

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PT Hino Motors Manufacturing Indonesia

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia atau HMMI merupakan perusahaan manufaktur yaitu penghasilan barang jadi atau produk sudah jadi dalam jumlah besar melalui proses pabrikasi. PT Hino Motors Manufacturing Indonesia bergerak dibidang manufaktur otomotif yang prosesnya menggunakan pengaturan sumber daya manusia dan dibagi menjadi bagian pekerjaan yang tersusun secara struktural. Dengan proses yang mengubah bagian, komponen, dan bahan mentah untuk menghasilkan produk jadi (Septiyani et al., 2024).

Berdiri sejak 1982 HMMI, adalah produsen motor diesel, perakitan kendaraan serta komponen dan perlengkapan untuk kendaraan bermotor roda empat dan lebih. Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Kota Bukit Indah, di Jl. Damar Blok D1 No.1 Purwakarta, Jawa Barat 41181. Dengan total kapasitas produksi 35.000 unit per tahun atau lebih. Dengan total jumlah karyawan 2.000 orang yang terampil dan ahli dibidangnya untuk berkomitmen menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memberikan layanan yang terbaik kepada konsumennya (*Hino Indonesia*, 2019).

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia, merupakan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) asal Jepang dan HMMI merupakan salah satu cabang perusahaan dari Hino Motors yang berpusatkan di Jepang. HMMI berkomitmen untuk membangun budaya kerja yang suportif dan positif untuk karyawannya. Terlebih HMMI merupakan PMA asal Jepang sehingga menerapkan dengan budaya dan bahasa Jepang dalam operasional bisnisnya. Budaya kerja Jepang tersebut seperti *Hourensou* (ほうれんそう), *Kaizen* (改善), 3M (*muda, muri, mura*) dan lainnya. *Hourensou* (ほうれんそう) merupakan singkatan dari *Houkouku* (ほうこく) yang artinya laporan, *Renraku* (れんらく) yang artinya menghubungi dan *Soudan* (そうだん) yang artinya berdiskusi.

Hourensou (ほうれんそう) merupakan alur komunikasi yang perlu diterapkan saat melakukan sebuah proyek atau ketika adalah masalah. *Kaizen* (かいぜん) artinya perbaikan berkelanjutan yang memiliki arti bahwa saat diperusahaan harus berkembang. 3M (*muda, muri, mura*) adalah prinsip yang harus diterapkan disetiap kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk meringkas, tidak berlebihan, dan tidak sia-sia. Itu semua merupakan salah satu contoh dari budaya kerja Jepang yang diterapkan di PT HMMI.

Selain budaya kerja Jepang yang diterapkan bahasa Jepang juga sangat penting untuk komunikasi sehari-hari bagi para tenaga kerja asing yang ditempatkan disini. Ini juga berlaku untuk pertukaran teknologi dan kebijakan yang diberi oleh perusahaan induk.

Melihat penjelasan diatas penulis membuat buku yang berjudul “*Tanoshii Sagyou*” yang menjelaskan budaya kerja Jepang dan aktivitas dasar. Buku ini juga disertai dengan kamus tematik tentang *Human Resources Deveopment* guna untuk mempermudah para pembaca untuk mendapatkan pembelajaran dan pengetahuan mengenai bahsa dan budaya kerja Jepang.

2.1.1 Divisi *Human Resources Development*

Dalam perusahaan ataupun organisasi perlunya dukungan dari pegawai yang kompeten dan handal, karena sumber daya manusia sangat penting untuk menunjang pencapaian dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia secara strategis diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi. Memiliki dasar sumber daya manusia yang kuat adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berhasil dan efisien. Sebaliknya, kekurangan sumber daya manusia dapat menghalangi kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan komersial dan sosial memiliki arti strategis untuk meningkatkan dan mengembangkan tenaga kerja berkualitas tinggi. Sumber daya manusia memiliki posisi, peran, dan potensi yang lebih menonjol dalam pertumbuhan dan administrasi bisnis

dibandingkan dengan komponen lain seperti modal, bangunan, dan infrastruktur mengutip dari (Muktamar et al., 2024).

