

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF WORK CULTURE (CASE STUDY: NATASHA SKIN CARE, SUPRATMAN BANDUNG)

Oleh :

Yelli Eka Sumadhinata

E-mail: yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id

Faculty Of Business and Management, Widyatama University

ABSTRACT

Competition is happening at this moment is not only on a company engaged in manufacturing but also occur in a company engaged in the service. The intense competition among the business community must be addressed quickly and appropriately by organizations, because of competition can lead to a change in an organization both change management and organizational structure changes that would have an impact on changes in work culture in the organization. Work culture is a philosophy with a view of life based on the values that characterize, driving habits and also cultivated in a group and be reflected in the attitudes of behavior, ideals, ideas, opinions and actions are manifested as a job. (Source: Supriyadi and Guno, [http://id.wikimedia.org/wiki/budaya work](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_work)). Good work culture is expected to provide positive motivation for employees to increase their productivity. Natasha Skin Care is a company engaged in the field of skin care services and skin care clinic that combines the latest technology in skin care and professionals (<http://www.natasha-skin.com>), so the role of employees in delivering the product to the consumer is very important therefore the purpose of this study was to determine how the relationship between the work culture on employee productivity in natasha skin care (case study in the way Supratman natasha skin care duo). The method used in this research is descriptive method, based on calculations using the Spearman rank obtained for rs 0,523 . Because rs is between 0.400 to 0.599, the relationship between work culture on employee productivity can be quite strong, while the influence of work culture on employee productivity by 27.35%, while the remaining 72, 65% are influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *work culture and employee productivity*

PENDAHULUAN

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Supriyadi dan Guno,[http://id.wikimedia.org/wiki/budaya kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja)). Budaya kerja yang baik diharapkan dapat

memberikan motivasi yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Produktivitas karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada dengan menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas (Sedarmayanti 2009:82). Sumber daya manusia yang terampil dan memiliki keahlian belum menjamin memiliki produktivitas kerja yang baik apabila mereka bekerja dalam budaya kerja yang kurang baik atau kurang kondusif dalam mengembangkan potensi atau kemampuan yang dimiliki, oleh karena itu peranan budaya kerja terhadap produktivitas sangatlah penting. Menurut Gering Supriyadi dan Triguno (2009:11) yaitu : “Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan”. Sehingga diharapkan budaya kerja yang terbentuk secara positif dapat mendorong produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.

PEMBAHASAN

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) yang dimaksud dengan Populasi adalah : “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan Natasha skin care yang berlokasi di jalan supratman Bandung , yaitu sejumlah 34 orang.

Operasional Variabel

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Budaya Kerja</p> <p>Budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan Djokosantoso Moeljono (2006:17)</p>	1. Integritas	1. Bertakwa 2. Jujur 3. Menjaga kehormatan dan nama baik 4. Taat pada kode etik	Ordinal
	2. Profesionalisme	1. Bertanggung jawab 2. Efektif 3. Efisien 4. Berorientasi ke masa depan 5. Tantangan	Ordinal
	3. Kepuasan Nasabah	1. Memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah	Ordinal
	4. Keteladanan	1. Panutan 2. Bertindak adil 3. Tegas 4. Berjiwa besar	Ordinal
	5. Penghargaan SDM	1. Kepercayaan 2. Keterbukaan 3. Keadilan 4. Saling menghargai 5. Kerjasama 6. Penghargaan	Ordinal
<p>Produktivitas</p> <p>Rasio antara keluaran (Output) dan masukan (Input) yang bernilai</p> <p>A.Dale Timple (2002:107)</p>	1. Kualifikasi pekerjaan	1. Kompeten 2. Kreatif 3. Inovatif 4. Memahami pekerjaan 5. Mencari perbaikan	Ordinal
	2. Bermotivasi Tinggi	1. Tekun 2. Kemauan keras 3. Inisiatif 4. Berorientasi 5. Tepat waktu	Ordinal
	3. Orientasi pekerjaan	1. Menetapkan standar 2. Kebiasaan kerja 3. Terlibat dalam pekerjaan 4. Cermat 5. Hubungan manajemen	Ordinal
	4. Dewasa	1. Kekuatan/kelemahan 2. Disiplin diri 3. Hidup dalam dunia "nyata" 4. Emosional 5. Ambisi	Ordinal
	5. Bergaul dengan Efektif	1. Kecerdasan sosial 2. Pribadi menyenangkan 3. Berkomunikasi 4. Antusiasme	Ordinal

