

Pengaruh Budaya Kerja, Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bara Permata Mining

Indah Puspita Sari

Master Student of Management, Postgraduate Program
Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia.
maulia.indahsari@gmail.com

Muji Gunarto^{*)}

Management Department of Economics and Business Faculty,
Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

^{*)} corresponding author: mgunarto@binadarma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menguji hubungan antara budaya kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan dan mengukur dampaknya terhadap produktivitas kerja di perusahaan pertambangan PT Bara Permata Mining. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 202 orang dengan metode sampling memakai metode *cluster random sampling*. Data diperoleh dengan metode kuesioner dan teknik analisis yang dipakai ialah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program Lisrel 8.80. Studi ini menemukan bahwa budaya kerja memiliki dampak kecil atau negatif terhadap kepuasan karyawan dan kinerja kerja. Tekanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Diharapkan kedepannya penelitian selanjutnya dapat meneliti dibidang pertambangan.

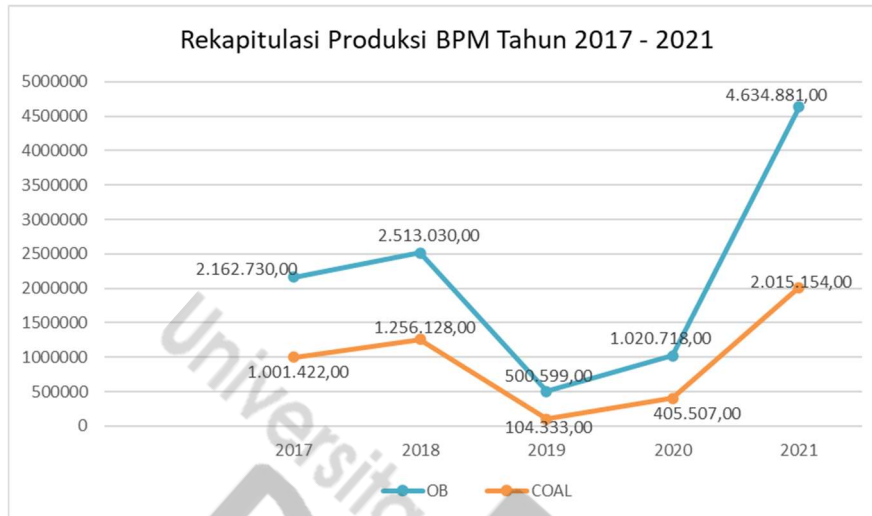
Kata kunci: Budaya Kerja, Tekanan Kerja, Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja

1. Introduction

Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga. karyawan yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan sebagai perencana, pelaksana, bahkan pengendali. Karyawan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain, sehingga bisnis harus dapat mengelolanya secara efektif (Saragih, F. H, 2019). Tidak peduli seberapa canggih teknologinya atau berapa banyak uang yang disisihkan jika tidak ada tim yang mampu untuk mendukungnya karena karyawan sekarang diharapkan menjadi lebih inventif dan kreatif, sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka dalam berbagai cara, termasuk melalui proses perekrutan dan penerimaan yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi, peningkatan tingkat pendidikan karyawan dan pemberdayaan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Magdalena, A. B. F. M., 2016; Join Rachel Luturmas, 2017; Muhammad Affan Gaffar, 2017; Milla Sasuwe, dkk 2018; Dana Sefrina Sulviadi, dkk, 2020; Marko Luki, dkk, 2021; Efrinawati, dkk, 2022; Utari *et al*, 2021 menyatakan bahwa kepuasan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Milla Sasuwe, dkk 2018 bahwa budaya kerja dan tekanan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan dan produktivitas kerja namun ada beberapa penelitian yang berbanding terbalik dengan hasil tersebut seperti Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. 2019; Ramlawati *et al*, 2021 dan belum adanya penelitian yang dilakukan di perusahaan pertambangan batubara terkait dengan variabel tersebut.

Pencapaian produktivitas kerja tidak mencapai target dalam periode tahun 2017 – 2021. Pencapaian produksi seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Rekapitulasi Produksi PT BPM Tahun 2017 - 2021

Sumber: Data produksi PT Bara Permata Mining, 2022

Adapun perbedaan pencapaian produktivitas kerja tersebut mendasari penulis untuk ingin meneliti terkait variabel tersebut khususnya di perusahaan PT Bara Permata Mining.

1.1 Objectives

Dari uraian diatas, Tujuan kajian ini adalah untuk menguji bagaimana budaya kerja dan tekanan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan dan mengukur dampaknya terhadap produktivitas kerja di perusahaan pertambangan PT Bara Permata Mining.

2. Literature Review

Budaya Kerja. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai ciri nilai, kebiasaan, dan daya penggerak yang ditanamkan dalam suatu kelompok dan terwakili dalam sikap, tingkah laku, cita-cita, gagasan, sikap dan tindakan yang diwujudkan dalam bentuk kerja dan karya, yang ditegaskan oleh Sudyanto (2019).

