

REFLEKSI PENELITIAN BUDAYA KAIZEN DI INDONESIA

Isma Aururonisa Ramadhani^{1*}, Khairul Ikhwan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
E-mail: ¹⁾ ismauronnisa12@gmail.com, ²⁾ khairulikhwan@untidar.ac.id

Abstrak

Kajian ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan gambaran tentang evolusi penelitian atau kajian tentang bagaimana budaya kaizen di Indonesia. Artikel-artikel yang diterbitkan di 12 jurnal nasional selama periode pengamatan penelitian ini selama enam tahun, dari 2016 hingga 2021, menjadi sampel untuk penelitian ini. Data yang diperoleh terdiri dari 19 publikasi berbeda yang membahas tentang budaya kaizen. Metode pemetaan lapangan merupakan metode yang diterapkan dalam penelitian ini. Kajian ini mengelompokkan makalah menurut pokok bahasannya, jenis penelitiannya, dan bidang atau bidang penelitiannya (area). Topik variabel terikat yang paling banyak diteliti adalah kinerja karyawan, topik variabel bebas yang paling banyak diteliti adalah budaya organisasi, dan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang paling sering digunakan. Mayoritas studi yang menyelidiki budaya kaizen dilakukan oleh perusahaan dan organisasi komersial.

Kata kunci: Budaya Kaizen, *Charting The Field*, Kinerja Karyawan, Studi Bibliografi

Abstract

This study was carried out with the intention of providing an overview of the evolution of research or studies on how the culture of kaizen is in Indonesia. Articles that were published in 12 national journals over the course of this study's observation period of six years, from 2016 to 2021, make up the sample for this research. The data obtained consists of 19 different publications that talk about kaizen culture. The method of charting the field was the method that was applied in this study. This study classifies papers according to their subject matter, type of research, and sector or field of research (area). The topic of the most extensively researched dependent variable is employee performance, the topic of the most extensively researched independent variable is organizational culture, and the research method with a quantitative approach is the research method that is employed the most frequently. The majority of study investigating kaizen culture is conducted by commercial companies and organizations.

Keywords: Bibliographic Studies, Charting The Field, Employee Performance, Kaizen Culture

1. PENDAHULUAN

Setelah berakhirnya Perang Dunia II, Amerika membantu ekonomi Jepang untuk pulih dan maju. Pakar industri dari Amerika didatangkan untuk mengembangkan program pelatihan (*training*) manajemen. Salah satu program tersebut adalah perbaikan atau peningkatan dengan empat tahap atau empat langkah yang kemudian disebut dengan Kaizen, yang berarti peningkatan kualitas berkelanjutan. Kaizen menyiratkan perbaikan konstan dalam bahasa Jepang (perbaikan terus-menerus). Istilah ini mencakup gagasan kemajuan yang berdampak pada semua orang, termasuk manajer dan karyawan. Cara berpikir tentang konsep kaizen ini berorientasi pada proses, tetapi cara berpikir budaya Barat lebih menyukai

pembaharuan/inovasi yang berorientasi pada hasil (Imai, 2008). Dimana dengan artian dari kecil, bertahap, biayanya rendah dan apabila dilakukan dengan perlahan, maka hasilnya akan memuaskan.

Budaya organisasi atau yang biasa disebut dengan budaya kerja ini erat kaitannya dengan *performance* dari sumber daya manusia. Imai (2008) menyatakan bahwa budaya kerja Jepang khususnya budaya kaizen telah terbukti berkontribusi pada kesuksesan banyak bisnis Jepang. Budaya ini mulai diterapkan secara luas di Indonesia, dimana budaya ini menawarkan sesuatu yang baru bagi semua organisasi dan individu di dalam dan di luar perusahaan. Kaizen adalah filosofi dan kerangka kerja yang memotivasi karyawan untuk terus menetapkan standar kinerja yang lebih tinggi dan mencapai tujuan baru yang berhubungan dengan kepuasan organisasi. Kaizen tidak terbatas pada perbaikan saja; ia memiliki banyak peran lain, termasuk pemeliharaan dan perbaikan. Sebagai kegiatan pemeliharaan, Kaizen memelihara teknologi, sistem manajemen, dan standar operasional yang ada melalui pelatihan dan disiplin, dengan tujuan memastikan bahwa semua personel dapat mematuhi prosedur operasi standar yang telah ditetapkan. Kaizen menyempurnakan dan meningkatkan standar saat ini untuk menjadikannya lebih unggul.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi awal dengan mengklasifikasikan masalah penelitian yang terkait dengan budaya kaizen berdasarkan faktor dependen dan independen, teknik penelitian, dan sektor industri. Kedua, artikel ini memberikan garis besar bagi peneliti masa depan untuk mengeksplorasi dan menganalisis lebih lanjut berbagai faktor, subjek, sektor, dan teknik penelitian yang jarang dipelajari di Indonesia dalam kaitannya dengan budaya kaizen.

