

PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERUBAHAN INDIVIDUAL PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR OTOMOTIF JEPANG DI INDONESIA

Artana Diva Syabilla¹, Ari Anggarani Winadi Prasetyo Ning Tyas²

Universitas Esa Unggul

e-mail: artanadiva@student.esaunggul.ac.id¹, ari.anggarani@esaunggul.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini mengeksplorasi implementasi dan aktualisasi budaya perusahaan manufaktur Jepang di Indonesia, dengan fokus pada konsep 6S, Stop Call Wait, HoRenSo, Lean Manufacturing, dan Kaizen. Penulis menyelidiki bagaimana budaya ini mempengaruhi perubahan individu dalam lingkungan kerja, dengan menganalisis implementasi praktis dan dampaknya. Data dikumpulkan melalui studi kasus perusahaan di Indonesia yang telah mengadopsi prinsip-prinsip ini dalam operasional mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya perusahaan Jepang telah membawa dampak positif terhadap perubahan individu, meningkatkan keteraturan, efisiensi, keterlibatan, dan orientasi pada perbaikan. Dampak ini tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Kesimpulannya, adopsi budaya perusahaan Jepang di Indonesia memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi di tempat kerja.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Perubahan Individu, Budaya Organisasi, Otomotif.

Abstract – This study explores the implementation and actualization of Japanese manufacturing culture in Indonesia, focusing on the concepts of 6S, Stop Call Wait, HoRenSo, Lean Manufacturing, and Kaizen. The writer investigates how this culture influences individual changes in the workplace by analysing practical implementation and its impacts. Data were collected through case studies of companies in Indonesia that have adopted these principles in their operations. The findings indicate that the implementation of Japanese corporate culture has had positive impacts on individual changes, improving organization, efficiency, engagement, and a focus on improvement. These impacts not only enhance company performance but also increase overall employee satisfaction and well-being. In conclusion, the adoption of Japanese corporate culture in Indonesia has significant potential to enhance workplace productivity and innovation.

Keywords: Change Management, Individual Change, Organizational Culture, Automotive.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin terbuka, arus investasi asing yang mengalir ke Indonesia dari berbagai sektor telah menjadi pendorong utama kemajuan ekonomi Indonesia. Salah satu sektor yang menjadi perhatian utama adalah industri otomotif, di mana Indonesia telah berhasil menjalin kemitraan dengan berbagai negara, termasuk Jepang, yang telah menjalin hubungan diplomatik dengan Indonesia selama 65 tahun (Kahfi, 2023). Kontribusi yang signifikan dari investasi asing dalam sektor otomotif Jepang telah menguasai mayoritas produksi, pangsa pasar, dan ekspor dalam industri ini di Indonesia, dengan persentase mencapai 90% (Gaikindo, 2022). Berdasarkan data yang dilaporkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), nilai investasi langsung asing dalam sektor otomotif dari Jepang telah mencapai angka sebesar 17,6 miliar dolar dan sebesar 525,48 juta dolar sepanjang semester awal 2023 (Deny, 2023).

Investasi yang dilakukan oleh Jepang tidak hanya berfokus pada sektor otomotif, pengembangan kualitas produksi, dan ekonomi saja, namun juga pada pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dianggap sebagai salah satu faktor fundamental bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dengan komitmen yang kuat, Jepang hadir untuk turut mengembangkan program pelatihan dan pendidikan di

Indonesia. Program tersebut diantaranya adalah transfer teknologi, pendidikan vokasional, pengembangan kapasitas manajerial, pendirian institusi pendidikan yang bekerjasama dengan perusahaan otomotif baik di Indonesia maupun di Jepang, dan program beasiswa untuk melanjutkan studi ke Jepang.

PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) yang tergabung pada Toyota Motor Company Ltd. merupakan salah satu perusahaan yang mendukung investasi industri otomotif di Indonesia. Perusahaan besar otomotif asal Jepang yang berdiri sejak 1937 di Jepang dan tahun 1971 di Indonesia merupakan perusahaan raksasa yang mendominasi produksi otomotif di Indonesia, hingga mencapai angka 213,901 juta unit dalam ekspor mobil utuh. PT TMMIN menggandeng beberapa anak perusahaan atau perusahaan lain yang tergabung dalam Toyota Group dalam produksinya, sehingga nilai investasinya besar dan mendominasi pasar otomotif di Indonesia. Tidak hanya konsistensinya dalam pengembangan dan penanaman investasi besar di Indonesia, PT TMMIN juga mendirikan pendidikan pendidikan vokasional yang bekerja sama dengan kampus dalam negeri maupun Jepang. Institusi ini bernama AKTI (Akademi Komunitas Toyota) yang memiliki 2 program studi yaitu D1 Teknik Pemeliharaan Mesin Otomasi dan D2 Tata Operasi Perakitan Kendaraan Roda 4. Selain itu, terdapat program beasiswa Yayasan Toyota & Astra yaitu Bantuan T-Tep sebagai bentuk CSR. Program beasiswa ini membantu 4.000 pelajar seluruh Indonesia tiap tahunnya.

PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia (MMKI) menempati perusahaan raksasa kedua yang mendukung investasi industri otomotif di Indonesia. Perusahaan ini telah berdiri lebih dari 40 tahun di Indonesia dan telah mencapai angka 63,729 juta unit dalam ekspor mobil utuh. Perjalanan ini mencerminkan komitmen yang teguh terhadap pertumbuhan dan kemajuan industri otomotif di Indonesia. Sejak tahun 2017, PT MMKI telah mengembangkan restrukturisasi bisnis menjadi PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi dan respons terhadap setia permintaan segmen pasar, serta perluasan produk dan layanan. Selain ekspansi bisnis, PT MMKSI juga bekerjasama untuk memberikan pelatihan Mitsubishi Service Technician Education Program atau M-STEP yang materinya meliputi pengetahuan dasar otomotif, Pre-Delivery Inspection, dan perawatan rutin kendaraan. Tidak hanya itu, sebagai bentuk dari CSR, PT MMKSI juga memberikan beberapa unit mobil untuk dapat dipelajari oleh murid SMK di seluruh Indonesia di ajang pameran mobil besar di Indonesia, IIMS, pada tahun 2023.

PT Suzuki Indomobil Motor (PT SIMM) telah berdiri di Indonesia sejak 50 tahun silam, yaitu pada tahun 1970 dan mulai fokus di bidang manufaktur otomotif mobil pada tahun 1976. PT SIMM tidak hanya melakukan aktivitas produksi untuk dalam negeri, namun juga melakukan ekspor ke luar negeri hingga mencapai angka 31,2314 juta unit dalam ekspor mobil utuh. Tidak seperti dua perusahaan sebelumnya, PT SIMM memiliki 2 jenis utama otomotif yang diproduksi, yaitu mobil dan motor, dan juga mesin tempel yang bekerjasama dengan perusahaan rekanan lainnya. PT SIMM membuka kesempatan bagi pelajar Indonesia, baik sekolah maupun universitas untuk mempelajari proses produksi dengan teknologi mutakhir yang menjadi kebanggaan PT SIMM. Program Suzuki Peduli Pendidikan juga menjadi salah satu program kompetisi mekanik yang dihadiri 188 SMK di seluruh Indonesia. Selain itu untuk pekerja internal juga diberikan pelatihan dan pengembangan terkait teknologi yang senantiasa dikembangkan untuk perbaikan dalam proses produksi (Jishuken).

PT Astra Honda Motor (AHM) juga merupakan salah satu dari perusahaan raksasa di Indonesia. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Honda Automobiles yang fokus dalam produksi, pemasaran, dan ekspor suku cadang dan motor di Indonesia. Tidak hanya kerjasama ekonomi, PT Astra International juga membangun

insititusi pendidikan teknik ternama yaitu Politeknik Manufaktur Astra (ASTRAtech) sejak tahun 1995. Sekolah vokasional ini menyediakan pendidikan dengan standar tinggi khusus untuk jurusan teknik dengan 3 program diploma dan 3 program sarjana terapan. Tidak hanya penyediaan program pendidikan, namun juga disediakan Yayasan AHM yang mencakup beasiswa bagi anak pekerja PT AHM di ASTRAtech maupun beasiswa pendidikan senilai lebih dari Rp 1,4 Milyar bagi pelajar, mahasiswa, maupun guru. Pada internal organisasinya sendiri, PT AHM menyediakan program Honda Global Technician Contest Jepang 2023 bagi teknisi bengkel binaannya, AHASS untuk berkompetisi secara langsung dan meningkatkan kualitas pelayanan dan produksinya sesuai standar Jepang.