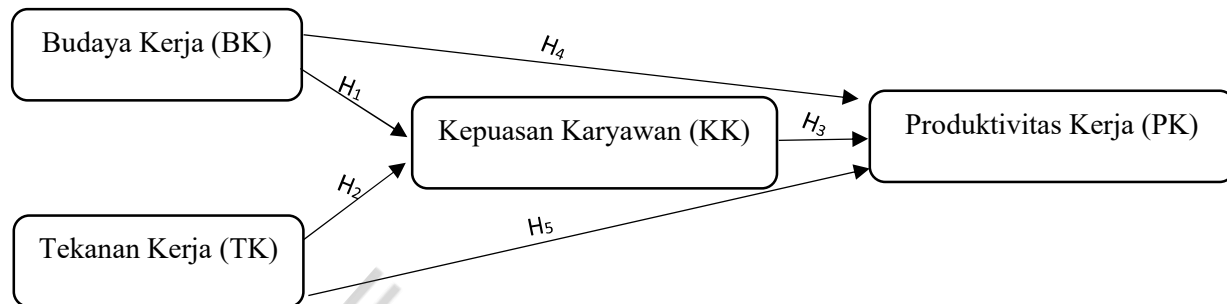
Tekanan Kerja. Tekanan kerja merupakan keadaan stres yang berdampak pada perasaan, cara berpikir, dan kesejahteraan psikologis seseorang (Hasibuan, 2007). Bukti menunjukkan bahwa inovasi modern berkembang pesat dalam banyak aspek kehidupan. Tekanan tempat kerja dapat disebabkan oleh biaya hidup yang tinggi, persaingan yang ketat, dan meningkatnya tuntutan kehidupan sehari-hari.

Kepuasan Karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), kepuasan kerja dapat dilihat sebagai reaksi efektif atau emosional terhadap banyak elemen pekerjaan. Pendapat karyawan tentang seberapa efektif mereka melakukan pekerjaannya mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaannya.

Produktivitas Kerja. Menurut Atmosoeperto (2010), produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif manusia, teknologi, dan sumber daya alam digunakan untuk menghasilkan hasil tertentu yang diinginkan. Produktivitas tenaga kerja karyawan mengacu pada hasil yang dapat diamati dalam hal kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan, diukur terhadap kerangka waktu yang telah ditentukan dan kriteria kinerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Conceptual Framework

Kerangka kerja penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
- H₂ : Pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan
- H₃ : Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- H₄ : Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- H₅ : Tekanan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Methods

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dimana terdapat empat variabel diantaranya variabel independen terdiri dari Budaya Kerja dan Tekanan Kerja, variabel intervening (mediator) yaitu Kepuasan Karyawan dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja.

4. Data Collection

Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang aktif bekerja di perusahaan PT Bara Permata Mining di Kab. Musi Banyuasin kajian ini memakai metode *cluster random sampling*. Jumlah populasi sebesar 410 orang dengan metode slovin dan tingkat kesalahan sebesar 5% diperoleh sampel adalah 202 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terbuka yaitu kuesioner langsung diberikan ke karyawan kemudian kuesioner tersebut diisi oleh karyawan dan dikumpulkan kembali untuk diolah. Data yang terkumpul diolah dengan uji validasi, uji reliabilitas, goodness of fit (GOF), dan pengujian hipotesis menggunakan program Lisrel 8.80 (Gunarto, 2018).

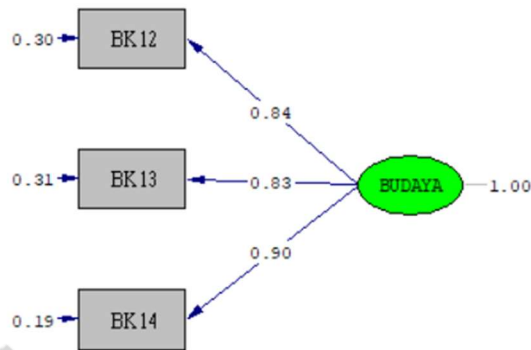
5. Result and Discussion

5.1 Confirmatory Factor Analysis (CFA)

CFA digunakan untuk menguji dimensi konstruk. Sebelum pengujian, peneliti harus dianalisis model pengukuran awal untuk validasi dan pengujian reliabilitas semua indikator konstruk laten menggunakan CFA. (Gunarto, 2018). Pengujian model CFA dalam penelitian ini dilakukan pada orde pertama. Pemuatan faktor (*factor loading*) dipakai untuk melihat seberapa besar indikator menjelaskan variabel laten. Nilai loading faktor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat validitas yang lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat mengukur konstruk yang dimaksud dengan lebih baik. Hair et al. (2014) berpendapat bahwa suatu indikator dianggap valid ketika nilai loading faktornya melebihi 0,5. Dalam hal ini nilai *factor loading* ditentukan sebesar 0,7.

CFA models on Budaya Kerja

Model variabel budaya kerja asli dalam analisis CFA mencakup total 23 indikator. Estimasi nilai loading faktor yang diperoleh dari pengolahan data dengan program LISREL 8.8 sebagai berikut:



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 3. Hasil Estimasi Model CFA Budaya Kerja *Loading* Faktor 0,7

Sumber: Program LISREL 8.80

Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penyusun konstruk budaya kerja merupakan indikator yang valid. Penjelasan nilai reliabilitas variabel budaya kerja di uraikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Nilai Faktor *Loading* 0,7 dan Nilai Reliabilitas Model Budaya Kerja

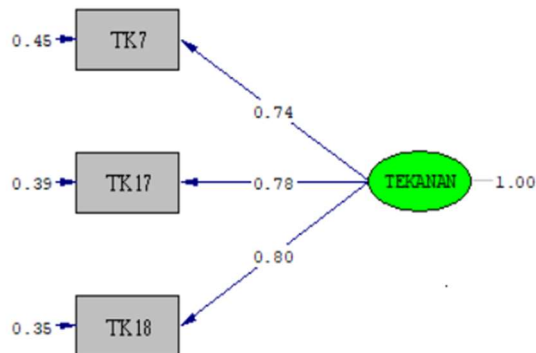
Indikator	Factor loading (λ)	Kuadrat Factor loading (λ^2)	Error (e)	Keterangan
BK12	0,84	0,706	0,294	Valid
BK13	0,83	0,689	0,311	Valid
BK14	0,90	0,810	0,190	Valid
Jumlah	2,57	2,205	0,795	
<i>Construct Reliability (CR)</i>		0,892		Reliabel
<i>Average Variance Extract (AVE)</i>		0,735		