2. KAJIAN TEORI

Kaizen adalah nama yang diberikan untuk budaya kerja Jepang. Kaizen menurut Imai (2008) adalah pertumbuhan dan perkembangan yang konsisten dalam kehidupan sendiri, baik di rumah maupun dalam kehidupan sosial dan profesional serta karir kerja seseorang. Menurut Gasperz dalam (Simanjuntak & Hernita, 2008), istilah Jepang kaizen mengacu pada gagasan perbaikan inkremental berkelanjutan, yang pada dasarnya adalah perspektif holistik dan terintegrasi dengan tujuan mencapai kemajuan berkelanjutan.

Hampir setiap orang atau organisasi di setiap negara berusaha untuk menjadi yang terbaik yang mereka bisa, perbaikan terus-menerus diperlukan setiap saat dan dalam pengaturan apa pun. Hal ini dikarenakan konsep Kaizen sendiri yang dikenal dengan istilah “*continuous improvement*” membutuhkan perbaikan yang bersifat konsisten dan tetap. Kaizen bukan hanya konsep Jepang, tetapi juga hadir di negara lain.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *charting the field* yang dikembangkan oleh Hesford et al. (2006). Peneliti memperoleh artikel tentang budaya kaizen atau *kaizen culture* yang dipublikasikan di 9 jurnal terakreditasi, yaitu satu jurnal di SINTA 3 dengan satu artikel, 4 jurnal di SINTA 4 sebanyak 4 artikel, 4 jurnal di SINTA 5 sebanyak 5 artikel. Peneliti menggunakan kata kunci “budaya kaizen” atau “*kaizen culture*” pada laman SINTA (<https://sinta.kemdikbud.go.id/>). Penulis tidak hanya memperoleh makalah dari SINTA, tetapi juga memperoleh 9 artikel dari Google Scholar yang dipublikasikan di 7 portal jurnal yang berbeda. Dengan total 19 artikel, 10 artikel didapatkan dari SINTA sedangkan 9 artikel sisanya didapatkan dari Google Scholar. Setelah itu, makalah disusun dalam kelompok-kelompok

sesuai dengan subjek, teknik penelitian, dan bidang atau bidang penelitian. Saat memilih jurnal berdasarkan kriteria, pertama, jurnal harus terakreditasi pada tahun 2016-2021; kedua, jurnal harus tersedia secara online; dan ketiga, majalah hanya boleh memuat artikel yang dipilih berdasarkan kajian mereka tentang budaya kaizen.

Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah: Pertama, peneliti dapat mencari data pada semua jurnal yang terakreditasi DIKTI atau memiliki izin ISSN pada laman <https://sinta.kemdikbud.go.id/> dengan kata kunci Manajemen, Ekonomi, dan Bisnis; Kedua, pada laman SINTA, peneliti membuka portal jurnal terakreditasi dari SINTA 3, SINTA 4, dan SINTA 5; Ketiga, peneliti memasukkan kata kunci ke kolom pencarian di setiap jurnal; kemudian yang keempat yaitu menghapus sampel yang tidak terkait sesuai dengan topik, sehingga diperoleh 9 artikel. Peneliti juga menemukan artikel lainnya di laman <https://scholar.google.co.id/> dengan langsung mengetikkan kata kunci langsung di kotak pencarian sehingga ditemukan dalam beberapa laman ini, yaitu <https://ojs.unsiq.ac.id/>, <https://journal.trunojoyo.ac.id/>, <https://ekobis.unisti.ac.id/>, <http://jurnal.unpand.ac.id/>, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>, <http://jurnal.umt.ac.id/>, dan <https://sostech.greenvest.co.id/>.

