran besar dalam pembentukannya. Tanpa adanya kebudayaan, kegiatan rutinitas suatu kelompok masyarakat akan terganggu. Akan tetapi, bentuk kebudayaan antara kelompok masyarakat satu dengan kelompok masyarakat lainnya memiliki banyak perbedaan yang cukup signifikan. Misalnya di Korea jika memakan mie dengan cara diseruput, maka orang tersebut dianggap menghargai masakan koki, berbeda dengan di Arab hal ini merupakan sesuatu yang tidak dianjurkan karena dianggap kurang sopan. Namun, jika kedua negara tersebut melakukan hal sebaliknya yaitu di Korea memakan mie dengan cara tidak diseruput sedangkan di Arab dengan cara diseruput pun tidak dianggap pelanggaran karena perbedaan budaya masing-masing negara. Kebudayaan masyarakat berbeda tergantung daerahnya. Maka

dari itu jika seseorang ingin pergi ke suatu daerah baru, sangat dianjurkan untuk terlebih dahulu mencari tahu budaya atau kebiasaan yang terdapat di daerah tersebut sehingga ia bisa beradaptasi terhadap lingkungan yang akan didatangi.

Salah satu negara yang memiliki ragam budaya adalah Jepang. Jepang merupakan salah satu negara Asia yang memiliki budaya masyarakat yang baik di mata dunia. Budaya tersebut diperoleh dari ajaran orang tua, sehingga saat dewasa, dapat digunakan untuk hidup bermasyarakat. Misalnya budaya malu, budaya membuang sampah pada tempatnya, budaya tidak pantang menyerah, budaya disiplin, dan masih banyak lagi. Sampai saat ini budaya masyarakat yang paling dikenal di Jepang adalah budaya disiplin.

Terkait dengan budaya disiplin, Jepang terkenal dengan negara yang sangat menghargai waktu. Sebagian besar masyarakat Jepang menganggap “waktu adalah uang”. Artinya waktu merupakan hal yang paling penting dan berharga. Sebuah keterlambatan merupakan hal yang merugikan bagi diri sendiri maupun sebuah instansi., karena itu keterlambatan dianggap sebagai hal yang sangat mengganggu karena dapat mempengaruhi etos kerja seseorang.

Selain itu, Jepang juga terkenal akan negara yang suka melakukan *ojigi*. Dalam Bahasa Indonesia *ojigi* artinya membungkuk. Kegiatan membungkuk ini sering digunakan untuk memberikan salam, berterima kasih, dan permohonan maaf. Seakan-akan sudah menjadi kebiasaan, bahkan tak jarang saat menelepon pun mereka terlihat melakukan *ojigi*. Biasanya *ojigi* dilakukan kepada atasan di tempat kerja, saat memperkenalkan diri, dan juga untuk menghormati orang tua. Semakin dalam derajat membungkuknya maka jabatan atau posisi orang yang dihormati juga semakin tinggi. Selain itu, budaya menghormati orang yang lebih tua juga sangat penting. Budaya mendahulukan orang yang lebih tua seperti saat mengambil makanan atau minuman sangatlah dianjurkan. Selain itu etika dan *manner* saat berbicara, makan atau minum, dan lain-lain haruslah dijaga.

Jepang juga terkenal dengan budaya *Inemuri*, yaitu para pekerja yang tertidur di bangku-bangku peron stasiun akibat terlalu lelah bekerja. Hal ini dikarenakan orang Jepang sendiri merasa memiliki tanggung jawab yang

sangat besar akan pekerjaan yang dijalannya. Salah satu faktor Jepang mempunyai budaya kerja seperti ini adalah karena kekalahan Jepang di Perang Dunia II. Faktor keadaan seperti minimnya lapangan kerja, kelaparan, dan lain-lain mendesak pemerintahan Jepang untuk meminta rakyatnya agar bekerja keras bangkit dari keterpurukan, lalu hal ini diturunkan dari generasi ke generasi melalui jalur pendidikan dan dipraktikkan dalam dunia kerja. Dengan adanya budaya kerja seperti ini, Jepang bisa menjadi salah satu negara dengan tingkat ekonomi yang sejajar dengan negara-negara maju di Eropa dan Amerika Serikat. Jepang juga memiliki prinsip *Life Time Employment* yaitu jika sudah bekerja di suatu perusahaan mereka tidak akan berpindah perusahaan dan selalu setia pada perusahaan tempat ia bekerja sampai waktu pensiun (bekerja seumur hidup).