Sumber: Program LISREL 8.80

Karena masing-masing dari ketiga indikator tersebut mempunyai nilai faktor loading (λ) lebih besar dari 0,7 maka model budaya kerja CFA dapat dikatakan valid. Karena nilai CR lebih besar dari 0,7 (CR=0,892) dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (AVE=0,735), maka nilai reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga indikator variabel budaya kerja dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang dikembangkan untuk mengukur variabel budaya kerja pada model asli tidak hanya valid tetapi juga reliabel.

CFA models on Tekanan Kerja

Model awal CFA untuk variable Tekanan Kerja terdiri dari 18 indikator. Estimasi nilai loading faktor yang diperoleh dari pengolahan data dengan program LISREL 8.8 sebagai berikut:



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 3. Hasil Estimasi Model CFA Tekanan Kerja *Loading* Faktor 0,7

Sumber: Program LISREL 8.80

Nilai factor loading seluruh indikator variabel tekanan manajemen seperti yang ditunjukkan oleh hasil CFA berada di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tekanan kerja terdiri dari tiga variabel yang valid. Koefisien reliabilitas variabel tekanan kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Nilai Faktor Loading 0,7 dan Nilai Reliabilitas Model Tekanan Kerja

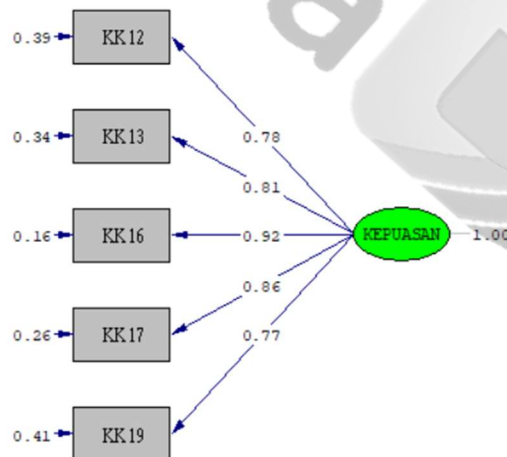
Indikator	Factor loading (λ)	Kuadrat Factor loading (λ^2)	Error (e)	Keterangan
TK7	0,74	0,548	0,452	Valid
TK17	0,78	0,608	0,392	Valid
TK18	0,80	0,640	0,360	Valid
Jumlah	2,32	1,796	1,204	
<i>Construct Reliability (CR)</i>	0,817			Reliabel
<i>Average Variance Extract (AVE)</i>	0,598			

Sumber: Program LISREL 8.80

Karena masing-masing dari ketiga indikator tersebut mempunyai nilai faktor loading (λ) lebih besar dari 0,7, maka model tekanan kerja CFA tiga indikator tersebut dapat dianggap valid. Karena nilai CR lebih besar dari 0,7 (CR=0,817) dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 (AVE=0,598), maka indeks keandalan menunjukkan bahwa 3 indikator variabel tekanan operasi dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari model pengukuran awal variabel tekanan operasi adalah valid dan reliabel.

CFA models on Kepuasan Karyawan

Model awal CFA untuk variable kepuasan karyawan terdiri dari 18 indikator. Estimasi nilai loading faktor yang diperoleh dari pengolahan data dengan program LISREL 8.8 sebagai berikut:



Chi-Square=18.37, df=5, P-value=0.00251, RMSEA=0.115

Gambar 3. Hasil Estimasi Model CFA Kepuasan Karyawan Loading Faktor 0,7

Sumber: Program LISREL 8.80

Berdasarkan hasil analisis CFA terhadap variabel kepuasan karyawan didapatkan bahwa nilai loading faktor dari seluruh indikator melebihi ambang batas sebesar 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa kelima variabel dari variabel kepuasan karyawan merupakan indikator yang valid. Koefisien reliabilitas variabel kepuasan karyawan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Nilai Faktor *Loading* 0,7 dan Nilai Reliabilitas Model Kepuasan Karyawan

