

**PENGARUH BUDAYA KERJA, TEKANAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI
PT BARA PERMATA MINING**



**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar**

MAGISTER MANAJEMEN

INDAH PUSPITA SARI

Manajemen SDM

212510008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2023

Halaman Pengesahan Pembimbing Tesis

Judul Tesis: PENGARUH BUDAYA KERJA, TEKANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT BARA PERMATA MINING

Oleh INDAH PUSPITA SARI, Nim 212510008, Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Pembimbing Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA , Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 26 Juli 2023 dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 26 Juli 2023

Mengetahui,
Program Studi Manajemen- S2
Universitas Bina Darma
Ketua,



.....
Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Pembimbing,

.....
Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si

Halaman Pengesahan Penguji Tesis

Judul Tesis: PENGARUH BUDAYA KERJA, TEKANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT BARA PERMATA MINING

Oleh INDAH PUSPITA SARI, Nim 212510008 , Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA , Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 26 Juli 2023 dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 26 Juli 2023

Mengetahui,

Program Pascasarjana
Universitas Bina Darma

Direktur,
Universitas Bina Darma
PROGRAM PASCASARJANA
Prof. Hj. Isnawijayani, M.Si., Ph.D.

Tim Penguji :

Penguji I ,

.....
Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si

Penguji II,

.....
Prof. Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR., MM., MT

Penguji III,

.....
Dr. Dewi Sartika, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : INDAH PUSPITA SARI

NIM : 212510008

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik (Magister, Sarjana, dan Ahli Madya) di Universitas Bina Darma;
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan tim pembimbing;
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukkan ke daftar pustaka penelitian ini;
4. Saya menyatakan bersedia Tesis/Skripsi/Tugas Akhir, yang saya hasilkan diunggah ke internet;
5. Surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dengan aturan yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 25 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Indah Puspita Sari

NIM: 212510008

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji hubungan antara budaya kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan dan mengukur dampaknya terhadap produktivitas kerja di perusahaan pertambangan PT Bara Permata Kuesioner diisi sebanyak 220 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan metode *cluster random sampling*. Adapun variabel yang diteliti adalah produktivitas kerja sebagai variabel terikat, kepuasan karyawan sebagai mediator (intervening) sedangkan budaya kerja dan tekanan kerja sebagai variabel bebas. Teknik analisa yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program LISREL. Dari hasil yang didata bahwa variabel budaya kerja berpengaruh negatif antara budaya kerja terhadap kepuasan karyawan sebesar -0,13 dengan nilai-t sebesar -1,17 dan secara statistik tidak signifikan karena nilai-t lebih kecil dari t-tabel (1,96). Tekanan kerja berpengaruh positif antara terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,70 dengan nilai-t sebesar 5,69. Secara statistik dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan karena nilai-t lebih besar dari t-tabel (1,96). Kepuasan kerja berpengaruh positif antara kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,17 dengan nilai-t sebesar 2,80 dan secara statistik dapat dinyatakan signifikan karena nilai-t lebih besar dari t-tabel (1,96). Budaya kerja berpengaruh negatif antara terhadap produktivitas kerja sebesar -0,05 dengan nilai-t sebesar -0,62. dan secara statistik tidak signifikan karena nilai-t lebih kecil dari t-tabel (1,96). Tekanan kerja berpengaruh positif antara terhadap produktivitas kerja sebesar 0,86 dengan nilai-t sebesar 7,70. secara statistik dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan kerja terhadap produktivitas kerja karena nilai-t lebih besar dari t-tabel (1,96). Berdasarkan hasil tersebut, budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Bara Permata Mining dan kepuasan kerja dapat memediasi antara budaya kerja, tekanan kerja dan produktivitas karyawan sehingga kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang baik.