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan :

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Suharsimi Arikunto, 1998:160)

2. Uji Realibilitas

Kuesioner diuji dengan menggunakan metode Croanbach Alpha dari masing-masing item dalam satu variabel

Koefisien Cronbach Alpha :

$$r_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

k = jumlah butir kuesioner

r_{it} = Koefisien keterandalan butir kuesioner

$\sum S_i^2$ = Jumlah variansi skor butir yang valid

S_t^2 = variansi total skor butir

Sedangkan kuesioner disebut reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Singgih Santoso, 2001:270).

Jika instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh ≥ 0.60 .

3. Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Koefisien korelasi *rank spearman* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan variabel independen dan variabel dependen. Digunakannya korelasi *rank spearman*, karena data dalam penelitian ini berbentuk data tipe ordinal. Menurut **Simamora (2004:173)** ukuran korelasi yang tepat untuk data tipe ordinal, salah satunya bisa menggunakan korelasi *spearman*. Kedua variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu, budaya kerja sebagai variabel independen, dan produktivitas sebagai variabel dependen.

Rumus koefisien korelasi rank spearman menurut **Simamora (2004:235)** adalah sebagai berikut:

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{n^3 - n}$$

Apabila dalam penelitian ditemukan dua subjek atau lebih yang mempunyai nilai yang sama, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 * \sum y^2}}$$

dimana:

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

Keterangan:

rs : Koefisien korelasi

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

n : Banyaknya sampel

di : Selisih rank X dan rank Y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat variabel X

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y

Rank kembar dapat dikatakan berpengaruh terhadap rs apabila proporsi dari rank kembar ini cukup besar, maka dalam perhitungan (koefisien korelasi) perlu dimasukkan faktor koreksinya, yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dimana:

T : Faktor koreksi

t : Menunjukkan jumlah rank kembar dan penelitian

Menurut **Simamora (2004:331)**, nilai koefisien korelasi terletak antara -1 dan 1, yaitu $-1 \leq r \leq 1$, dengan ketentuan:

1. Apabila $rs = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
2. Apabila $rs = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antar kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya kenaikan atau penurunan nilai X akan terjadi bersamaan dengan kenaikan dan penurunan nilai Y.
3. Apabila $rs = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antar kedua variabel dikatakan sangat kuat dan berlawanan arah, artinya kenaikan nilai X akan terjadi bersama-sama dengan penurunan nilai X atau sebaliknya.

Menurut Riduwan (2003:228) dapat diketahui seberapa kuat atau lemah hubungan variabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 2
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Cukup
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber : Riduwan (2003:228)

4. Uji Hipotesis

Ho: $r_s \leq 0$: Tidak terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja
 Ha: $r_s > 0$: Terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja

Kriteria :

Jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} , maka Ho diterima.

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka Ho ditolak.

5. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Kd = r_s^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd :Koefisien Determinasi

r_s :Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Hasil Analisis

1. Uji Validitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3 dan Tabel 4 sebagai berikut

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Budaya Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X1	0,540	0,2869	VALID
X2	0,795	0,2869	VALID
X3	0,540	0,2869	VALID
X4	0,540	0,2869	VALID
X5	0,795	0,2869	VALID
X6	0,531	0,2869	VALID
X7	0,510	0,2869	VALID
X8	0,419	0,2869	VALID
X9	0,795	0,2869	VALID
X10	0,531	0,2869	VALID
X11	0,795	0,2869	VALID
X12	0,545	0,2869	VALID
X13	0,620	0,2869	VALID
X14	0,474	0,2869	VALID
X15	0,419	0,2869	VALID
X16	0,540	0,2869	VALID
X17	0,540	0,2869	VALID
X18	0,795	0,2869	VALID
X19	0,531	0,2869	VALID
X20	0,510	0,2869	VALID

(Sumber : Data primer yang diolah, 2014)

Dari tabel diatas yaitu pernyataan variabel budaya kerja yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritis tabel pada taraf nyata $\alpha=0,05$ yaitu sebesar 0,2869 dengan rentang 0,419 sampai dengan 0,795, maka pernyataan budaya kerja adalah valid.

