

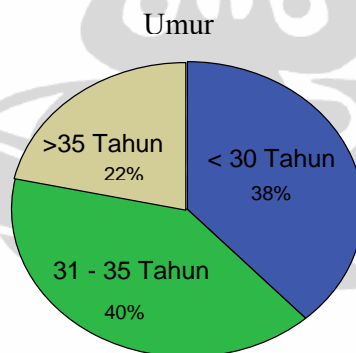
V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah para karyawan produksi PT. AKM Bekasi sebanyak 102 orang. Profil responden dijelaskan berdasarkan data demografi dan kondisi karyawan dalam pekerjaannya. Data demografi meliputi umur, jenis kelamin dan pendidikan. Profil responden berdasarkan data kondisi karyawan sehubungan dengan unit/divisi/bagian tempat responden bekerja, jabatan dan pengalaman kerja.

5.1.1. Umur Responden

Umur responden dibagi menjadi tiga kelompok umur yaitu: umur ≤ 30 tahun, 31-35 tahun, >35 tahun. Gambar 5.1 menunjukkan persentase karakteristik responden menurut umur.

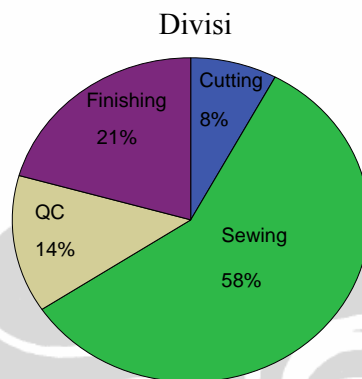


Gambar 5.1. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Gambar 5.1 terlihat bahwa persentase umur responden paling banyak terdapat pada rentang umur 31-35 tahun yaitu sebanyak 40,2 persen, lalu diikuti dengan rentang kelompok umur <30 tahun sebanyak 38,2 persen dan sebanyak 21,6% karyawan berumur >35 tahun.

5.1.2. Unit/Divisi/Bagian Tempat Bekerja Responden

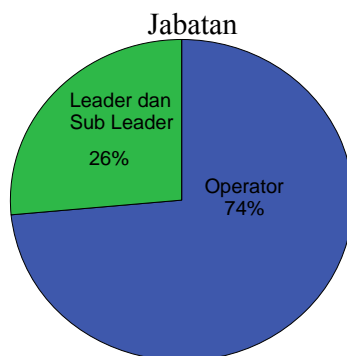
Berdasarkan jumlah total responden sebanyak 102 orang, sebanyak 58 persen responden bekerja di divisi *sewing*, 21 persen di bagian *finishing*, 14 persen di bagian *quality control* (QC) dan selebihnya yaitu sebanyak 8 persen bekerja di divisi *cutting*. Hal tersebut dapat terlihat pada Gambar 5.2.



Gambar 5.2. Karakteristik Responden berdasarkan Divisi

5.1.3. Jabatan Responden

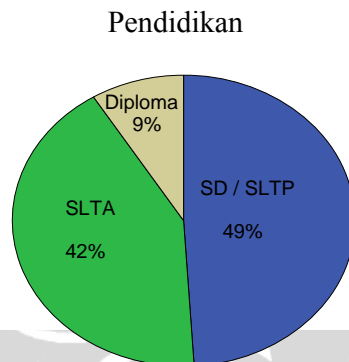
Dalam penelitian ini jabatan dikategorikan menjadi dua, yaitu *leader* dan *sub leader* serta operator. Pada Gambar 5.3, terlihat bahwa sebagian responden (74 persen) bekerja sebagai operator dan 26 persen sebagai *leader* dan *sub leader*.



Gambar 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

5.1.4. Tingkat Pendidikan Responden

Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan dibagi menjadi tiga, dari yang terendah sampai yang tertinggi yaitu: (1) SD/SMP; (2) SMU; (3) Diploma. Gambar 5.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan para responden terbanyak adalah SD/SLTP yaitu sebesar 49 persen, SLTA sebesar 42 persen, dan yang paling rendah adalah Diploma yaitu sebesar 9 persen.

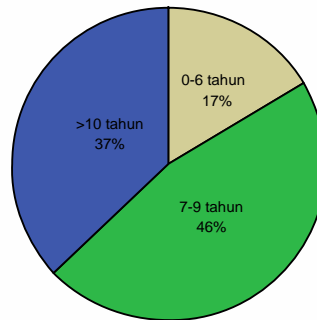


Gambar 5.4. Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan

5.1.5. Masa Kerja Reponden

Pengalaman bekerja yang dimaksudkan adalah masa kerja responden selama bekerja di PT. AKM sampai dengan penelitian ini dilaksanakan. Gambar 5.5 menunjukkan bahwa 46 persen responden memiliki masa kerja 7-9 tahun, sebanyak 37% responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, dan 17% responden memiliki masa kerja 0-6 tahun. sebesar 37 persen. Pada awalnya terdapat kategori masa kerja 0-3 tahun, namun karena jumlah responden kategori tersebut sebanyak tiga orang maka kategori masa kerja 0-3 tahun digabung dengan kategori masa kerja 4-6 tahun menjadi kategori masa kerja 0-6 tahun.

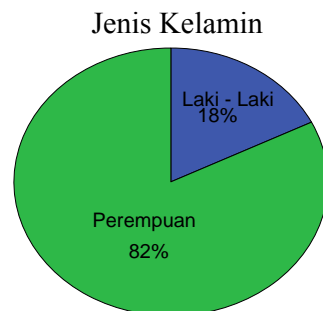
Masa Kerja



Gambar 5.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

5.1.6. Jenis Kelamin

Gambar 5.6 menunjukkan bahwa 82 persen responden adalah perempuan dengan jumlah sebesar 84 orang. Sedangkan responden laki-laki berjumlah 18 orang (18 persen).



Gambar 5.6. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

5.2. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas, maka diperoleh 28 pernyataan yang valid dan terbentuk ke dalam 4 dimensi yang reliabel yaitu *seiri*, *seiton*, *seiso*, dan *seiketsu*. Pernyataan yang tidak valid dari budaya kerja 5S dapat terlihat pada tabel 5.1.