PT Astra Daihatsu Motor (ADM) didirikan pada 1973 dan merupakan perusahaan gabungan antara Astra International dan Daihatsu Motor Co. Ltd., dan saat ini merupakan perusahaan otomotif terbesar kedua setelah TMMIN. Kontribusi ADM atas perjanjian kerjasama bilateral Indonesia-Jepang adalah dengan dominasi produksi LCGC atau Low-Cost Green Car untuk penggunaan domestik. Konsep LCGC mendukung percepatan ekonomi Indonesia dengan mendukung komponen yang diproduksi vendor di Indonesia, dan proses produksi yang seluruhnya dilakukan di Indonesia. Dilansir per 2023, angka ekspor mobil ADM utuh mencapai angka 149,625 juta unit. Dalam program pertukaran pengetahuan, PT ADM memberangkatkan 70 pekerja tim Research and Design untuk belajar teknik produksi dan perakitan mobil di Jepang, dan menyediakan beasiswa untuk pelajar berprestasi di seluruh Indonesia.

Pengaruh yang dihasilkan oleh perusahaan penanaman modal asing asal Jepang tersebut terhadap perekonomian Indonesia terbukti signifikan. Namun, tidak dapat diabaikan bahwa adopsi modal asing juga memiliki potensi untuk mempengaruhi aspek lainnya seperti kebudayaan, struktur sosial, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Aspek yang paling menonjol adalah penanaman budaya Jepang pada perusahaan Jepang yang berdiri di Indonesia, yang dalam konteks ini dapat memiliki pengaruh besar. Terjadinya akulturasi budaya, atau penerimaan nilai-nilai budaya lain sehingga membentuk kebudayaan baru (Widyaningrum, 2020) membuat anggota organisasi yang tergabung pada perusahaan manufaktur otomotif Jepang menanamkan kebudayaan Jepang dalam keseharian dan pekerjaannya. Sebagai contoh, praktik kerja, nilai-nilai profesionalisme, dan prinsip manajemen khas Jepang menjadi bagian fundamental dalam proses produksi dan proses bisnis. Hal ini menjadikan peran modal asing tidak hanya menciptakan perbaikan ekonomi, namun juga membentuk dinamika kebudayaan yang mempengaruhi cara hidup, berinteraksi, proses berpikir, pengambilan keputusan, dan cara bekerja bagi anggota organisasi.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk secara mendalam menginvestigasi dan menganalisis budaya organisasi pada perusahaan manufaktur otomotif Jepang di Indonesia. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami secara menyeluruh budaya organisasi yang dibawa dan diimplementasikan perusahaan manufaktur otomotif asal Jepang yang mempengaruhi perubahan yang terjadi pada anggota organisasinya maupun masyarakat di Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi praktisi, akademisi, pemerintah, dan unsur terkait lainnya untuk mengembangkan organisasi dan menentukan strategi pengembangan organisasi di masa mendatang sehingga tidak hanya memperkuat kinerja perusahaan, namun juga meningkatkan kesejahteraan anggota organisasi dan meningkatkan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi di Indonesia. Penulis berharap jurnal ini dapat memberikan wawasan yang luas terhadap dinamika budaya organisasi lintas budaya, dan dampaknya terhadap sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan menjawab suatu permasalahan dengan mengumpulkan data dari suatu permasalahan. Data yang diambil dari penelitian ini merupakan data sekunder yaitu data yang didapat dari jurnal, artikel berita, dan juga esai sejenis yang membahas terkait perusahaan manufaktur otomotif Jepang di Indonesia, sehingga didapat data yang berkaitan dengan perubahan organisasi serta peran budaya organisasi pada tiap anggota organisasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif dimana penulis akan menemukan kesimpulan setelah meneliti secara komprehensif yang berkaitan dengan tema jurnal ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus untuk menjelaskan hasil dan pembahasan berdasarkan evaluasi beberapa temuan terkait implementasi budaya organisasi yang mendorong fenomena perubahan individu pada lima perusahaan manufaktur otomotif Jepang di Indonesia. Terdapat lima kebudayaan organisasi yang menjadi fokus, beserta hasil analisis dari penelitian ini, yang terbagi menjadi lima poin sebagai berikut:

