



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI ORGANISASI NIRLABA MELALUI ISLAMIC - KAIZEN

Mujaddid Faruk

Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
e-mail: mumumujaddid@gmail.com

Article History :

Received 16 September 2020

Received in revised form

24 Oktober 2020

Accepted 10 November 2020

Available offline 20 November 2020

Available online 20 November 2020

Language Transcript :

Indonesia

Key Words :

Islamic-Kaizen,
Kinerja Pegawai,
Organisasi

Abstract - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja pegawai Yayasan Al-Yasini Ciamis, Penerapan Islamic-Kaizen di Yayasan Alyasini-Ciamis, dan Pengaruh penerapan Islamic-kaizen terhadap kinerja pegawai Yayasan Al-Yasini Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif,. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier dan uji hipotesis menggunakan uji signifikansi uji t. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa ; Kinerja pegawai Yayasan Al-Yasini Ciamis berjalan dengan baik, Penerapan Islamic-kaizen di Yayasan Al-Yasini Ciamis dilaksanakan sesuai kemampuan, penerapan Islamic-kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Al-Yasini Ciamis.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi, Hakim dalam Surjanti (2017:3) “Budaya organisasi adalah Semua sistem nilai, norma-norma dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat berfungsi sebagai perekat referensi dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai anggota organisasi” lemahnya budaya organisasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Yayasan Al-Yasini Ciamis adalah lembaga nirlaba yang bergerak di bidang sosial, pendidikan, dakwah dan pengembangan ekonomi umat, lembaga ini telah resmi berdiri sejak 12 April tahun 2012. terdapat lima divisi yaitu Pendidikan Anak Usia Dini, Taman Kanak-Kanak, Madrasah Diniyah Takmiliah Awaliah, Pesantren Lanjut Usia, Majelis Taklim, dan Pelatihan Ketrampilan komputer, dari tahun 2012 sampai tahun 2017, pertumbuhan Yayasan Al-Yasini Ciamis terasa lambat, lambatny

pertumbuhan menunjukkan kinerja yang rendah, terutama pada bagian sosial dan dakwah. Salah satu penyebab lambatnya pertumbuhan dan rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi di Yayasan Al-Yasini Ciamis dari tahun 2012 sampai tahun 2017 tergolong lemah. Salah satu penyebab lemahnya budaya organisasi adalah upah yang rendah. Rendahnya upah secara finansial disebabkan karena tujuan organisasi bukan untuk optimalisasi laba, tetapi lebih bersifat sosial. Menurut Siagian (2010) dalam Nurbowo (2016:18) menyatakan bahwa: ‘Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi’. Dari pernyataan tersebut bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai”

Salah satu upaya untuk memperkuat budaya organisasi adalah dengan menerapkan

budaya Islamic-kaizen, Wellington dalam Titin (2017:6) mengemukakan bahwa : “*Kaizen* adalah konsep yang sederhana, yang dibentuk oleh dua karakter yaitu : *Kai* yang artinya perubahan dan *Zen* yang artinya baik, sehingga jika digabungkan menjadi satu kata maka secara harfiah berarti perbaikan”, (Nurma et.al, 2017) mengartikan *kaizen* sebagai “penyempurnaan terus-menerus dan berkesinambungan.” sedangkan Islamic adalah dengan menerapkan nilai-nilai agama Islam. Metode *Islamic-kaizen* adalah penerapan metode *kaizen* yang bertujuan bukan untuk mencari laba secara finansial, tetapi lebih bersifat spiritual, yaitu mencari pahala.

Pahala adalah upah bukan dalam bentuk uang tetapi lebih bersifat spiritual yaitu nilai-nilai kebaikan untuk lebih mendekatkan diri dengan Tuhan melalui pendekatan agama Islam. setiap pegawai diarahkan untuk tujuan mendapat pahala. Dengan pendekatan ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi para pegawai untuk memperbaiki budaya organisasi yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja organisasi.

“Untuk menerapkan budaya Kaizen maka hal pertama yang harus disadari adalah bahwa setiap perusahaan mempunyai masalah. Maka dari itu dengan kaizen diharapkan dapat memecahkan masalah dengan membentuk budaya organisasi, dimana setiap orang dapat mengajukan masalahnya dengan bebas. Meski perbaikan dalam budaya kaizen bersifat kecil dan tidak dapat dirasakan secara instan, namun pada prosesnya mampu membawa hasil yang baik mengikuti waktu” (Nurma et. al , 2017).

Ada lima faktor yang mendukung di dalam budaya Kaizen menurut Rohman (2016:24), yaitu: Tim Kerja (*Team Work*) merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang berbeda dan saling melengkapi satu sama lain, serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah di rencanakan sebelumnya demi tercapainya tujuan

bersama secara efektif dan efisien, Disiplin Pribadi (*Personal Dicipline*) berkaitan dengan motivasi. Melalui dua pendekatan : *by love* atau *by fear*. Seseorang dapat termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan jika ia telah menyadari bahwa ia dapat memperoleh banyak hal yang menyenangkan setelah melakukan pekerjaan tersebut. Seseorang juga termotivasi jika ia menyadari akan ada hal yang mengancam jika dirinya tidak melakukan suatu pekerjaan yang seharusnya diselesaikan, Peningkatan Moral (*Improved Morale*) yang sangat berperan penting dalam budaya kaizen, karena budaya yang tidak didukung dengan kualitas moral yang baik maka budaya tersebut dapat dikatakan adalah budaya yang gagal., Kualitas Lingkungan (*Quality Circle*) Orang-orang yang ada di lingkaran kontrol kualitas akan mempunyai rasa memiliki atas organisasi tersebut. Hasil yang lebih tinggi dan tingkat penolakan juga lebih rendah mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja bagi para pekerja, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak. Sebuah kontrol kualitas program lingkungan juga membawa peningkatan komunikasi dua arah antara staf dan manajemen., Saran untuk Perbaikan (*Suggestion for Improvement*) Penerapan kaizen dalam suatu perusahaan tidak semudah yang diduga sebab memerlukan keterlibatan semua unsur didalam perusahaan. Ini di mulai dengan melakukan studi literatur untuk mendapatkan gambaran penerapan continuous improvement dalam suatu perusahaan adalah dukungan manajemen, aspek pekerja dan budaya perusahaan yang sesuai.

Menurut Wellington dalam Nurma et. al (2017:2), “prinsip-prinsip Kaizen yang sering diterapkan dalam perusahaan di Jepang adalah: Memfokuskan pada pelanggan, Melakukan perbaikan secara terus-menerus., Mengakui masalah secara terbuka., Mendorong keterbukaan., Menciptakan tim kerja., Mengelola

pekerjaan lewat tim lintas fungsional., Mengembangkan proses hubungan yang tepat., Mengembangkan disiplin pribadi., Memberikan informasi kepada setiap karyawan., Membuat setiap karyawan menjadi mampu”.

Dalam Islamic-kaizen, semua tindakan budaya kaizen bertujuan untuk mencari ridha Allah dengan mengumpulkan pahala dan kebaikan, dengan mengikuti sunnah Rasulullah, sebagaimana hadits Nabi “orang yang hari ini lebih baik dari hari kemarin adalah orang yang beruntung, orang yang hari ini sama dengan kemarin adalah orang yang rugi, dan orang yang hari ini lebih buruk dari kemarin adalah orang yang celaka”

Rohman (2016:26) mendefinisikan bahwa : ‘Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu’. Menurut Hasibuan (2009:94) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah ; Kemampuan dan minat seorang pekerja, Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Sutermeister dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa : “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistic”. Menurut Siagian dalam Nurbowo (2016:18) menyatakan bahwa : ‘Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi’. Sikula (2001) dalam Priansa (2014:272) menjelaskan bahwa : ‘Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau benda’

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Sasaran Kerja pegawai sebelum diterapkan budaya kaizen syariah yang mencakup kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu dan nilai kerjasama antar pegawai Yayasan A-Yasini Ciamis pada tahun 2016 hanya mencapai angka 56,62 dan 56,5 dengan predikat kurang. Faktor belum maksimalnya kinerja pegawai pada Yayasan A-Yasini ciamis dapat diakibatkan oleh beberapa sebab, diantaranya adalah karena lemahnya budaya organisasi

Berdasarkan penelusuran data dan catatan daftar hadir pegawai sampai tahun 2016 (sebelum penerapan budaya kaizen syariah) masih banyak pegawai Yayasan Al-Yasini Ciamis yang melakukan pelanggaran yakni terlambat datang ke kantor, ada juga pegawai yang pulang sebelum waktunya, ruangan yang kumuh dan berdebu serta pengelolaan arsip yang semerawut.

Hasil penelitian Nurrahmah (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama di Ciamis. Hasil penelitian Nurma, Haryono, dan Haerani (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari konsep Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke terhadap kinerja karyawan PT. BCA KCU Pangkalpinang, Rohman (2016) budaya kaizen memiliki pengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan MPM Insurance Palembang. Kusumaningrum dan Muhtadin (2017), budaya Kaizen yang terdiri dari Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Meliala dkk (2020) menunjukkan bahwa permasalahan tenaga kerja dan proses menjadi fokus permasalahan utama yang dapat diselesaikan dengan budaya kaizen. Melalui Strategi

pengembangan dan perbaikan Tenaga kerja dan Proses dengan Perbaikan sistem produksi dengan konsep 5S (seiri/ringkas, seiton/rapi, seiso/resik, seiketsu/rawat).

Dari uraian diatas terdapat beberapa rumusan masalah diantaranya : bagaimana kinerja pegawai Yayasan A-Yasini Ciamis, bagaimana penerapan Islamic-kaizen di Yayasan A-Yasini Ciamis; bagaimana pengaruh Islamic-kaizen terhadap kinerja pegawai Yayasan A-Yasini Ciamis?; Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : kinerja pegawai Yayasan A-Yasini Ciamis, penerapan Islamic-kaizen di Yayasan A-Yasini Ciamis; pengaruh Islamic-kaizen terhadap kinerja pegawai Yayasan A-Yasini Ciamis. Adapun perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah terdapat pada tujuan penerapan budaya kaizen yang diarahkan tidak hanya mencari laba, tetapi untuk mendapatkan pahala, sehingga disebut Islamic-kaizen. Dan sumbangan untuk ilmu manajemen adalah dengan adanya bentuk baru dari budaya kaizen yaitu Islamic-kaizen.

2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis berupaya untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, lalu menganalisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan uji statistik yang berupa angka-angka yang bermaksud untuk memperoleh kesimpulan dari hipotesis yang ditetapkan.

Sampel yang berjumlah 35 orang diperoleh dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dengan pimpinan dan pegawai Yayasan serta dengan menyebarkan kuisioner kepada responden yang berjumlah 35 orang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan, dalam kuisioner tersebut

berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji signifikansi (uji t).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian untuk budaya kaizen syariah dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing indikator dari budaya kaizen. Berdasarkan rekapitulasi skor total tanggapan responden mengenai indikator budaya kaizen diperoleh nilai skor untuk nilai indikator tertinggi sebesar 203 terdapat pada indikator perbaikan dan pemeliharaan dengan pernyataan “manajer segera memperbaiki keadaan yang menyimpang dan memelihara yang sudah baik”, sedangkan untuk nilai skor terendah sebesar 188 terdapat pada indikator berbicara dengan data dengan pernyataan “pegawai dan pimpinan selalu berbicara sesuai dengan data”.