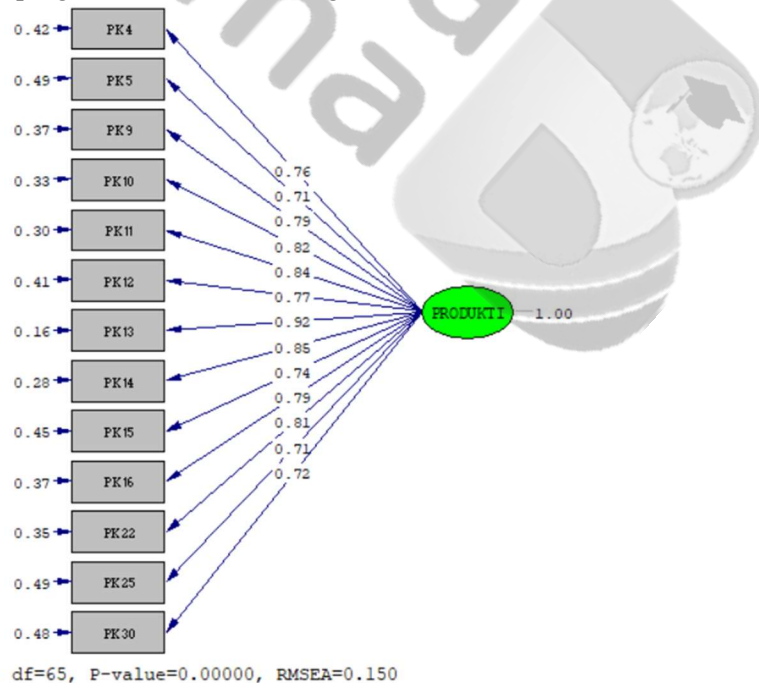
Indikator	Factor loading (λ)	Kuadrat Factor loading (λ^2)	Error (e)	Keterangan
KK12	0,78	0,608	0,392	Valid
KK13	0,81	0,656	0,344	Valid
KK16	0,92	0,846	0,154	Valid
KK17	0,86	0,740	0,260	Valid
KK19	0,77	0,593	0,407	Valid
Jumlah	4,14	3,443	1,557	
<i>Construct Reliability (CR)</i>		0,916		Reliabel
<i>Average Variance Extract (AVE)</i>		0,687		

Sumber: Program LISREL 8.80

Karena masing-masing dari kelima indikator tersebut memiliki nilai pemuatan faktor (λ) lebih besar dari 0,7, maka model kepuasan karyawan CFA dapat dianggap valid. Karena nilai CR lebih besar dari 0,7 (CR=0,916) dan AVE lebih besar dari 0,5 (AVE=0,687), maka nilai reliabilitas menunjukkan bahwa 5 item variabel kepuasan karyawan dapat diandalkan. Artinya, indikator-indikator yang dibuat pada model asli untuk mengukur variabel kepuasan karyawan tidak hanya reliabel tetapi juga valid.

CFA models on Produktivitas Kerja

Model awal CFA untuk variable produktivitas kerja terdiri dari 32 indikator. Estimasi nilai loading faktor yang diperoleh dari pengolahan data dengan program LISREL 8.8 sebagai berikut



Gambar 4. Hasil Estimasi Model CFA Produktivitas Kerja *Loading* Faktor 0,7

Sumber: Program LISREL 8.80

Berdasarkan hasil CFA untuk variabel produktivitas kerja diperoleh nilai *factor loading* untuk semua indikator lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pembentuk variabel produktivitas kerja sebanyak 13 variabel sudah valid. Nilai reliabilitas variabel produktivitas kerja dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Nilai *Factor Loading* 0,7 dan Nilai Reliabilitas Model Produktivitas Kerja

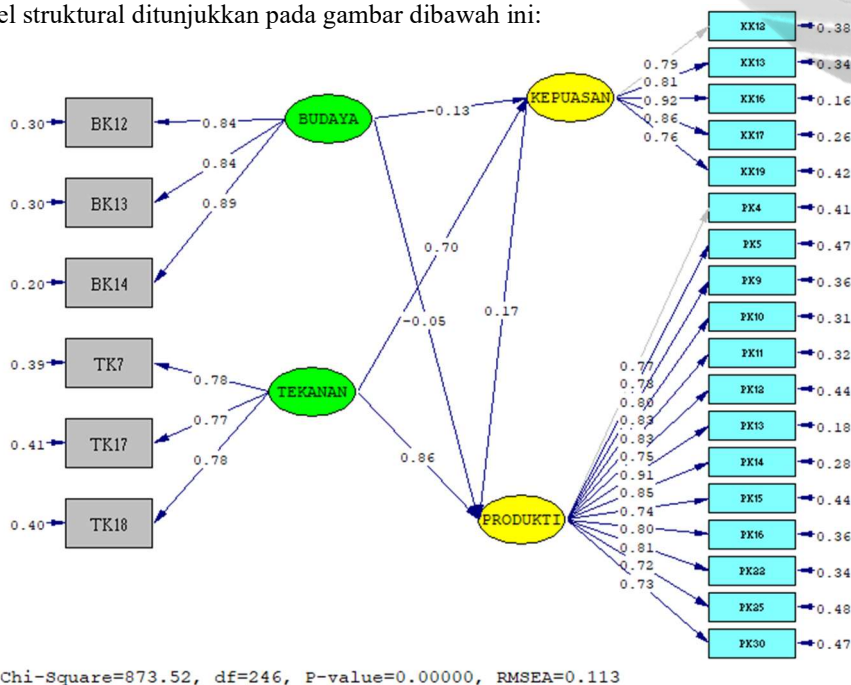
Indikator	Factor loading (λ)	Kuadrat Factor loading (λ^2)	Error (e)	Keterangan
PK4	0,76	0,578	0,422	Valid
PK5	0,71	0,504	0,496	Valid
PK9	0,79	0,624	0,376	Valid
PK10	0,82	0,672	0,328	Valid
PK11	0,84	0,706	0,294	Valid
PK12	0,77	0,593	0,407	Valid
PK13	0,92	0,846	0,154	Valid
PK14	0,85	0,723	0,277	Valid
PK15	0,74	0,848	0,152	Valid
PK16	0,79	0,624	0,376	Valid
PK22	0,81	0,656	0,344	Valid
PK25	0,71	0,504	0,496	Valid
PK30	0,72	0,518	0,482	Valid
Jumlah	10,23	8,396	4,604	
<i>Construct Reliability (CR)</i>	0,958		Reliabel	
<i>Average Variance Extract (AVE)</i>	0,646			

Sumber: Program LISREL 8.80

Karena masing-masing dari ketiga belas indikator tersebut memiliki nilai pemuatan faktor (λ) lebih besar dari 0,7, maka model kinerja pekerjaan CFA dapat dianggap valid. Karena CR lebih besar dari 0,7 (CR=0,958) dan AVE lebih besar dari 0,5 (AVE=0,646), penilaian reliabilitas menunjukkan bahwa 13 item variabel kinerja dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang dibuat pada model asli yang dirancang untuk mengukur variabel prestasi kerja tidak hanya valid tetapi juga valid.

