

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini telah menganalisis bagaimana nilai-nilai dasar seperti 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) serta *Kaizen* (perbaikan terus-menerus) diinternalisasi oleh karyawan Indonesia dalam lingkungan kerja Panasonic. Proses internalisasi ini dijelaskan melalui lima langkah pengetahuan/kesadaran, pemahaman, penilaian, penerimaan, dan pelaksanaan.

Karyawan Panasonic memiliki berbagai tingkat kesadaran awal tentang budaya Jepang, di mana pengalaman sebelumnya dan pandangan positif menjadi pendorong, sedangkan kurangnya informasi bisa menjadi penghalang. Meskipun begitu, dukungan aktif dari perusahaan, seperti komitmen dari pimpinan dan pelatihan yang diberikan, sangat penting dalam proses penerimaan. Pada akhirnya, 5S dan *Kaizen* menjadi bagian dari rutinitas sehari-hari, menjadikannya sebagai kebiasaan yang mendukung perbaikan yang berkelanjutan.

Namun, proses ini menghadapi berbagai tantangan yang cukup besar, terutama yang berkaitan dengan "faktor manusia". Ini mencakup kurangnya contoh dari pimpinan, ketidakmengertian karyawan mengenai alasan di balik perilaku yang baik, sifat manusia yang sering lupa dan tidak bersemangat, serta ketergantungan pada motivasi pribadi. Meskipun ada berbagai rintangan tersebut, penerapan prinsip 5S dan *Kaizen* membawa dampak positif yang jelas bagi karyawan dan aktivitas perusahaan, seperti perbaikan kondisi kerja, kualitas proses, dan disiplin, Kerja sama tim, serta pencapaian sasaran produksi.

Bawa usaha untuk menghubungkan budaya di Panasonic telah sukses dalam membangun budaya peningkatan yang berkelanjutan, meskipun diperlukan strategi yang fleksibel, kepemimpinan yang stabil, dan komunikasi tujuan yang efisien untuk menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan dalam jangka panjang.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan internalisasi prinsip korporat Jepang (5S dan Kaizen) di Panasonic, serta untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan Panasonic, Manajemen perlu memperkuat teladan kepemimpinan dengan konsisten mempraktikkan prinsip 5S dan Kaizen dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Sangat penting untuk mengkomunikasikan tujuan dan manfaat 5S dan Kaizen secara jelas kepada karyawan, agar mereka memahami mengapa hal tersebut penting dan bukan hanya bagaimana melakukannya. Perusahaan juga harus mengimplementasikan sistem pengingat visual yang inovatif, sesi *refresh training* secara berkala, dan mekanisme umpan balik yang efektif untuk menjaga konsistensi penerapan dan mencegah karyawan kembali ke kebiasaan lama.
2. Bagi Karyawan di Perusahaan Multinasional, Karyawan didorong untuk proaktif mencari pemahaman lebih lanjut tentang budaya kerja korporat, termasuk prinsip-prinsip Jepang, melalui berbagai sumber daya yang disediakan perusahaan atau inisiatif pribadi. Mereka juga harus menyadari bahwa internalisasi budaya adalah proses pribadi yang membutuhkan komitmen dan disiplin diri, berusaha konsisten dalam menerapkan kebiasaan baik meskipun terkadang terasa sulit.

3. Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengkaji dampak internalisasi terhadap kesejahteraan karyawan, seperti tingkat stres atau kepuasan kerja, mengingat potensi perbedaan budaya kerja. Menganalisis bagaimana prinsip 5S dan Kaizen diinternalisasi oleh karyawan dari generasi yang lebih muda (milenial/Gen Z) yang mungkin memiliki ekspektasi dan nilai kerja yang berbeda. Terakhir, studi kasus tentang kegagalan internalisasi pada perusahaan multinasional Jepang dapat memberikan wawasan berharga untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kegagalan dan pelajaran yang bisa diambil.