Tabel 1 Daftar Nama Jurnal

No.	Initial	Nama Jurnal	Jumlah Artikel
1.	JIMEA	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)	1
2.	JOMB	Journal of Management and Bussines	1
3.	JEBE	Journal of Economic, Business and Engineering	1
4.	Eco-Entrepreneur	Eco-Entrepreneur: Jurnal Universitas Trunojoyo	2
5.	EKOBIS	Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi dan Bisnis)	1
6.	JOM	Journal of Management	2
7.	JSEB	Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis	1
8.	JOMR	Journal of Management Review	2
9.	JAB	Jurnal Administrasi Bisnis	1
10.	JAM	Jurnal Administrasi dan Manajemen	1
11.	DAYA SAING	Jurnal Manajemen Daya Saing	1
12.	GEMA	GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)	1
13.	DMJ	Dynamic Management Journal	1
14.	Media Mahardhika	Media Mahardhika: Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen	1
15.	SOSTECH	Jurnal Sosial dan Teknologi	1
16.	YUME	YUME: Journal of Management	1
Jumlah Artikel terkait dengan Budaya Kaizen			19

Sumber: Data diolah (2022)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

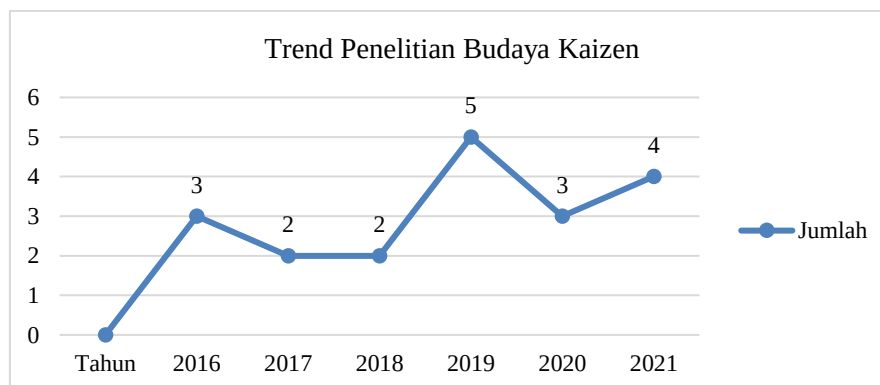
Para peneliti melihat 23 penelitian berbeda yang diterbitkan di 19 jurnal berbeda, yang semuanya disetujui secara nasional dan memenuhi persyaratan. Berikut ini adalah daftar publikasi yang termasuk dalam Tabel 2 dan judul artikel serta nama peneliti.

Tabel 2 Daftar Artikel Sampel

No.	Jurnal	Judul Artikel	Peneliti	Sitasi
1.	DAYA SAIN	“Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis”	(Pamungkas & Franksiska, 2018)	3
2.	DMJ	“Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suryo Toto Indonesia”	(Nilawati, 2020)	0
3.	JOMR	“Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Organisasi Nirlaba Melalui Islamic – Kaizen”	(Faruk, 2020)	0
4.	JOMR	“Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen dan Reward terhadap Kinerja Pegawai KPPN di Sumatera Barat”	(Samuel et al., 2021)	1
5.	JAB	“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Tbk)”	(Ariful et al., 2016)	4
6.	Eco-Entrepreneur	“Pengaruh Faktor-Faktor <i>Locus Of Control</i> Terhadap Komitmen Pengrajin dan Kinerja Ikm dengan Budaya Kaizen Sebagai Variabel Moderator (Studi IKM Kabupaten Bangkalan Kecamatan Tanjung Bumi)”	(Irawati & Sudarsono, 2019)	0
7.	Eco-Entrepreneur	“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. VS Technology Indonesia”	(Sejati et al., 2019)	0
8.	JSEB	Analisis Budaya Kaizen dan “Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan)”	(Syamuri, 2018)	8
9.	Media Mahardhika	“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Abadi Solusi Kabupaten Sidoarjo”	(Dedali, 2019)	0
10.	JEBE	“Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo”	(Rohmah & Mahfud, 2021)	0
11.	JOMB	“Peran Budaya Kaizen dan Reward dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”	(Bentar et al., 2019)	2