Dalam dunia kerja, Jepang juga sangat menjunjung tinggi sikap profesional seseorang. Mereka memisahkan dunia pribadi dan dunia kerja sebagai bentuk tanggung jawab. Jika saatnya bekerja maka mereka harus fokus bekerja. Contohnya, di saat jam kerja, para pegawai harus mengerjakan pekerjaan mereka dengan serius dan fokus, tapi saat jam makan siang tiba, para pegawai tersebut menghentikan segala aktivitasnya sejenak dan menikmati waktu makan siangnya dengan santai, saling bergurau dengan rekan kerja, riang, dan lain-lain. Hal tersebut menjadi salah satu alasan Jepang dikenal oleh masyarakat Indonesia khususnya para anak muda yaitu karena budaya kerja Jepang. Selain itu perusahaan dan pabrik Jepang banyak didirikan di Indonesia sehingga budaya kerja Jepang seperti ini juga diperkenalkan di Indonesia.

Selain budaya kerja bangsa Jepang, banyak pula anak muda Indonesia yang mengenal dan tertarik akan Jepang karena hal lain seperti *cosplay*, bernyanyi dan menari *J-POP*, menggambar tokoh *Anime*, dan lain-lain. Selain itu, mereka juga bisa belajar mengenai Jepang melalui teater. Teater adalah suatu kegiatan yang secara sadar menggunakan tubuhnya sebagai alat atau media utama untuk menyatakan rasa dan karsanya yang terwujud dalam karya (N. Riantarno 2011:1). Teater mempunyai beberapa jenis. Salah satunya adalah, Teater Musikal.

Teater musikal merupakan pertunjukan teater yang menggabungkan seni tari, musik, dan seni peran. Biasanya dalam teater musikal, pemain tidak hanya memprioritaskan kualitas akting saja, akan tetapi kemampuan vokal dan tari pun menjadi sebuah pementasan. Jepang mempunyai teater musikal yang sangat terkenal dan yang paling besar di penjuru Jepang yaitu Teater Shiki. Teater Shiki mengadakan pementasan sekitar 2800 pertunjukan setiap tahunnya. Indonesia juga mempunyai teater musikal yang terbilang cukup tua dan terkenal yaitu Teater Koma. Teater Koma berdiri sejak tahun 1977 dan sudah menghasilkan kurang lebih 111 naskah yang sudah dipentaskan. Di Indonesia sendiri perkembangan teater tidak lepas dari proses akulturasi masuknya drama-drama Barat dan Timur yang dimulai sejak abad ke-19 dan terus berkembang dari masa ke masa.

Salah satu hasil akulturasi teater tersebut ialah Teater Mahasiswa *Enjuku*. Teater Mahasiswa *Enjuku* atau yang sering disebut *Enjuku* merupakan teater musikal berbahasa Jepang yang unik karena beranggotakan para mahasiswa Indonesia dari berbagai jurusan yang belajar di Jakarta dan sekitarnya. *Enjuku* terbentuk pada tanggal 21 Januari 2009. *Enjuku* juga merupakan teater yang berada di bawah bimbingan orang Jepang yang berasal dari Hiroshima yaitu Ibu Kaikiri Sugako, dan sekaligus menjadi sutradara/penasihat/skenario dalam setiap pementasan. Melalui *Enjuku* para mahasiswa dan mahasiswi tersebut bisa menyalurkan hobi mereka sekaligus belajar banyak tentang Jepang, khususnya budaya dan cara kerja masyarakat Jepang dalam setiap kegiatannya.

Tujuan utama *Enjuku* adalah bukan hanya untuk pementasan utama yang diadakan setiap tahunnya akan tetapi juga menjadi tempat latihan mahasiswa/i Indonesia agar lebih siap untuk terjun langsung ke dunia kerja dan masyarakat sebenarnya. Teater *Enjuku* juga merupakan kegiatan *non profit* di mana anggotanya tidak membayar ataupun dibayar. Di *Enjuku* seluruh pekerjaan dilakukan oleh anggota, misalnya mencari sponsor, media sosial, desain brosur, dan lain-lain sehingga mereka bisa belajar meningkatkan rasa percaya diri mereka melalui kerja sama dan bakat yang dimiliki. *Enjuku*

mempunyai dua pementasan utama yakni di Indonesia dan Jepang. Walaupun teater ini merupakan kegiatan *non profit*, namun setiap anggota *Enjuku* memiliki tanggung jawab yang sangat besar. *Enjuku* melakukan latihan setiap hari Sabtu dan jika sudah mendekati hari pementasan maka hari latihan ditambah menjadi Sabtu dan Minggu per minggunya.