PT HMMI mempunyai Divisi Sumber Daya Manusia/ *HRD* yang menunjang untuk pencapaian dan keberhasilan perusahaan untuk memproduksi kendaraan niaga yang didukung oleh pegawai yang kompeten dan handal. PT HMMI mempunyai Divisi Sumber Daya Manusia/ *HRD* yang dibagi menjadi 3 bagian departemen yaitu :

1. Departemen *Remuneration* merupakan departemen yang bertanggung jawab untuk mengelola kompensasi, tunjangan karyawan dan pembayaran kesehatan karyawan sesuai dengan kebijakan kompensasi hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu *Remuneration* juga menginput data registrasi karyawan setiap harinya serta mengatur tentang hari masuk kerja karyawan agar sejalan dengan *Payroll* karyawan.
2. Departemen *OPD/ Organization People and Development* merupakan departemen yang bertanggung jawab untuk pengembangan karyawan, perencanaan peraturan-peraturan dari ketertiban karyawan dan peningkatan efektivitas operasional. Departemen ini mengatur segala keberjalanan acara-acara besar yang ada di PT HMMI. Meliputi acara yang diadakan secara tahunan, acara kedatangan dan kepulangan para expatriat serta mengakomodasi para expatriat maupun ICT dari HMMI. Selain itu juga departemen ini mengatur struktur organisasi yang ada di PT HMMI sesuai dengan tingkatan level karyawan. Departemen ini juga mengatur tentang kelas *training* guna untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan sesuai dengan kurikulum yang dipakai atau yang dibuat oleh para *trainer*. Selain mengatur tentang acara kegiatan yang ada di PT HMMI departemen ini mengatur keberjalanan dalam merencanakan strategi perusahaan yang sesuai dengan tema atau visi misi dari perusahaan. Maka dari itu, departemen ini sangatlah kompleks

karena mengatur organisasi dan pengembangan sumber daya manusia di PT HMMI untuk lebih baik dan lebih maju kedepannya.

3. Departemen *IRR/ Industrial Relationship & Recruitment* merupakan departemen yang bertanggung jawab untuk mengelola hubungan antara manajemen dan karyawan, serta antara perusahaan dengan serikat pekerja selain itu juga, *IRR/ Industrial Relationship & Recruitment* berhubungan dengan pihak eksternal ke internal serta perekrutan karyawan baru. Departemen ini mengatur segala hal yang berhubungan dengan status karyawan, yang mengeksekusi karyawan bagi yang terkena SP/Surat Peringatan, yang mengatur jadwal masuk karyawan, yang memberikan hak-hak karyawan dengan adil.

Pada divisi HRD tentunya perlu memperhatikan kualifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mengingat PT HMMI merupakan perusahaan manufakturing Jepang tentunya penggunaan bahasa Jepang dipakai juga pada divisi ini untuk proses perekrutan, proses pengembangan sumber daya manusia dan segala laporan kegiatan yang sedang berlangsung kepada para ekspatriat. Selain untuk kegiatan bahasa yang digunakan di divisi HRD, budaya kerja Jepang pun diterapkan dalam perusahaan ini. Maka dari itu, penulis membuat buku panduan praktis kerja yang berjudul "*Tanoshii Sagyou*". Untuk membantu para karyawan memahami tentang istilah dan bahasa Jepang bisnis yang sering digunakan dalam perusahaan terutama pada divisi HRD.

2.2 Landasan Teori

Dalam bagian "landasan teori", penulis akan menjelaskan teori-teori yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah dan untuk menguji kebenaran teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan menyajikan teori-teori ini, penulis berharap dapat menunjukkan keterkaitan antara dasar pemikiran akademik dengan konteks nyata yang dihadapi di lapangan

2.2.1 Budaya Kerja

Dalam sebuah organisasi terdapat kebiasaan yang memiliki nilai-nilai, norma, sikap, perilaku serta keyakinan yang dapat mempengaruhi sebuah organisasi. Nilai-nilai yang baik tersebut menjadi sebuah ciri khas dari suatu instansi dan dengan seiring berjalannya waktu nilai-nilai baik tersebut berubah menjadi sebuah kebudayaan yang perlu diterapkan didalam suatu organisasi.