No.	Jurnal	Judul Artikel	Peneliti	Sitasi
12.	JIMEA	“Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Meprofarm Bandung sebagai Dampak Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kaizen”	(Turyandi, 2020)	1
13.	SOSTECH	“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Internal dan Disiplin Kerja”	(Permana et al., 2021)	1
14.	YUME	“Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tokki Engineering and Fabrication”	(Rahayu & Hermana, 2021)	0
15.	EKOBIS	“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT MPM Insurance Cabang Palembang”	(Pebrianti et al., 2019)	2
16.	JOM	“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Study in PT. Djarum Unit SKT Kradenan Kudus)”	(Indrajaya et al., 2016)	11
17.	JOM	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris di PT Tech pack Asia Demak)”	(Harto et al., 2017)	0
18.	JAM	“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Madu Pramuka”	(Ismaya, 2016)	2
19.	GEMA	“Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT Indospring, Tbk di Gresik”	(Kusumaningrum & Muhtadin, 2017)	2

Sumber: Data diolah (2022)



Gambar 1 Trend Penelitian Budaya Kaizen (*Kaizen Culture*)

Karena penelitian tentang budaya kaizen di Indonesia mengalami perubahan atau ketidakstabilan setiap tahun dan mulai berkembang dalam proses seleksi, peneliti memutuskan untuk fokus pada tahun 2016 hingga 2021 untuk penelitian mereka. Ini menghasilkan produksi 19 publikasi. 2016 adalah tahun pertama ketika para peneliti mempublikasikan temuan mereka di jurnal peer-review setelah sebelumnya tidak melakukannya. Selama ini, peneliti

memperoleh empat makalah yang berbeda sebelum ditetapkan pada tahun 2021 sebagai tahun terakhir pengamatan. Kesimpulan yang dapat diambil dari grafik (Gambar 1) adalah tahun 2019 adalah tahun dimana sebagian besar studi tentang budaya Kaizen dilakukan, karena mencakup 5 makalah.

Tabel 3 Deskripsi Sampel

No.	Jurnal	2016-2021	%	2016-2018	%	2019-2021	%
1.	JIMEA	1	5	0	0	1	5
2.	JOMB	1	5	0	0	1	5
3.	JEBE	1	5	0	0	1	5
4.	Eco-Entrepreneur	2	11	0	0	2	11
5.	EKOBIS	1	5	0	0	1	5
6.	JOM	2	11	2	11	0	0
7.	JSEB	1	5	1	5	0	0
8.	JOMR	2	11	0	0	2	11
9.	JAB	1	5	1	5	0	0
10.	JAM	1	5	1	5	0	0
11.	DAYA SAING	1	5	1	5	0	0
12.	GEMA	1	5	1	5	0	0
13.	DMJ	1	5	0	0	1	5
14.	Media Mahardhika	1	5	0	0	1	5
15.	SOSTECH	1	5	0	0	1	5
16.	YUME	1	5	0	0	1	5
Total		19	100	7	37	12	63

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 3 menunjukkan sampel yang digunakan dalam penelitian dari tahun 2016 hingga 2021, yaitu jurnal JIMEA, JOMB, JEBE, EKOBIS, JSEB, JAB, JAM, DAYA SAING, GEMA, DMJ, Media Mahardhika, SOSTECH, dan YUME masing-masing 5%. Pada jurnal Eco-Entrepreneur, JOM, dan JOMR masing-masing 11%. Dari Tabel 3 terlihat bahwa rata-rata perbandingan antara dua periode yaitu periode 2016-2018 dan periode 2018-2021 menunjukkan bahwa jumlah artikel yang diterbitkan tentang budaya Kaizen meningkat dalam dekade terakhir, dari 7 artikel menjadi 12 artikel atau meningkat 26% dibandingkan periode sebelumnya.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Klasifikasi Artikel

Peneliti mengelompokkan artikel ini menjadi tiga klasifikasi, dimana mengacu dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2018), yaitu mengklasifikasikan berdasarkan topik/subjek, metode penelitian dan sektor/wilayah penelitian.

4.2.2. Klasifikasi Topik Pembahasan

Peneliti mengklasifikasikan artikel tentang budaya Kaizen berdasarkan topik penelitian yang dibagi menjadi 4, yaitu variabel dependen, variabel independen, variabel moderasi, dan variabel intervening.