Tabel 5.1. Alasan Pernyataan yang Tidak Valid

No	KUESIONER	Alasan Tidak Valid
S1_01	Di area tempat kerja, saya membuang barang yang tidak perlu	Bermakna ganda: Responden ada yang berpikir membuang begitu saja atau tidak mungkin langsung dibuang tapi disimpan.
S1_02	Saya mengklasifikasikan barang berdasarkan derajat kebutuhannya (jarang dibutuhkan, kadang dibutuhkan, sangat dibutuhkan)	Bermakna ganda: Responden berpikir klasifikasi berdasarkan jumlah pemakaian atau fungsi pemakaian
S1_06	Saya memastikan pemakaian barang atau alat kerja sesuai dengan kebutuhan (tidak berlebihan)	Berusaha Menutupi: Sebenarnya responden tidak pernah melakukan pemeriksaan terhadap jumlah barang yang dibutuhkan.
S1_09	Saya menyisihkan barang yang tidak sesuai dengan lokasi yang seharusnya barang tersebut berada	Bermakna ganda: Responden berpikir menyingkirkan begitu saja atau dipindah ke tempat lain.
S2_07	Saya selalu memperbaharui papan pemberitahuan dan menghilangkan pengumuman yang tidak berlaku lagi di papan pemberitahuan tersebut	Berusaha menutupi: Sebenarnya responden tidak pernah memperbarui papan pemberitahuan.
S3_06	Alat kebersihan yang dibutuhkan cukup tersedia di perusahaan	Berusaha menutupi: Sebenarnya alat kebersihan di perusahaan masih kurang.
S3_07	Saya membersihkan tempat kerja saya setiap hari	Berusaha menutupi: Sebenarnya responden tidak tiap hari membersihkan tempat kerjanya.
S4_01	Saya menjaga lingkungan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	Berusaha menutupi: Sebenarnya responden tidak menjaga lingkungan sesuai standar perusahaan
S4_03	Saya mematuhi peraturan keamanan yang ada di perusahaan	Berusaha menutupi: Sebenarnya responden sering tidak mematuhi peraturan keamanan.
S4_04	Saya membuat struktur kerja sehingga dapat mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya	Bermakna ganda: Responden berpikir membuat struktur kerja individu atau struktur kerja divisi.
S5_01	Saya memenuhi tanggung jawab saya dalam penerapan 5S	Berusaha menutupi: Sebenarnya responden sering tidak menerapkan budaya kerja 5S.
S5_03	Perusahaan selalu mengkomunikasikan kegiatan 5S kepada karyawan melalui pelatihan dan pengajaran	Pernyataan tidak jelas: Mengkomunikasikan maksudnya seperti apa.
S5_04	Saya setiap hari melakukan 5S dengan benar	Berusaha menutupi: Sebenarnya responden tidak melakukan 5S setiap hari.
S5_06	Saya mengetahui apa yang harus saya lakukan dalam keadaan darurat dan sehari-hari	Berusaha menutupi: Sebenarnya responden sering tidak mengetahui apa yang harus dilakukan bila dala keadaan darurat.
S5_07	Di perusahaan terdapat daftar penilaian 5S terhadap karyawan	Berusaha menutupi: Sebenarnya perusahaan tidak memiliki daftar pemeriksaan 5S.
S5_08	Saya membuat model 5S sesuai dengan jenis pekerjaan saya dan menjalankannya	Pernyataan tidak jelas: Maksud dari Model 5S itu seperti apa.
S5_09	Perusahaan melakukan pemeriksaan 5S dan melakukan perbaikan apabila terdapat kesalahan dan kekurangan	Berusaha menutupi: Sebenarnya perusahaan tidak pernah melakukan pemeriksaan 5S
S5_10	Saya selalu memeriksa kondisi lingkungan kerja saya, apakah sudah sesuai dengan standar 5S	Pernyataan tidak jelas: Maksud dari standar 5S itu seperti apa.
S5_12	Saya membuat 5S menjadi suatu kebiasaan dan terus memeliharanya dalam jangka panjang	Berusaha menutupi: Sebenarnya responden tidak memeliharanya dalam jangka panjang.

Pernyataan tersebut tidak valid disebabkan karena responden tidak mengerti maksud pernyataan tersebut, hal ini khususnya terjadi pada *item* S1_01, S1_02, S1_09, S4_01, S4_04. Maksud dari tidak mengerti adalah pernyataan kuesioner yang bermakna ganda, sehingga responden menjadi tidak konsisten dalam menjawab. Tidak valid juga disebabkan karena responden berusaha menutupi kejadian yang sebenarnya di lingkungan dia bekerja, hal ini terjadi pada *item* S1_06, S2_07, S3_06, S3_07, S4_03, S5_01, S5_04, S5_06, S5_07, S5_09, S5_12. Maksud menutupi disini adalah responden tidak menilai secara objektif dari pernyataan kuesioner. Pernyataan yang tidak jelas dan dapat mengakibatkan tidak valid adalah: S5_03, S5_08, S5_10. Maksud dari pernyataan tidak jelas adalah kurang terincinya pernyataan tersebut, sehingga sulit dimengerti oleh responden. Hal ini juga terkait dengan tingkat pendidikan dari responden yang sebanyak 49% memiliki tingkat pendidikan SD/SLTP, sehingga pernyataan harus lebih detail agar lebih mudah dipahami.

Pada dimensi *shitsuke* terdapat 9 pernyataan yang tidak valid dan 3 pernyataan yang valid. Dari tabel 5.2. dapat dilihat ketiga pernyataan yang valid tersebut memiliki kecenderungan mengacu pada jawaban setuju dan sangat setuju. Kecenderungan ini menunjukkan bahwa responden mengatur sendiri jawabannya dan tidak berdasarkan kondisi yang sebenarnya terjadi di perusahaan, yang pada akhirnya membuat budaya *shitsuke* ini menjadi tidak reliabel.

