

Implementasi Kaizen Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Penginputan Data Produksi: Studi Kasus Budaya Kerja PT. Fuji Spring Indonesia

Ayu Lestari¹, Tia Agustin², Shafa Teguh³, Nayla Khoerunisa⁴, Muhammad Kosim⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

E-mail: lestariayu080@gmail.com¹, tiaagustin5801@gmail.com², shafateguh29@gmail.com³,
nylakhrens@gmail.com⁴, muhammadkosim@pelitabangsa.ac.id⁵

Article History:

Received: 17 September 2025

Revised: 25 September 2025

Accepted: 30 September 2025

Keywords: Kaizen,
Kedisiplinan, Penginputan
Data, Budaya Kerja.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi prinsip Kaizen dalam meningkatkan kedisiplinan penginputan data pada sistem kerja operasional di PT Fuji Spring Indonesia. Kaizen sebagai pendekatan perbaikan berkelanjutan diterapkan untuk menumbuhkan budaya kerja yang lebih tertib, sistematis, dan berorientasi kualitas, khususnya dalam proses pencatatan dan pelaporan data produksi. Dengan menggunakan metode kualitatif melalui desain studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan telaah dokumen internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Kaizen mampu membentuk pola kedisiplinan baru di kalangan karyawan, seperti kepatuhan terhadap waktu penginputan, ketelitian dalam entri data, dan penurunan tingkat kesalahan pencatatan. Implementasi Kaizen juga mendorong terjadinya perubahan budaya kerja ke arah yang lebih kolaboratif dan bertanggung jawab. Temuan ini memberikan gambaran bahwa pendekatan Kaizen tidak hanya efektif dalam konteks produksi fisik, tetapi juga berkontribusi signifikan dalam membenahan sistem administrasi data di lingkungan kerja manufaktur.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, industri manufaktur dituntut untuk tidak hanya fokus pada output produksi, tetapi juga pada efektivitas sistem administrasi pendukung, termasuk pencatatan data produksi. Kedisiplinan dalam penginputan data memiliki peran penting dalam menjamin keakuratan informasi, memperlancar proses pelaporan, serta mendukung pengambilan keputusan yang tepat waktu dan berbasis data (Suryana et al., 2022).

Salah satu pendekatan yang banyak diadopsi untuk meningkatkan efisiensi dan budaya kerja di lingkungan industri adalah Kaizen. Pemahaman serta pengendalian sikap yang baik serta mendorong karyawan untuk menjadi individu yang baik didalamnya termasuk pengaruh dari budaya kaizen (Sihotang, 2021). Pendekatan ini dikenal dengan prinsip perbaikan berkelanjutan melalui keterlibatan aktif seluruh elemen organisasi. PT Fuji Spring Indonesia sebagai perusahaan manufaktur komponen otomotif telah menerapkan Kaizen tidak hanya pada proses produksi, tetapi

.....

juga untuk memperbaiki sistem administrasi, khususnya dalam hal penginputan data harian. Namun, implementasi Kaizen dalam konteks kedisiplinan administratif, khususnya dalam hal pencatatan dan pelaporan data produksi, masih belum banyak mendapat sorotan dalam literatur. Padahal, pendekatan Kaizen pada dasarnya merupakan strategi perbaikan berkelanjutan yang bersifat menyeluruh dan terintegrasi, tidak hanya pada aspek produksi tetapi juga manajemen administratif (Subakti et al., 2025; Kosim & Gunawan., 2020).

Implementasi Kaizen tidak hanya membentuk sistem kerja yang efisien, tetapi juga dapat menciptakan mindset disiplin dari identitas budaya organisasi. Menurut pandangan Aisyah Amini dan Hidayat (2023) bahwa “Budaya Kaizen mampu menciptakan produktivitas yang konsisten karena dapat membangun perilaku kerja baik dasar mutu dan bertanggung jawab terhadap setiap aktivitas kerja, termasuk juga dengan kegiatan administratif.” Kaizen juga mampu mengubah pola pikir karyawan yang sebelumnya reaktif menjadi lebih proaktif dan sistematis dalam menyelesaikan tugas masing-masing (Wibowo & Nurhayati., 2021).