Sedangkan jika dilihat dari nilai skor total untuk variabel Islamic-kaizen diperoleh nilai skor sebesar 1446, yang mana hal tersebut berada pada interval 1321-1760 dengan kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Islamic-kaizen pada Yayasan Al-Yasini Ciamis sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel kinerja pegawai, dari rekapitulasi skor total tanggapan responden mengenai indikator kinerja pegawai diperoleh nilai skor untuk nilai indikator tertinggi sebesar 202 terdapat pada indikator kemampuan kerjasama dengan pernyataan “pegawai bersedia membantu rekan kerja yang mendapat kesulitan dalam suatu pekerjaan”, sedangkan untuk nilai skor terendah sebesar

190 terdapat pada indikator kualitas pekerjaan dengan pernyataan “pegawai selalu berusaha meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja”.

Sedangkan jika dilihat dari nilai skor total untuk variabel kinerja pegawai diperoleh nilai skor sebesar 1457 yang mana hal tersebut berada pada interval 1321-1760 dengan kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Yayasan Al-Yasini Ciamis sudah baik.

Pengaruh Islamic-kaizen terhadap Kinerja Pegawai, Menurut Siagian (2010) dalam Nurbowo (2016:18) menyatakan bahwa : ‘Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi’. Dari pernyataan tersebut bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat Wellington (2000) dalam Nurma et. al (2017:2) bahwa prinsip Kaizen adalah : “Membuat karyawan menjadi mampu berarti memberi bekal keterampilan dan peluang untuk menerapkan informasi yang diberikan. Lewat pelatihan berbagai keterampilan, dorongan, tanggungjawab membuat keputusan, akses dalam sumber data dan anggaran, umpan balik dan imbalan, karyawan mendapat wewenang untuk memberikan pengaruh yang cukup besar pada diri sendiri dan kegiatan perusahaan. Bekerja dalam kaizen adalah bekerja memperbaiki keadaan yang ada saat ini dengan dukungan inovasi dan kreativitas untuk meningkatkan performa pencapaian.”

Penelitian yang dilakukan pada Yayasan Al-Yasini Ciamis menggunakan enam indikator budaya kaizen, yaitu perbaikan dan pemeliharaan oleh manajer, pola pikir berorientasi proses, menerapkan siklus PDCA, mengutamakan kualitas, berbicara dengan data, dan mengutamakan kepentingan konsumen. Berdasarkan hasil uji statistik didapat nilai t hitung sebesar