1. Implementasi Budaya 6S

Di berbagai perusahaan di Indonesia, penerapan konsep 6S telah mendorong perubahan dalam cara karyawan mengatur dan membersihkan lingkungan kerja mereka. Sebelumnya, area kerja seringkali berantakan, namun kini telah menjadi lebih terorganisir dengan peningkatan kebersihan dan keteraturan yang signifikan. Peralatan dan bahan kerja kini diatur secara sistematis, menciptakan ruang kerja yang lebih efisien dan menarik secara visual. Proses implementasi ini sering melibatkan sesi pelatihan dan lokakarya untuk mengedukasi karyawan tentang prinsip 6S dan cara menerapkannya secara efektif dalam rutinitas sehari-hari mereka. Akibatnya, lingkungan fisik tempat kerja mengalami transformasi yang nyata, mencerminkan komitmen terhadap efisiensi dan kualitas.

Adopsi prinsip 6S memiliki dampak yang mendalam pada karyawan individual di dalam organisasi tersebut. Dengan belajar untuk menjadi lebih teratur, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan kerja mereka, karyawan mengembangkan keterampilan penting yang melampaui tugas-tugas sehari-hari mereka. Mereka memiliki kesadaran yang lebih tinggi akan pentingnya kerapian dan keteraturan dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan manajemen waktu dan prioritas tugas. Selain itu, karyawan menjadi lebih cekatan dalam menemukan alat dan bahan kerja dengan cepat, mengurangi waktu henti dan menyederhanakan proses kerja. Efisiensi yang meningkat ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih aman, karena risiko kecelakaan diminimalkan melalui praktik pengaturan dan penyimpanan yang tepat.

Selain itu, budaya akuntabilitas yang dibangun melalui implementasi 6S mendorong karyawan untuk memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan kerja mereka dan aktif berkontribusi dalam peningkatannya. Mereka merasa memiliki kekuatan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dan mengusulkan solusi inovatif untuk mengoptimalkan alur kerja dan efisiensi secara terus-menerus. Rasa memiliki ini memupuk budaya perbaikan berkelanjutan, di mana karyawan termotivasi untuk mencari peluang-peluang untuk penyempurnaan dan peningkatan dalam praktik kerja sehari-hari mereka. Sebagai hasilnya, penerapan 6S tidak hanya mengubah lingkungan fisik tempat kerja tetapi juga membentuk pola pikir keunggulan dan efisiensi di antara karyawan individual, mendorong kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2. Implementasi Budaya SCW

Implementasi prinsip Stop Call Wait dalam perusahaan-perusahaan di sektor layanan, khususnya layanan pelanggan, telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara karyawan berinteraksi dengan pelanggan. Melalui pelatihan intensif, staf diberdayakan untuk memberikan respons yang cepat dan efisien terhadap permintaan pelanggan. Mereka diajarkan untuk mendengarkan dengan seksama, menghentikan tugas-tugas lainnya, dan memberikan tanggapan yang tepat waktu. Hal ini menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih positif dan memperkuat reputasi perusahaan dalam memberikan layanan yang responsif dan berkualitas.

