

**KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR
BADAN PUSAT STATISTIK WONOGIRI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh:

ALDILA OKTAPRIMURTI

NIM. 2022020075

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan dibawah ini setelah membaca skripsi dengan judul :
**KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR
BADAN PUSAT STATISTIK WONOGIRI**

Oleh :

ALDILA OKTAPRIMURTI

2022020075

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 05 Februari 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Ida Aryati Dyah P.W, SE., M.H., M.Si)

(Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin. SE., MM.)

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, SE.,MM.Ph.D

NID. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada Hari :

Tanggal :

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Ida Aryati Dyah P.W, SE., M.H., M.Si ()
Ketua
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin. SE., MM. ()
Sekertaris
3. Ibnu Suryo, SE, MM, Ph. D ()
Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, SE.,Ak., M.Si
NIDN. 0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aldila Oktaprimurti

NIM : 2022020075

Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK WONOGIRI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat lain yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 05 Februari 2026

(Aldila Oktaprimurti)

MOTTO

“Allah tidak menjajikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji

bahwa : “Fa inna ma’al-usri yusra” yang artinya

“ Setiap Kesulitan Pasti Ada Kemudahan”

(QS Al Insyirah 94:5-6)

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut diremehkan.

Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang

kau harapkan.

(Maudy Ayunda)

” Apapun yang sudah terjadi dalam hidupmu, jangan katakan ”seandainya”, tapi

katakan ”Qadarullah” karna yang terjadi adalah takdir dan takdir Allah ini selalu

baik, karna Allah itu maha baik”

(Ustadz Hanan Attaki)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya bapak Supriyanto dan ibu Murtini. Terimakasih atas segala doa dan dukungan yang tidak pernah putus. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, panjang umur, dan bahagia selalu.
2. Teruntuk kakek dan nenekku. Penulis mengucapkan terimakasih sudah menjadi sosok yang selalu semangat untuk mendorong pendidikan dan kehidupan penulis. Terimakasih mendalam atas cinta dan kasih sayang tulus yang telah engkau berikan kepada cucumu ini.
3. Kepada adik kandungku yang tak kalah penting kehadirannya. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis.
4. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Rio Aris Munandar. Terimakasih selalu menemani penulis dikala suka maupun duka menjadi salah satu penyemangat, dan memberikan dukungan kepada penulis. Semoga Allah mengganti berkali-kali lipat dan sukses selalu kedepannya untuk kita berdua.
5. Kepada seluruh teman seperjuangan Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta terimakasih atas kehadirannya yang selalu menemani dalam susah maupun duka penulis.
6. Seluruh Dosen Manajemen dan Dosen pembimbing yang selama ini sudah membimbing saya selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Batik Surakarta dan membantu saya hingga menyelesaikan tahap studi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Suhendro, S.E., M.S.i., Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memeberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
3. Fithri Setya Marwati, S.E., M.M.,Ph.D selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah menyetujui skripsi ini.
4. Dr. Ida Aryati Diyah Purnomo Wulan, S.E., M.H., M.Si.selaku dosen pembimbing I dan Dra. Ec. Dra. Hj. Istiatin. SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang sejak awal semester memberikan ilmu dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan lancar.
6. Seluruh staff dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah membantu penulis dalam hal administrasi akademik.
7. Kepada Bapak Kurniawan Dwi Nugroho, SST selaku Kepala Sub Bagian Umum Badan Pusat Statistik dan seluruh karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri yang telah memberikan izin untuk penelitian dan bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi penulis ini.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan dengan limpahan rahmat-Nya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah wawasan pengetahuan penelitian berikutnya.

Surakarta, 05 Februari 2026

(Aldila Oktaprimurti)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Yang Relevan	26
C. Kerangka Penelitian.....	29

D. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Desain Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi, Sampel	32
D. Teknik Sampling.....	33
E. Variabel Penelitian.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Definisi Operasional Variabel.....	36
H. Uji Instrumen.....	39
I. Rencana Analisa	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	52
A. Gambaran Umum Perusahaan	52
B. Gambaran Umum Identitas Responden.....	62
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	65
D. Uji Asumsi Klasik.....	68
E. Uji Hipotesis.....	73
F. Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan	26
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	40
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	41
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X ₂)	41
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X ₃)	42
Tabel III.6 Hasil Uji Realibilitas	43
Tabel IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja	65
Tabel IV.5 Hasil Uji Statistik Diskriptif.....	66
Tabel IV.6 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolenieritas	70
Tabel IV.8 Hasil Uji Heterokedastisitas	71
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel IV.10 Hasil Uji F	74
Tabel IV.11 Hasil Uji t.....	76
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	29
Gambar III.1 Kurva Normal Uji F	48
Gambar III.2 Kurva Normal Uji t	50
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	56
Gambar IV.2 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	69
Gambar IV.3 Hasil Uji Normalitas dengan grafik P-Plot.....	69
Gambar IV.4 Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	72
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian.....	75
Gambar IV.6 Kurva Uji t Kepemimpinan	77
Gambar IV.7 Kurva Uji t Budaya Organisasi.....	79
Gambar IV.8 Kurva Uji t Stres Kerja	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioer Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Instrumen

Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen

Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 5 Hasil Olah Data

Lampiran 6 Data Identitas Responden

Lampiran 7 Tabel Titik Distribusi Nilai F

Lampiran 8 Tabel Titik Distribusi Nilai T

Lampiran 9 Tabel Titik Distribusi R

ABSTRAK

Aldila Oktaprimurti 2022020075 **Judul: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.** Skripsi. Program Studi Manajemen (S1). Universitas Islam Batik Surakarta 2026.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Pusat Statistik Wonogiri sebanyak 49 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Analisis regresi linier berganda menggunakan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolonearitas, dan uji heterokedisitas dan untuk menguji variable digunakan uji F, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2). Teknik ini untuk memperoleh dan menggunakan teknik kuesioner. Untuk memperoleh data pada penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, studi pustaka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri. Sedangkan variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Aldila Oktaprimurti 2022020075 Title: Leadership, Organizational Culture, and Work Stress on Employee Work Satisfaction at the Wonogiri Central Statistics Agency Office. Thesis. Management Study Program (S1). Batik Islamic University, Surakarta 2026.

The purpose of this study is to determine the influence of leadership, organizational culture, and work stress on employee work satisfaction at the Wonogiri Central Statistics Agency office.

The method used is descriptive quantitative. The population used in this study was 49 employees of the Wonogiri Central Statistics Agency. The sampling technique used in this study was saturated sampling, a sampling technique where all members of the population are sampled. The analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS version 25. Multiple linear regression analysis uses classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The F-test, hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2) tests were used to test the variables. This technique was used to obtain and utilize questionnaires. Data collection in this study used observation, documentation, questionnaires, interviews, and literature review.

The results of the study indicate that leadership and organizational culture variables significantly influence employee work satisfaction at the Wonogiri Central Statistics Agency office. Meanwhile, work stress variables have a negative and significant effect on employee job satisfaction at the Central Statistics Agency office.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Stress, Employee Work Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh menjadi sangat penting. Kompleksitas persaingan yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan cepat. SDM yang mampu beradaptasi, bekerja dengan optimal, dan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan ini. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu prioritas utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Persaingan di dunia usaha semakin ketat, sehingga perusahaan perlu mengelola semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, dengan baik. Perusahaan mengharapkan karyawan mereka bekerja maksimal, karena kesuksesan bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan tugas. Keberhasilan juga dipengaruhi oleh ketersediaan tenaga kerja berkualitas, di mana pemimpin perlu merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi manajemen. Selain itu, perusahaan harus terus meningkatkan daya saing dan kualitas manajemen. Pemeliharaan hubungan yang baik dengan karyawan sangat penting untuk perkembangan perusahaan. Suasana kerja yang aman dan kolaboratif dapat mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tingkat kepuasan kerja sangat penting untuk efektivitas karyawan dan pencapaian tujuan institusi. Kepuasan kerja berpengaruh langsung pada kondisi psikologis dan kenyamanan karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai faktor penting yang menentukan kualitas kontribusi karyawan terhadap organisasi Rahayu, Hadiyatno, Cipto, (2025). Pada dasarnya kepuasan kerja sebagai salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan (Hidayat & Anwar, 2024). Menurut penelitian (Anggreini, Istiatin, Aryati, 2024) bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Saat karyawan merasa puas dengan tugasnya, tentu mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, kebalikannya ketika karyawan tidak puas dengan hasil kerjanya, tentu saja mereka tidak akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ini antara lain dari kepemimpinannya. Menurut Rahayu, Hadiyatno, Cipto, (2025), menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi yang bertujuan untuk menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan tersebut, serta memperbaiki dinamika kelompok dan budaya kerja. Kepemimpinan dalam perusahaan memegang peranan yang

sangat penting karena menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin harus mengarahkan dan memberdayakan pegawai untuk meningkatkan motivasi dan percaya diri. Komunikasi yang efektif diperlukan agar kepemimpinan berjalan baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan loyalitas karyawan (Saputro, Hadiyatno, Putri, 2025). Kepemimpinan dinyatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta bagaimana tugas tersebut dilaksanakan secara efektif, sehingga dapat membantu individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Fungsi kepemimpinan muncul melalui interaksi antara individu dalam kelompok atau organisasi. Proses kepemimpinan akan efektif jika pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan mendukung kemajuan organisasi (Sugiono & Tobing, 2021).