Menurut Rizky Hafidzi dalam (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Menurut (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023), budaya kerja umumnya merupakan pernyataan filosofis yang bertindak sebagai persyaratan yang mengikat bagi karyawan dan dapat diformalkan dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan memberlakukan budaya kerja sebagai seperangkat aturan dan ketentuan yang berlaku, para pemimpin dan karyawan secara implisit dilibatkan untuk mengembangkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Proses pembentukan ini pada akhirnya akan menciptakan pemimpin dan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi.

PT Hino Motors Manufacturing Indonesia memiliki budaya tempat kerja yang kuat yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Budaya kerja HMMI didasarkan pada nilai-nilai inti yaitu kualitas, efisiensi, kerja sama tim, dan *humanity* (Septiyani et al., 2024). Budaya ini tercermin dalam semua aspek kehidupan kerja di perusahaan, mulai dari perekrutan dan pelatihan karyawan yang cermat hingga skema kompensasi yang adil. Nilai-nilai ini mendorong inovasi dan kolaborasi di seluruh organisasi perusahaan. Budaya kerja yang kuat ini meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan posisi HMMI di industri. Hal ini juga menjadi inspirasi bagi perusahaan lain yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang dengan menerapkan budaya kerja yang positif dan berdasarkan nilai-nilai. Menurut (Septiyani et al., 2024), PT HMMI menerapkan budaya kerja seperti budaya kerja Jepang yang memiliki nilai-nilai positif didalamnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, inovatif dan *modern* dengan

dilengkapi teknologi yang relevan serta pengetahuan untuk memecahkan suatu masalah juga menghasilkan ide-ide kreatif untuk perusahaan.

2.2.1.1 Budaya Kerja Jepang

Perusahaan PMA asal Jepang menerapkan budaya kerja Jepang untuk membangun lingkungan yang positif untuk mendukung visi misi perusahaan. Budaya kerja Jepang yang biasanya diterapkan di perusahaan PMA asal Jepang di bidang manufaktur memiliki tujuan dan arti masing-masing untuk mencapai suatu aktivitas organisasi juga untuk mencapai target visi misi dari suatu perusahaan. Semua budaya kerja yang telah disebutkan di atas mempunyai nilai-nilai positif yang dapat diterapkan dalam perusahaan ataupun kehidupan sehari-hari.

Penulis membuat buku buku “*Tanoshii Sagyou*” panduan praktis kerja yang didalamnya berisikan daftar kosakata yang disusun secara alfabetis, untuk digunakan para pembaca agar mengetahui lebih tentang budaya kerja Jepang yang diterapkan oleh perusahaan PMA asal Jepang.

2.2.2 Jenis Media Pembelajaran

Menurut Hamka 2018 dalam (Nurfadhillah, 2021), media pembelajaran adalah alat bantu pembelajaran, baik fisik maupun non-fisik, yang dirancang untuk berfungsi sebagai perantara antara tenaga pendidik dan peserta didik untuk memahami materi pembelajaran dengan lebih efektif dan efisien. Media ini membuat pelajaran lebih cepat diterima peserta didik dan meningkatkan keinginan mereka untuk belajar lebih banyak. Kemudian Tafonao 2018 dalam (Nurfadhillah, 2021), mengemukakan bahwa peran media pembelajaran sangat penting untuk proses belajar dan mengajar merupakan perpaduan yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan. Media pembelajaran adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyampaikan pesan pengirim kepada orang yang menerimanya, dengan tujuan mendorong pikiran, perasaan, perhatian, dan minat peserta didik untuk belajar. Media Pendidikan menurut (Haidir et al., 2021), adalah semua bahan dan alat yang digunakan untuk memberikan pendidikan, seperti radio, televisi, buku, majalah, dan koran.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa buku panduan praktis kerja termasuk ke dalam media pembelajaran, karena buku tersebut berfungsi sebagai sarana edukatif yang menyajikan informasi, petunjuk, dan pengetahuan praktis secara sistematis. Hal ini konkret dalam pembuatan buku “*Tanoshii Sagyou*”, yang dirancang sebagai panduan kerja bagi karyawan di perusahaan manufaktur Jepang di Indonesia. Buku ini tidak hanya memuat budaya kerja Jepang yang relevan, tetapi juga menyajikan daftar kosakata kerja dalam konteks divisi *Human Resources Development* secara tematik dan aplikatif, sehingga mendukung proses peningkatan pemahaman karyawan terhadap tata nilai, etika kerja, serta komunikasi yang digunakan di lingkungan kerja Jepang.