Dampaknya terhadap individu di dalam organisasi sangatlah signifikan. Karyawan terlatih untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal mereka, baik dalam hal mendengarkan maupun memberikan tanggapan. Mereka belajar untuk lebih sensitif terhadap kebutuhan dan keinginan pelanggan, dan melatih diri untuk merespons dengan empati dan efisiensi. Proses ini tidak hanya menghasilkan hubungan yang lebih kuat antara perusahaan dan pelanggan, tetapi juga membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang dapat diterapkan di berbagai aspek kehidupan mereka.

Lebih lanjut, implementasi Stop Call Wait juga memiliki dampak positif pada kepuasan pelanggan. Dengan mendapatkan tanggapan yang cepat dan efisien atas permintaan mereka, pelanggan merasa dihargai dan didengarkan oleh perusahaan. Hal ini meningkatkan loyalitas pelanggan dan membantu perusahaan mempertahankan pangsa pasar mereka. Karyawan, di sisi lain, merasa diakui atas kontribusi mereka dalam meningkatkan pengalaman pelanggan, yang memperkuat rasa kebanggaan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, implementasi prinsip Stop Call Wait tidak hanya menghasilkan manfaat bagi pelanggan dan perusahaan, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan pada individu-individu di dalam organisasi. Melalui pelatihan dan pengalaman praktis, karyawan mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal yang kuat dan merasakan kepuasan dalam memberikan layanan yang responsif dan berkualitas tinggi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif, di mana karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang unggul.

3. Implementasi Budaya HoRenSo

Penerapan prinsip komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan menjadi landasan penting dalam banyak perusahaan di Indonesia, terutama dalam proyek-proyek besar dan tim lintas departemen. Prinsip ini menempatkan pentingnya berbagi informasi, menyampaikan masalah, serta menerima masukan secara terus-menerus dari semua pihak terlibat. Dengan memperkuat saluran komunikasi ini, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan dinamis, di mana kolaborasi dan inovasi dapat berkembang.

Dampaknya pada individu di dalam organisasi sangatlah beragam dan signifikan. Para karyawan merasakan penghargaan yang lebih besar karena mereka memiliki platform untuk menyampaikan ide, masalah, atau kekhawatiran mereka tanpa takut mendapat hukuman atau diskriminasi. Hal ini menciptakan rasa kepercayaan dan rasa memiliki yang kuat di antara karyawan, karena mereka merasa didengar dan dihargai oleh manajemen dan rekan-rekan mereka.

Selanjutnya, lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif membawa dampak positif pada motivasi dan kesejahteraan karyawan. Ketika individu merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini juga memicu pertumbuhan profesional dan pengembangan pribadi, karena karyawan merasa didorong

untuk berbagi pengetahuan dan belajar dari pengalaman satu sama lain.

Lebih dari sekadar memperbaiki komunikasi internal, implementasi prinsip komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan menciptakan fondasi untuk inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Dengan mendorong diskusi terbuka dan pertukaran ide, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang baru, mengatasi tantangan, dan merespons perubahan pasar dengan lebih cepat dan efektif. Sebagai hasilnya, prinsip ini tidak hanya memperkuat kesejahteraan karyawan, tetapi juga mengarah pada kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

4. Implementasi Budaya Lean Manufacturing

Penerapan prinsip-prinsip Lean Manufacturing dalam perusahaan manufaktur di Indonesia telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara karyawan terlibat dalam proses produksi. Konsep Lean Manufacturing menekankan pengurangan pemborosan dalam setiap aspek operasional, mulai dari pengelolaan stok hingga penggunaan waktu dan tenaga kerja. Dengan fokus pada efisiensi dan eliminasi pemborosan, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang berfokus pada kinerja yang optimal dan peningkatan kualitas produk.

Dampaknya pada individu di dalam organisasi sangatlah beragam. Karyawan tidak hanya menjadi bagian dari upaya untuk mengidentifikasi pemborosan dalam proses produksi, tetapi mereka juga diundang untuk memberikan kontribusi dalam pengurangannya. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan yang kuat di antara karyawan, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Mereka merasa diakui atas kontribusi mereka dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas.