Amirullah dan Masruroh (2020) juga menyatakan bahwa pembiasaan yang dibentuk melalui pelatihan serta pengawasan merupakan bagian dari kunci sukses dalam implementasi Kaizen jangka panjang. Selain itu, menurut Hidayat (2024), Kaizen merupakan strategi efektif dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif dan disiplin melalui pendekatan kolaboratif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Kaizen diimplementasikan dalam penginputan data produksi, serta dampaknya terhadap pembentukan pola kedisiplinan kerja administratif di PT Fuji Spring Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam penguatan budaya kerja berbasis Kaizen di sektor manufaktur.

LANDASAN TEORI

Konsep Kaizen berasal dari kata “kai” (perubahan) dan “zen” (lebih baik), yang secara harfiah berarti perbaikan berkelanjutan. Dalam praktiknya, Kaizen tidak hanya diterapkan pada proses produksi fisik, tetapi juga merambah pada sistem manajemen dan administrasi perusahaan. Kaizen merupakan strategi yang efektif dalam membangun budaya kerja yang adaptif dan disiplin melalui pendekatan kolaboratif dan partisipatif (Hidayat, C., 2024)

Kaizen bertumpu pada keterlibatan semua pihak dalam proses evaluasi dan peningkatan kerja. Dalam konteks administratif, prinsip ini diterapkan melalui penyusunan prosedur standar operasional (SOP), pelatihan kerja, serta penyederhanaan alur pencatatan agar lebih efisien dan minim kesalahan (Rahmawati & Fadli., 2023).

Dalam konteks organisasi manufaktur, penerapan Kaizen telah terbukti mampu membentuk pola kerja yang lebih terstruktur dan disiplin. Hal ini disebabkan oleh adanya sistem standar kerja yang lebih jelas, prosedur operasional yang terdokumentasi, dan pemantauan yang berkelanjutan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pendekatan Kaizen berdampak positif terhadap peningkatan tanggung jawab individu terhadap tugas, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan (Amini & Hidayat, 2023; Pelani et al., 2024). Selain itu, Kaizen juga mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih kolaboratif, di mana ide-ide perbaikan berasal dari pengalaman langsung para pelaksana kerja di lapangan (Subakti et al., 2025).

Kedisiplinan dalam penginputan data, meskipun sering kali dianggap sebagai aspek administratif yang sederhana, memiliki implikasi besar terhadap akurasi informasi, pengambilan keputusan, dan efisiensi rantai pasok. Kegiatan pencatatan produksi yang tidak tertib, lambat, atau tidak sinkron dengan aktivitas aktual dapat menghambat alur informasi dalam organisasi, menyebabkan keterlambatan laporan, dan bahkan memengaruhi performa perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam pencatatan data harus menjadi bagian dari budaya kerja yang terbangun melalui pendekatan manajerial yang sistematis.

Budaya kerja yang mendukung perbaikan terus-menerus akan memfasilitasi proses perubahan perilaku, terutama dalam mendorong keteraturan, kepatuhan terhadap prosedur, serta ketelitian dalam menyelesaikan tugas administrasi. Implementasi Kaizen, dalam hal ini, tidak hanya menasar efisiensi alat kerja atau layout proses, tetapi juga memperbaiki sistem kerja harian yang bersifat administratif, termasuk pengisian data produksi oleh operator di lini produksi.

