

PENERAPAN BUDAYA *KAIZEN* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ

Aris Komara, Rendiyatna Ferdian

Fakultas Teknik, Universitas Widyatama Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Email: aris.komara@widyatama.ac.id, rendiyatna.ferdian@widyatama.ac.id

Abstrak

Kaizen adalah budaya Jepang dan berarti perbaikan terus-menerus dan peningkatan kualitas tempat kerja. Budaya ini diadopsi oleh banyak perusahaan Jepang di seluruh dunia, terutama perusahaan manufaktur. Pemahaman tentang budaya *kaizen* dan penggunaan bahasa Inggris di perusahaan Sangat penting untuk dijadikan sebagai *knowledge provider* di dunia kerja. Kurangnya pemahaman Hal ini dapat menyebabkan sikap, perilaku, dan interpretasi yang salah di tempat kerja perusahaan. Penelitian ini disusun untuk memahami, mendeskripsikan, Dan menganalisis penerapan budaya *Kaizen* di PT XYZ dengan berfokus pada penggunaan bahasa Inggris. karena pemahaman budaya dan Penggunaan bahasa Inggris di perusahaan sangat dianjurkan, terutama bagi karyawan yang akan mengikuti pelatihan mengenai pesawat atau bekerja di luar Indonesia. Dalam penelitian ini yaitu menggunakan Metode penelitian kualitatif deskriptif analisis. Hasil dari penelitian ini adalah dalam proses penerapan budaya *continuous improvement* atau *Kaizen*, perusahaan melakukan pelatihan *continuous improvement* dengan konsep 5S atau 5R sebagai intinya, bertujuan untuk secara langsung menerapkan *continuous improvement*, sehingga karyawan memiliki kesadaran untuk melakukan perbaikan setiap saat. dan di mana saja. Penelitian ini juga menjelaskan penggunaan bahasa Inggris yang berkaitan dengan meningkatkan budaya dan menganalisis masalah yang dihadapi karyawan dalam penggunaan bahasa Inggris yang diterapkan oleh perusahaan. Hasil analisis penerapan budaya perbaikan PT XYZ menggunakan skala Likert menunjukkan bahwa penerapan budaya *Kaizen* yang diterapkan oleh karyawan PT XYZ dinilai sangat baik. Kemudian untuk hasil analisis penggunaan bahasa Inggris PT XYZ dinilai cukup baik.

Kata Kunci: budaya kaizen; perusahaan manufaktur; skala likert; bahasa inggris

Abstract

Kaizen is Japanese culture and means continuous improvement and improvement in the quality of the workplace. This culture is adopted by many Japanese companies around the world, especially manufacturing companies. Understanding of kaizen culture and the use of English in the company is very important to be used as a knowledge provider in the world of work. Lack of understanding This can lead to wrong attitudes, behaviors and interpretations in the company workplace. This study was structured to understand, describe, and analyze the application of Kaizen culture at PT XYZ by focusing on the use of English. because understanding of

How to cite:	Aris Komara, Rendiyatna Ferdian (2022) Penerapan Budaya Kaizen dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ, <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7(4).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

culture and the use of English in the company is highly recommended, especially for employees who will attend training on aircraft or work outside Indonesia. In this study, using descriptive qualitative research method analysis. The result of this research is that in the process of implementing continuous improvement or Kaizen culture, the company conducts continuous improvement training with the 5S or 5R concept as its core, aiming to directly implement continuous improvement, so that employees have the awareness to make improvements at any time. and anywhere. This study also explains the use of English related to improving culture and analyzes the problems faced by employees in the use of English applied by the company. The results of the analysis of the application of the improvement culture of PT XYZ using a Likert scale show that the application of Kaizen culture applied by employees of PT XYZ is considered very good. Then for the results of the analysis of the use of English PT XYZ is considered quite good..

Keywords: *kaizen culture; manufacturing company; likert scale; English*

Pendahuluan

Salah satu upaya dalam penerapan budaya *kaizen* adalah dengan menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat bebas dari kecelakaan kerja yang bisa menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam pekerjaan.