Selain itu, karyawan yang terlibat dalam implementasi Lean Manufacturing juga mengembangkan keterampilan fleksibilitas dan adaptabilitas yang diperlukan dalam menghadapi perubahan. Ketika perusahaan berusaha untuk meningkatkan proses produksi dan mengurangi pemborosan, karyawan diharapkan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam metode kerja dan prosedur. Ini melatih mereka untuk menjadi lebih fleksibel dan terbuka terhadap inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing individu dan perusahaan di pasar yang berubah-ubah.

Secara keseluruhan, implementasi Lean Manufacturing tidak hanya memperbaiki efisiensi dan kualitas produksi, tetapi juga membawa dampak positif pada karyawan individual. Dengan mendorong partisipasi aktif dalam identifikasi dan pengurangan pemborosan, perusahaan memperkuat rasa memiliki dan keterlibatan karyawan. Selain itu, karyawan juga mengembangkan keterampilan fleksibilitas dan adaptabilitas yang krusial dalam menghadapi perubahan yang terus-menerus dalam lingkungan kerja. Sebagai hasilnya, implementasi Lean Manufacturing tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi juga memperkuat kesejahteraan dan pengembangan karyawan.

5. Implementasi Budaya Kaizen

Penerapan konsep perbaikan berkelanjutan di berbagai level organisasi telah membawa dampak yang menonjol terhadap karyawan di perusahaan-perusahaan di Indonesia. Prinsip Kaizen, yang mendorong upaya terus-menerus untuk meningkatkan proses dan produk, menciptakan lingkungan kerja yang merangsang kreativitas dan inovasi. Karyawan tidak hanya melihat pekerjaan mereka sebagai tugas rutin, tetapi juga sebagai kesempatan untuk terus-menerus mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas.

Dampaknya pada individu di dalam organisasi sangatlah signifikan. Dengan didorong untuk menjadi lebih proaktif dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi, karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan. Mereka tidak hanya mengikuti instruksi, tetapi juga mengambil inisiatif

untuk mencari peluang perbaikan dan inovasi di tempat kerja mereka. Hal ini menciptakan budaya di mana setiap karyawan merasa memiliki kontribusi yang berarti dalam mencapai tujuan bersama.

Lebih jauh lagi, partisipasi aktif dalam proses perbaikan berkelanjutan juga membantu karyawan mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan kolaborasi yang diperlukan untuk sukses di lingkungan kerja yang dinamis. Mereka belajar untuk bekerja sama dalam tim lintas departemen, berbagi pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, konsep Kaizen tidak hanya menghasilkan perbaikan yang berkelanjutan dalam kinerja perusahaan, tetapi juga memperkuat keterampilan dan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan masa depan.

Secara keseluruhan, implementasi konsep perbaikan berkelanjutan, seperti Kaizen, tidak hanya memperbaiki kinerja organisasi, tetapi juga membawa dampak positif yang besar pada karyawan individual. Mereka merasa didorong untuk menjadi agen perubahan yang proaktif dan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan mengembangkan keterampilan kepemimpinan, kolaborasi, dan inovasi, karyawan menjadi lebih siap menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Sebagai hasilnya, budaya perbaikan berkelanjutan bukan hanya menjadikan perusahaan lebih efisien dan kompetitif, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan dan memotivasi karyawan untuk meraih prestasi yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Implementasi budaya-budaya seperti 6S, Stop Call Wait, HoRenSo, Lean Manufacturing, dan Kaizen dalam perusahaan-perusahaan di Indonesia telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara karyawan bekerja dan berinteraksi. Dari meningkatnya efisiensi operasional hingga peningkatan kualitas layanan dan produk, budaya-budaya ini tidak hanya memperbaiki kinerja organisasi tetapi juga memperkuat keterlibatan, kreativitas, dan tanggung jawab karyawan individual. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Wahyu, et.al. (2017). Analisa Penerapan Lean Production Process untuk Mengurangi Lead Time Process Perawatan Engine (Studi Kasus PT. GMF AEROASIA). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*.
- Aisyah, A. A. (2020). Analisis Penerapan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) pada PT. Tridi Oasis Group dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: Universitas Pertamina.
- Azwir, Hamdi, et.al. (2017). Analisis Penerapan Lean Manufacturing pada Penurunan Cacat Feed Roll Menggunakan Metode PDCA (Studi Kasus PT. XYZ). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri* Vol 6 No.2 pp.105-117.
- Cahyadi, Robi. (2021). SCW Method. SlideShare. <https://www.slideshare.net/slideshow/scw-method/245127472>
- Deny, Septian. (2023). 65 Tahun Hubungan Indonesia-Jepang, Industri Otomotif Pegang Andil Besar. Jakarta: Liputan 6. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5436602/65-tahun-hubungan-indonesia-jepang-industri-otomotif-pegang-andil-besar>
- Erikson. (2021). Program 6S untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: PTPN X. <https://ptpn10.co.id/blog/program-6s-untuk-peningkatan-produktivitas-kerja>
- Gaikindo. (2022). Jepang Siapkan Investasi Sektor Otomotif di Indonesia. Jakarta: Gaikindo. <https://www.gaikindo.or.id/jepang-siapkan-investasi-sektor-otomotif-di-indonesia/>
- Hamid, Maharin. (2017). Training Stop Call Wait. SlideShare.