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Produktivitas Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Y1	0,586	0,2869	VALID
Y2	0,865	0,2869	VALID
Y3	0,647	0,2869	VALID
Y4	0,761	0,2869	VALID
Y5	0,707	0,2869	VALID
Y6	0,761	0,2869	VALID
Y7	0,685	0,2869	VALID
Y8	0,865	0,2869	VALID
Y9	0,865	0,2869	VALID
Y10	0,865	0,2869	VALID
Y11	0,865	0,2869	VALID
Y12	0,779	0,2869	VALID
Y13	0,761	0,2869	VALID
Y14	0,752	0,2869	VALID
Y15	0,865	0,2869	VALID
Y16	0,752	0,2869	VALID
Y17	0,865	0,2869	VALID
Y18	0,865	0,2869	VALID
Y19	0,779	0,2869	VALID
Y20	0,685	0,2869	VALID
Y21	0,761	0,2869	VALID
Y22	0,761	0,2869	VALID
Y23	0,865	0,2869	VALID
Y24	0,865	0,2869	VALID

(Sumber : Data primer yang diolah, 2014)

Untuk variabel produktivitas yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritis tabel pada taraf nyata $\alpha=0,05$ yaitu sebesar 0,2869 dengan rentang 0,586 sampai dengan 0,865 maka pernyataan produktivitas adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas variabel x

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	10

Hasil Uji Reliabilitas variabel y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	18

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

3. Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Perhitungan Korelasi Rank Spearman
Variabel X dan Variabel Y

			Budaya Kerja	Produktivitas Karyawan
Spearman's rho	Budaya Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,523**
		Sig. (1-tailed)	.	,001
		N	34	34
	Produktivitas Karyawan	Correlation Coefficient	,523**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,001	.
		N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman*, maka diperoleh nilai rs sebesar 0,523. Karena nilai rs berada diantara 0,400-0,599 maka hubungan antara *budaya kerja* dengan produktivitas dapat dikatakan cukup

4. Uji Hipotesis

Jika t hitung \geq t tabel maka Ho akan ditolak

Jika t hitung $<$ t tabel maka Ho akan diterima

Menghitung t tabel :

T tabel = t(α , df)

$$= 1,6938$$

Menghitung t hitung :

$$T \text{ hit} = rs \frac{\sqrt{(n-2)}}{1-rs^2}$$

$$= 0,544 \frac{\sqrt{(34-2)}}{1-0,544^2}$$

$$= 3,667$$

Diperoleh nilai t tabel sebesar 1,6938 , dan t hitung sebesar 3,667, maka : t hitung $>$ t tabel = 3,667 $>$ 1,6938 = Ho ditolak

Ditolaknya Ho menunjukkan Terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas di Natasha Skin Care dalam bentuk persentase, maka digunakan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r_s^2 \times 100\% \\ &= (0,523)^2 \times 100\% \\ &= 27,35\% \end{aligned}$$

Besarnya pengaruh *budaya kerja* terhadap produktivitas di natasha skin care sebesar 27,35% dan sisanya 72,65% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman*, maka diperoleh nilai r_s sebesar 0,523. Karena nilai r_s berada diantara 0,400-0,599 maka hubungan antara *budaya kerja* dengan produktivitas dapat dikatakan cukup
2. Besarnya pengaruh *budaya kerja* terhadap produktivitas di natasha skin care sebesar 27,35% dan sisanya 72,65% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis
3. Pengujian Hipotesis dengan tingkat kekeliruan 5% dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 3,667$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,6938$ Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja
4. Keterbatasan pada penelitian ini belum semua variabel diteliti .

DAFTAR PUSTAKA

http://www.natasha_skin.com

Moeljono, Djokosantoso. 2006. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Riduwan Drs., M.BA. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*, Cetakan ketiga. Bandung : Alfabeta

Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta :PT. Alex Media Komputindo.

Sedamaryanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung : Mandar Maju

Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Supriyadi dan Guno, [http://id.wikimedia.org/wiki/budaya kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja)

Supriyadi, Gering Triguno. 2009. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara

Timpe. A. Dale.2002 seri *Manajemen Sumber Daya Manusia7, Produktivitas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo