

Application Of Kaizen And 5R Culture To Improve Employee Performance PT NT Piston Ring Indonesia

Penerapan Budaya Kaizen Dan 5R Terhadap Perbaikan Kinerja Karyawan PT NT Piston Ring Indonesia

Adetya Herman Pelani^{1*}, Enjang Suherman², Flora Patricia Anggela³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.adetyapelani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id², FloraAnggela@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Kaizen is a simple concept, formed by two characters in Japanese: Kai means change and Zen means good, so when combined into one word it literally means "improvement". The purpose of this study is to determine the application of kaizen culture to employee performance and the benefit of this study is to provide knowledge and explanation of the influence of kaizen culture on employee performance. This study used a qualitative descriptive approach. The design in this study uses a case study design. To determine the sample, researchers used purposive sampling. This study uses the type of primary data source and secondary data. primary data is used to obtain data on the application of kaizen culture from the Quality Control division where the division is directly related to the use of kaizen culture at the work site. The primary data is obtained from: Assistant Manager QC, Leader, and Employee. From the results of research that has been conducted on the application of kaizen culture in the company studied, it can be concluded that Kaizen is an effort to improve work standards step by step and continuously to processes that involve all parties, both leaders and employees. Kaizen and 5R activities can affect employee performance, with the existence of kaizen can facilitate employees in the production process because of a neat and clean place for 5R activities.
Keywords: Kaizen, 5R, Employee Performance

ABSTRAK

Kaizen merupakan konsep yang sederhana, yang berarti "perbaikan". Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui penerapan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dan manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan serta penjelasan mengenai pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan jenis sumber data primer dan data sekunder. data primer digunakan untuk memperoleh data mengenai penerapan budaya kaizen dari divisi *Quality Control* dimana divisi tersebut berkaitan langsung dengan penggunaan budaya kaizen di lokasi kerja. Data primer diperoleh dari Asisten Manajer, leader dan karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan budaya kaizen pada perusahaan yang diteliti maka dapat disimpulkan adalah Kaizen merupakan usaha perbaikan terhadap standar kerja selangkah demi selangkah dan terus menerus terhadap proses yang melibatkan semua pihak baik pimpinan maupun karyawan. kegiatan kaizen dan 5R dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya kaizen dapat mempermudah karyawan dalam proses produksi karena tempat yang rapih dan bersih adanya kegiatan 5R.

Kata kunci: Kaizen, 5R, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

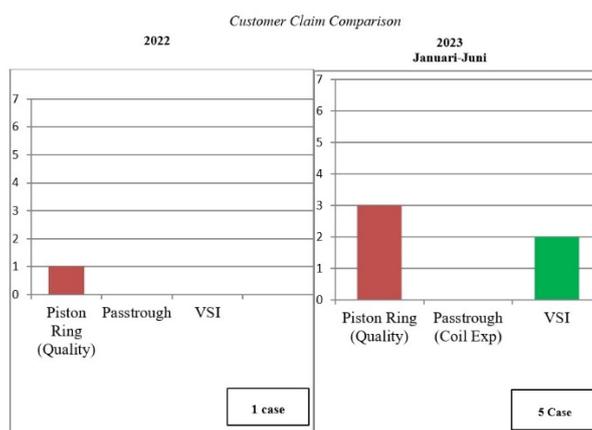
Persaingan global yang sangat ketat antar negara smenjadi bentuk kompetisi dunia yang dilakukan tanpa adanya batasan wilayah (Shitta, 2015). Persaingan dunia industri merupakan salah satu risiko paling serius yang harus diatasi oleh setiap pebisnis. Dengan adanya hal tersebut perlunya adanya sistem manajemen sumber daya manusia yang tujuannya agar dapat mengubah dan mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja suatu seorang karyawan untuk

memberikan sebuah kontribusi secara optimal agar tercapainya tujuan perusahaan (H. Suparyadi 2015).

Kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Melalui berbagai cara diantaranya memotivasi karyawan agar selalu menampilkan kondisi terbaiknya dan mengeluarkan keterampilan yang dimiliki semaksimal mungkin. Karyawan berkinerja tinggi merupakan produk yang didambakan perusahaan karena mereka dapat memenuhi kebutuhan pemilik perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) yang menyatakan kinerja merupakan produktivitas hasil kerja karyawan dalam segi kuantitas ditambah dengan kualitas yang dicapai saat melakukan pekerjaannya yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini, kualitas mengacu pada bagaimana suatu produk diproduksi mengnaik tingkatan baik buruknya, sementara kuantitas mengacu pada jumlah produk yang dihasilkan. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan membutuhkan lebih banyak pekerja terampil.

Berdasarkan data yang diperoleh pada PT NR PSTON RING divisi *Quality Control* bahwa terdapat fenomena yang terjadi masih banyak karyawan tidak bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang mengakibatkan produk *Not Good* tidak terdeteksi dengan baik yang mengakibatkan *customer claim*. salah satu contoh terjadi pada bulan Februari 2023 terjadi adanya *customer claim* yang diakibatkan oleh kelalaian operator dalam menghitung keseluruhan barang yang telah ditentukan sebelumnya. Agni S. Mayangsari (2015:75) menjelaskan "Komplain atau keluhan merupakan penyampaian pengaduan yang menyatakan kemarahan, ketidakpuasan, ketidaksukaan, dan tidak nyamannya pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan baik produk maupun jasa yang sifatnya negatif dengan tertulis ataupun lisan saat penyampaian keluhannya".

Berikut ini data information quality problem dari bulan Januari-Juni 2023 bisa diketahui melalui tabel 1 berikut:



Gambar 1. Information Quality Problem PT NTRI

Sumber: Data Sekunder PT. NT PSTON RNG, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan mengenai *information quality problem* telah terjadi masalah pada kualitas barang yang dihasilkan dalam waktu satu bulan terdapat 2 masalah, yakni masalah pertama adalah jumlah barang tidak sesuai dengan keterangan pada label, dampak masalah tersebut di pelanggan adalah saat Assy akan dilakukan pembongkaran ulang karena jumlah ring yang akan di pasang di mesin tidak sesuai dan dampak dari pembongkaran itu pelanggan akan mengalami kerugian.

Kaizen adalah konsep mendalam yang didefinisikan oleh dua karakter melalui bahasa Jepang: Kai, yang berarti perubahan sementara Zen, yang berarti baik, jadi jika diringkas menjadi satu kesatuan menjadi "perbaikan". Penerapan Kaizen dapat membantu perusahaan untuk lebih mudah mengidentifikasi masalah yang muncul di area kerja, kaizen berguna dalam melakukan peningkatan produktivitas serta berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan baik

segi kualitas perusahaan, menurunkan biaya produksi, dan mempersingkat penyelesaian suatu produk. Habidin dkk. (2018) menjelaskan kaizen mempunyai konsep yang mendefinisikan teknik-teknik yang ditujukan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan yang diikuti dengan peningkatan kemampuan perusahaan untuk memperluas pasar, peningkatan merek dagang, menghemat biaya, dan efisiensi kapasitas produksi sesuai dengan nilai yang ada tanpa adanya pemborosan. Karena alasan inilah kaizen menjadi budaya dan mendapatkan daya tarik lintas industri dan sektor, karena fokus pada kaizen, yang mengharuskan setiap individu berkontribusi pada pertumbuhan dan peningkatan perusahaan secara keseluruhan..

Perusahaan yang menggunakan Kaizen memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas, beroperasi lebih efisien, dan mencari kontribusi yang lebih besar dari karyawannya. Tidak hanya di Jepang, tetapi juga di Amerika dan Eropa, kaizen semakin populer; contoh yang paling menonjol adalah Cina, yang mempromosikan kaizen di industri manufaktur.

Konsep 5R mengacu pada proses mengubah budaya perusahaan dengan mengurangi stres, kecemasan, disorganisasi, serta menjaga kedisiplinan dan kebersihan perusahaan. Prinsip 5R adalah filosofi tentang bagaimana seseorang menjalani kehidupan sehari-hari. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memudahkan karyawan untuk bekerja. Jika program 5R untuk pengembangan kaizen berhasil dilaksanakan, maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas yang akan menurunkan tingkat turnover karyawan. Peningkatan produktivitas, kaizen, dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pertumbuhan bisnis. Kaizen dapat membantu menyediakan dan meningkatkan berbagai aspek bisnis, sehingga membuatnya lebih sukses dan lebih mengalami berkembang.

Tujuan kaizen antara lain adalah untuk meningkatkan kualitas, biaya, dan pengiriman, yang disebut juga dengan QCD (*quality, cost, delivery*) (Karas dkk., 2016: Imai, 1997). Artinya kaizen berfokus pada peningkatan kualitas barang atau jasa, serta bekerja keras untuk mengurangi biaya pada setiap tahapan operasi bisnis guna meningkatkan produktivitas. (PENELITIAN SEBELUMNYA)

Perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan cincin piston baja dan sisipan dudukan katup untuk kendaraan bermotor menjadi objek penelitian dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan agar mengetahui penerapan budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dan kebermanfaatannya penelitian ini adalah agar menjadi sumber rujukan pengetahuan dan wawasan pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Kaizen

Kaizen adalah sebuah filosofi yang bertujuan untuk meningkatkan kehidupan seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya Hasilnya tidak harus besar, tetapi harus membantu perbaikan di masa mendatang. Dengan pemikiran seperti ini, Kaizen akan menciptakan masa depan yang lebih baik daripada yang kita miliki sekarang atau di masa lalu. (McLoughlin & Miura, 2018).

Ferdiansyah (2011:5) menyatakan Kaizen mempunyai tujuan dalam peningkatan QCD (*Quality, Cost, Delivery*), dengan tujuan utama meningkatkan kepuasan pelanggan dan menurunkan biaya. sebagai sarana yang menegaskan adanya musibah kaizen. Hal ini berguna dalam mengarahkan upaya perbaikan dan peningkatan atau peningkatan standar.

Brunet dan New (2003) dalam Shang dan Pheng (2013) menyatakan adanya tiga karakteristik yang menjadi kunci dari Kaizen:

1. Kaizen (kontinu), adalah penjelasan singkat dari "perbaikan berkelanjutan". Mempunyai keunikan didalamnya yang bisa digunakan sebagai langkah terakhir menuju kualitas dan efisiensi yang lebih tinggi. Hal ini terkait dengan budaya Jepang yang terfokus pada jangka panjang. Salah satu kesalahpahaman yang paling umum adalah bahwa setelah menerapkan Kaizen selama beberapa dekade, hanya ada sedikit ruang untuk perbaikan.

2. Kaizen ada dalam praktik sehari-hari. Kaizen, tidak seperti organisasi atau teknologi, adalah sebuah proses untuk mencapai peningkatan di tempat kerja.

3. Kaizen merupakan proses partisipatif. Ini berkontribusi pada libido dan kecerdasan karyawan. Kaizen yang berhasil harus bermanfaat bagi semua orang, termasuk manajemen puncak, manajer, dan karyawan.

5 R

Osada, (2015) berpendapat bahwa 5R adalah sejenis motivasi yang berasal dari tekad untuk menegakkan ketertiban di tempat kerja, mengatur, mengatur, memelihara lingkungan yang stabil dan mempertahankan sikap yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. 5R berasal dari huruf pertama kata yang artinya Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. 5R memberikan tekanan pada tempat kerja untuk perencanaan yang baik sebagai titik referensi untuk mengidentifikasi area masalah.

Hirano (2015) berpendapat 5R adalah proses berubahnya budaya perusahaan dengan mengurangi beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Dimana 5R dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Ringkas, artinya mengatur segala hal, menyesuakannya dengan aturan atau prinsip. Ini adalah upaya untuk membedakan antara apa yang diperlukan dan apa yang tidak diperlukan. Pembuangan hal yang menjadi penyebab dan tidak diperlukan, agar masalah tidak semakin parah.
2. Rapi, artinya proses penyimpanan barang di lokasi yang aman atau di wadah yang kokoh agar bisa digunakan saat diperlukan. Ini juga merupakan cara untuk mempersingkat durasi proses pencarian. Jika sesuatu terjadi di lingkungan yang aman dan terjamin, itu berarti Anda memiliki pekerjaan yang serba cepat.
3. Resik, artinya melakukan pembersihan semua barang yang terlihat kotor. Tujuannya untuk membuah sampah, kotoran, dan benda-benda asing serta membersihkannya, serta untuk memperkuat semuanya. Pembersihan sebagai pemeriksaan terhadap tempat kerja agar tidak terjadi kecelakaan.
4. Rawat, artinya usaha yang menjadikan tempat kerja agar menjadikannya tempat yang lebih baik untuk bekerja. Tempat kerja yang baik, terawat serta penyimpangan yang baik dan mudah diidentifikasi, memungkinkan penyelesaian berbagai masalah.
5. Rajin, merupakan cara untuk memotivasi karyawan untuk melanjutkan dan berpartisipasi dalam kegiatan pemeliharaan dan pemeliharaan serta mendidik karyawan untuk kepatuhan.

Menurut Hebbie Ilma Adzim(2021) Pengertian 5R adalah cara dalam melakukan pengelolaan atau mengatur tempat kerja agar secara jangka panjang dapat menjadi lebih baik lagi. Tujuannya agar meningkatnya kualitas serta efisiensi tempat kerja.

Di antara manfaat pendidikan 5R di tempat kerja adalah:

1. Peningkatan produktivitas melalui lingkungan kerja agar menjadi efisien.
2. Peningkatan kesejahteraan akibat lingkungan kerja yang semakin ramai dan jauh.
3. Meningkatkan taraf hidup di tempat kerja karena kondisi kerja yang lebih unggul.
4. Peningkatan produktivitas sebagai hasil dari lebih sedikit gangguan pada proses pekerjaan.

Budaya 5S terbukti melalui penerapannya banyak perusahaan tumbuh menjadi perusahaan yang maju dan berdaya saing tinggi. Budaya 5R merupakan investasi awal bagi suatu bisnis untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Hamzah dan Lamatenggo (2012) berpendapat kinerja karyawan merupakan perilaku seseorang yang mencapai hasil tertentu di tempat kerja sambil memenuhi persyaratan tertentu. Edison et al (2017) juga berpendapat bahwasanya kinerja merupakan hasil dari tindakan

tertentu yang diambil pada waktu tertentu berdasarkan pengetahuan atau pengalaman yang telah lalu.

Mangkunegara (2013) menjelaskan kinerja karyawan adalah pekerjaan yang diperoleh karyawan di akhir karirnya. Operasi adalah serangan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi.

(Busro, 2020) menjelaskan kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan sukses yang berhasil dibuktikannya selama pekerjaan. Selain itu, karya karyawan dikenal luas, dan banyak karyawan yang berkontribusi pada bisnis atau organisasi. Harus ada standar kinerja karyawan. Kinerja standar dapat digunakan sebagai metrik tunggal untuk menentukan apakah suatu pekerjaan itu baik atau buruk.