Setiap awal latihan para anggota selalu mengucapkan motto yang disebut dengan *Enjuku no Kokoro* dan *Purofeshonaru*. *Enjuku no Kokoro* yang berarti “Hati *Enjuku*” dan istilah profesional itu sendiri memiliki pengertian yaitu orang yang menyanggah suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi dengan penuh ketekunan, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ilmu pengetahuan dan pendidikan yang diambalnya (Wildan dan Raden, 2015:46). Kedua motto ini menjadi titik awal di mana para anggota bersemangat untuk latihan layaknya mengucapkan sebuah ikrar pada diri mereka sendiri. Berikut isi dari motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Profesional*.

1. Motto *Enjuku no Kokoro* (En 塾の心)
 - a. 時間と決まりを守ること (*Jikan to kimari wo mamoru koto*)
Taat kepada waktu dan peraturan.
 - b. 礼儀を忘れないこと (*Reigi wo wasurenai koto*)
Tidak melupakan sopan santun.
 - c. いつもベストを尽くすこと (*Itsumo besuto wo tsukusu koto*)
Selalu melakukan yang terbaik.

2. Motto *Purofeshonaru* (プロフェッショナル)
プロフェッショナルとはやらなければならない仕事を決められた時間の中で最大限の力で仕上げることのできる人である
(*Purofeshonaru to wa yaranakereba naranai shigoto wo kimerareta jikan no nakade saidaigen no chikara de shiageru koto no dekiru hito de aru.*)

Professional adalah orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan kemampuan maksimal dalam waktu yang sudah ditentukan (*Enjuku, Nyangko* , 2012:12).

Dua motto tersebut berisi layaknya sebuah rangkuman bagaimana budaya kerja masyarakat Jepang diterapkan kepada mahasiswa Indonesia. Ibu Kaikiri Sugako selaku sutradara selalu menyampaikan dua motto tersebut harus selalu diingat dalam lingkungan kegiatan *Enjuku* karena dapat dijadikan sebuah alat untuk mewujudkan tujuan utama *Enjuku* yaitu membentuk pribadi yang siap masuk dunia kerja. *Enjuku no Kokoro* yang berisi tentang manajemen waktu, taat peraturan, menjaga sopan santun, dan sikap tidak mudah menyerah tersebut dianggap sebagai pedoman bagi anggota *Enjuku* sebab dianggap menjadi dasar terciptanya lingkungan kerja yang baik di dalam setiap kegiatan *Enjuku*. Makna motto *Purofeshonaru* sendiri yaitu tentang orang yang melakukan *Enjuku no Kokoro*. Dengan kata lain motto *Purofeshonaru* memiliki pengertian di mana seorang anggota *Enjuku* haruslah mempunyai dasar kepribadian yang profesional saat bekerja.

Meski anggota *Enjuku* diharapkan dapat menerapkan isi dari motto ini dalam setiap kegiatan *Enjuku*, namun dalam beberapa situasi dua motto tersebut tidak dapat diterapkan secara maksimal karena faktor lingkungan kerja. Walaupun *Enjuku* merupakan teater berbahasa Jepang dan dibina oleh orang Jepang langsung, *Enjuku* adalah teater yang didirikan di Indonesia, sehingga tidak semua ruang lingkup maupun rekan kerja *Enjuku* berasal dari Jepang.

Enjuku juga merupakan salah satu teater yang memiliki peraturan yang cukup banyak misalnya saat latihan *Enjuku* berlangsung, para anggota dilarang menggunakan *handphone* karena dapat mengganggu konsentrasi latihan yang berlangsung dan juga para anggota dilarang menggunakan fasilitas yang ada di tempat latihan untuk keperluan pribadi, dan lain sebagainya. Siapapun anggota yang melanggar peraturan-peraturan yang telah sudah dibuat sedemikian rupa, maka anggota tersebut juga dianggap tidak menerapkan *Enjuku no Kokoro* dan *Purofeshonaru* dalam dirinya. Oleh karena itu, penerapan motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Purofeshonaru* dalam setiap kegiatan *Enjuku* merupakan hal

yang wajib dilakukan. Hal menariknya adalah motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Purofeshonaru* dibuat untuk segala hal yang berkaitan dengan kegiatan *Enjuku*. Namun, *Enjuku* hanya menekankan budaya kerja tersebut harus diterapkan pada setiap kegiatan *Enjuku* sehingga hal ini sedikit tidak konsisten dengan tujuan *Enjuku* yaitu melatih diri agar siap di dunia kerja yang sesungguhnya. Karena itu, belum diketahui dengan pasti apakah para anggota *Enjuku* juga menerapkan budaya kerja yang terkandung dalam dua motto tersebut di dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam apa saja pengaruh dua motto tersebut dalam kinerja para anggota *Enjuku* dan apakah hasil belajar budaya kerja masyarakat Jepang melalui kegiatan *Enjuku* tersebut diterapkan dalam kehidupan masing-masing anggota.

1. 2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Purofeshonaru* memiliki pengaruh yang berbeda antara saat diterapkan di dalam maupun di luar kegiatan *Enjuku*.
2. Walaupun para anggota *Enjuku* selalu mengingat kedua motto tersebut dalam setiap kegiatan, belum diketahui pasti apakah kedua motto tersebut juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari para anggota *Enjuku*.
3. Meskipun budaya kerja masyarakat Jepang selalu diterapkan dalam setiap kegiatan *Enjuku*, terkadang salah satu isi motto *Enjuku no Kokoro* dan makna motto *Purofeshonaru* tidak dapat diterapkan secara maksimal karena lingkungan kerja *Enjuku* sebagian besar ada di Indonesia
4. Jika salah satu anggota melanggar peraturan yang ada di *Enjuku*, maka anggota tersebut dianggap belum bisa menanamkan motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Purofeshonaru* dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan di atas, maka batasan masalah penelitian ini adalah tentang pengaruh motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Purofeshonaru* terhadap kinerja para anggota aktif *Enjuku*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motto *Enjuku no Kokoro* berpengaruh terhadap kinerja anggota Teater *Enjuku*?
2. Apakah motto *Purofeshonaru* berpengaruh terhadap kinerja anggota Teater *Enjuku*?
3. Apakah budaya kerja di *Enjuku* diterapkan dalam keseharian para anggota Teater *Enjuku*?
4. Bagaimana dampak budaya kerja di Teater *Enjuku* setelah diterapkan dalam keseharian para anggotanya?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah di atas yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motto *Enjuku no Kokoro* terhadap kinerja anggota *Enjuku*.
2. Untuk mengetahui pengaruh motto *Purofeshonaru* terhadap kinerja anggota *Enjuku*.
3. Untuk mengetahui penerapan budaya kerja di *Enjuku* dalam keseharian para anggota *Enjuku*.
4. Untuk mengetahui dampak budaya kerja di *Enjuku* setelah diterapkan dalam keseharian para anggotanya.

1.6 Landasan Teori

Berdasarkan penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa landasan teori sebagai berikut:

1.6.1 Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, 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 (Gering dan Triguno, 2006:2).

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Hadari menjelaskan bahwa 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)

Budaya organisasi atau budaya kerja merupakan sistem suatu nilai organisasi yang dianut oleh sekelompok anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja, sikap, dan berperilaku para anggota organisasi. Budaya ini dipengaruhi beberapa faktor yaitu pengaruh umum dari luar berupa faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan, pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat berupa keyakinan-keyakinan yang dianut oleh masyarakat, dan faktor-faktor spesifik dari organisasi sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. (Budaya Kerja Kementerian Pendidikan Nasional, 2010:6).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan dasar budaya yang diterapkan dalam lingkungan suatu kelompok kerja yang dilakukan berulang-ulang sehingga menjadi sebuah kebiasaan yang dilakukan oleh kelompok tersebut dan dipengaruhi oleh faktor-faktor penunjang budaya itu sendiri.

1. 6.2 Disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2012:208). Disiplin merupakan keadaan di mana seseorang belajar secara suka rela mengikuti seorang pemimpin. Diumpamakan orang tua dan guru sebagai pemimpin dan anak sebagai murid belajar cara hidup menuju kehidupan yang berguna dan bahagia. Jadi disiplin merupakan cara masyarakat mengajarkan anak berperilaku moral yang disetujui oleh kelompok (Hurlock, 1978:37). Sutrisno mengungkapkan bahwa disiplin mempunyai dua pengertian yaitu pertama, disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan kedua, disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan (Sutrisno, 2016:87)

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin ialah suatu kegiatan yang diajarkan untuk mejadikan diri seseorang berperilaku yang baik sehingga dapat menjalankan kehidupan baik di lingkungan sendiri maupun lingkungan kelompok dan seseorang yang tidak disiplin dapat menciptakan hukuman atas ketidaksiplinaannya.