Tabel 4 Klasifikasi Variabel Dependen

No.	Variabel Dependen	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1.	Kinerja Karyawan/Pegawai	17	81	17	-	-
2.	Motivasi Kerja	1	5	1	-	-
3.	Komitmen	1	5	1	-	-
4.	Prestasi Kerja Karyawan	1	5	1	-	-
5.	Kepuasan Kerja	1	5	1	-	-
		21		21		

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 4 merinci variabel dependen apa saja yang dibahas oleh peneliti. Secara keseluruhan, variabel kinerja karyawan atau kinerja pegawai mendominasi dengan angka 81% dan variabel lainnya seperti motivasi kerja, komitmen, prestasi kerja karyawan, serta kepuasan kerja masing-masing sebesar 5%.

Tabel 5 Klasifikasi Variabel Independen

No.	Variabel Independen	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1.	Budaya Kaizen	17	59	16	1	-
2.	Islamic-Kaizen	1	3	1	-	-
3.	Disiplin Kerja	3	10	3	-	-
4.	Reward	2	7	2	-	-
5.	Locus of Control	1	3	1	-	-
6.	Keterlibatan Kerja	1	3	1	-	-
7.	Kompetensi	1	3	1	-	-
8.	Kualitas Kehidupan Kerja	1	3	1	-	-
9.	Gaya Kepemimpinan	1	3	1	-	-
10.	Kesejahteraan Karyawan	1	3	1	-	-
		29		28	1	

Sumber: Data diolah (2022)

Pada Tabel 5, Anda akan melihat perincian faktor-faktor independen yang dipertimbangkan oleh peneliti. Secara keseluruhan, budaya kaizen yang paling umum menyumbang 59% dari tempat kerja, sedangkan faktor disiplin kerja menyumbang 10%, reward 7%, islamic-kaizen, locus of control, keterlibatan kerja, kompetensi, kualitas kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan pekerja pada tingkat masing-masing 3% Menurut temuan yang disajikan di atas, jelas bahwa budaya Kaizen adalah faktor terpenting dalam penelitian ini.

Tabel 6 Klasifikasi Variabel Mediasi

No.	Variabel Mediasi	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1.	Budaya Kaizen	1	17	1	-	-
2.	Reward	2	33	2	-	-
3.	Motivasi Internal	1	17	1	-	-
4.	Disiplin Kerja	1	17	1	-	-
5.	Self Efficacy	1	17	1	-	-
		6		6		

Sumber: Data diolah (2022)

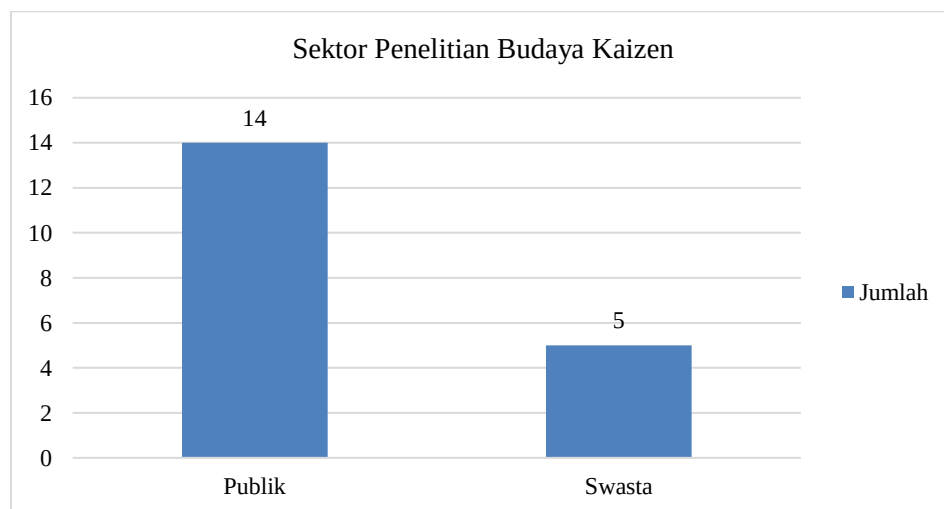
Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel mediasi yang mendominasi penelitian adalah variabel *reward* sebesar 33%, sedangkan variabel budaya kaizen, motivasi internal, disiplin kerja, dan *self efficacy* masing-masing sebesar 17%.

4.2.3. Klasifikasi Variabel Intervening

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi merupakan satu-satunya variabel intervening yang digunakan. Penelitian ini dipublikasikan di jurnal JSEB: Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis dan ditulis oleh Syamuri (2018).