- <https://www.slideshare.net/maharinhamid/training-stop-call-wait>
- Hidayat, Habib. (2023). *Filosofi Muda Mura Muri: Prinsip-Prinsip Pengelolaan Efisiensi dan Kualitas*. Jakarta: MyRobin. <https://myrobin.id/untuk-bisnis/filosofi-muda-mura-muri/>
- Ilham. (2014). *Horenso di Tempat Kerja*. Jakarta: LPPM UNBAJA. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/intent/article/download/1405/798/>
- Insani. (2021). The Influence of Horenso Culture on Company Performance in PT Runzune Sapta Consultant. *Amal Insani Repository: Indonesian Multidiscipline of Social Journal Vol.1 Issue 2 Okt 2021 pp.61-68*.
- Kahfi. (2023). *65 Tahun Indonesia-Jepang, Industri Otomotif Semakin Matang*. Jakarta: Bisnis Indonesia. <https://otomotif.bisnis.com/read/20231030/46/1709213/65-tahun-indonesia-jepang-industri-otomotif-semakin-matang>
- Kartika, Hayu. (2020). Penerapan Lean Kaizen untuk Meningkatkan Produktivitas Line Painting pada Bagian Produksi Automotive dengan Metode PDCA. *Jurnal Sistem Teknik Industri (JSTI) Vol.22 No.1, 2020 pp.22-32*.
- Limurty, J. (2021). *Mengurangi Waste dengan 5S di Perusahaan Percetakan*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Nashrullah, Masagus M.H. (2021). *Analisis Kerja Sama IJEPA Terhadap Kinerja Iklim Investasi di Indonesia pada Sektor Industri Otomotif*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Nugroho, Sukmo Hadi. (2021). *Analysis of Organizational Performance Through Transformational Leadership and Organizational Culture*. Jakarta: *International Journal of ASRO Vol.12 No.01 pp.46-55*.
- Randhawa, J.S., & Ahuja, I.S. (2018). Analytical Hierarchy Process for Selecting Best Attributes for Successful 5S Implementation. *International Journal of Productivity and Quality Management pp.33-58*.
- Samosir, Yohana E. (2021). *Penerapan Budaya Kerja 5S di Perusahaan Jepang*. Sumatera Utara: Repository Institusi Universitas Sumatera Utara.
- Prastyani, Desy. (2021). *Modul Manajemen Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Digilib Universitas Esa Unggul.
- Via. Toyota Astra Motor. Jakarta: Scribd. <https://www.scribd.com/document/369444035/Toyota-Astra-Motor-Copy>
- Widianinda. R.R. (2019). *Hubungan Penerapan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan Produksi Sektor Industri Manufaktur di PT SAI Mojokerto*. Surabaya: Repository UNAIR.
- Widyaningrum, Pramesi. (2020). *Akulturasasi Budaya Jawa dan Ajaran Islam*. Kudus: IAIN Kudus Repository.