Dalam beberapa studi, telah dibuktikan bahwa penerapan budaya Kaizen dan praktik 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) secara konsisten akan menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, termasuk dalam hal pencatatan dan pelaporan. Proses ini menciptakan sistem kerja yang lebih tertib dan dapat ditelusuri secara transparan. Hal tersebut juga diperkuat oleh temuan dalam penelitian (Yasman dan Limgiani, 2024) serta (Suryana et al. 2022), yang menunjukkan bahwa implementasi praktik Kaizen dan 5R dapat meningkatkan keteraturan dan akuntabilitas dalam aktivitas operasional perusahaan. Proses ini menciptakan sistem kerja yang lebih tertib dan dapat ditelusuri secara transparan. Melalui kajian ini, implementasi Kaizen di PT Fuji Spring Indonesia dipahami sebagai strategi untuk memperkuat budaya kerja yang mendukung kedisiplinan, khususnya dalam hal pencatatan data produksi harian. Perubahan tidak hanya terjadi pada aspek teknis, tetapi juga menyentuh pada pembentukan kebiasaan kerja yang lebih disiplin, akurat, dan tepat waktu. Dengan demikian, Kaizen berperan penting dalam membentuk sistem administrasi yang lebih andal dan terintegrasi dalam proses produksi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan praktik Kaizen serta dampaknya terhadap peningkatan kedisiplinan dalam proses penginputan data di lingkungan kerja PT Fuji Spring Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap dinamika sosial, perilaku kerja, serta konteks kultural yang membentuk kebiasaan administratif para karyawan dalam organisasi tersebut.

Lokasi penelitian dilakukan di PT Fuji Spring Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur komponen otomotif yang telah mengintegrasikan prinsip-prinsip Kaizen ke dalam sistem produksi dan manajemen administrasinya. Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas pencatatan data harian dan dalam pelaksanaan program perbaikan berkelanjutan. Informan terdiri dari karyawan lini produksi, staf administrasi penginputan data, pengawas (supervisor), serta perwakilan manajemen yang turut mengarahkan jalannya program Kaizen di perusahaan.

Langkah – Langkah penelitian :

1. Peneliti menetapkan fokus penelitian pada pengaruh Kaizen terhadap kedisiplinan pencatatan data serta menyusun instrumen yang akan digunakan, seperti pedoman wawancara dan format observasi.
 2. Sebanyak 8 informan dipilih secara purposive, terdiri dari 5 leader produksi, 1 staf administrasi, dan 2 supervisor. Informan ditentukan secara purposive berdasarkan tingkat keterlibatan dan relevansi pengalaman mereka dalam kegiatan Kaizen serta aktivitas pencatatan data harian.
 3. Proses pengumpulan data lapangan mencakup wawancara semi-terstruktur untuk menangkap narasi pengalaman informan, observasi langsung terhadap proses penginputan data, serta telaah dokumen internal perusahaan untuk memperkuat temuan.
 4. Analisis data menggunakan analisis tematik yang dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:
 - Reduksi data: menyaring dan memilih informasi relevan sesuai fokus kajian.
 - Penyajian data: menyusun pola-pola tematik dan narasi hasil temuan.
-

- Penarikan kesimpulan: menginterpretasikan hubungan antara pelaksanaan Kaizen dan tingkat kedisiplinan administrasi.
5. Untuk menjamin validitas data, dilakukan triangulasi metode (wawancara, observasi, dan dokumentasi) dan member check kepada informan untuk memastikan interpretasi peneliti selaras dengan realitas yang dimaksud. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu 2 bulan, pada bulan Mei dan Juni.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi prinsip-prinsip Kaizen di PT Fuji Spring Indonesia memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan dalam proses pencatatan data harian produksi. Perubahan budaya organisasi dengan pendekatan kaizen dapat menciptakan perubahan perilaku kerja yang lebih disiplin dan sistematis, terutama dalam aktivitas yang berhubungan dengan dokumentasi operasional dan pelaporan data (Subekti et al, 2025). Sebelum penerapan Kaizen, pencatatan data di lini produksi cenderung mengalami berbagai kendala administratif, seperti keterlambatan pelaporan, ketidaksesuaian angka produksi yang dilaporkan, hingga adanya duplikasi entri dalam laporan. Kondisi ini menghambat akurasi dan kecepatan alur informasi yang dibutuhkan oleh bagian manajemen untuk pengambilan keputusan.