Pendapat yang dikemukakan (Edy, 2016) yaitu ada beberapa indikator yang dapat membantu prestasi kerja seseorang, antara lain hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, inisiatif, keterampilan, dan disiplin. Hal ini dapat dijelaskan lebih lanjut pada alinea berikut: 1) Hasil kerja merupakan peningkatan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai. 2) Pengetahuan tentang pekerjaan menjadi pengetahuan tentang pekerjaan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. 3) Inisiatif yang memberikan siswa kemampuan untuk memahami dan menerapkan apa yang telah mereka pelajari sepanjang karir mereka. 4) Sikap adalah manajemen kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan. 5) Disiplin berkaitan dengan waktu dan fokus, yang dapat dilihat dari waktu dan intensitas seseorang bekerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggunakan metode atau pendekatan studi kasus, dan dokumen portofolio hasil kegiatan (Sugiyono, 2017). Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan purposive sampling. Sugiyono (2018) mendefinisikan bawasanya purposive sampling parameter yang digunakan dalam mengambil suatu sampel sesuai dengan kriteria yang berubah-ubah untuk menentukan jumlah sampel yang akan dipelajari.

Penelitian ini menggunakan tipe data primer dan sekunder. Data primer merupakan kumpulan data primer dengan persyaratan tertentu berdasarkan penelitian. Data primer dapat dihasilkan berdasarkan hasil survei dengan informasi yang diberikan pada saat pengumpulan data. Selama penelitian ini, data primer digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang perkembangan penjaminan mutu dari divisi *Quality Control*, yang terkait langsung dengan penggunaan penjaminan mutu di tempat kerja. Data primer dari wawancara dikumpulkan dengan menggunakan purposive sampling, yaitu teknik menganalisis data dalam jumlah besar dengan kriteria tertentu. Data primer ini berasal dari:

- a. Karyawan (informan utama)
- b. Leader (informan kunci)
- c. Assisten Manajer (informan pendukung)

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data, antara lain:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara data atau informasi berdialog langsung dengan tema penelitian, dimana pewawancara (*interviewer*) mengajukan pertanyaan kepada terwawancara (*interviewee*) untuk mendapatkan jawaban (Daniel, 2002; Moleong, 2011). Wawancara ini dilakukan oleh penulis dengan narasumber untuk memperoleh informasi terkait judul penelitian. Penelitian ini menggunakan gaya penulisan semi terstruktur. Peneliti menunjuk 3 (tiga)

narasumber utama (*key informant*) dari PT NTRI yang telah bekerja dalam kerentanan waktu lebih dari 10 tahun, dan dianggap relevan terhadap topik penelitian, diantaranya:

1. Ibu Bety selaku karyawan , yang telah bekerja 10 tahun.
2. Ibu Rini selaku *Leader* yang telah bekerja 20 tahun.
3. Bapak Edi selaku Asisten Manajer QC, yang telah bekerja 22 tahun.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan metode mencari sesuai dengan historis yang ada. Dokumen, data arsip perusahaan dan berbagai literatur menjadi suatu bentuk dokumentasi untuk keperluan penelitian. Dokumen yang diperlukan saat penelitian yaitu dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan nilai perusahaan, visi misi, struktural serta dokumen eksternal berupa jurnal maupun literatur yang erat hubungannya dengan masalah peneliti.

3. Observasi

Observasi adalah proses data yang dilakukan oleh peneliti saat melakukan penelitian mendetail terhadap manusia sebagai objek observasi dan lingkungannya dalam penelitian (Creswell, 1994: 64 Haris, 2015). Metode observasi yang akan digunakan oleh peneliti adalah metode yang tidak memerlukan partisipasi. Peneliti akan menggunakan metode ini untuk mengamati lebih lanjut proses perenapan budaya kaizen, serta evaluasinya di PT NTRI.

4. Triangulasi

Sugiono (2013:83) menyatakan bahwa triangulasi adalah metode pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melengkapi metode pengumpulan data dan kumpulan data yang sudah ada. Dalam hal ini, data akan dipilah dan dipilah agar sesuai dengan fokus penelitian. Ketika data ditriangulasi, kemungkinan besar data terkepercayaan serta konsistensi data.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Kaizen

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga narasumber, perusahaan menerapkan kaizen untuk mengurangi biaya, meningkatkan kualitas serta mencari solusi alternatif dari masalah yang ada. Ibu Bety juga mengatakan Pada dasarnya yang dilihat adalah produktivitas dari pekerja sebelum masuk pada kualitas. Karena apabila *time* telah berkurang, *cost* juga akan mengikuti. Mengenai kualitas, karena setiap proses pekerjaan memiliki inspeksi masing-masing, maka kualitas dari pekerjaan dapat terjaga, data penting dalam menganalisis pekerjaan, hal ini memudahkan perusahaan untuk mengetahui alasan dari terhambatnya proses kerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, dengan adanya kaizen pembaharuan prosedur kerja mempermudah dan mempersingkat waktu karyawan untuk proses produksi yang efisien dan kontrol setiap langkah demi langkah proses produksi lebih fokus.