Filsafat *kaizen* beranggapan bahwa cara hidup manusia seperti kehidupan kerja atau kehidupan sosial maupun kehidupan berumah tangga yang hendaknya berfokus pada upaya perbaikan berkelanjutan. Perbaikan dalam *kaizen* bersifat kecil dan berkelanjutan. Berkebalikan dari inovasi, yang pada umumnya digunakan dalam manajemen barat dan merupakan perubahan secara besar melalui terobosan-terobosan teknologi, konsep manajemen, atau teknik produksi yang menjamin. *Kaizen* diterapkan berdasarkan akal sehat dan pengeluaran yang minim dan dapat dikatakan bahwa *kaizen* memiliki cara dengan resiko yang kecil namun memberikan kontribusi dalam jangka panjang (Handayani, 2005).

Istilah *kaizen* dari bahasa jepang yang memiliki makna "perbaikan berkesinambungan". filsafat *kaizen* berpandangan bahwa hidup kita hendaknya fokus pada upaya perbaikan terus-menerus. *Kaizen* pertama kali diusulkan oleh Taichi Ohno (1865-1930), mantan wakil presiden Toyota Motor Corporation, dan berawal dari gagasan Sakichi Toyoda, pendiri Toyota Group. Pada Penerapannya dalam perusahaan, *kaizen* mencakup pengertian perbaikan berkesinambungan yang melibatkan seluruh pekerjanya, dari manajemen tingkat atas sampai manajemen tingkat bawah (Takeda, 2006).

PT XYZ adalah perusahaan yang dimiliki oleh Indonesia dan merupakan industri manufaktur yang ada di Indonesia. PT XYZ memproduksi pesawat, helikopter, drone hingga pemeliharaan pesawat. PT XYZ merupakan salah satu perusahaan yang berada di Indonesia yang telah meningkatkan budaya sebagai strategi pengembangan SDM dan budaya kerja. Namun menurut temuan awal dari wawancara dengan salah satu karyawan, PT XYZ memiliki beberapa hambatan dalam menerapkan budaya perbaikan,

salah satunya adalah karyawan harus siap untuk menghadapi perbaikan terus-menerus yang dapat terjadi secara mendadak dalam pekerjaan dan karyawan Masih sulit memahami apa arti konsep kaizen 5R yang diterapkan di PT XYZ seperti Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin.

Penelitian ini menganalisis implementasi aplikasi budaya Kaizen di PT XYZ dengan fokus pada penggunaan bahasa Inggris. Tujuannya untuk mempersiapkan karyawan untuk pelatihan pesawat di luar negeri, dan jika ada konsumen dari luar negeri yang datang ke PT XYZ untuk service pesawat, mereka dapat menggunakan bahasa Inggris dengan baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode Analisis Deskriptif Kualitatif mencoba untuk menggambarkan hasil dari kegiatan penelitian, dan deskripsi hasil yang didapat dalam penelitian. Metode kualitatif adalah metode yang menitikberatkan pada pengamatan yang mendalam. Oleh karena itu, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian memungkinkan dilakukannya kajian yang lebih komprehensif terhadap fenomena tersebut. Fokus pada humanisme atau penelitian kualitatif pada individu manusia dan perilaku manusia adalah jawaban atas pengakuan bahwa semua konsekuensi dari perilaku manusia dipengaruhi oleh aspek-aspek dalam diri individu, aspek internal dari keyakinan individu, pandangan politik dan latar belakang sosial.

Penelitian ini juga mengadopsi metode Analisis Deskriptif Kualitatif menggunakan metode studi kasus. Studi kasus merupakan metode untuk mengetahui dan memahami seseorang dengan menggunakan praktek inklusif dan menyeluruh atau komprehensif. Dalam prakteknya, peneliti akan mengumpulkan individu yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Selanjutnya, peneliti akan melakukan penggalian informasi pada subjek agar dapat memperoleh pemahaman lebih dalam lagi. Jika sudah didapatkan, pemahaman dan informasi tersebut dapat digunakan oleh subjek sendiri ketika melakukan penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi. Sehingga subjek dapat berkembang lagi setelah dapat menyelesaikan permasalahan tersebut (Rahardjo, 2011).