2.2.2.1 Buku Panduan Praktis kerja

Buku panduan praktis kerja berasal dari 4 kata yaitu buku, panduan, praktis dan kerja. Masing-masing dari kata tersebut memiliki arti didalam KBBI. Di dalam KBBI (2024), makna buku ialah lembar kertas yang, berisikan tulisan atau kosong; kitab. Panduan menurut KBBI (2024), ialah petunjuk. Praktis menurut KBBI (2024), berdasarkan praktiknya yaitu mudah dan senang memakainya. Kerja menurut KBBI (2024), ialah sesuatu ang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian.

Dapat disimpulkan bahwa buku panduan praktis kerja artinya buku yang berisikan informasi (keterangan) yang dipakai sebagai petunjuk dalam melaksanakan sesuatu (pekerjaan dan sebagainya) buku rujukan dengan penggunaan yang mudah dipahami dan senang untuk diterapkan.

Penulis membuat buku panduan praktis kerja “*Tanoshii Sagyou*” sebagai media pembelajaran atau informasi tentang aktivitas dasar dan budaya kerja Jepang dibidang manufaktur yang diterapkan diperusahaan PMA asal Jepang seperti perusahaan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. Diharapkan para pembaca ini memahami buku dari “*Tanoshii Sagyou*” dengan mudah.

2.2.3 Kamus

Menurut Barnhart dalam Taufiqurrahman kamus adalah buku yang berisi kosa kata yang dipilih, biasanya disusun menurut abjad, dan disertai dengan penjelasan tentang artinya serta informasi tambahan yang berkaitan dengan ketentuan tersebut. Berdasarkan definisi di atas, kamus dapat didefinisikan sebagai buku yang disusun secara alfabetis dan berisi informasi tentang ejaan, pengucapan, turunan kata, arti, dan penggunaan kata (Aryobimo, 2023). Kamus adalah sumber informasi yang berfungsi sebagai referensi untuk berbagai bahasa. Kamus berisi kata-kata atau kombinasi kata yang berbeda yang diurutkan menurut abjad atau tema, serta penjelasan tentang arti masing-masing kata dalam masing-masing bahasa (Aryobimo, 2023).

Meninjau kembali dari perusahaan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia perusahaan yang menerapkan budaya kerja Jepang dan bahasa Jepang sebagai salah satu alat untuk berkomunikasi. Terdapat kosa kata atau budaya kerja Jepang yang diterapkan. Hal tersebut menjadi acuan penulis untuk membuat buku "*Tanoshii Sagyou*" dengan tema kamus tematik khususnya untuk daftar kosakata *Human Resources Development* agar karyawan atau bukan penutur asli Jepang dapat mengetahui dan mempelajari daftar kosakata yang biasanya digunakan oleh tenaga kerja asing asal Jepang. Pembuatan buku ini bertujuan untuk mempermudah pembagian berdasarkan tema juga berdasarkan dengan alfabetis.

2.2.3.1 Leksikografi dan Leksikologi

Menurut (Dewandono, 2020), mengemukakan bahwa leksikologi dan leksikografi adalah 2 istilah yang hampir mirip maka dari itu orang-orang sering tidak dapat membedakannya dengan jelas. Kedua istilah itu berasal dari kata Yunani "leksikon", yang berarti "ucapan, berbicara, atau kata", dan keduanya berkaitan dengan subjek yang sama, yaitu "kata" atau, lebih tepatnya, "leksikon".

Menurut (Dewandono, 2020), mengatakan bahwa dalam ilmu linguistik, "leksikon" berarti perbendaharaan kata-kata, sering disebut leksem. "Leksikologi" adalah cabang linguistik yang menangani leksikon. Penyusunan kamus, yang juga

disebut "leksikografi", adalah cabang linguistik yang jarang digunakan. "Terapan" leksikologi adalah inti dari leksikologi .

Doroszewaki menyebutkan bahwa Leksikografi adalah ilmu bahasa terapan, sedangkan leksikologi adalah nama dari bidang studi dalam ilmu bahasa teoritis. Oleh karena itu, leksikologi adalah bidang studi bahasa yang mempelajari atau meneliti kosakata yang menjadi landasan tertulis bagi leksikografi, yaitu ilmu yang mempelajari cara menyusun kamus. Dengan kata lain, leksikologi adalah bidang linguistik yang berfokus pada makna kata (Dewandono, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa leksikologi dan leksikografi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam pembuatan sebuah kamus. Penulis membuat kamus yang dikelompokkan menjadi beberapa tema untuk penyusunan buku panduan praktis kerja "*Tanoshii Sagyou*", penulis merujuk pada teori leksikografi sebagai dasar dalam menyusun daftar kosakata yang relevan dengan konteks kerja di perusahaan manufaktur Jepang. Menurut (Dewandono, 2020) mengatakan bahwa leksikografi merupakan cabang ilmu linguistik terapan yang berfokus pada prinsip, metode, dan praktik penyusunan kamus atau daftar istilah secara sistematis. Teori ini tidak hanya mengatur tentang penyusunan entri kata secara alfabetis, tetapi juga mencakup bagaimana memberikan penjelasan makna, penggunaan dalam konteks, serta pelafalan kata yang tepat, agar dapat dipahami oleh pembaca sesuai dengan kebutuhan praktis dan fungsionalnya.

Penerapan teori ini penting karena buku "*Tanoshii Sagyou*" ini dibuat sebagai panduan kerja untuk memperkenalkan daftar kosakata dan istilah yang umum digunakan dalam lingkungan kerja industri manufaktur Jepang, khususnya pada divisi *Human Resources Development*. Buku ini tidak hanya ditujukan sebagai sumber informasi linguistik, tetapi juga sebagai alat bantu bagi karyawan baru dan peserta pelatihan internal untuk membiasakan diri dengan budaya kerja Jepang.

Dapat disimpulkan bahwa penulis menggunakan teori ini untuk mengetahui proses pembuatan buku "*Tanoshii Sagyou*", yang merupakan buku

panduan praktis kerja berisi daftar kosakata yang disusun berdasarkan tema, abjad beserta arti dan pengucapannya. Daftar kosakata tersebut berkaitan dengan budaya kerja Jepang di bidang manufaktur, khususnya kosakata yang biasa digunakan di divisi *Human Resources Development*. Selain itu, buku ini juga berisi penjelasan mengenai aktivitas dasar dan budaya kerja khas Jepang yang diterapkan di perusahaan-perusahaan penanaman modal asing (PMA) Jepang di Indonesia.

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam bab ini, penulis akan memberikan ringkasan studi sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam bagian ini penulis menemukan penelitian yang sejalan dengan penelitian ini sehingga bisa menjadi acuan dalam penelitian ini.

Penelitian tentang penggunaan budaya dan bahasa Jepang di lingkungan manufakturing Jepang bukanlah penelitian baru karena telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut adalah daftar penelitian sebelumnya tentang budaya kerja dan bahasa Jepang yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Lufi Wahidati dan Fatmawati Djafri pada tahun 2021 dalam penelitiannya yang berjudul “Kendala Berkomunikasi yang Dihadapi oleh Tenaga Profesional Penutur Bahasa Jepang di Perusahaan Jepang”. Pada jenis penelitian ini merupakan *mixed methode* atau metode campuran, dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada bukti bahwa staff yang berbicara bahasa Jepang mengalami kesulitan berkomunikasi terutama saat harus berkomunikasi secara spontan tanpa perencanaan. Faktor tersebut menjadi salah satu penyebab dari masalah berkomunikasi. Pengetahuan linguistik (termasuk *senmonyogo*, ragam bahasa hormat, dan penggunaan dialek tertentu) dan faktor yang menentukan perbedaan budaya komunikasi bersama dengan budaya kerja antara kedua negara tersebut. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah kendala berbahasa yang diteliti sama-sama bahasa Jepang yang digunakan di perusahaan Jepang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah data penelitian sebelumnya dijadikan acuan untuk mengembangkan kurikulum pendidikan