Masalah ini utamanya disebabkan oleh kurangnya kesadaran terhadap pentingnya akurasi data, lemahnya pengawasan internal, serta kebiasaan kerja yang bersifat reaktif. Para operator kerap menunda proses penginputan atau menganggap pencatatan sebagai aktivitas sekunder. Selain itu, sistem pelaporan manual yang tidak terstandar juga menambah tingkat kesalahan. Penerapan kaizen secara bertahap juga mampu mengatasi kebiasaan kerja yang bersifat reaktif, termasuk kebiasaan untuk menunda proses pencatatan (Wibowo & Nurhayati, 2021). Konsep kaizen juga tidak hanya terfokus pada aspek yang spesifik, tetapi juga pada perubahan pola pikir dan budaya kerja, yang akan berdampak pada perubahan serta peningkatan akuntabilitas individu dalam melakukan tugasnya (Amirullah & Masruroh, 2020). Oleh karena itu, hal ini dapat menjelaskan bahwa kaizen dapat mengurangi kesalahan administratif, serta menekankan pentingnya pembiasaan melalui pelatihan berulang dan penguatan sistem pengawasan sebagai faktor keberhasilan implementasi kaizen.

Implementasi Sebelum dan Sesudah Kaizen

Sebagai upaya perbaikan, perusahaan menerapkan pendekatan Kaizen yang menekankan pada perubahan bertahap, keterlibatan tim, dan peningkatan berkelanjutan. Strategi implementasi dilakukan selama dua bulan dan mencakup penataan ulang alur pencatatan harian, penyederhanaan format formulir input yang digunakan operator, serta penguatan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Evaluasi mingguan dilaksanakan secara konsisten melalui forum meeting leader setiap hari Senin, yang dipimpin oleh masing-masing leader proses. Forum ini berfungsi sebagai media umpan balik sekaligus pengendalian mutu terhadap pencapaian dan kendala operasional. Suryana et al. (2022) menyatakan bahwa pelaksanaan evaluasi periodik melalui forum kerja dapat meningkatkan efisiensi serta memperkuat komitmen terhadap target kerja, terutama dalam aspek kedisiplinan administratif.

Sebagai bagian dari proses evaluasi, data produksi harian yang dianalisis dalam penelitian ini bersumber dari *Laporan Harian Produksi (LHP)* yang dilaporkan secara manual oleh operator kepada leader masing-masing proses. Laporan tersebut kemudian dibandingkan (dikomparasi) dengan data dari sistem *inventory production* yang diinput secara digital melalui pemindaian *barcode*. Langkah ini dilakukan untuk mengontrol kesesuaian antara data yang dilaporkan secara manual dan aktivitas produksi aktual di lapangan. Temuan menunjukkan bahwa setelah penerapan Kaizen, kesesuaian data antara LHP manual dan sistem barcode meningkat secara signifikan, dengan penurunan selisih input dari rata-rata 12 kasus per minggu menjadi kurang dari 8 kasus per

.....

minggu. Hal ini mendukung pendapat Yasman dan Limgiani (2024), yang menjelaskan bahwa pendekatan Kaizen dapat memperkuat sistem kontrol internal dan sinkronisasi data melalui prosedur pencatatan yang lebih disiplin dan kolaboratif.