Dalam penelitian ini untuk memilih sampel menggunakan Teknik *purposive sampling* yaitu teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu (Cipta, 2006).

Pertimbangan Saat Menentukan Sampel adalah *Knowledge* dan pemahaman sudut pandang karyawan tentang peningkatan budaya *kaizen* untuk perusahaan dan karyawan menggunakan Bahasa Inggris di lingkungan kerja sehari-hari perusahaan. Oleh karena itu, peneliti Memutuskan untuk memilih beberapa orang responden di salah satu departemen PT XYZ. Jumlah responden untuk mengisi kuesioner berjumlah 23 orang. Dalam penelitian ini digunakan beberapa Instrumen yaitu: wawancara, pengisian kuesioner dan skala likert. Perbesar Penggunaan Data Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau pendapat sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Jawaban setiap instrumen data diberi skala dari sangat

positif sampai sangat negatif dengan menggunakan skala likert, dalam bentuk kata: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, hingga jawaban tersebut dapat diberi skor yaitu:

Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
Sangat Setuju = 5	Sangat Setuju = 1
Setuju = 4	Setuju = 2
Kurang Setuju = 3	Kurang Setuju = 3
Tidak Setuju = 2	Tidak Setuju = 4
Sangat Tidak Setuju = 1	Sangat Tidak Setuju = 5

Selanjutnya, cari rata-rata dari hasil setiap responden, dan buatlah interval untuk memudahkan dalam menentukan rata-ratanya. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi interval kelas sebesar 5.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1
Hasil Kuesioner Aplikasi Kaizen di PT XYZ

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1	Saya selalu membaca Task Card sebelum melakukan pekerjaan	15	5	3	0	0	104	4.52
2	Saya selalu melakukan penyimpanan tools dan barang ditempat yang sudah ditentukan	20	3	0	0	0	112	4.86
3	Saya selalu membersihkan tools yang sudah dipakai	10	13	0	0	0	112	4.86
4	Saya selalu membersihkan tempat kerja secara teratur	10	10	3	0	0	99	4.3
5	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai standard perusahaan	8	12	3	0	0	97	4.21
6	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan	8	14	1	0	0	99	4.3
7	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah saya kerjakan	13	10	0	0	0	105	4.56
8	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan dari atasan	12	10	1	0	0	103	4.47
9	Saya selalu menggunakan tools dan alat pelindung diri (APD) Yang sesuai dengan pekerjaan	3	14	5	1	0	88	3.82
10	Saya selalu membaca manual apabila ada pekerjaan yang sulit	16	4	3	0	0	105	4.56
							Jumlah	44.46
							Rata-Rata	4.446

(Pengolahan Data, Februari 2022)

Hasil dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa Tanggapan karyawan terhadap implementasi peningkatan budaya *kaizen* adalah 4,46. karena Skor rata-rata untuk

semua pertanyaan adalah 3.80 – 5.00 untuk pengaplikasian budaya *Kaizen* dinilai sangat baik yang dilakukan oleh karyawan PT XYZ. Penerapan budaya kaizen yang sangat baik harus terus bisa dipertahankan dan bisa ditingkatkan lagi kedepannya tinggal bagaimana karyawan mengelolanya.