Selain kepemimpinan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain budaya organisasi. Pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas normative perilaku organisasi (Hidayat & Anwar, 2024). Budaya di dalam sebuah organisasi bukan sekedar kebiasaan atau ritual yang seringkali dilakukan oleh organisasi. Lebih dari itu, kebiasaan atau ritual tersebut tentunya dilakukan untuk suatu tujuan mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi wahana bagi pemimpin dalam mengkomunikasikan harapannya kepada seluruh pegawai. Pentingnya budaya organisasi tentu

tidak terlepas dari usaha memaksimalkan potensi kerja pegawai. Dimana budaya pada prinsipnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap usaha peningkatan kepuasan kerja seorang pegawai (Mulyadi & Yusuf, 2022). Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kepribadian organisasi. Artinya budaya mempengaruhi seluruh kegiatan karyawan dalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, dan melihat ke masa depan (Kurniawan, Halim, Rakhman, 2023)

Stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adanya tekanan dalam pekerjaan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Stres pada pegawai dapat meningkat jika pegawai melakukan pekerjaan yang menuntut dan bermasalah, atau jika ada ketidakpastian mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab anggota staf. Demikian pula semakin sering pegawai terlambat menyelesaikan tanggung jawabnya semakin besar pula stres dan ketidakpuasan yang ditimbulkannya (Anggreini, Istiatin, Aryati, 2024). Stres kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja, menurunkan motivasi, serta mengurangi kepuasan kerja apabila tidak dikelola dengan baik (Hidayat & Utomo, 2024). Stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang sehingga menyebabkan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, indikator stress kerja meliputi intimidasi dan

tekanan dari rekan kerja, pimpinan dan klien, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya membuat frustrasi, beban kerja lebih, target dan harapan (Nurhidayah, Mimbar, Hidayat, 2024).

Badan Pusat Statistik sebagai institusi penyelenggara yang dibentuk undang-undang untuk melaksanakan kegiatan pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang pelaksanaannya diatur Peraturan Pemerintah No. 96 Tahun 2012, pada Pasal 22 ditetapkan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik wajib menyusun, menetapkan, dan menerapkan Standar Pelayanan. Peraturan ini menjelaskan bahwa kinerja PNS/ASN harus berorientasi pelayanan publik dengan mengedepankan pelayanan unggul, peduli dan disertai keterampilan teknis yang memadai, hal ini untuk mengimbangi iklim yang semakin baik dan maju.

Saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat menjadi suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Pegawai BPS sebagai aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien yang kedepannya akan menjadi suatu budaya karakter dalam bekerja.

Salah satu aspek organisasi yang berperan menentukan tingkat kepuasan kerja seperti kepemimpinan. Kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan mampu memberikan dukungan profesional dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak konsisten atau kurang memberikan arahan dapat menurunkan kepuasan kerja. Perbedaan kepemimpinan antar pimpinan dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan

mengganggu pelaksanaan tugas. Selain kepemimpinan, budaya organisasi di BPS, termasuk norma kerja dan penghargaan, juga mempengaruhi persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja. Budaya yang mendukung inovasi meningkatkan kepuasan, sedangkan budaya yang kaku menciptakan ketidakpuasan. Dalam lingkungan instansi pemerintahan terdapat tuntutan kerja yang khas, seperti beban kerja musiman saat sensus dan survei besar, tuntutan ketelitian administrasi, serta tenggat publikasi yang ketat. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan kelelahan dan stres kerja, terutama apabila dukungan manajerial dan sumber daya tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja. Sehingga ketiga variabel tersebut kepemimpinan, disiplin, dan stres kerja saling berkaitan secara dinamis. Oleh karena itu, analisis kepuasan kerja di BPS perlu memperhatikan hubungan ketiga faktor tersebut. Peningkatan kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas data, mengurangi turnover maupun absensi pada periode kritis, serta memperkuat kredibilitas BPS.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti berpendapat layak untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri?

C. Batasan Masalah

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan stress kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pengambilan responden pada karyawan Badan Pusat Statistik di Wonogiri.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Memberikan pengalaman langsung dalam melakukan penelitian lapangan, seperti menyusun kuesioner, wawancara, dan analisis data.
- 2) Membantu peneliti memahami realitas dunia kerja dan bagaimana teori-teori manajemen diterapkan dalam organisasi nyata.
- 3) Menjadi bekal penting bagi peneliti untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus, khususnya dalam bidang manajemen atau sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi

Melalui penelitian ini, diharapkan bagi Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial yang lebih tepat dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi peluang bagi karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri untuk mendapatkan lingkungan kerja yang lebih sehat, adil, dan memuaskan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen SDM, terutama dalam memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Menjadi landasan teoritis yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut pada konteks atau perusahaan yang berbeda.
- c. Membantu peneliti dalam mengasah kemampuan berpikir kritis dan analitis, serta menerapkan teori dalam kondisi nyata di lapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan menurut Fiernaningsih *et al.*, (2024: 161) merupakan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Aspek ini tercermin dalam sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga dipahami sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang diukur melalui perbedaan antara ganjaran yang diterima dan imbalan yang diyakini seharusnya diperoleh. Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, baik berupa rasa senang maupun tidak senang. Dengan demikian, kepuasan kerja melibatkan dimensi emosional dan persepsi terhadap pekerjaan yang dapat memengaruhi sikap serta kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan menurut Adolph (2016: 39) merupakan sikap umum setiap individu terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Peningkatan kepuasan kerja pada institusi tempat karyawan bekerja di Indonesia hanya mungkin

terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi. Identifikasi tersebut baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor yang lebih besar bobotnya. Kepuasan kerja merupakan kepuasan hidup oleh karenanya masalah kepuasan kerja perlu mendapat perhatian dari setiap pemimpin organisasi. Karyawan yang rendah kepuasan kerjanya akan berpikir untuk meninggalkan organisasi dan akan mencari organisasi lain yang bisa memberikan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja karyawan menurut Nurhidayah, Mimbar, Hidayat (2024) dicirikan sebagai sikap positif di antara karyawan, mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaannya, yang mereka nilai berdasarkan apresiasi nilai-nilai dasar pekerjaan. Ini mengacu pada keadaan emosional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan mengenai persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap atau kondisi emosional seseorang terkait pekerjaannya menunjukkan sejauh mana mereka merasa bahagia, dihargai, dan puas dengan yang mereka lakukan dan capai. Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk

sikap positif karyawan, memengaruhi performa, loyalitas, serta keberlanjutan organisasi.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Yunita, Sedarmayanti, Lusiana (2023: 34) sangat banyak jumlahnya, seperti :

- 1) Gaya kepemimpinan
- 2) Produktivitas kerja
- 3) Perilaku
- 4) Locus of control
- 5) Pemenuhan harapan penggajian
- 6) Efektivitas kerja

c. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator kepuasan kerja menurut Hidayat & Utomo, (2024) diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Pemimpin atau atasan
- 4) Lingkungan Kerja
- 5) Rekan Kerja
- 6) Promosi

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Azmy (2019: 1-3) yaitu kemampuan, proses, atau seni mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar memiliki kemauan mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki dan menjaga sejumlah sifat penting, salah satunya adalah etika. Pemimpin yang beretika akan selalu menjaga integritas dalam setiap keputusan, tindakan, dan hubungan kerja, sehingga mampu menjadi teladan bagi para pengikutnya. Pemimpin yang beretika biasanya mampu menciptakan pengikut yang bekerja secara efektif dan efisien karena mereka memahami proses perkembangan kemampuan diri melalui contoh yang diberikan pemimpinnya. Selain itu, pemimpin juga perlu menerapkan kepemimpinan yang melayani, yaitu kemampuan membantu dan mendukung pengikut agar dapat tumbuh dan berkembang. Karakteristik kepemimpinan yang melayani tercermin melalui sikap mendengarkan, berempati, membujuk, memfasilitasi, serta aktif mengembangkan potensi pengikut. Sifat penting lainnya adalah kepercayaan; seorang pemimpin harus mampu memperoleh kepercayaan dari para pengikutnya karena tanpa kepercayaan, kinerja kelompok dapat menurun secara signifikan. Pengikut yang mempercayai pemimpinnya akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi karena merasa bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalahgunakan.

Kepemimpinan menurut Wulandari & Mulyanto, (2024: 2) adalah proses yang melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi, melibatkan, menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, membuat keputusan, dan saling berinteraksi antara pemimpin dan pengikut dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan (leadership) adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arahan, pengaruh, dan dorongan kepada orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan orang-orang dalam mencapai visi atau tujuan bersama. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk membuat keputusan, mengelola konflik, dan mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, dalam komunitas, di organisasi masyarakat, kepemimpinan politik, kepemimpinan dalam kelompok atau tim, dan dalam kelompok sosial lainnya. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal atau hierarki, tetapi dapat muncul dari berbagai tingkatan dan lapisan masyarakat.

Kepemimpinan menurut Jully *et al.*, (2024) merupakan proses mengajak dan mendorong orang-orang untuk bekerja bersama secara sukarela dalam mencapai target yang telah ditentukan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memberikan instruksi, tetapi juga mencakup keterampilan pribadi untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain agar bersedia mengambil tindakan sesuai dengan

tujuan kelompok. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi anggota organisasi sehingga mereka dapat melaksanakan tugas yang telah direncanakan secara sukarela demi tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan ini menjadi penting karena kepemimpinan pada dasarnya melibatkan penerimaan dari kelompok serta kapasitas unik yang relevan dengan situasi tertentu. Selain itu, efektivitas kepemimpinan dapat diukur melalui kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan, mengambil keputusan, memotivasi karyawan, membangun komunikasi yang baik, serta menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. Dengan demikian, kepemimpinan berperan sebagai faktor kunci dalam menggerakkan seluruh potensi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi orang untuk bekerja menuju tujuan bersama. Pemimpin perlu memiliki etika, integritas, dan mampu menginspirasi serta memotivasi. Efektivitas kepemimpinan terlihat dari kemampuan membuat keputusan, mengelola konflik, dan membangun komunikasi yang baik. Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menggerakkan potensi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

b. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi-fungsi kepemimpinan terdiri dari Azmy (2019: 25-26) antara lain sebagai berikut:

1) Fungsi Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan perencanaan yang secara lengkap dibuat oleh pemimpin untuk organisasi dan pribadi sebagai penanggung jawab agar tujuan dapat tercapai.