5.2 Overall Analysis of the Structural Model

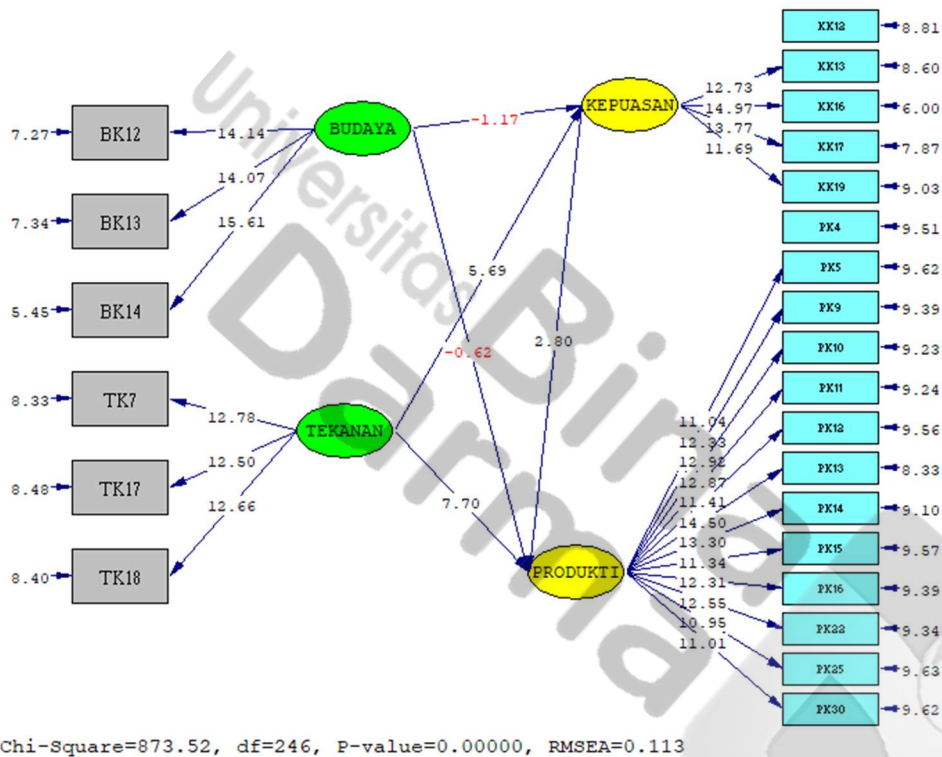
Dalam pengukuran CFA, semua variabel telah valid dan dapat diandalkan. Ini berarti bahwa semua variabel diukur dengan baik. Langkah selanjutnya adalah membangun model struktural. Hasil pendugaan analisis full model dari analisis model struktural ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 5. Hasil Pendugaan Full Model

Sumber: Program LISREL 8.80

Analisis gambar diatas menunjukkan bahwa variabel eksogen memiliki pengaruh yang dapat diamati, baik positif maupun negative terhadap variabel endogen. Pengaruh negatif dapat dilihat pada hubungan antara budaya kerja dengan kepuasan karyawan dan produktivitas kerja. Namun, analisis statistik menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan. Di sisi lain, analisis menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lain, menunjukkan bahwa peningkatan variabel ini mengarah pada peningkatan yang sesuai pada variabel lain dan sebaliknya.



Gambar 5. Hasil Pengujian Full Model

Sumber: Program LISREL 8.80

Gambar diatas menunjukkan bahwa beberapa indikator yang membentuk variabel laten tidak memiliki signifikansi statistik yang dibuktikan dengan nilai t yang melebihi 1,96 atau turun di bawah -1,96. Di sisi lain, hasil uji model struktural menunjukkan bahwa hubungan tertentu antara variabel laten secara statistik signifikan sementara yang lain tidak.

The Goodness of Fit on The Initial Full Model. Evaluasi ini menentukan kesesuaian model yang dihasilkan sebagai model yang sesuai. Analisis kecocokan keseluruhan model dapat dipantau menggunakan statistik yang diperoleh dari pengukuran dalam output program Lisrel:

1. Nilai chi-square yang diperoleh sebesar 873,52 dan $p = 0,00 \leq 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecocokannya kurang baik karena syarat model yang baik adalah nilai chi-kuadratnya tidak signifikan dan p minimal 0,05. Meskipun nilai chi-kuadrat yang tidak signifikan sulit diperoleh, terutama pada sampel yang besar, bukan berarti model tersebut tidak layak; oleh karena itu, penggunaan kriteria kelayakan alternatif direkomendasikan (Hair et al., 2014; Hoyle, 2012). Karena nilai p dipengaruhi oleh jumlah sampel yang besar, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, nilai p yang signifikan tidak berarti model selalu buruk karena *p-value* dipengaruhi oleh banyaknya jumlah sampel (Gunarto, 2013).
2. Nilai GFI (goodness-of-fit index) sebesar 0,73 yang berarti model tidak sesuai karena tidak memenuhi nilai cutoff lebih dari 0,90. Selain itu, nilai AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit Index) adalah 0,68 yang berarti model tersebut baik daripada buruk. Model yang cocok untuk parameter AGFI dan GFI minimal harus 0,90..
3. Kesesuaian model secara keseluruhan baik karena indeks kesesuaian komparatif (CFI) adalah 0,95 atau lebih besar dari 0,90.