4.2.4. Klasifikasi Sektor Penelitian Budaya Kaizen

Gambar 2 menunjukkan sektor/wilayah penelitian dari 19 artikel, sektor yang mendominasi populasi penelitian adalah sektor swasta dengan 14 artikel, sedangkan sektor publik hanya 5 artikel.



Gambar 2 Sektor Penelitian Budaya Kaizen di Indonesia

4.2.5. Klasifikasi Metode Penelitian

Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan dari semua artikel yang berjumlah 19 artikel.

4.2.6. Sitasi Artikel Penelitian Budaya Kaizen di Indonesia

Pada tabel 2 yang memuat klasifikasi sampel penelitian yang terdiri dari nomor, jurnal, judul artikel, peneliti dan tahun terbit, serta sitasi dari 19 artikel. Dapat dilihat dari tabel, bahwa

referensi (sitasi) terbanyak berasal dari jurnal JOM yang ditulis oleh (Indrajaya et al., 2016) yaitu sebanyak 11 kali, jurnal JSEB oleh Syamuri (2018) sebanyak 8 kali, jurnal JAB oleh Ariful et al. (2016) sebanyak 4 kali, DAYA SAIN (Pamungkas & Franksiska, 2018) dirujuk sebanyak 3 kali, sedangkan JOMB (Bentar et al., 2019), EKOBIS (Pebrianti et al., 2019), JAM (Ismaya, 2016), dan GEMA (Kusumaningrum & Muhtadin, 2017) masing-masing dirujuk sebanyak 2 kali. JOMR (Samuel et al., 2021), JIMEA (Permana et al., 2021) dan SOSTECH (Turyandi, 2020) masing-masing baru dirujuk satu kali. Jurnal DMJ (Nilawati, 2020), JOMR (Faruk, 2020), Eco-Entrepreneur (Irawati & Sudarsono, 2019; Sejati et al., 2019), Media Mahardhika (Dedali, 2019), JEBE (Rohmah & Mahfud, 2021), YUME (Rahayu & Hermana, 2021), dan JOM (Harto et al., 2017) belum ada yang merujuknya.

4.2.7. Penyebaran Kuesioner Penelitian Budaya Kaizen di Indonesia

Belum banyak peneliti di Indonesia yang mencantumkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Dari 19 artikel tersebut, hanya satu peneliti yang menunjukkan waktu penelitiannya yaitu artikel oleh Ismaya (2016) dari Jurnal Administrasi dan Manajemen (JAM) yang menyebutkan bahwa penelitiannya dilakukan dari Juli 2014 hingga Agustus 2014. Pada artikel tersebut juga disebutkan populasi yang ada yaitu 111 orang, namun hanya 87 orang yang digunakan. Sementara itu, penelitian Sejati et al. (2019) dalam Eco-Entrepreneur hanya menyebutkan bahwa jumlah kuesioner yang dibagikan hanya 30 eksemplar dan kembali dengan jumlah yang sama yaitu 30 eksemplar juga. Dalam artikel lain, peneliti belum memasukkan informasi tersebut dalam penelitian mereka.