2) Fungsi memandang ke depan

Pandangan pemimpin selalu ke depan sehingga dapat mencermati kondisi apapun yang terjadi sehingga pekerjaan dapat berjalan secara terus menerus tanpa adanya gangguan dan terjadinya kesalahan. Oleh karena itu, pemimpin harus sensitif terhadap situasi yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal dan peka adanya kendala-kendala.

3) Fungsi pengembangan loyalitas

Dalam pengembangan loyalitas, tidak hanya diantara pengikut melainkan berlaku untuk pemimpin dari tingkat rendah dan menengah. Pemimpin memberikan contoh yang baik dari segi pandangan, berbicara, dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang memperlihatkan ke bawahan bahwa pemimpin tidak mengkhianati dan menyimpang.

4) Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan adalah pemimpin mampu mengamati realisasi dari rencana yang sudah ditentukan. Diharapkan dengan adanya pengawasan maka kendalakendala yang dihadapi dapat segera

diselesaikan sehingga proses bekerja dapat kembali ke jalur seperti semula.

5) Fungsi mengambil keputusan

Pada saat proses pengambilan keputusan, pemimpin tidak mudah untuk menentukan keputusan sehingga banyak pemimpin yang menunda dan bahkan tidak berani dalam mengambil keputusan. Teknik yang dapat dipakai untuk menentukan keputusan baik dilakukan secara individu, tim, ataupun mengutarakan ide tertulis.

6) Fungsi memberi motivasi

Pemimpin memberikan dorongan, menenangkan, memberi pengaruh kepada bawahannya untuk giat bekerja dan memperlihatkan prestasi yang baik. Reward dapat diberikan berupa hadiah, apresiasi, dan mengucapkan terima kasih setiap selesai mengerjakan tugas. Pemimpin harus bertindak tegas seperti menegur maupun memberi hukuman saat bawahan menyimpang, tidak mengerjakan kewajibannya atau membuat kesalahan yang membenani perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kepemimpinan menurut Sutikno (2018: 50-51) antara lain sebagai berikut:

1) Keahlian dan Pengetahuan.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin,

sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

- 2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

- 3) Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.

- 4) Sifat-sifat Kepribadian Pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Halim & Yustianto, (2023) adalah sebagai berikut:

- 1) Atasan memotivasi karyawan
- 2) Atasan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan
- 3) Atasan bersikap adil
- 4) Atasan bertanggung jawab kepada bawahannya
- 5) Percaya kepada atasan

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Tuala, 2020: 4). Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang di junjung tinggi oleh organisasi (Supriyatno, 2018: 20).

Budaya organisasi menurut Hidayat & Anwar, (2024), merupakan pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna yang mencakup nilai, kepercayaan, asumsi dasar, dan pola perilaku yang dikembangkan oleh organisasi sebagai pedoman bagi anggota dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Budaya ini berfungsi membedakan suatu organisasi dari organisasi lain serta menjadi acuan dalam mencapai tujuan, meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, menjaga integritas, dan membantu anggota organisasi memecahkan masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Supriyatno, (2018: 29-30) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1) Pengaruh eksternal yang luas. (Broad external influences).

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam (adanya empat musim atau iklim tropis saja) dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat (sejarah raja-raja dengan nilai-nilai feodal).

- 2) Nilai-nilai budaya dan budaya nasional (societal values and national culture). Keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas (misalnya kebebasan individu, kolektivisme, kesopan-santunan, kebersihan, dan sebagainya).
- 3) Unsur-unsur khas dari organisasi (organization specific elements). Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaianpenyelesaian yang berhasil. Penyelesaian yang merupakan ungakapan dari nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan. Keberhasilan mengatasi masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Misalnya masalah menghadapi kesulitan usaha, biaya produksi terlalu tinggi, pemasaran biayanya tinggi juga, maka dicari jalan bagaimana penghematan di segala bidang dapat dilakukan. Jika ternyata upayanya berhasil, biaya produksi dapat diturunkan demikian juga biaya pemasaran, maka nilai untuk bekerja hemat (efisien) menjadi nilai utama dalam perusahaan

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Kurniawan, Halim, Rakhman, (2021) sebagai berikut:

- 1) Norma
- 2) Nilai dominan
- 3) Aturan

4) Iklim Organisasi

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja menurut Pramono, (2024: 5) dapat didefinisikan sebagai ketegangan atau tekanan psikologis yang muncul dalam lingkungan kerja, terutama ketika individu menghadapi tuntutan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Dalam konteks spesifik industri atau organisasi, stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor, seperti peningkatan intensitas kerja, tuntutan produksi yang tinggi, dan perubahan dalam metode atau teknologi produksi.

Stres kerja menurut Fiernaningsih *et al.*, (2024: 116) merupakan hasil dari interaksi antara pegawai dan pekerjaan yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan yang tidak normal. Stres kerja dipandang sebagai respons adaptif terhadap perubahan yang melibatkan aspek fisik, psikis, dan perilaku pekerja. Pemahaman ini menyatakan bahwa stres kerja bukanlah sekadar kegelisahan biasa atau kegugupan, namun sebuah kondisi yang, meskipun tidak berwujud dan tidak menimbulkan luka, tetap perlu dihindari.