Tabel 5. 2. Frekuensi *Shitsuke*

Item	STS		TS		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
S5_02	Saya melaksanakan standar keselamatan karyawan dengan menggunakan perlengkapan keselamatan dalam bekerja.							
	0	0%	12	11.8%	31	30.4%	59	57.8%
S5_05	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan tepat waktu (tidak mengulur-ulur waktu).							
	1	1%	2	2%	54	52.9%	45	44.1%
S5_11	Saya mau berkomitmen untuk menjalankan 5S di perusahaan.							
	0	0%	15	14.7%	34	33.3%	53	52.0%

5.3. ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya (Irawan, 2004).

1. Dimensi Seiri (S1)

Tabel 5. 3. Deskriptif *Seiri*

Item	STS		TS		S		SS		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
S1_04	Saya tidak menempatkan barang pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di area tempat saya bekerja									
	6	5.9%	21	20.6%	38	37.3%	37	36.3%	310	3.039
S1_05	Saya melakukan pengklasifikasian barang setiap hari.									
	5	4.9%	7	6.9%	32	31.4%	58	56.9%	347	3.402
S1_07	Jumlah persediaan maksimum semua item yang "diperlukan" sudah saya tentukan									
	7	6.9%	23	22.5%	32	31.4%	40	39.2%	309	3.029
S1_08	Saya memastikan bahwa setiap pertemuan yang diadakan perusahaan selalu selesai tepat waktu									
	5	4.9%	17	16.7%	40	39.2%	40	39.2%	319	3.127
S1_10	Pimpinan divisi di area saya bekerja memberi teladan pelaksanaan seiri/ringkas mulai dari meja kerjanya sendiri									
	1	1.0%	13	12.7%	48	47.1%	40	39.2%	331	3.245
Total	24	4.7%	81	15.9%	190	37.3%	215	42.2%	1616	3.169

Dari tabel 5. 3 dapat dilihat bahwa sebanyak 42,2% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 4,7% menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan dimensi *seiri*. *Mean* dimensi *Seiri* adalah sebesar 3,169, yang menunjukkan bahwa responden rata-rata setuju terhadap pernyataan kuesioner. Keseluruhan pernyataan yang ada dimensi *seiri*, dapat terlihat bahwa karyawan telah melakukan pengklasifikasian barang setiap hari, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tertinggi untuk *item* S1_05 yaitu sebesar 3,402. Sedangkan untuk pernyataan tentang penentuan jumlah persediaan maksimum pada *item* S1_07, memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,029.

2. Dimensi *Seiton* (S2)

Tabel 5. 4. Deskriptif *Seiton*

Item	STS		TS		S		SS		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
S2_01	Saya memberi keterangan (tempat, nama barang, jumlah) pada setiap barang									
	3	2.9%	9	8.8%	43	42.2%	47	46.1%	338	3.314
S2_02	Setiap area kerja memiliki penanggungjawab dari barang yang ada dilokasi kerja tersebut									
	1	1.0%	5	4.9%	30	29.4%	66	64.7%	365	3.578
S2_03	Saya menyusun barang sesuai dengan kegunaan, urutan, dan frekuensi penggunaanya									
	1	1.0%	14	13.7%	43	42.2%	44	43.1%	334	3.275
S2_04	Saya mendokumentasikan standar dan kontrol aturan penataan									
	0	0.0%	18	17.6%	30	29.4%	54	52.9%	342	3.353
S2_05	Saya menata barang berdasarkan waktu masuknya, barang yang lama harus dihabiskan terlebih dahulu, lalu menggunakan barang yang baru									
	5	4.9%	11	10.8%	41	40.2%	45	44.1%	330	3.235
S2_06	Saya menggambarkan garis besar tata letak dari setiap penempatan barang									
	0	0.0%	9	8.8%	32	31.4%	61	59.8%	358	3.510
S2_08	Saya meletakkan papan pemberitahuan di tempat yang mudah terbaca oleh semua orang									
	0	0.0%	5	4.9%	47	46.1%	50	49.0%	351	3.441
S2_09	Saya dapat dengan mudah dan cepat dalam mengambil serta mengembalikan barang									
	0	0.0%	11	10.8%	31	30.4%	60	58.8%	355	3.480
S2_10	Pimpinan unit area kerja saya telah memberi teladan dalam pelaksanaan <i>seiton</i> /rapi, mulai dari ruang/ area kerjanya sendiri									
	0	0.0%	14	13.7%	44	43.1%	44	43.1%	336	3.294
Total	10	1.2%	82	10.0%	297	36.4%	427	52.3%	2773	3.398

Dari tabel 5. 4 dapat dilihat bahwa sebanyak 52,3% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 1,2% menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan dimensi *seiton*. *Mean* dimensi *Seiton* adalah sebesar 3,398, yang menunjukkan bahwa responden rata-rata sangat setuju terhadap pernyataan kuesioner. Dari keseluruhan pernyataan yang ada dimensi *seiton*, dapat terlihat bahwa setiap area kerja telah memiliki penanggung jawab dari barang yang berada di lokasi kerja, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tertinggi untuk *item* S2_02 yaitu

sebesar 3,578. Sedangkan untuk pernyataan tentang penataan barang berdasarkan waktu masuknya pada *item* S2_05, memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,235.