5. KESIMPULAN

Sebanyak 19 publikasi tentang budaya kaizen telah diterbitkan di 16 jurnal bereputasi selama periode pengamatan penelitian selama 6 tahun, yang berlangsung dari 2016 hingga 2021. Tema yang mendapat perhatian dan diskusi terbesar adalah faktor independen yang terkait dengan budaya kaizen (sebanyak 17 artikel), dan variabel terikat yaitu kinerja pekerja atau karyawan (sebanyak 17 artikel). Peneliti selanjutnya akan dapat menyelidiki masalah lain yang lebih komprehensif terkait dengan variabel dependen atau topik lainnya. Dalam enam tahun pengamatan, pendekatan yang paling banyak digunakan untuk penelitian adalah metode kuantitatif. Selama waktu ini, setiap orang menggunakan metode kuantitatif dalam studi mereka atau 100% dari waktu. Agar peneliti lain dapat menggunakan teknik penelitian yang masih jarang digunakan atau sedikit dilakukan, yaitu metode kualitatif atau metode campuran (mixed method) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Sektor komersial menyumbang 74%, atau total 14 artikel, di bidang studi yang akhirnya menjadi topik mayoritas penelitian, sedangkan sektor publik hanya menyumbang 26%, atau 5 artikel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariful, M., Al, H. M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol, 35(1).
- Bentar, T. S., Samsudin, A., & Sukabumi, U. M. (2019). Peran Budaya Kaizen dan Reward dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.31539/JOMB.V1I1.598>
- Dedali, shindu H. (2019). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Abadi Solusi Kabupaten Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 18(1), 103–111. <https://doi.org/10.29062/MAHARDIKA.V18I1.119>
- Dewi, A. C., Fitriana, A., & Setiawan, D. (2018). Perkembangan penelitian di bidang pengungkapan di Indonesia: Telaah konseptual. *Jurnal Siasat Bisnis*, 22(1), 1–19. <https://doi.org/10.20885/JSB.VOL22.ISS1.ART1>
- faruk, mumu mujaddid. (2020). Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Organisasi Nirlaba Melalui Islamic - Kaizen. *Journal of Management Review*, 4(3), 549–555. <https://doi.org/10.25157/MR.V4I3.4516>
- Harto, M. A., Fathoni, A., & Budi, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris di PT. Techpack Asia Demak). *Journal of Management*, 3(3).
- Hesford, J. W., Lee, S. H. (Sam), van der Stede, W. A., & Young, S. M. (2006). Management Accounting: A Bibliographic Study. *Handbooks of Management Accounting Research*, 1, 3–26. [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(06\)01001-7](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(06)01001-7)
- Imai, M. (2008). *The Kaizen power : menyingkap falsafah dan seni kompetisi bisnis orang Jepang menuju sukses dan kebahagiaan sejati*. Alih Bahasa, Sigit Prawoto (S. P. Alih Bahasa, Ed.). Think.
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Study In PT. Djarum Unit Skt Kradenan Kudus). In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2). www.tazakigroup.com,
- Irawati, S. A., & Sudarsono, B. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Locus Of Control Terhadap Komitmen Pengrajin Dan Kinerja Ikm Dengan Budaya Kaizen Sebagai Variabel Moderator (Studi IKM Kabupaten Bangkalan Kecamatan Tanjung Bumi). *Eco-Entrepreneur*, 5(2), 80–97. <https://doi.org/10.21107/EE.V5I2.9009>
- Ismaya, S. B. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Madu Pramuka. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.52643/JAM.V6I1.177>
- Kusumaningrum, D., & Muhtadin. (2017). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indospring, Tbk Di Gresik. *Gema Ekonomi: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 6(2), 185–201.
- Nilawati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Toto Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/DMJ.V3I2.2377>
- Pamungkas, E. I., & Franksiska, R. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 20(1). <https://doi.org/10.23917/DAYASAING.V20I1.6037>

- Pebrianti, T., Deni, M., & Kuntoro, F. (2019). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT MPM Insurance Cabang Palembang. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 62–77.
- Permana, H. R., Hadiyati, E., & Mulyono, S. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Internal dan Disiplin Kerja. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(4), 234–253.
<https://doi.org/10.36418/JURNALSOSTECH.V1I4.44>
- Rahayu, Y., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tokki Engineering and Fabrication. *YUME: Journal of Management*, 4(3). <https://doi.org/10.2568/YUM.V4I3.1162>
- Rohmah, Z., & Mahfud, Y. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 3(1), 40–49.
<https://doi.org/10.32500/JEBE.V3I1.1994>
- Samuel, J., Widyaiswara, S., Diklat, B., & Medan, K. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen dan Reward terhadap Kinerja Pegawai KPPN di Sumatera Barat. *Journal of Management Review*, 5(1), 611–619. <https://doi.org/10.25157/MR.V5I1.5105>
- Sejati, A. P., Kuswinarno, M., & Pranjoto, G. H. (2019). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Vs Technology Indonesia. *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 1–16.
<https://doi.org/10.21107/EE.V5I1.5434>
- Simanjuntak, R. A., & Hernita, D. (2008). Usulan Perbaikan Metode Kerja Berdasarkan Micromotion Study Dan Penerapan Metode 5s Untuk Meningkatkan Produktifitas. *Jurnal Teknologi*, 1(2), 191–203. <https://doi.org/10.34151/JURTEK>
- Syamuri, Abd. R. (2018). Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 171–179.
- Turyandi, I. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. Meprofarm Bandung Sebagai Dampak Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kaizen. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 537–554.
<https://doi.org/10.31955/MEA.VOL4.ISS2.PP537-554>