Stres kerja menurut Hidayat & Utomo, (2024) merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menjalankan pekerjaan, perasaan tertekan tersebut terjadi akibat beban pekerjaan yang tinggi. Disisi lain stres kerja adalah kondisi tegang yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang terutama pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut hanya akan menghambat pekerjaan apabila stres kerja tidak dapat teratasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Penyebab stres di tempat kerja bisa berasal dari beban kerja yang berat, perkembangan teknologi, hingga tekanan untuk mencapai harapan yang tidak jelas tapi dianggap penting.

b. Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Ummah, (2019: 23-35) antara lain yaitu:

1) Faktor Lingkungan Kerja

Penyebab stres dari lingkungan kerja diantaranya adalah adanya beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, sarana dan prasarana yang kurang memadai, tugas yang tidak jelas, kepemimpinan yang otoriter, kurangnya dukungan dari manajemen, konflik dengan rekan kerja, kurangnya kesempatan pengembangan, budaya organisasi yang tidak sehat, hingga ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

2) Faktor Pribadi

Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:

a) Tidak adanya dukungan social

Dukungan sosial dapat berasal dari hubungan pribadi, lingkungan kerja, dan masyarakat. Beberapa sumber dukungan sosial yaitu pasangan, keluarga, teman-teman, rekan kerja,

komunitas, layanan profesional seperti psikolog dan konselor, media sosial.

- b) Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan

Karyawan yang ide, gagasan, dan pendapatnya tidak mendapatkan perhatian ataupun dukungan dari manajemen, serta tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan merasa tidak dihargai dan dapat menimbulkan stres kerja.

- c) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja terutama lingkungan fisik juga dapat memicu timbulnya stres kerja. Ruangan dengan pencahayaan yang tidak memadai, suhu panas, ventilasi buruk, bising, kotor, warna dan dekorasi yang kurang menyenangkan merupakan beberapa contoh lingkungan fisik yang dapat menimbulkan stres kerja.

- d) Manajemen yang tidak sehat

Manajemen sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Manajemen yang tidak sehat seperti kepemimpinan yang otoriter, kurangnya komunikasi, pengambilan keputusan yang tidak adil, tuntutan kinerja yang terlalu tinggi dapat berpengaruh pada munculnya stres kerja bagi karyawan.

e) Tipe kepribadian

Tipe kepribadian karyawan dibedakan menjadi 2, yaitu tipe A dan tipe B. Karyawan dengan kepribadian tipe A biasanya kompetitif, ambisius, terorganisir, dan berorientasi pada pencapaian. Karyawan tipe ini dianggap lebih rentan mengalami stres kerja karena cenderung tidak sabar, cepat marah, dan merasa diburu waktu. Karyawan tipe B dinilai lebih santai, mudah menerima, dan tidak terburuburu. Mereka lebih sabar, dan tidak terlalu kompetitif sehingga memiliki risiko yang lebih rendah untuk mengalami stres kerja.

f) Peristiwa/pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi terutama pengalaman yang kurang baik atau tidak menyenangkan dapat menyebabkan stres kerja. Pengalaman seperti itu antara lain adalah masalah keluarga seperti perselisihan dengan pasangan atau anggota keluarga lainnya, masalah kesehatan baik kesehatan fisik maupun mental, masalah keuangan seperti hutang, kebutuhan tidak terduga, masalah perpisahan ataupun kehilangan orang yang dicintai merupakan beberapa hal penyebab timbulnya stres kerja.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Rahellea *et al.*, (2024) adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja
- 2) Sikap pemimpin
- 3) Waktu Kerja
- 4) Konflik