sedangkan dalam penelitian ini ialah data yang didapat dijadikan sebagai sumber materi dari buku panduan praktis kerja yang menggunakan budaya kerja dan bahasa Jepang pada perusahaan manufaktur PMA Asal Jepang. Penggunaan metode penelitian sebelumnya adalah *mixed methode* atau metode campuran sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Prohantoro Syahdu Sutopo 2021 dalam penelitiannya yang berjudul “Budaya Kerja Pada Penerapan 5S Di Perusahaan”. Pada jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis diagram pateto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja 5S belum sepenuhnya dilakukan bahkan pada perusahaan yang aktif menerapkan program 5S. Pada dasarnya sikap 5S ini merupakan proses perubahan sikap dengan menerapkan penataan dan kebersihan tempat kerja. Pada akhirnya proses tempat kerja mencerminkan perlakuan seseorang terhadap pekerjaannya dan perlakuan terhadap pekerjaan ini mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah budaya kerja Jepang yang diterapkan yaitu 5S (*Seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke*) yang mencerminkan budaya kerja kerapian dan kebersihan ditempat kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah data penelitian sebelumnya dijadikan acuan untuk mengetahui seberapa banyak yang menerapkan budaya 5S di perusahaan sedangkan dalam penelitian ini data yang didapat dijadikan sumber materi dari buku panduan praktis kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis pateto sebagai teknik analisis data sedangkan penulisan ini menggunakan metode *Research and Development* dengan model pengembangan media ADDIE yang nantinya penelitian ini akan menghasilkan sebuah produk berupa buku panduan praktis kerja.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Rani Irmayanti 2024 dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Penerapan Budaya *Kaizen* Dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Hasil dari penelitian tersebut ialah penerapan budaya *kaizen* dalam pendidikan dapat meningkatkan kualitas

pendidikan melalui perbaikan berkelanjutan dengan menggunakan konsep 3M (*Muda, muri, mura*), 5S, PDCA dan *5W+1H* yang terbukti efektif menciptakan lingkungan pendidikan yang efisien, teratur, dan berfokus pada hasil. Persamaan penelitian yang sebelumnya dengan penelitian ini yaitu budaya kerja Jepang yang diterapkan merupakan budaya kerja yang perlu dihindari seperti 3M atau (*Muda, muri, mura*) atau dalam bahasa Indonesia yaitu konsep pemborosan, tidak konsisten serta beban kerja berlebih dalam melaksanakan pekerjaan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini ialah data penelitian sebelumnya dilakukan untuk mengetahui penerapan budaya *kaizen* dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sedangkan dalam penelitian ini data yang didapat dijadikan sumber materi dari buku panduan praktis kerja. Penelitian sebelumnya menggunakan metode studi kepustakaan dengan mengkaji buku, jurnal dan referensi terkait *kaizen* dan mutu pendidikan sedangkan penulisan ini menggunakan metode *Research and Development* dengan model pengembangan media ADDIE dan dibantu dengan teknik pencatatan dari *Cornell Note-Taking* sebagai teknik pengumpulan data.

Penulis menggunakan penelitian tersebut sebagai referensi karena sejalan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Ketiga penelitian tersebut sama-sama membahas tentang bahasa dan budaya kerja Jepang yang menjadi acuan untuk mengimplentasikannya dalam pekerjaan. Dengan memanfaatkan penelitian tersebut, penulis dapat memperkuat validitas hasil penelitian serta memberikan perspektif terkait implementasi budaya kerja Jepang di perusahaan PMA asal Jepang.