3. Dimensi *Seiso* (S3)

Tabel 5. 5. Deskriptif *Seiso*

Item	STS		TS		S		SS		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
S3_01	Saya ikut serta dalam kegiatan kebersihan dilingkungan perusahaan									
	0	0.0%	8	7.8%	45	44.1%	49	48.0%	347	3.402
S3_02	Saya menerapkan metode pembersihan dan inspeksi yang sederhana dan tidak menunda-nunda untuk membersihkan apabila terdapat kotoran									
	1	1.0%	11	10.8%	40	39.2%	50	49.0%	343	3.363
S3_03	Saya membersihkan tempat-tempat yang jarang diperhatikan orang									
	0	0.0%	18	17.6%	44	43.1%	40	39.2%	328	3.216
S3_04	Saya memeriksa apa yang menjadi penyebab kekotoran di lingkungan kerja									
	2	2.0%	20	19.6%	44	43.1%	36	35.3%	318	3.118
S3_05	Saya mendorong setiap orang agar menjaga kebersihan									
	4	3.9%	17	16.7%	37	36.3%	44	43.1%	325	3.186
S3_08	Pimpinan unit area kerja saya telah memberi teladan dalam pelaksanaan seiso/bersih, mulai dari ruang/ area kerjanya sendiri.									
	1	1.0%	12	11.8%	60	58.8%	29	28.4%	321	3.147
Total	8	1.3%	86	14.1%	270	44.1%	248	40.5%	1982	3.239

Dari tabel 5. 5 dapat dilihat bahwa sebanyak 44,1% responden menjawab setuju dan sebanyak 1,3% menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan dimensi *seiso*. *Mean* dimensi *Seiso* adalah sebesar 3,239, yang menunjukkan bahwa responden rata-rata setuju terhadap pernyataan kuesioner. Dari keseluruhan pernyataan yang ada dimensi *seiso*, dapat terlihat bahwa karyawan telah terlibat dalam kegiatan kebersihan dilingkungan kerja, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tertinggi untuk *item* S3_01 yaitu sebesar 3,402. Sedangkan untuk pernyataan tentang pemeriksaan yang menjadi penyebab kekotoran dilingkungan kerja pada *item* S3_04, memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,118.

4. Dimensi *Seiketsu* (S4)

Tabel 5. 6. Deskriptif *Seiketsu*

Item	STS		TS		S		SS		Skor	Mean
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
S4_02	Saya membuat label dan tanda 'berbahaya' pada barang-barang yang beresiko									
	1	1.0%	20	19.6%	24	23.5%	57	55.9%	341	3.343
S4_05	Saya memberi keterangan pemakaian pada barang-barang yang jika digunakan membutuhkan keahlian									
	1	1.0%	7	6.9%	50	49.0%	44	43.1%	341	3.343
S4_06	Saya memberi warna pada masing-masing tempat penyimpanan barang									
	2	2.0%	10	9.8%	29	28.4%	61	59.8%	353	3.461
S4_07	Pada setiap bagian area kerja diberi keterangan siapa penanggung jawabnya									
	2	2.0%	3	2.9%	45	44.1%	52	51.0%	351	3.441
S4_08	Saya memelihara kondisi area kerja agar tidak berantakan dan kacau									
	4	3.9%	7	6.9%	36	35.3%	55	53.9%	346	3.392
S4_09	Pada setiap barang diberi label departemen mana yang memiliki barang tersebut									
	1	1.0%	10	9.8%	30	29.4%	61	59.8%	355	3.480
S4_10	Pimpinan unit di area kerja saya, mengunjungi tempat kerja bawahannya, melakukan pemeriksaan dan memberikan pengarahan sebagaimana mestinya									
	0	0.0%	5	4.9%	48	47.1%	49	48.0%	350	3.431
Total	11	1.8%	57	9.3%	214	35.0%	330	53.9%	2087	3.410

Dari tabel 5. 6 dapat dilihat bahwa sebanyak 53,9% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 1,8% menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan dimensi *seiketsu*. *Mean* dimensi *Seiketsu* adalah sebesar 3,410, yang menunjukkan bahwa responden rata-rata setuju terhadap pernyataan kuesioner. Keseluruhan pernyataan yang ada dimensi *seiketsu*, dapat terlihat bahwa karyawan telah melakukan pemberian label departemen yang memiliki pada setiap barang. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata tertinggi untuk *item* S4_09 yaitu sebesar 3,480. Sedangkan untuk pernyataan tentang pembuatan label dan tanda 'berbahaya' dan pemberian keterangan untuk cara memakai barang yang membutuhkan keahlian, yang

masing-masing terdapat pada *item* S4_02 dan S4_05, memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,343.

5.4 ANALISIS PERBEDAAN

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penerapan budaya kerja maka diperlukan adanya suatu uji beda. Uji tersebut dilakukan berdasarkan kategori umur, jenis kelamin, divisi, pendidikan, jabatan dan masa kerja.

1. Berdasarkan Umur

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada nilai *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, dan *Seiketsu* berdasarkan Umur maka dilakukan pengujian menggunakan ANOVA.

Tabel 5.7. Uji Anova berdasarkan Umur

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seiri	Between Groups	8.840	2	4.420	12.471	.000
	Within Groups	35.087	99	.354		
	Total	43.926	101			
Seiton	Between Groups	3.105	2	1.553	4.629	.012
	Within Groups	33.202	99	.335		
	Total	36.307	101			
Seiso	Between Groups	3.713	2	1.856	4.873	.010
	Within Groups	37.712	99	.381		
	Total	41.425	101			
Seiketsu	Between Groups	3.504	2	1.752	4.725	.011
	Within Groups	36.701	99	.371		
	Total	40.205	101			

Hasil pengujian menggunakan ANOVA pada Tabel 5.7, bahwa terdapat perbedaan yang signifikan untuk keempat dimensi tersebut berdasarkan kategori Umur. Perbedaan yang signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 untuk *seiri*, 0,012 untuk *seiton*, 0,010 untuk

seiso dan 0,011 untuk *seiketsu*. Untuk mengetahui dimensi mana yang memiliki nilai terbesar, maka dilanjutkan dengan menggunakan *Duncan Test*.

Tabel 5.8. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiri* terhadap Umur

Umur	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
< 30 Tahun	39	2.8969	
31 - 35 Tahun	41		3.3534
>35 Tahun	22		3.6514
Sig.		1.000	.050

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.8, terdapat perbedaan penerapan *seiri* pada usia <30tahun, 31-35 tahun dan >35 tahun. Yang berada Pada subset 1 hanya terlihat umur < 30 tahun saja, yang berarti memiliki perbedaan yang signifikan dengan kelompok umur yang lain. Sedangkan pada subset 2 terdapat 2 kelompok umur yang tidak punya perbedaan secara signifikan yaitu kelompok umur 31-35 tahun dan >35 tahun. Nilai pada subset 2 (3,3534 dan 3,6514) lebih besar dari nilai pada subset 1 (2,7744).