5R

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga narasumber, perusahaan menerapkan kegiatan 5R dalam aktivitas harian, agar menjadi pola kerja karyawan secara keseluruhan.

Begitu pula menurut Osada, (2015) mengemukakan bahwa 5R merupakan suatu bentuk gerakan yang berasal dari kebulatan tekad untuk mengadakan pemilahan ditempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. 5S berasal dari huruf pertama istilah yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin.

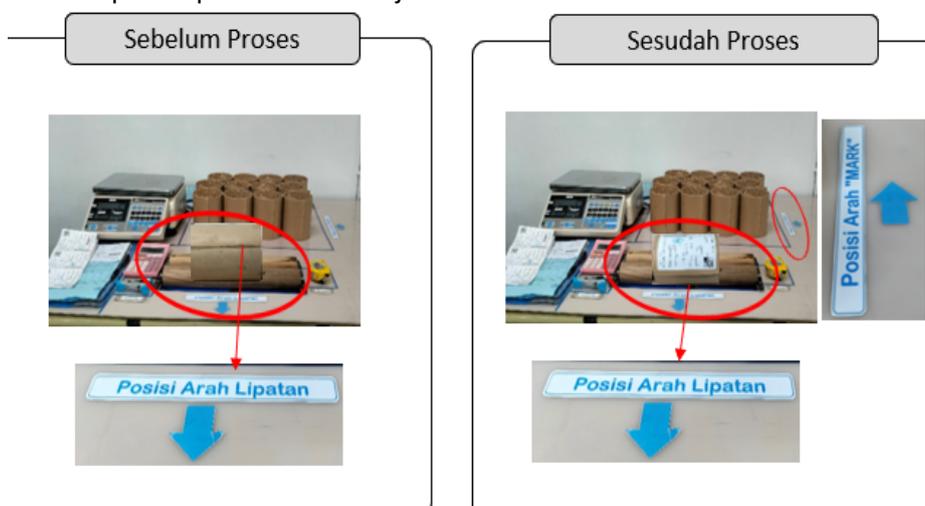
Ibu Rini selaku *leader* mengatakan Dengan adanya kanban dan cheklist agar lebih terkontrol semua kegiatan 5R setiap hari nya dan memudahka untuk memantau karyawan yang masih rendah kesadaran nya untuk melakukan kegiaitan 5R.

Hasil obesrvasi peneliti menunjukkan bahwa aspek-aspek budaya 5R ini dapat dilaksanakan dengan baik. Kegiatan5R oleh karyawan dapat memberi keringanan dalam mencari dan mendapatkan barang yang dibutuhkan karyawan saat yang tepat. Sebaliknya setelah menggunakan alat kerja, karyawan langsung kembalikan ke tempat semula.

Berikut ini hasil penelitian Penerapan Budaya Kaizen Dan 5R Terhadap Perbaikan Kinerja Pada Perusahaan Manufaktur di Karawang pada divisi *Quality Control*. Dalam Standar Operasional Prosedur sebelum adanya kaizen proses penempelan label pada barang tidak terdapat keterangan sudah dan belum nya proses sehingga operator sering melewatkan barang yang belum tertempel bahkan label tertukar. Namun adanya pembaharuan pada Standar Operasioan Prosedur dalam pengerjaan kaizen proses penempelan lebih rapi dan teratur.