4. Kesesuaian model secara keseluruhan baik karena nilai Tucker Lewis Index (TLI) adalah 0,94, lebih tinggi dari 0,90.
5. Nilai RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) yaitu 0,113 yang dimana nilai $RMSEA \leq 0,08$ menunjukkan bahwa kecocokan keseluruhan model kurang baik.
6. Standardized root mean square residual (RMR) = $0,027 \leq 0,05$ menunjukkan kecocokan model secara keseluruhan baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa GoF memiliki tiga indikator kepatuhan yang baik dan tiga indikator kepatuhan yang memuaskan. Oleh karena itu, model secara keseluruhan dianggap baik.

5.3 Hypothesis Analysis

Hasil uji full model ditunjukkan pada gambar 5. Semua aspek diuji dengan uji-t statistik. Variabel dinyatakan signifikan jika nilai $t > 1,96$ dan jika nilai $t < -1,96$, berarti variabel tidak signifikan secara statistik. Rincian bisa dilihat ditabel dibawah ini:

Tabel 5. Parameter Model Struktural

Variabel Endogen		Variabel Eksogen/ Endogen	Estimate	S.E.	t-Value	Ket.	R ²
Kepuasan Karyawan	<---	Budaya Kerja	-0,13	0,11	-1,17	Tidak Signifikan	0,37
Kepuasan Karyawan	<---	Tekanan Kerja	0,70	0,12	5,69	Signifikan	
Produktivitas Kerja	<---	Budaya Kerja	-0,05	0,075	-0,62	Tidak Signifikan	0,89
Produktivitas Kerja	<---	Tekanan Kerja	0,86	0,11	7,70	Signifikan	
Produktivitas Kerja	<---	Kepuasan Karyawan	0,17	0,062	2,80	Signifikan	

Sumber: Program LISREL 8.80

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel 5, jelas bahwa dari lima hipotesis yang disajikan, tiga diterima sebagai signifikan secara statistik, sedangkan dua hipotesis lainnya tidak menunjukkan signifikansi statistik. penjelasan yang komprehensif dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh negatif tidak signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan karyawan sebesar -0,13 dengan nilai t sebesar -1,17. Karena nilai t lebih kecil dari nilai t tabel (1,96), maka secara statistik tidak signifikan. Dengan kata lain kepuasan karyawan tidak berpengaruh terhadap budaya kerja.
2. Dengan nilai t hitung sebesar 5,69 terdapat pengaruh positif antara tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,70. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,96), maka secara statistik diasumsikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan karyawan terhadap tekanan kerja. Artinya kepuasan karyawan berbanding lurus dengan tingkat stres dalam pekerjaan.
3. Pengaruh positif antara kepuasan karyawan terhadap prestasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,17 dengan nilai t-nilai sebesar 2,80, dan dapat dianggap signifikan secara statistik karena nilai t-nilai lebih besar dari t-tabel (1,96). Artinya tingkat kepuasan karyawan berkorelasi dengan tingkat produktivitas.
4. Karena nilai t-nilai lebih kecil dari nilai t-tabel (1,96), maka nilai dampak negatif budaya kerja terhadap prestasi kerja adalah -0,05 dengan nilai t-nilai -0,62. Hasil ini dianggap tidak signifikan secara statistik. Akibatnya, budaya kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Dengan t-score 7,70 terdapat pengaruh positif antara prestasi kerja dengan tekanan kerja sebesar 0,86. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,96), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan kerja terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, tekanan operasi meningkatkan produktivitas.

5.4. Discussion

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan karyawan sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Konsep budaya kerja meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta membantu menanggapi tantangan di dalam dan di luar organisasi. Setiap karyawan akan mempunyai kesempatan untuk beradaptasi dengan aturan, nilai, norma dan kebiasaan organisasi jika budaya kerja berkembang. Jadi, terlepas dari apakah budaya kerjanya baik, karyawan akan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Namun jika budaya kerja buruk maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan karyawan.

Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan; Selain itu, secara statistik dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dengan kata lain kepuasan karyawan berbanding lurus dengan tingkat stres dalam pekerjaan..

Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja dan secara statistik dapat dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja mengacu pada respon afektif seseorang terhadap tugas, termasuk sikap keseluruhan terhadap pekerjaan, dibentuk melalui penilaian berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Sikap kerja seseorang mencakup pertemuan positif dan negatif dan juga terkait dengan prospek masa depan mereka. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung merasakan kegembiraan terlepas dari perasaan tertekan. Hal ini, pada gilirannya, mendorong rasa aman dan nyaman, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja dan secara statistik tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja. budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja seluruh karyawan. Keterkaitan dengan penerapan budaya organisasi dirasakan masih lemah yang tercermin dari menurunnya etos kerja dan disiplin kerja karyawan. Peran pimpinan sangat penting dalam menciptakan atau meningkatkan budaya kerja dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Apabila karyawan yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara tekanan kerja terhadap produktivitas kerja dan secara statistik dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan kerja terhadap produktivitas kerja. Ini berarti ada hubungan positif antara tekanan kerja dan produktivitas kerja, menunjukkan bahwa tekanan kerja meningkat, demikian juga produktivitas kerja. Tekanan lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Konsep tekanan sering dideskripsikan secara negatif, tetapi penting untuk diketahui bahwa tekanan juga dapat memberikan hasil yang positif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja individu, termasuk namun tidak terbatas pada tekanan kerja organisasi. Secara khusus, ketika karyawan mengalami tekanan kerja yang meningkat, hal ini cenderung berdampak negatif pada kinerja mereka secara keseluruhan.

6. Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah dari 202 responden yang diteliti ditemukan bahwa:

1. Budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan dan produktivitas kerja, artinya bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Bara Permata Mining. Hal ini bermakna indikasi penerapan budaya kerja masih dirasakan kurang kuat sehingga menunjukkan penurunan semangat kerja dan disiplin kerja karyawannya dan budaya kerja tidak diperlukan dalam penelitian diperusahaan ini dikarenakan sistem sudah berjalan menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah diterapkan disetiap masing-masing departemen sehingga budaya kerja itu sendiri berjalan sesuai dengan sistem yang telah ada.
2. Tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi tekanan kerja yang diberikan akan memberikan dampak pada kepuasan karyawan. Tekanan yang dimaksud disini adalah target kerja yang telah ditentukan oleh manajemen sehingga ketika target telah dicapai maka tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini bermakna semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan meningkat.

4. Tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini bermakna semakin tinggi tekanan kerja yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan meningkat.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara budaya kerja, tekanan kerja dan produktivitas karyawan sehingga kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang baik.

References

- Atmosoeparto, Kisdarto. 2010. *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: Gramedia
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Suparti. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696.
- Gaffar, M. A. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3793>
- Gunarto, M. (2013a). *Membangun Model Persamaan Struktural (SEM) dengan Program Lisrel*. Palembang: Tunas Gemilang Press.
- Gunarto, M. (2018). *Analisis Statistika Dengan Model Persamaan Struktural (SEM): Teoritis dan Praktis*. Bandung: Alfabeta
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. In *Vectors* (p. 816). <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta. Edisi Revisi.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*, 9(6), 877-886.
- Luki, Marko, Stephanie, Hendria Nazmi. 2021. “Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Horas Bangun Persada.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 5 No. 3, 2021
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2), 153–163.
- Magdalena, A. B. F. M. (2016). Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertunenan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511-518.
- Saragih, F. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Medan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 26. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p26-33>
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Manado. 6(4), 2408–2418.
- Sudiyanto, T. (2019). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14–29.
- Sulviadi, D. S., Slamet, A. R., & Fahrurrozi Rahman. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kabupaten Pasuruan). *Riset Manajemen*, 82–94.
- Utari, W., Iswoyo, A., Chamariyah, C., Waras, W., Mardianah, F., Rusdiyanto, R., & Hidayat, W. (2021). Effect of work training, competency and job satisfaction on employee productivity: A case study Indonesia. *Review of International Geographical Education Online (RIGEO)*, 11(4), 696-711.

Biography

Indah Puspita Sari adalah mahasiswa magister manajemen dari Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia. Gelar sarjana diperoleh sebagai Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi dari Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

Muji Gunarto adalah Dosen senior di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia. Posisinya saat ini adalah Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia. Gelar sarjana diperoleh dari Fakultas Statistika, Universitas Padjajaran, Bandung, Indonesia. Gelar Master di bidang Sains diperoleh dari Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia dan gelar Doktor diperoleh dari Program Doktor Universitas Pendidikan Indonesia. Beberapa buku dan karya ilmiah telah diterbitkan dalam jurnal yang terindeks oleh Scopus dan Sinta.

Universitas Dharma

Jurnal Tesis

by Indah Puspita Sari Msdm



Submission date: 14-Sep-2023 06:51PM (UTC+0700)

Submission ID: 2165878448

File name: H_PUSPITA_SARI-5-Jurnal_internationalII_bahasa_indonesia_3.docx (605.51K)

Word count: 3578

Character count: 23306

Jurnal Tesis

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

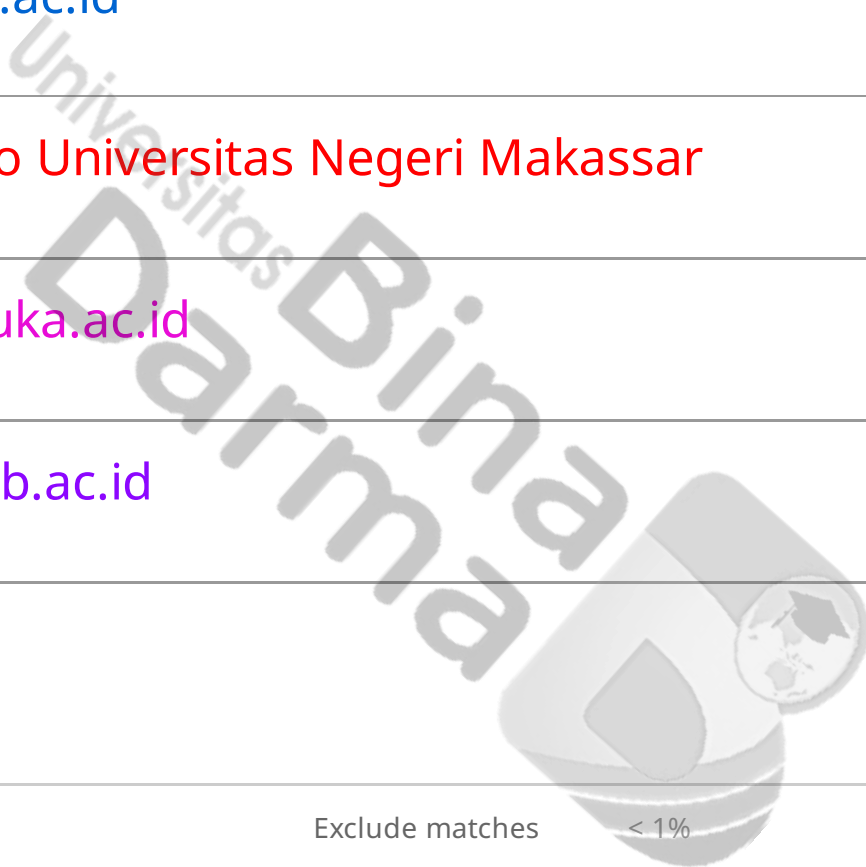
PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	4%
2	ieomsociety.org Internet Source	2%
3	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	1%
4	core.ac.uk Internet Source	1%
5	journal.univpancasila.ac.id Internet Source	1%
6	journal.ukmc.ac.id Internet Source	1%
7	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	1%
8	docobook.com Internet Source	1%
9	ejournal.umm.ac.id Internet Source	1%