Tabel 5.9. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiton* terhadap Umur

Umur	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
< 30 Tahun	39	3.2046	
31 - 35 Tahun	41	3.4076	3.4076
>35 Tahun	22		3.6723
Sig.		.168	.073

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.9, terdapat perbedaan penerapan *seiton* pada usia <30tahun, 31-35 tahun dan >35 tahun. Terlihat bahwa masing-masing kelompok umur berada pada 2 subset yang berbeda. Kelompok umur <30 tahun memiliki perbedaan yang signifikan dengan kelompok umur >35 tahun. Kelompok umur 31-35 tahun dapat masuk kepada kategori subset 1 dan subset 2.

Tabel 5.10. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiso* terhadap Umur

Umur	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
< 30 Tahun	39	3.0856	
31 - 35 Tahun	41	3.1954	
>35 Tahun	22		3.5905
Sig.		.483	1.000

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.10 terdapat perbedaan penerapan *seiso* pada usia <30tahun, 31-35 tahun dan 35-45 tahun. Terlihat bahwa masing-masing kelompok umur terdapat pada 2 subset yang berbeda, pada subset 1 terdapat kelompok umur <30tahun dan 31-35 tahun sedangkan pada subset 2 terdapat kelompok umur > 35tahun.

Tabel 5.11. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiketsu* terhadap Umur

Umur	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
< 30 Tahun	39	3.2636	
31 - 35 Tahun	41	3.3727	
>35 Tahun	22		3.7545
Sig.		.479	1.000

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.11, terdapat perbedaan penerapan *seiketsu* pada usia <30tahun, 31-35 tahun dan >35 tahun. Yang berada pada *subset* 1 terdapat 2 kelompok umur yang tidak punya perbedaan secara signifikan yaitu kelompok umur <30 tahun dan 31-35 tahun. Sedangkan pada *subset* 2 hanya terdapat kelompok umur >35 tahun yang memiliki perbedaan signifikan dibandingkan kelompok umur yang lain. Nilai pada *subset* 2 yang sebesar 3,7545 menunjukkan usia pegawai yang semakin tinggi membuat pegawai tersebut lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiketsu* tersebut.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada nilai *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, dan *Seiketsu* berdasarkan Jenis Kelamin maka dilakukan pengujian menggunakan T-Test.

Tabel 5.12. Uji-t berdasarkan Jenis Kelamin

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Seiri	Equal variances assumed	3.289	.073	-289	100	.773	-.04968	.17207	-.39107	.29170
	Equal variances not assumed			-.332	29.426	.742	-.04968	.14961	-.35547	.25610
Seiton	Equal variances assumed	3.748	.056	-.322	100	.748	-.05040	.15642	-.36073	.25994
	Equal variances not assumed			-.400	33.238	.691	-.05040	.12585	-.30637	.20558
Seiso	Equal variances assumed	2.275	.135	1.445	100	.151	.23913	.16545	.08912	.56737
	Equal variances not assumed			1.777	32.623	.085	.23913	.13458	.03481	.51306
Seiketsu	Equal variances assumed	6.628	.012	.826	100	.411	.13560	.16413	.19003	.46122
	Equal variances not assumed			1.150	41.605	.257	.13560	.11791	.10242	.37361

Tabel 5.13. *Group Statistics* berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Seiri	Laki - Laki	18	3.2022	.55032	.12971
	Perempuan	84	3.2519	.68320	.07454
Seiton	Laki - Laki	18	3.3456	.44748	.10547
	Perempuan	84	3.3960	.62926	.06866
Seiso	Laki - Laki	18	3.4356	.48107	.11339
	Perempuan	84	3.1964	.66444	.07250
Seiketsu	Laki - Laki	18	3.5250	.39231	.09247
	Perempuan	84	3.3894	.67052	.07316

Hasil pengujian menggunakan *T-Test*, tabel 5.12 menunjukkan bahwa hanya terdapat perbedaan yang signifikan untuk dimensi *Seiketsu*. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,050 untuk dimensi tersebut, sedangkan untuk dimensi *Seiri*, *Seiton*, dan *Seiso* tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Berdasarkan pada tabel 5.13,

terlihat bahwa untuk dimensi *Seiketsu*, kelompok Laki-laki memiliki skor yang lebih tinggi yaitu sebesar 3,5250.

3. Berdasarkan Divisi

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada nilai *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, dan *Seiketsu* berdasarkan Divisi maka dilakukan pengujian menggunakan ANOVA.

Tabel 5.14. Uji Anova berdasarkan Divisi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seiri	Between Groups	10.556	3	3.519	10.333	.000
	Within Groups	33.371	98	.341		
	Total	43.926	101			
Seiton	Between Groups	4.338	3	1.446	4.432	.006
	Within Groups	31.970	98	.326		
	Total	36.307	101			
Seiso	Between Groups	4.843	3	1.614	4.325	.007
	Within Groups	36.581	98	.373		
	Total	41.425	101			
Seiketsu	Between Groups	4.538	3	1.513	4.157	.008
	Within Groups	35.667	98	.364		
	Total	40.205	101			

Hasil pengujian menggunakan ANOVA tabel 5.14 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan untuk keempat dimensi tersebut berdasarkan kategori Divisi. Perbedaan yang signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai signifikansi 0,00 untuk seiri, 0,006 untuk seiton, 0,007 untuk seiso dan 0,008 untuk seiketsu. Untuk mengetahui dimensi mana yang memiliki nilai terbesar, maka dilanjutkan dengan menggunakan *Duncan Test*.