Wawancara mendalam dengan informan dari lini produksi dan staf administrasi juga mengindikasikan perubahan positif. Salah satu leader produksi menyatakan bahwa sebelumnya pencatatan sering dianggap bisa ditunda atau dikerjakan di akhir waktu kerja, namun kini pencatatan menjadi bagian dari alur kerja yang tidak boleh dilewatkan. Hal ini diperkuat oleh observasi di lapangan yang mencatat adanya penurunan jumlah keterlambatan input harian dari rata-rata 9-10 kasus menjadi kurang dari 5 kasus per minggu. Temuan ini konsisten dengan penelitian Pelani et al. (2024), yang menunjukkan bahwa keterlibatan aktif karyawan dalam praktik Kaizen mampu mengubah pola kerja menjadi lebih disiplin dan akurat.

Analisis dokumentasi internal perusahaan menunjukkan bahwa setelah dua bulan penerapan Kaizen, terjadi penurunan jumlah koreksi laporan dari rata-rata 50 koreksi per bulan menjadi hanya 12 koreksi. Ini mencerminkan bahwa peningkatan kedisiplinan tidak hanya berasal dari perbaikan sistem pelaporan, tetapi juga dari pergeseran budaya kerja menuju tanggung jawab individu yang lebih tinggi. Sebagaimana dijelaskan oleh Subakti et al. (2025), transformasi budaya kerja melalui Kaizen berdampak pada meningkatnya rasa memiliki terhadap tugas administratif dan kesadaran akan pentingnya keakuratan data. Karyawan mulai menunjukkan rasa kepemilikan terhadap proses pencatatan, yang sebelumnya dianggap sebagai tugas administratif semata.

Tabel 1. Perbandingan Kinerja Penginputan Data Harian Sebelum dan Setelah Penerapan Kaizen

Indikator	Sebelum Kaizen	Setelah Kaizen	Perubahan
Keterlambatan input data harian (rata-rata per minggu)	9–10 kasus	Kurang dari 5 kasus	Penurunan rata-rata 45–50%
Ketidaksesuaian data antara laporan manual dan sistem barcode	±12 kasus per minggu	Kurang dari 8 kasus	Penurunan kesalahan 33%
Jumlah koreksi laporan bulanan	50 koreksi	12 koreksi	Penurunan 76%
Kepatuhan terhadap jadwal input data	Rendah	Meningkat signifikan	Terjadi peningkatan disiplin
Ketepatan dalam pengisian formulir input	Sering terjadi ketidakteelitian	Lebih teliti dan terstandar	Peningkatan kualitas pencatatan

Sikap karyawan terhadap proses pencatatan data	Dianggap tugas sekunder	Dianggap bagian penting kerja	Perubahan budaya kerja
Frekuensi evaluasi pencatatan oleh leader proses	Tidak terjadwal atau tidak rutin	Dilakukan setiap minggu	Peningkatan sistem pengawasan

Secara konseptual, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Amini dan Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa budaya Kaizen tidak hanya mendorong efisiensi dalam proses operasional, tetapi juga memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan disiplin kerja yang berkelanjutan. Dalam konteks organisasi manufaktur, penerapan Kaizen yang konsisten mampu membentuk budaya kerja yang lebih terstruktur, terukur, dan berorientasi pada mutu serta tanggung jawab individu terhadap hasil kerja.

Lebih lanjut, hasil ini sejalan dengan temuan Suryana et al. (2022) dalam Jurnal Manajemen Terapan, yang menyatakan bahwa keberhasilan praktik Kaizen sangat ditentukan oleh partisipasi aktif seluruh elemen organisasi dalam proses evaluasi dan perbaikan yang berlangsung terus-menerus. Dengan kata lain, transformasi prosedur administratif yang terjadi di PT Fuji Spring Indonesia bukan hanya ditopang oleh kebijakan manajemen, tetapi juga oleh kesediaan karyawan untuk terlibat dalam siklus peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Dengan demikian, pelaksanaan Kaizen di perusahaan ini tidak hanya berhasil meningkatkan efisiensi prosedural, tetapi juga mentransformasi nilai-nilai kerja ke arah yang lebih terstruktur, disiplin, dan akuntabel. Hasil ini membuktikan bahwa integrasi pendekatan manajerial dan transformasi budaya kerja mampu menghasilkan perubahan Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip Kaizen di PT Fuji Spring Indonesia telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kedisiplinan dalam proses penginputan data harian produksi. Melalui pendekatan partisipatif dan evaluasi mingguan secara rutin, perusahaan berhasil membentuk budaya kerja yang lebih akurat, tertib, dan bertanggung jawab. Perubahan ini tidak hanya terlihat pada perbaikan sistem pelaporan dan penurunan jumlah kesalahan administratif, tetapi juga pada pola pikir karyawan yang lebih proaktif dalam menjalankan tanggung jawabnya. Program pelatihan, komunikasi dua arah, dan penguatan kontrol internal menjadi faktor pendukung utama dalam membangun kedisiplinan yang berkelanjutan.

Sebagai tindak lanjut dari temuan ini, disarankan agar perusahaan terus mengintensifkan proses evaluasi mingguan yang melibatkan berbagai pihak, serta mempertahankan pendekatan humanis dalam menerapkan prinsip Kaizen. Penting pula untuk mendokumentasikan seluruh proses perbaikan secara sistematis agar dapat dijadikan acuan perbaikan di unit lain. Selain itu, perlu dipertimbangkan pengembangan indikator kinerja kedisiplinan berbasis data digital agar efektivitas program Kaizen dapat terus terpantau secara real-time. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang dari implementasi Kaizen terhadap produktivitas dan efisiensi operasional secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

.....

- Subakti, A. R., Bahahudin, D. A. I., Rafif, F. L., Adrian, D. E., & Wiyatno, T. N. (2025). *Transformasi Budaya Organisasi dalam Penerapan Kaizen: Kajian Literatur*. Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen.
- Pelani, A. H., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). *Penerapan Budaya Kaizen dan 5R terhadap Perbaikan Kinerja Karyawan di PT NT Piston Ring Indonesia*. Management Studies and Entrepreneurship Journal.
- Purwana, K., & Munawar, H. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Kaizen terhadap Kinerja Karyawan di PT Suri Tani Pemuka, Japfa Group*. Jurnal Bisnis.
- Suryana, Y., Handayani, D., & Prasetyo, W. (2022). Pengaruh Penerapan Kaizen Terhadap Efisiensi Produksi di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Terapan*, 14(2), 123–134.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A., & Nurhayati, T. (2021). Analisis Penerapan Kaizen dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 5(1), 45–55.
- Pratama, R., & Syafrizal, A. (2020). Efektivitas Pelatihan dan Komunikasi Internal dalam Perbaikan Kinerja Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 101–110.
- Yasman, & Limgiani, L. (2024). *Penerapan Budaya Inovasi & Kreativitas dengan Metode DMAIC dan Kaizen pada PT. Indolakto Pasuruan*. MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi, 2(6), 23–31.
- Aisyah Amini, C., & Hidayat, R. (2023). *The Influence of Kaizen Culture, Work Discipline on Productivity with Implementation of Employee Performance at PT. Mandom Indonesia*. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(1), 20–29
- Kosim, A., & Gunawan, A. (2020). *The Effect of Kaizen Culture, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Mattel Indonesia East Plant*. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik).
- Hidayat, C. (2024). *Manajemen mutu pendidikan: Konsep, teori dan implementasi* (Hlm. 141). CV. Kimfa Mandiri.
- Amirullah, & Masruroh, P. D. (2020). *Implementasi konsep Kaizen dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Akademika, 18(1), 66–76.
- Sihotang, J. S. 2021. *Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen dan Reward terhadap Kinerja Pegawai KPPN di Sumatera Barat*. Journal of Management Review 5(1): 611-619.
- Pitaloka, H., Al Umar, A. U. A., Hartati, E. R., & Fitria, D. (2020). The economic impact of the COVID-19 outbreak: Evidence from Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 5(02).
-