3,222 sementara pada t tabel dengan tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas $(44-2) = 42$ diketahui nilai t tabel sebesar 1,681. Karena nilai t hitung 3,222 lebih besar dari t tabel 1,681, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Al-Yasini Ciamis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel budaya kaizen terhadap variabel kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Rachmawati dan Suhardi (2020) yang menyatakan bahwa budaya kaizen, teknologi dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan, sedangkan hasil penelitian Laura dan Paramita (2018) menyatakan bahwa budaya kaizen berpengaruh terhadap daya saing produk, Penelitian Sulistiyarini (2018) menunjukkan bahwa Kaizen dapat mengurangi resiko kegagalan produksi perusahaan. Penelitian Kartika (2020) menunjukkan bahwa penerapan Kaizen dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara signifikan, sedangkan penelitian Saidah dan Sugiati (2019) menunjukkan bahwa tidak semua variabel kaizen berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena variabel seiton, seiso dan seiketsu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian Aini, Asmini dan Siska menjelaskan bahwa penerapan kaizen lebih difokuskan pada perbaikan kecil dan menengah untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian Setyanto (2020) menunjukkan bahwa penerapan Kaizen dapat menurunkan biaya produksi pada perusahaan terutama perusahaan manufaktur. Penelitian Handoko, Wirawati dan Gunawan (2020) menunjukkan bahwa untuk menekan biaya produksi dapat dilakukan dengan menerapkan kaizen yaitu dengan Gemba kaizen.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada Yayasan Al-Yasini Ciamis sudah berjalan dengan baik.
2. Penerapan Budaya kaizen syariah di Yayasan Al-Yasini Ciamis berjalan dengan baik sesuai dengan kemampuan.
3. Sedangkan hubungan antara Islamic-kaizen terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang, serta Islamic-kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Al-Yasini Ciamis. Artinya, jika Islamic-kaizen yang dijalankan semakin baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Sukma, Asmini, Siska V, 2020. Pengaruh Budaya Keizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megah Indah Sari Soppeng, *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen dan Akuntansi"*, 3 (1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, Ekky, Wirawati, Sri M, Gunawan, Wawan. 2020. Usulan Perbaikan Kualitas Produk Komponen Vamp Dengan Pendekatan Metode *Gemba Kaizen* (5w+2h) Di Pt. Masterina Grafika Esprinta, *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1 (2), Tersedia: <http://www.jiemar.org>
- Indahsari, Velly Nur dan Jun Surjanti. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi SDM&Umum Dan Divisi Operasional di PT. PJB UP Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5 (4), 12. Tersedia: <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id>
- Kartika, Hayu, 2020, Penerapan *Lean Kaizen* untuk Meningkatkan Produktivitas *Line Painting* pada Bagian Produksi *Automotive* dengan Metode PDCA. *Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI)*, 22 (1), 22-32.
- Laura, Netty S, Paramitha, Catharina C P, 2018. Pengaruh Konsep Kaizen (5s) Terhadap Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm), *Jurnal Pengabdian dan Kewirausahaan*, 2 (1). Tersedia: <http://journal.ubm.ac.id/>
- Meliala, Andi, S, Matondang, Nazarudin, Sari, Rachmi M.. 2014. Strategi Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm) Berbasis Kaizen, *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13 (2).
- Mulyatiningrum, Titin. 2017. *Pengaruh Budaya Kaizen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitranova*. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi Pelita Bangsa. Diterbitkan. Tersedia: <https://repository.pelitabangsa.ac.id>
- Nurma et.al. 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Pangkalpinang (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Pangkalpinang)*. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JPMB)*. Vol 18 (2), 12 hlm. Tersedia: <https://jurnal.stie-ibek.ac.id>
- Nurwibowo, Fajar. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Diterbitkan. Tersedia: <https://repository.umy.ac.id>
- Priansa, Donni Junni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rahmawati, Soehardi. 2017. Pengaruh Budaya Kaizen (5s), Teknologi Dan

- Inovasi Terhadap Produktivitas Umkm
Pt Ramadhan Kue, Cianjur, *Jurnal
Ilmiah Manajemen Ubhara*, 4 (3).
- Rohman, Miftahu. 2016. *Pengaruh Budaya
Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan
Mpm Insurance Palembang*. Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas IBA
Palembang. Diterbitkan. Tersedia:
<https://repo.iba.ac.id>
- Saidah, Rahmi S, Sugiati, Tinik, 2019.
Pengaruh Implementasi Konsep *Kaizen*
Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro
Indonesia Di Divisi External Relations,
Jurnal Wawasan Manajemen, 7 (2), 163
- 177.
- Setyanto, Riski, 2020. Analisis Biaya Sistem
Otomasi Produksi *Welding Spot* dengan
Menerapkan *Kaizen* Menggunakan
Metode *Cost Benefit Analysis* PT
Nandya Karya Perkasa, *Scientifict
Journal of Industrial Engineering*, 1
(2).
- Sulistyarini, 2018. Analisis Risiko
Kegagalan Proses Menggunakan
*Fuzzy-Ahp Failure Mode And Effect
Analysis* Dan *Kaizen Method*, Skripsi
Fakultas Teknologi Industri Universitas
Islam Indonesia, Yogyakarta.