Dalam proses label,sebelum barang dikirim terdapat proses penimbangan untuk memastikan jumlah barang dan laporan sesuai, sebelum adanya kaizen penimbangan hanya dilakukan *input quantity* lalu ditimbang,sehingga operator terkadang kurang teliti melihat *quantity* hasil dari timbangan lalu dibuatkan setting alarm pada timbangan agar kondisi *quantity* barang lebih atau kurang terdeteksi dengan bunyi agar operator melakukan pemeriksaan ulang untuk memastikan jumlah barang sesuai.

Berikut ini adalahpenerapan dalam kinerja kaizen sebelum dan sesudah kaizen:



Gambar 2. Hasil Kaizen Pelabelan Barang Jadi Quality Control

Sumber: Data Sekunder PT. NT PSTON RNG, 2023

Dalam proses label,sebelum barang dikirim terdapat proses penimbangan untuk memastikan jumlah barang dan laporan sesuai, sebelum adanya kaizen penimbangan hanya dilakukan *input quantity* lalu ditimbang,sehingga operator terkadang kurang teliti melihat *quantity* hasil dari timbangan lalu dibuatkan setting alarm pada timbangan agar kondisi *quantity* barang lebih atau kurang terdeteksi dengan bunyi agar operator melakukan pemeriksaan ulang untuk memastikan jumlah barang sesuai.

5. Penutup

Kesimpulan

Kaizen merupakan usaha perbaikan terhadap standar kerja menguasai demi menguasai dan terus menyerang proses yang melibatkan semua pihak baik pimpinan atau karyawan. Manajemen memiliki kemampuan untuk mengurangi keparahan kanban atau merujuk ke kartu pribadi yang dipicu oleh pelaksanaan tugas . Tujuan dari penerapan kartu

kanban ini adalah membantu pantang menerima, pantang memproses, dan pantang mengirimkan produk cacat.

Implementasi 5R oleh siswa telah selesai dengan sukses. Berbagai kegiatan yang terkait dengan penerapan 5R telah teridentifikasi, antara lain kegiatan yang berkaitan dengan disiplin, ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin.

Perusahaan dapat menetapkan tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang guna memberikan target dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Karena jika hanya perbaikan kecil yang dilakukan, dampaknya terhadap siswa akan berkurang. Manajemen dapat menetapkan sasaran yang baik untuk perusahaan untuk memandu individu dan memastikan bahwa semua model kepemimpinan dan kegiatan kaizen diartikan untuk mencapai tujuan tersebut. Akibatnya, kaizen tidak hanya akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, tetapi juga menguntungkan karyawan.

Daftar Pustaka

- Adli, Muhammad Rijal. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif." *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum 21.1* : 33-54.
- JIMEA (2020) *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 2.*
- Nusannas, Iman Sidik. (2016). Implementasi Konsep Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat Dan Rajin) Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dari Sisi Non Keuangan." *Eqien- Jurnal Ekonomi dan Bisnis 3.2*: 93-106.
- Pamungkas, Erix Irvan, and Rosaly Franksiska. (2018). "Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis." *Jurnal Manajemen Daya Saing 20.1*
- Puspita, Riana. (2014). "Konsep Kaizen Untuk Meningkatkan Kualitas Secara Terus Menerus Pada Industri Sarung Tangan Kesehatan." *Industrial Engineering Journal 3.1*
- Satya, Ririn Regiana Dwi, Sahat Sinambela, and Nurdeni Nurdeni. (2022). Penyuluhan Budaya 5R dan Kesehatan Keselamatan Kerja di PT. Tunggal Indotama Abadi." *Jurnal Pengabdian dan Peningkatan Mutu Masyarakat 3.2*: 105-115.
- Sofyan, Ade. (2018). Analisis Penerapan Budaya Kerja Kaizen Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Supravis Rama Optik, Mfg." *Value: Journal of Management and Business 3.1*
- Tri, Desy, Ani Rakhmanita, and Anggraini Anggraini. (2019). Implementasi Kaizen Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan Manufaktur Di Tangerang. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis 3.2* 198-206.