B. Penelitian Yang Relevan

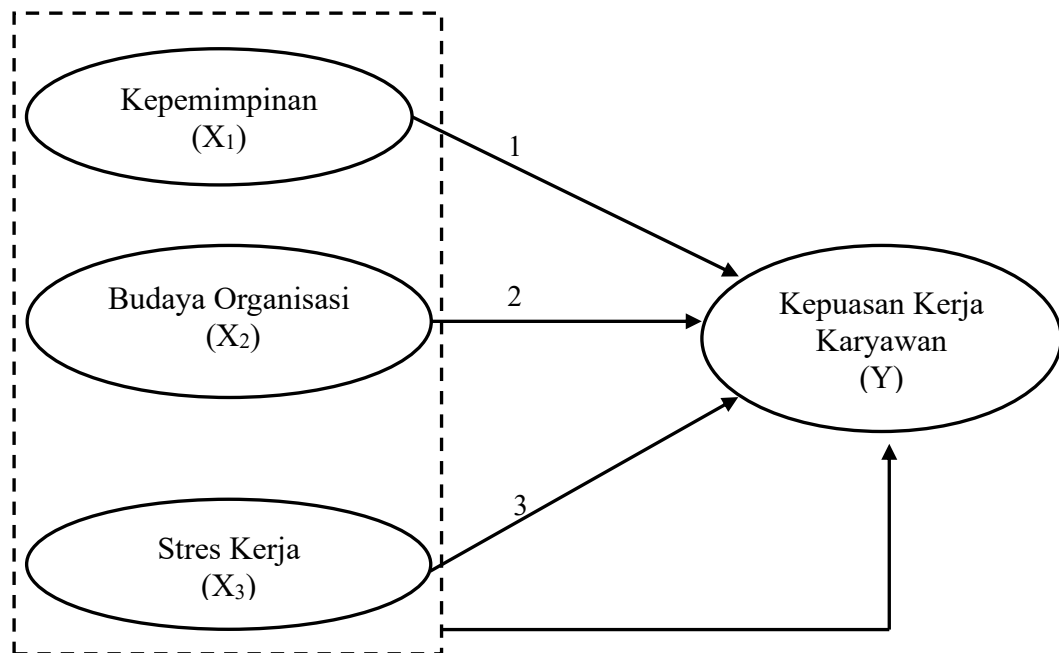
Tabel II.1
Penelitian Yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, dan Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil atau Temuan
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Balikpapan (Rahayu, Hadiyatno, Cipto, 2025)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Sampel berjumlah 72 responden 3. Teknik sensus sampling 4. Smart PLS 5. Teknik analisis data : uji regresi linier berganda	Kepemimpinan, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Displin Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Penjam Paser Utara (Saputro, Hadiyanto, Putri, 2025)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi 74 pegawai 3. Sampelnya 46 responden 4. Teknik purposive sampling	Kepemimpinan, komunikasi, disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat (Hidayat & Anwar, 2024)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasinya 253 karyawan 3. Sampel 40 responden 4. Teknik pengambilan sampel non-probability sampling 5. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji t,	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Displin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRK) Bireun (Mulyadi & Yusuf, 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi 72 karyawan 3. Uji asumsi normalitas, heterokedasitas, dan uji multikolinieritas.	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasinya 45 orang 3. Alat SPSS	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

	Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng (Jully <i>et al.</i> , 2024)	4. Analisis data menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas	
6.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Smile Auto Sevice di Makassar (Kurniawan, Halim, Rakhman, 2023)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasinya dan Sampel 40 karyawan 3. Teknik sampling jenuh 4. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda	Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Smile Auto service Makassar.
7.	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Sugiono & Tobing, 2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel 100 responden 3. Alat SPSS	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
8.	Kepuasan Kerja Ditinjau dari Pengembangan Karir, Reward, dan Stres Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta) (Anggreini, Istiatin, Aryati, 2024)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Sampel 40 orang 3. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda	Pengembangan karir dan reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.
9.	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya (Hidayat & Utomo, 2024)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasinya dan sampelnya 31 orang 3. Teknik pengambilan sampling non probability sampling dengan jenis sampling jenuh 4. Teknik Analisis data dengan uji asumsi klasik, uji multikolineraitas, uji heterokedasitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji simultan, dan uji koefisien determinasi.	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pos Jemur Andayani.
10.	Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi 157 orang 3. Sampel sebanyak 113 orang	Beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

	Kecamatan Yang Ada Di Kota Mataram (Nurhidayah, Mimbar, Hidayat, 2024)	4. Teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi linear berganda	sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
11.	<i>Influence Leadership, Motivation, Work Culture, Spiritual Quotient on Job Satisfaction, Impact Performance</i> (Jaenuri, Reniati, Hamsani, 2025)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasinya sebanyak 79 responden 3. Alat Smart PLS	Kepemimpinan, motivasi, dan spiritual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
12.	<i>The Effect of Occupational Safety and Health, Compensation and Work Stress on Job Satisfaction</i> (Agung & Sriathi, 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasinya 336 petugas 3. Sampel berjumlah 77 responden 4. Teknik probability sampling 5. Analisis data dengan analisis linier berganda.	Keselamatan & kesehatan kerja, kompensasi, stress berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja,
13.	<i>The Influence of Competence and Organizational culture on Job Satisfaction and Employee Performance in the Culture Office of Denpasar City</i> (Laksmiana et al., 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi 38 orang 3. Alat PLS 4. Analisis data dengan uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji f, perhitungan koefisien determinasi	Kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja
14.	<i>The Effect of Work Discipline, Motivation, and Work Stress on Employee Job Satisfaction</i> (Paramita, 2024)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel 59 orang 3. Teknik probability sampling 4. Analisis data dengan uji interaksi, dengan dua metode uji nilai selisih mutlak dan uji residual.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..
15.	<i>Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance</i> (Nurlina, 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Sampel 193 responden 3. Analisis data dengan statistik deskriptif, uji kausalitas data, uji statistik data, dan uji hipotesis	Kepemimpinan transaksional, komitmen, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja., sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan

C. Kerangka Penelitian



Gambar II.1
Kerangka Penelitian

Keterangan :