Tabel 5.15. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiri* terhadap Divisi

Divisi	N	Subset for alpha = .05	
	1	1	2
Cutting	8	2.6662	
Sewing	59	3.0729	
QC	14		3.6193
Finishing	21		3.6905
Sig.		.057	.736

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.15 terdapat perbedaan penerapan *seiri* pada divisi *cutting*, *sewing*, *QC* dan *finishing*. Yang berada Pada *subset* 1 terlihat divisi *cutting* dan *sewing*, pada *subset* 2 hanya terdapat divisi *QC* dan *finishing*, yang berarti divisi yang berada pada *subset* yang berbeda memiliki perbedaan yang signifikan. Nilai pada *subset* 2 yaitu sebesar 3, 6193 dan 3,6905 lebih tinggi dibandingkan nilai pada subset 1. Hal ini menunjukkan divisi *QC* dan *finishing* sangat berperan dalam menerapkan budaya *seiri* tersebut. Divisi *cutting* dan *sewing* sudah berperan dalam penerapan budaya *seiri* ini, tetapi tingkat penerapannya masih dibawah *QC* dan *finishing*.

Tabel 5.16. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiton* terhadap Divisi

Divisi	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Cutting	8	2.8750	
Sewing	59		3.3410
QC	14		3.3979
Finishing	21		3.7043
Sig.		1.000	.099

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.16 terdapat perbedaan penerapan *seiton* pada divisi *cutting*, *sewing*, *QC* dan *finishing*. Yang berada Pada *subset* 1 hanya terlihat divisi *cutting* saja, pada *subset* 2 terdapat divisi *sewing*, *QC* dan *finishing*. Hal ini berarti divisi yang berada pada *subset* yang berbeda memiliki perbedaan yang signifikan. Nilai tertinggi terdapat pada subset 2 yang menunjukkan divisi *sewing*, *QC*, *finishing* lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiton* tersebut. Divisi *cutting* sudah berperan dalam penerapan budaya *seiton* ini, tetapi tingkat penerapannya masih di bawah *sewing*, *QC* dan *finishing*.

Tabel 5.17. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiso* terhadap Divisi

Divisi	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Cutting	8	2.8137	
QC	14	3.1079	
Sewing	59	3.1920	3.1920
Finishing	21		3.6186
Sig.		.108	.056

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.17 terdapat perbedaan penerapan *seiso* pada divisi *cutting*, *sewing*, *QC* dan *finishing*. Yang berada Pada *subset* 1 terlihat divisi *cutting*, *QC* dan *Sewing*, pada *subset* 2 terdapat divisi *finishing*, yang berarti divisi yang berada pada *subset* yang berbeda memiliki perbedaan yang signifikan. Nilai tertinggi terdapat pada subset 2 yaitu sebesar 3,6186 yang menunjukkan divisi *finishing* lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiso* tersebut. Divisi *cutting*, *QC* sudah berperan dalam penerapan budaya *seiso* ini, tetapi tingkat penerapannya masih di bawah *finishing*. Divisi *sewing* berada pada kedua subset, hal ini menunjukkan bahwa *sewing* telah menerapkan budaya *seiso* dan penerapan tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan divisi *cutting*, *QC* dan *Finishing*. Yang memiliki perbedaan signifikan terhadap budaya *seiso* adalah *finishing* terhadap *cutting* dan *QC*.

Tabel 5.18. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiketsu* terhadap Divisi

Divisi	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Cutting	8	2.9825	
QC	14	3.3071	
Sewing	59	3.3676	3.3676
Finishing	21		3.7767
Sig.		.098	.064

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.18 terdapat perbedaan penerapan *seiketsu* pada divisi *cutting*, *sewing*, *QC* dan *finishing*. Yang berada Pada *subset* 1 terlihat divisi *cutting*, *QC*, dan *sewing*, pada subset 2 terdapat divisi *finishing*, yang berarti divisi yang berada pada *subset* yang berbeda memiliki perbedaan yang signifikan. Nilai tertinggi terdapat pada *subset* 2 yaitu sebesar 3,7767 yang menunjukkan divisi *finishing* lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiketsu* tersebut. Divisi *cutting*, *QC*, *sewing* sudah berperan dalam penerapan budaya *seiketsu* ini, tetapi tingkat penerapannya masih di bawah *finishing*. Divisi *sewing* berada pada kedua subset, hal ini menunjukkan bahwa *sewing* telah menerapkan budaya *seiso* dan penerapan tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan divisi

cutting, *QC* dan *Finishing*. Yang memiliki perbedaan signifikan terhadap penerapan budaya seiso adalah *finishing* terhadap *cutting* dan *QC*.

4. Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada nilai *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, dan *Seiketsu* berdasarkan Pendidikan maka dilakukan pengujian menggunakan ANOVA.

Tabel 5.19. Uji Anova berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seiri	Between Groups	9.573	2	4.787	13.795	.000
	Within Groups	34.353	99	.347		
	Total	43.926	101			
Seiton	Between Groups	3.604	2	1.802	5.455	.006
	Within Groups	32.703	99	.330		
	Total	36.307	101			
Seiso	Between Groups	3.347	2	1.673	4.351	.015
	Within Groups	38.078	99	.385		
	Total	41.425	101			
Seiketsu	Between Groups	3.930	2	1.965	5.363	.006
	Within Groups	36.275	99	.366		
	Total	40.205	101			

Hasil pengujian menggunakan ANOVA pada tabel 5.19 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan untuk keempat dimensi tersebut berdasarkan kategori Pendidikan. Perbedaan yang signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 untuk seiri, 0,006 untuk seiton, 0,015 untuk seiso dan 0,006 untuk seiketsu. Setelah mengetahui adanya perbedaan yang signifikan, maka dilanjutkan dengan mencari kelompok manakah yang memiliki nilai yang terbesar. Untuk mengetahui dimensi mana yang memiliki nilai terbesar, maka dilanjutkan dengan menggunakan *Duncan Test*.

Tabel 5.20. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiri* terhadap Pendidikan

Pendidikan	N	Subset for alpha = .05		
		1	2	3
SD / SLTP	50	2.9560		
SLTA	43		3.4419	
Diploma	9			3.8889
Sig.		1.000	1.000	1.000

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.20 terdapat perbedaan penerapan *seiri* pada pendidikan SD/SLTP, SLTA dan diploma. Terlihat bahwa masing-masing kelompok umur terdapat pada subset yang berbeda beda. Nilai pada subset 3 yaitu sebesar 3,8889 yang merupakan nilai tertinggi, dan menunjukkan tingkat pendidikan pegawai yang semakin tinggi membuat pegawai tersebut lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiri* tersebut.