1. 6.3 Kerjasama

Kerjasama merupakan kegiatan pengelompokan antara makhluk hidup dan makhluk hidup di mana para anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan satu sama lain demi mencapai suatu hasil (Lewis Thomas dan Elaine B. Jhonson, 2014:164). Kerjasama adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara berkelompok untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama (Robert I. Clitrap, 2008:15). Tangkilisan beranggapan bahwa kerjasama perlu diadakan dengan kekuatan yang diperkirakan mungkin akan timbul dan hal ini dapat didasarkan atas hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan (Tangkilisan, 2005:86).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama merupakan bentuk kegiatan yang memprioritaskan kerja antar tim atau kelompok untuk menggapai tujuan bersama serta harus mendapatkan keuntungan bersama.

1. 6.4 Motivasi

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekuan individu untuk mencapai tujuannya (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2009:222). Frederick Herzberk dalam penjelasan Teori Dua Faktor mengungkapkan dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, juga merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Frederick Herzberk dalam Hasibuan, 1990:176)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah keyakinan dasar seorang individu untuk menentukan sikap dalam satu pekerjaan demi menggapai suatu tujuan.

1. 6.5 Kinerja

Kinerja adalah seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Ir. Harsuko Riniwati, 2011:50). Dalam Teori *Path Goal*, Georpoulos menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting proses* dan prinsipnya adalah kinerja yang tinggi merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan kebutuhan (Harsuko, 2016:169). Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P. Hasibuan, 2001:43)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil proses di mana seseorang dapat melaksanakan bagian-bagian tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai objek sasaran kerja.

1.7 Metode Penelitian

Dalam skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk metode penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 80% responden yang merupakan para anggota Teater *Enjuku* yang benar-benar aktif di *Enjuku*, mewawancarai sutradara Teater *Enjuku* yaitu Ibu Kaikiri Sugako, dan juga melakukan observasi secara langsung ke tempat latihan *Enjuku*. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua buku yang menjadi referensi utama yaitu, *Bekerja Ala Jepang* karya Tim Enjinia Nusantara dan *Perilaku Organisasi Edisi 12* karya Steppen P. Robbins dan Timothy A. Judge.

1.8 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, dapat memahami dan menerapkan budaya kerja masyarakat Jepang yang sesuai dengan lingkungan hidup dan juga dunia kerja yang akan dihadapi penulis di masa depan.
2. Bagi pembaca, dapat memberikan informasi kepada pembaca bahwa Teater *Enjuku* merupakan salah satu wadah yang sesuai untuk belajar banyak tentang bagaimana budaya kerja dan budaya kedisiplinan yang diterapkan oleh masyarakat Jepang serta mengajak pembaca untuk sadar akan betapa pentingnya menerapkan budaya kerja secara maksimal.
3. Bagi Unsada, dapat memberikan informasi kepada masyarakat Unsada khususnya mahasiswa/i Sastra Jepang tentang budaya kerja masyarakat Jepang yang diterapkan oleh Teater *Enjuku* serta menjadi referensi bagi

mahasiswa yang ingin meneliti lebih dalam tentang budaya kerja masyarakat Jepang.

1. 9 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis membagi sistematika penulisan menjadi 4 bab, yaitu sebagai berikut :

Bab I merupakan bagian pendahuluan yang terdiri dari sembilan sub pokok yaitu latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, metode penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II menguraikan konsep tentang Teater *Enjuku* serta memaparkan secara rinci isi motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Purofeshonaru*.

Bab III merupakan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Purofeshonaru* terhadap kinerja anggota *Enjuku* di setiap kegiatan *Enjuku* dan dalam kehidupan sehari-hari anggota *Enjuku*.

Bab IV merupakan kesimpulan tentang motto *Enjuku no Kokoro* dan motto *Purofeshonaru* terhadap kinerja anggota *Enjuku* di setiap kegiatan *Enjuku* dan dalam kehidupan sehari-hari anggota *Enjuku*