Kata kunci: budaya kerja, tekanan kerja, kepuasan karyawan dan produktivitas kerja

ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine the relationship between work culture and work pressure on employee satisfaction and measure the impact on work productivity in mining company at PT Bara Permata. The questionnaire was filled in by 220 respondents. The technique used in this study was a questionnaire technique with cluster random sampling method. The variables studied were work productivity as the dependent variable, employee satisfaction as a mediator (intervening) while work culture and work pressure as independent variables. The analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) using the LISREL program. The result is the work culture variable has a negative effect between work culture on employee satisfaction of -0.13 with a t-value of -1.17 and is not statistically significant because the t-value is smaller than t-table (1.96) . Work pressure has a positive effect on employee satisfaction of 0.70 with a t-value of 5.69. Statistically, it can be stated that there is a significant influence between work pressure on employee satisfaction because the t-value is bigger than t-table (1.96). Job satisfaction has a positive effect between employee satisfaction on work productivity of 0.17 with a t-value of 2.80 and it can be stated statistically significant because the t-value is bigger than t-table (1.96). Work culture has a negative effect on work productivity of -0.05 with a t-value of -0.62 and statistically insignificant because the t-value is smaller than the t-table (1.96). Work pressure has a positive effect on work productivity of 0.86 with a t-value of 7.70. Statistically it can be stated that there is a significant influence between work pressure on work productivity because the t-value is bigger than t-table (1.96). Based on these results, work culture has no effect on employee satisfaction in PT Bara Permata Mining and job satisfaction can mediate between work culture, work pressure and employee productivity so that job satisfaction is a good intervening variable.

Keywords: Work Culture, Work Pressure, Employee Satisfaction and Work Productivity

MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Kerja keraslah, dunia ini tidak mudah.

PERSEMBAHAN:

1. Allah SWT yang memberikan kemudahan dan Kesehatan
2. Orang tua dan adik-adik saya yang telah memberikan doa dan dukungan
3. Orang yang saya sayangi dan cintai telah membimbing dan mendukung saya
4. Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si yang telah membimbing saya dalam penyelesaian tesis ini
5. Seluruh dosen dan staf administrasi pada program pascasarjana Universitas Bina Darma yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.
6. Seluruh jajaran manajemen PT Bara Permata Mining yang telah membantu dalam penulisan tesis ini
7. Teman-teman Magister Manajemen Angkatan 38.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

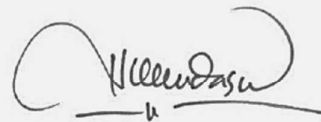
Nama : Indah Puspita Sari
NIM : 212510008
Tempat, Tanggal Lahir : Palopo, 13 Juni 1992
Alamat : Jl. Kapao RT 012, Kel. Gunung Seteleng, Kec.
Penajam, Kab. Penajam Paser Utara, Prov.
Kalimantan Timur
Agama : Islam
E-mail : maulia.indahsari@gmail.com
No Handphone : 081258270651

2. Data Pendidikan

Pendidikan Formal:

SD : SDN 003 Penajam Paser Utara (1999 – 2005)
SMP : SMP Negeri 1 Penajam Paser Utara (2005 – 2008)
SMP : SMK Pelita Gamma (2008 – 2011)
Strata Satu : Univ. Mulawarman Jurusan Akuntansi (2011 – 2015)

Hormat saya,



Indah Puspita Sari

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: Pengaruh Budaya Kerja, Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja di PT Bara Permata Mining.

Selama penyusunan tesis ini, penulis telah banyak menerima bantuan serta dukungan baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini juga, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini. Karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat.

1. Prof. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M selaku Rektor Universitas Bina Darma.
 2. Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen (S2).
 3. Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si selaku dosen pembimbing.
 4. Prof. Dr. Ir. Hj.Hasmawaty AR, M.M., M.T selaku dosen penguji.
 5. Dr. Dewi Sartika, S.E., M.Si., Ak selaku dosen penguji.
 6. Dosen Prodi Magister Manajemen (S2) Universitas Bina Darma.
 7. Staf Akademik Prodi Magister Manajemen (S2) serta seluruh Civitas Akademik Universitas Bina Darma.
 8. Rekan-rekan Prodi Magister Manajemen (S2) Angkatan 38A.
 9. Terkhusus kedua orang tua, dan saudara yang tanpa lelah mendukung dan mendo'akan.
 10. Jajaran Direksi dan Manajemen PT Bara Permata Mining Job Site Sungai Lilin.
 11. Serta seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian Tesis ini.
- Semoga kebaikan Bapak/Ibu dan saudara sekalian bernilai ibadah di sisi Allah Subhanahu Wata'ala.

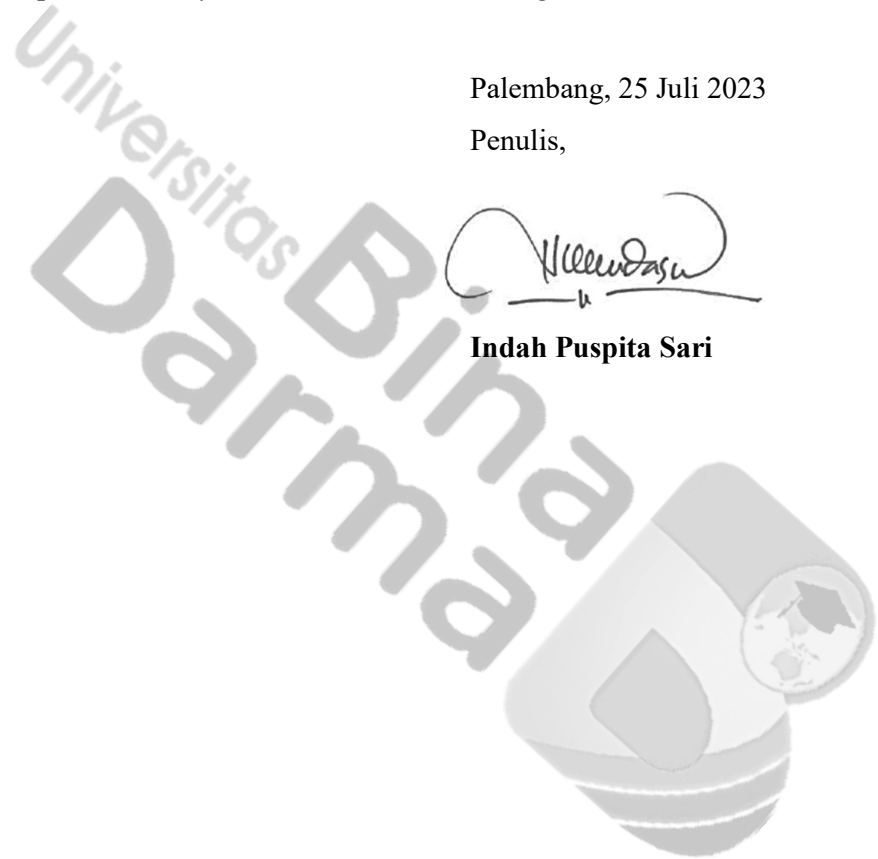
Penulis berharap Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi sumber daya manusia dan dapat dikembangkan kembali guna kemajuan perusahaan PT Bara Permata Mining khususnya. Saran dan masukan penulis harapkan guna penyempurnaan penulisan karya ilmiah di masa mendatang.

Palembang, 25 Juli 2023

Penulis,



Indah Puspita Sari



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR RIWAYAT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Perumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Pembatasan Masalah	4
1.6 Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	6
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Pengertian Budaya Kerja	6
2.1.2 Pengertian Tekanan Kerja.....	7
2.1.3 Pengertian Kepuasan Karyawan.....	9
2.1.4 Pengertian Produktivitas Kerja.....	10
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.3 Kerangka Konseptual	16
2.4 Hipotesis Penelitian.....	19
2.4.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan....	19

2.4.2	Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan ..	19
2.4.3	Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	19
2.4.4	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	20
2.4.5	Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	20
BAB III METODE PENELITIAN		22
3.1	Desain Penelitian	22
3.2	Objek dan Subjek Penelitian	22
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.4	Definisi Operasional Variabel	23
3.5	Jenis dan Sumber Data	25
3.6	Teknik Pengumpulan Data	25
3.7	Instrumen Penelitian	26
3.7.1	Uji Validitas Instrumen	26
3.7.2	Uji Realibilitas Instrumen	29
3.8	Teknik Analisis Data	30
3.9	Analisis Pembahasan	30
3.9.1	Budaya Kerja	30
3.9.2	Tekanan Kerja	31
3.9.3	Kepuasan Kerja	32
3.9.4	Produktivitas Karyawan	32
BAB IV PEMBAHASAN		33
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	33
4.2	Karakteristik Responden	34
4.3	Hasil Analisis Model Persamaan Struktural (SEM)	35
4.3.1	Hasil Analisis Model Pengukuran	35
4.3.1.1	Hasil Analisis Model Pengukuran Pada Variabel Budaya Kerja	36

4.3.1.2 Hasil Analisis Model Pengukuran Pada Variabel Tekanan Kerja	41
4.3.1.3 Hasil Analisis Model Pengukuran Pada Variabel Kepuasan Karyawan.....	45
4.3.1.4 Hasil Analisis Model Pengukuran Pada Variabel Produktivitas Kerja.....	49
4.3.2 Hasil Analisis Model Struktural Pada Full Model	55
4.3.3 Hasil Analisis Efek Intervening	60
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.4.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan ...	62
4.4.2 Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan..	63
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja.....	63
4.4.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	64
4.4.5 Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
4.5 Kesimpulan.....	66
4.6 Saran-saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Poduksi PT BPM Tahun 2017 – 2021	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1	Definisi Operasional Penelitian	23
Tabel 3.2	Skala Likert	25
Tabel 3.3	Uji Validitas	26
Tabel 3.4	Uji Realibilitas	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	34
Tabel 4.2	Nilai Faktor <i>Loading</i> 0,6 dan Nilai Reliabilitas Model Budaya Kerja	39
Tabel 4.3	Nilai Faktor <i>Loading</i> 0,7 dan Nilai Reliabilitas Model Budaya Kerja	40
Tabel 4.4	Nilai Faktor <i>Loading</i> 0,6 dan Nilai Reliabilitas Model Tekanan Kerja	43
Tabel 4.5	Nilai Faktor <i>Loading</i> 0,7 dan Nilai Reliabilitas Model Tekanan Kerja	44
Tabel 4.6	Nilai Faktor <i>Loading</i> 0,6 dan Nilai Reliabilitas Model Kepuasan Karyawan	47
Tabel 4.7	Nilai Faktor <i>Loading</i> 0,7 dan Nilai Reliabilitas Model Kepuasan Karyawan	48
Tabel 4.8	Nilai Faktor <i>Loading</i> 0,6 dan Nilai Reliabilitas Model Produktivitas Kerja	52
Tabel 4.9	Nilai Faktor <i>Loading</i> 0,7 dan Nilai Reliabilitas Model Produktivitas Kerja	54
Tabel 4.10	Parameter Model Struktural	59
Tabel 4.11	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Tiap Hubungan	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1	Persentase Karakteristik Responden	35
Gambar 4.2	Hasil Estimasi Model CFA Budaya Kerja	37
Gambar 4.3	Hasil Estimasi Model CFA Budaya Kerja <i>Loading Factor</i> 0,6	38
Gambar 4.4	Hasil Estimasi Model CFA Budaya Kerja <i>Loading Factor</i> 0,7	40
Gambar 4.5	Hasil Estimasi Model CFA Tekanan Kerja.....	41
Gambar 4.6	Hasil Estimasi Model CFA Tekanan Kerja <i>Loading Factor</i> 0,6	42
Gambar 4.7	Hasil Estimasi Model CFA Tekanan Kerja <i>Loading Factor</i> 0,7	44
Gambar 4.8	Hasil Estimasi Model CFA Kepuasan Karyawan	45
Gambar 4.9	Hasil Estimasi Model CFA Kepuasan Karyawan <i>Loading Factor</i> 0,6.....	46
Gambar 4.10	Hasil Estimasi Model CFA Kepuasan Karyawan <i>Loading Factor</i> 0,7.....	48
Gambar 4.11	Hasil Estimasi Model CFA Produktivitas Kerja	50
Gambar 4.12	Hasil Estimasi Model CFA Produktivitas Kerja <i>Loading Factor</i> 0,6.....	51
Gambar 4.13	Hasil Estimasi Model CFA Produktivitas Kerja <i>Loading Factor</i> 0,7.....	53
Gambar 4.14	Hasil Pendugaan Full Model.....	56
Gambar 4.15	Hasil Pengujian Full Model.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner Responden
- Lampiran 2 Hasil Responden Karyawan
- Lampiran 3 Output Model Struktural
- Lampiran 4 Lembar Perbaikan Tesis
- Lampiran 5 Lembar Konsultasi