Tabel 5.21. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiton* terhadap Pendidikan

Pendidikan	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
SD / SLTP	50	3.2418	
SLTA	43	3.4481	
Diploma	9		3.9022
Sig.		.266	1.000

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.21 terdapat perbedaan penerapan *seiton* pada tingkat pendidikan SD/SLTP, SLTA, Diploma. Yang berada Pada *subset* 1 hanya terlihat tingkat pendidikan SD/SLTP dan SLTA, pada *subset* 2 terdapat kelompok yang memiliki tingkat pendidikan Diploma. Nilai pada *subset* 2 yaitu sebesar 3.9022 merupakan nilai tertinggi, yang menunjukkan tingkat pendidikan yang semakin tinggi membuat pegawai tersebut lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiton* tersebut.

Tabel 5.22. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiso* terhadap Pendidikan

Pendidikan	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
SD / SLTP	50	3.1200	
SLTA	43	3.2637	
Diploma	9		3.7778
Sig.		.472	1.000

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.22 terdapat perbedaan penerapan *seiso* pada tingkat pendidikan SD/SLTP, SLTA, Diploma. Yang berada pada *subset* 1 terlihat yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan SD/SLTP dan SLTA, pada *subset* 2 terdapat kelompok yang memiliki tingkat pendidikan Diploma. Nilai tertinggi pada *subset* 2 yaitu sebesar 3,7778 untuk kelompok Diploma, dan menunjukkan tingkat pendidikan pegawai yang semakin tinggi membuat pegawai tersebut lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiso* tersebut

Tabel 5.23. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiketsu* terhadap Pendidikan

Pendidikan	N	Subset for alpha = .05	
	1	1	2
SD / SLTP	50	3.2770	
SLTA	43	3.4523	
Diploma	9		3.9844
Sig.		.369	1.000

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.23 menggunakan Duncan terdapat perbedaan penerapan *seiketsu* pada tingkat pendidikan SD/SLTP, SLTA, Diploma. Yang berada pada *subset* 1 terlihat responden yang memiliki tingkat pendidikan SD/SLTP dan SLTA, dan pada *subset* 2 terdapat kelompok tingkat pendidikan Diploma, yang berarti memiliki perbedaan yang signifikan dengan kelompok umur yang lain. Nilai pada *subset* 2 yaitu sebesar 3,9844 merupakan nilai tertinggi, yang menunjukkan tingkat pendidikan yang semakin tinggi membuat pegawai tersebut lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiketsu* tersebut.

5. Berdasarkan Jabatan

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada nilai Seiri, Seiton, Seiso, dan Seiketsu berdasarkan Jabatan maka dilakukan pengujian menggunakan *T-Test*.

Tabel 5.24. Uji-t berdasarkan Jabatan

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Seiri	Equal variances assumed	4.106	.045	-3.642	100	.000	-.50901	.13977	-.78630	-.23171
	Equal variances not assumed			-4.319	66.845	.000	-.50901	.11786	-.74427	-.27375
Seiton	Equal variances assumed	11.682	.001	-2.892	100	.005	-.37573	.12991	-.63347	-.11800
	Equal variances not assumed			-3.548	72.716	.001	-.37573	.10591	-.58683	-.16464
Seiso	Equal variances assumed	.374	.542	-2.345	100	.021	-.32978	.14063	-.60879	-.05076
	Equal variances not assumed			-2.443	49.809	.018	-.32978	.13499	-.60094	-.05862
Seiketsu	Equal variances assumed	3.068	.083	-2.395	100	.018	-.33144	.13839	-.60601	-.05687
	Equal variances not assumed			-2.673	57.839	.010	-.33144	.12397	-.57961	-.08326

Tabel 5.25. *Group Statistics* berdasarkan Jabatan

Jabatan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Seiri	Operator	75	3.1084	.67016	.07738
	Leader dan Sub Leader	27	3.6174	.46193	.08890
Seiton	Operator	75	3.2876	.62969	.07271
	Leader dan Sub Leader	27	3.6633	.40014	.07701
Seiso	Operator	75	3.1513	.63997	.07390
	Leader dan Sub Leader	27	3.4811	.58698	.11296
Seiketsu	Operator	75	3.3256	.64910	.07495
	Leader dan Sub Leader	27	3.6570	.51313	.09875

Hasil pengujian menggunakan *T-Test* pada tabel 5.24 menunjukkan bahwa hanya terdapat perbedaan yang signifikan untuk dimensi *seiri* dan *seiton*. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,045; untuk Seiri dan 0,001 untuk Seiton, sedangkan untuk *Seiso* dan *Seiketsu* yang lebih kecil dari 0,050. Berdasarkan pada tabel 5.25, dapat dilihat untuk seluruh dimensi, kelompok *Leader* dan *Sub Leader* memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan kelompok *Operator*.

6. Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada nilai *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, dan *Seiketsu* berdasarkan Masa Kerja, maka dilakukan pengujian menggunakan ANOVA.

Tabel 5.26. Uji ANOVA berdasarkan Masa Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seiri	Between Groups	7.025	2	3.512	9.423	.000
	Within Groups	36.902	99	.373		
	Total	43.926	101			
Seiton	Between Groups	1.942	2	.971	2.797	.066
	Within Groups	34.366	99	.347		
	Total	36.307	101			
Seiso	Between Groups	.925	2	.462	1.130	.327
	Within Groups	40.500	99	.409		
	Total	41.425	101			
Seiketsu	Between Groups	1.338	2	.669	1.704	.187
	Within Groups	38.867	99	.393		
	Total	40.205	101			

Hasil pengujian menggunakan ANOVA pada Tabel 5.26, bahwa terdapat perbedaan penerapan budaya kerja yang signifikan hanya pada dimensi *seiri*. Perbedaan yang signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 untuk *seiri*. Untuk mengetahui dimensi mana yang memiliki nilai terbesar, maka dilanjutkan dengan menggunakan *Duncan Test*. Hasil *Duncan Test* dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 5.27. Uji *Post Hoc* Budaya *Seiri* terhadap Masa Kerja