10	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
12	eksis.unbari.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1 %
14	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%





September 12, 2023

Indah Puspita Sari
 Master Student of Management, Postgraduate Program
 Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia.

Muji Gunarto
 Management Department of Economics and Business Faculty,
 Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Subject: Letter of Acceptance – 4th Asia Pacific IEOM Conference in Ho Chi Minh City, Vietnam
 ID 173: Building a Model of Work Productivity in the Mining Industry: The Effect of Work Pressure Mediated by Job Satisfaction


Dear Authors:


On behalf of the organizing committee, we are delighted to inform you that your paper has been accepted for oral presentation and publication at the 4th Asia Pacific Conference on Industrial Engineering and Operations Management in Ho Chi Minh City, Vietnam during September 12-14, 2023. Host and venue is CFVG-HCM, University of Economics Ho Chi Minh City. Co-Hosts are University of the West of England, UK, Birmingham City University, UK and Universitas Sebelas Maret (UNS), Indonesia. The conference will provide an opportunity for academics, researchers, and practitioners to exchange ideas and explore recent developments in the field of Industrial Engineering and Operations Management. The conference is also expected to foster networking, collaboration, and joint effort among the conference participants to advance the theory and practice as well as to identify major trends in Industrial Engineering and Operations Management.


The IEOM Society International, a nonprofit professional organization, is a premier global platform dedicated to the advancement of industrial engineering and operations management discipline for the betterment of humanity. IEOM is a global platform for academics, researchers, scientists, and practitioners to exchange ideas. Most importantly, it provides insights into the latest technologies, tools and advancements in the fields of Industrial Engineering and Operations Management. The IEOM Society has successfully planned and organized international conferences around the world including Dhaka (2010), Kuala Lumpur (2011), Istanbul (2012), Bali (2014), Dubai (2015), Orlando (2015), Kuala Lumpur (2016), Detroit (2016), Rabat (2017), Bristol, UK (2017), Bandung (2018), Paris (2018), Washington DC (2018), Pretoria (2018), Bangkok (2019), Pilsen (2019), Toronto (2019), Riyadh (2019), Dubai (2020), Detroit (2020), Harare (2020), Singapore (2021), Sao Paulo (2021), Haiti (2021), Harbin (2021), Rome (2021), Bangalore (2021), Indonesia (2021), Monterrey (2021), Istanbul (2022), Nigeria (2022), Orlando (2022), Paraguay (2022), Rome (2022), India (2022), Sydney (2022), Manila (2023), Zambia (2023), Peru (2023) and Houston (2023). The IEOM Society currently has 217 student chapters in 54 countries. There are 151 countries from six continents participating in various IEOM Society activities. The IEOM Global Community has more than 20,000 members.


IEOM is expecting another exciting event in Vietnam. Some of the events and activities that are planned include: outstanding keynote speakers, plenaries, global engineering education speakers, global supply chain & logistics, data analytic, AI & ML, Industry 4.0, industry solutions, various student competitions, panels, workshops, senior design competition and awards. You will see the IEOM 2023 Asia Pacific Vietnam Conference as a great value-added event. Your participation is highly appreciated. If you have any question, please contact Dr. Mizanur, Associate Operations Manager at info@ieomsociety.org. We look forward to seeing you at the event.


Regards,


 Dr. Tu Van Binh, Conference Chair
 Co-Director of CFVG HCMC and Associate
 Professor of Finance and Vice Dean, Graduate
 School, University of Economics Ho Chi Minh City,
 59C, Nguyen Dinh Chieu St., Dist.3, Ho Chi Minh
 City, Vietnam, Tel : (84) (08) 3822.5992, Email:
 binhv@ueh.edu.vn


 Dr. Vikas Kumar
 Conference Co-Chair
 Associate Dean Research,
 Innovation and Enterprise and
 Professor of Operations and
 Supply Chain Management,
 Birmingham City University, UK


 Dr. Linh N.K. Duong
 Conference Co-Chair
 Senior Lecturer at Bristol
 Business School,
 University of the West of
 England, UK


 Dr. Ahad Ali
 Conference Co-Chair,
 Executive Director – IEOM
 Society and Associate
 Professor and Program
 Director of IE at Lawrence
 Tech University, MI, USA


 Professor Don Reimer
 Chief Operating Officer
 Director of Membership and
 Chapter Development – IEOM
 Society and President, The
 Small Business Strategy
 Group, Detroit, MI, USA

Sponsors and Partners