Tabel 2
Hasil Kuesioner Penerapan Bahasa Inggris di PT XYZ

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata
1	Bahasa Inggris adalah bahasa yang sulit dimengerti	0	3	11	7	2	61	2.65
2	Diperlukan pelatihan bahasa Inggris untuk karyawan	15	8	0	0	0	107	4.65
3	Perusahaan memfasilitasi untuk pelatihan bahasa inggris	9	9	5	0	0	96	4.17
4	Pembelajaran yang sudah ada sesuai yang diharapkan	6	3	11	3	0	81	3.52
5	Saya selalu mempraktekan bahasa inggris sederhana dengan rekan kerja	4	8	7	4	0	81	3.52
6	Saya tidak pernah mempraktekan bahasa inggris dengan orang luar (WNA)	1	4	5	10	3	59	2.56
7	Saya sering mempraktekan bahasa inggris di lingkungan pekerjaan	3	7	8	5	0	77	3.34
8	Saya selalu mengalami kesulitan dalam mempelajari bahasa inggris	1	4	12	4	2	67	2.91
9	Saya selalu mengalami kesulitan dalam mempelajari pola kalimat bahasa inggris	1	5	11	4	2	68	2.95
10	Saya selalu mengalami kesulitan dalam pengucapan bahasa inggris	1	4	12	4	2	67	2.91
11	Saya selalu mengalami kesulitan dalam mempelajari kosa kata bahasa inggris	1	4	12	3	3	66	2.86
12	Saya selalu mengalami kesulitan dalam mendengar percakapan bahasa inggris	6	8	5	2	2	83	3.6
13	Saya sering mengalami kesulitan dalam mempraktekan percakapan bahasa inggris	1	5	12	2	3	68	2.95
Jumlah								42.59
Rata-Rata								3.27

(Pengolahan Data, Februari 2022)

Hasil dari tabel 2 diatas dapat dilihat tanggapan karyawan mengenai penggunaan Bahasa Inggris di PT XYZ adalah sebesar 3,27. Artinya pengaplikasian Bahasa Inggris yang ada di PT XYZ dinilai cukup baik.

Namun, untuk meningkatkan penggunaan bahasa Inggris dalam aplikasi perusahaan, beberapa pertanyaan perlu diperhatikan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 di atas, bahwa karyawan menginginkan pelatihan bahasa Inggris dan fasilitas yang lebih memberikan kemudahan bagi karyawan agar lebih semangat belajar bahasa Inggris.

Hal berikutnya yang perlu diperhatikan adalah bahwa karyawan sering mengalami kesulitan dalam melatih percakapan bahasa Inggris. Menurut hasil wawancara, karyawan mengalami kesulitan dalam berlatih bahasa Inggris karena jarang menerapkannya di lingkungan kerja. Menurut pengamatan peneliti, bahkan dalam lingkungan kerja, baik dalam pertemuan, pengarahan, atau diskusi, mereka hanya sering menggunakan kata-kata tertentu yang terkait dengan pekerjaan masing-masing.

“Sebenarnya bisa dikatakan berlatih percakapan bahasa Inggris tidak terlalu sering, karena ketika berkomunikasi dengan orang luar, hanya sedikit orang yang berani berbicara. Ya, itu karena ketidakpercayaan dan kurangnya penerapan bahasa Inggris di lingkungan kerja.” (hasil wawancara dengan karyawan, februari 2022).

Terlihat bahwa karyawan PT XYZ sangat antusias untuk mempelajari kembali dan mengingat kembali pengetahuan bahasa Inggris yang telah mereka pelajari di sekolah, yang terlihat dari antusiasme mereka dalam mengikuti kursus pelatihan bahasa Inggris. Namun, ketika melakukan aktivitas kerja, mereka seringkali hanya berlatih kosakata dan kalimat sederhana tertentu, dan tidak bisa melatih percakapan secara keseluruhan. Oleh karena itu, sebaiknya PT XYZ mendukung penggunaan bahasa Inggris yang biasa digunakan di tempat kerja selain pelatihan bahasa Inggris bagi karyawan. Misalnya, mengadakan hari khusus setiap minggu bagi seluruh karyawan untuk menggunakan bahasa Inggris di lingkungan kerja. Meskipun bahasa Inggris yang digunakan tetap sederhana, penerapan reguler yang berkelanjutan akan membantu karyawan berkomunikasi lebih baik dalam bahasa Inggris. Selain itu, melihat karyawan yang memiliki motivasi tinggi, ada juga orang yang bisa mengajak orang luar untuk berkomunikasi secara langsung, melatih kemampuan bahasa Inggris mereka, mengembangkan rasa percaya diri, dan memberi mereka keberanian untuk berbicara dalam bahasa Inggris dengan siapa pun. Perusahaan kemudian juga dapat memberi penghargaan kepada karyawan dengan bahasa Inggris terbaik, dalam bentuk tunjangan, misalnya, atau kesempatan untuk bepergian ke luar negeri untuk pelatihan pesawat. Membuat karyawan lebih termotivasi untuk belajar bahasa Inggris dan mempraktekkannya di lingkungan kerja.