Masa Kerja	N	Subset for alpha = .05	
		2	1
0 - 6 Tahun	17	2.9206	
7 - 9 Tahun	47	3.0917	
10 Tahun Ke Atas	38		3.5747
Sig.		.295	1.000

Dari hasil uji *post hoc* pada tabel 5.27, menggunakan *Duncan* terdapat perbedaan penerapan *seiri* pada usia 0-6 tahun, 7-9 tahun dan >10 tahun. Yang berada pada *subset 1* terlihat responden yang memiliki masa kerja 0-6 tahun dan 7-9 tahun, yang berarti memiliki

perbedaan yang signifikan dengan kelompok masa kerja *subset 2* yaitu >10 tahun. Nilai tertinggi terdapat pada pada subset 2 (3,5747), yang menunjukkan masa kerja pegawai yang semakin tinggi membuat pegawai tersebut lebih dapat memahami dan menerapkan budaya *seiri* tersebut.

5.5. RINGKASAN TEMUAN

PT. AKM belum pernah mengadakan program penyegaran budaya kerja 5S kepada seluruh karyawan dan penjelasan budaya kerja 5S hanya dilakukan kepada karyawan pada saat rekrutmen. PT.AKM juga belum memiliki audit 5S secara internal diperusahaan. Apabila pada kegiatan operasional terdapat kekurangan pelaksanaan 5S, maka pihak manajemen akan memperingatkan karyawan di waktu *briefing* yang biasa dilaksanakan 15 menit sebelum memulai pekerjaan. Upaya yang dilakukan oleh manajemen PT. AKM ialah menempelkan tulisan dan gambar di area kerja, yang berfungsi untuk mengingatkan karyawan terhadap budaya kerja 5S. Dari gambaran implementasi dan upaya yang dilakukan oleh PT. AKM tersebut, maka didapat temuan berdasarkan survei yang telah dilakukan, yaitu:

1. Dari hasil validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa dari 5 dimensi budaya kerja 5S, hanya 4 dimensi (*seiri, seiton, seiso, seiketsu*) yang dapat dilanjutkan untuk analisis deskriptif dan perbedaan.
2. Dari hasil analisis deskriptif terhadap dimensi *seiri, seiton, seiso* dan *seiketsu*, maka dapat diketahui bahwa:
 - a. Rata-rata responden telah menerapkan budaya *seiketsu* ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dimensi *seiketsu* adalah sebesar 3,410.
 - b. Rata-rata responden telah menerapkan budaya *seiton* ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dimensi *seiton* adalah sebesar 3,398.

- c. Rata-rata responden telah menerapkan budaya *seiso* ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dimensi *seiso* adalah sebesar 3,239.
- d. Rata-rata responden telah menerapkan budaya *seiri* ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dimensi *seiri* adalah sebesar 3,169.
3. Dari hasil analisis perbedaan berdasarkan karakteristik responden terhadap dimensi *seiri*, *seiton*, *seiso* dan *seiketsu*, maka dapat diketahui bahwa:
- a. Berdasarkan umur, terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penerapan budaya *seiri*, *seiton*, *seiso* dan *seiketsu*.
- Pada penerapan budaya *seiri* perbedaan signifikan terjadi pada kelompok umur <30 tahun dengan kelompok umur 31-35 tahun, >35 tahun.
 - Pada penerapan budaya *seiton* perbedaan signifikan terjadi pada kelompok umur <30 tahun dengan kelompok umur >35 tahun.
 - Pada penerapan budaya *seiso* perbedaan signifikan terjadi pada kelompok umur <30 tahun, 31-35 tahun dengan kelompok umur >35 tahun.
 - Pada penerapan budaya *seiketsu* perbedaan signifikan terjadi pada kelompok umur <30 tahun dengan kelompok umur >35 tahun.
- b. Berdasarkan jenis kelamin, perbedaan signifikan hanya terjadi pada dimensi *seiketsu*, yaitu laki-laki telah menerapkan budaya *seiketsu*.
- c. Berdasarkan divisi, terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penerapan budaya *seiri*, *seiton*, *seiso* dan *seiketsu*.
- Pada penerapan budaya *seiri* perbedaan signifikan terjadi pada divisi *cutting*, *sewing* dengan divisi *QC*, *finishing*.
 - Pada penerapan budaya *seiton* perbedaan signifikan terjadi pada divisi *cutting* dengan divisi *sewing*, *QC*, *finishing*.

- Pada penerapan budaya *seiso* perbedaan signifikan terjadi pada divisi *cutting*, *QC* dengan divisi *finishing*.
 - Pada penerapan budaya *seiketsu* perbedaan signifikan terjadi pada divisi *cutting*, *QC* dengan divisi *finishing*.
- d. Berdasarkan Pendidikan, terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penerapan budaya *seiri*, *seiton*, *seiso* dan *seiketsu*.
- Pada penerapan budaya *seiri* perbedaan signifikan terjadi pada ketiga tingkat pendidikan yaitu SD/SLTP, SLTA, Diploma.
 - Pada penerapan budaya *seiton* perbedaan signifikan terjadi pada tingkat pendidikan SD/SLTP, SLTA dengan tingkat pendidikan Diploma.
 - Pada penerapan budaya *seiso* perbedaan signifikan terjadi pada tingkat pendidikan SD/SLTP, SLTA dengan tingkat pendidikan Diploma.
 - Pada penerapan budaya *seiketsu* perbedaan signifikan terjadi pada tingkat pendidikan SD/SLTP dengan tingkat pendidikan Diploma.
- e. Berdasarkan Jabatan yaitu operator dengan *leader* dan *sub leader*, terdapat perbedaan yang signifikan terhadap penerapan budaya *seiri* dan *seiton*.
- f. Berdasarkan masa kerja, terdapat penerapan yang signifikan terhadap penerapan budaya *seiri* dan *seiton*.
- Pada penerapan budaya *seiri* perbedaan signifikan terjadi pada masa kerja 0-6 tahun, 7-9 tahun dengan masa kerja >10 tahun.