Kesimpulan

Penerapan budaya Kaizen kepada seluruh karyawan perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan budaya Kaizen bagi karyawan baru dengan memberikan materi tentang *Induction Safety* dan 5S (Seiri, Seiton, Seiso Seiketsu, Shitsuke) atau 5R (Ringkas, Rapi, Bersih, Rawat, Rajin) dan yang kedua adalah melalui pendidikan dan peningkatan kebiasaan budaya dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan tempat kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk secara efektif menerapkan budaya perbaikan secara langsung kepada karyawan akan kesadaran dan kebiasaan melakukan perbaikan kapan saja dan di mana saja.

Penerapan budaya kaizen di perusahaan dinilai sangat baik, dengan rata-rata 4,46 untuk seluruh pertanyaan sebagai tanggapan responden terhadap penerapan budaya kaizen. Penerapan budaya kaizen yang sangat baik harus terus bisa dipertahankan dan

bisa ditingkatkan lagi kedepannya tinggal bagaimana karyawan mengelolanya Apakah aplikasi budaya Kaizen yang sangat baik ini dapat dipertahankan hanyalah masalah bagaimana karyawan melanjutkan, memelihara, dan meningkatkan aplikasi budaya tersebut.

Keberhasilan penerapan budaya perbaikan di perusahaan ini juga tidak terlepas dari adanya faktor budaya yang berkembang di dalam perusahaan. Budaya ini merupakan kesadaran diri dan kepedulian setiap orang terhadap lingkungan kerja.

Karyawan PT XYZ menggunakan kosakata bahasa Inggris sederhana yang berkaitan dengan peningkatan budaya dalam aktivitas sehari-hari, seperti saat bekerja, berdiskusi dan berbincang dengan rekan kerja. Penggunaan bahasa Inggris XYZ dinilai cukup baik, karena rata-rata skor untuk semua pertanyaan adalah 3,27 untuk responden. Namun, untuk meningkatkan kemampuan menggunakan bahasa Inggris, ada juga beberapa hal yang perlu diperhatikan, salah satunya seperti masalah yang sering dihadapi karyawan saat mempraktekan percakapan bahasa Inggris.

Untuk meningkatkan kemampuan bahasa Inggris karyawannya. perusahaan memberikan semacam *Placement Test* sehingga perusahaan dapat melihat hasil dari test tersebut dan bisa memilah karyawan untuk di bagi kembali ke dalam kelas sesuai dengan hasil test tersebut, sehingga perusahaan dapat menilai kemampuan karyawan dari hasil *Placement test*.

BIBLIOGRAFI

- Cipta, Rineka. (2006). Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. [Google Scholar](#)
- Fiana, Ayudita. (2018). *Penerapan Budaya Kaizen Pada Perusahaan Jepang Di Indonesia: Studi Kasus Mengenai Penerapan Budaya Kaizen dan Penggunaan Bahasa Jepang yang Terkait dengan Budaya Kaizen di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia*. Universitas Pendidikan Indonesia. [Google Scholar](#)
- Handayani. (2005). *Kaizen Culture. education and training*. 5. New York : Irwing Professional.
- Rahardjo, Susilo. (2011). *Pemahaman Individu teknik nontes. kencana*. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Takeda, H. (2006). *the changed management handbook. the changed management handbook*. New York: Irwing Professional.

Copyright holder:

Aris Komara, Rendiyatna Ferdian (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