1. Rahayu, Hadiyatno, Cipto (2025), Saputro, Hadiyanto, Putri (2025), Sugiono & Tobing (2021)
2. Hidayat & Anwar (2024), Mulyadi & Yusuf (2022), Kurniawan, Halim, Rakhman (2023)
3. Anggraeini, Istiatin, Aryati (2024), Hidayat & Utomo (2024), Nurhidayah, Mimbar, Hidayat (2024)

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Setyawan (2021: 7) merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

H₂ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

H₃ : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif menurut Muslimin *et al.*, (2023: 1) merupakan pendekatan yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara menginvestigasi hubungan antara variabel-variabel yang terlibat. Dalam konteks yang lebih spesifik, penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai jenis penelitian yang melibatkan penggunaan data berupa angka dalam berbagai tahapannya, termasuk pengumpulan data, analisis data, dan presentasi data. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif memberikan penekanan pada analisis data numerik atau angka, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai. Umumnya, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensial untuk menguji hipotesis. Hasil uji statistik dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari. Sehingga, arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan logika ilmiah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik, yang beralamat di Jl. Pelem 2 No.8, Kajen, Giripurwo, Kec. Wonogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. Alasan penulis mengambil di lokasi tersebut karena ingin mengidentifikasi dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan, disiplin, dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Badan Pusat

Statistik Wonogiri. Adapun waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 3 bulan, yang dimulai pada bulan November 2025 sampai dengan selesai bulan Februari 2026 di Badan Pusat Statistik Wonogiri.

C. Populasi, Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Zulfikar *et al.*, (2020: 82-83) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu. Populasi dapat berupa kelompok besar maupun kecil, tergantung dari parameter yang diinginkan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri yang berjumlah 49 karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Veronica *et al.*, (2022: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar 100 orang responden, maka penulis mengambil 100 % dari jumlah populasil yang ada pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri karyawan yaitu sebanyak 49 karyawan.

D. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menurut Arikunto, (2019: 104) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka mengambil 100% dari jumlah populasi yang ada pada Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh jumlah sampel sebanyak 49 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dengan jenis teknik sampling jenuh (sensus).

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2023: 68) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdapat dua variabel diantaranya variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel Dependen: sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2023: 69). Variabel Dependen pada penelitian ini terdiri dari:
 - a. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
2. Variabel Independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai

variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2023: 69). Variabel Independen pada penelitian ini terdiri dari:

- a. Kepemimpinan (X₁)
- b. Budaya Organisasi (X₂)
- c. Stres Kerja (X₃)

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi menurut Kamarudin, Firmansah, Zulkifli, (2023: 65-66) adalah kegiatan indrawi atas dasar pengamatan terhadap perilaku subjek penelitian dalam kondisi sosial yang menyertainya. Observasi menjadi tipe pengumpulan data yang paling familiar dalam kegiatan penelitian, merupakan cara yang efektif dalam mengumpulkan banyak informasi. Observasi hanya mengumpulkan data melalui indra mata saja, tidak demikian sebenarnya seluruh panca indra bisa dilibatkan dalam bentuk cita rasa dan sentuhan. Jadi observasi dapat mengumpulkan kesan dengan menggunakan daya serap seluruh panca indra meskipun melalui jarak jauh dengan merekam menggunakan media.

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Amelia *et al.*, (2023: 127) adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai jenis dokumen atau sumber tertulis. Dokumen tersebut dapat berupa teks,

laporan, catatan, arsip, jurnal, atau rekaman lain yang relevan dengan tujuan penelitian.

3. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Angket sangat cocok jika digunakan untuk responden yang dalam jumlah besar dan tersebar di wilayah yang luas. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Skala likert yaitu skala sikap yang menggunakan 5 pilihan jawaban responden (Istiatin, Mursito, Sudarwati, 2021: 98).

Kelima pilihan jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut:

5	= Sangat Setuju	(SS)
4	= Setuju	(S)
3	= Netral	(N)
2	= Tidak Setuju	(TS)
1	= Sangat Tidak Setuju	(STS)

4. Wawancara

Wawancara menurut Mukhyi, (2023: 109-110) adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pandangan, pengalaman, sikap, dan persepsi responden terkait dengan topik penelitian. Wawancara dapat dilakukan dalam berbagai

konteks, mulai dari penelitian ilmiah hingga wawancara kerja dan jurnalisme investigasi. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik di Wonogiri untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

5. Studi Pustaka

Studi pustaka menurut Muslimin *et al.*, (2023: 93) yaitu dilakukan dengan menghimpun data-data relevan yang sesuai topik penelitian, seperti dari buku, berita, artikel ilmiah, ataupun sumber kredibel lainnya. Sementara, studi dokumentasi mengandalkan arsip seperti sumber tertulis, gambar, foto, serta film. Contoh peneliti yang melakukan pengumpulan data dengan teknik studi pustaka yaitu penelitian menggunakan data laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dimana peneliti dapat melakukan akses laporan keuangan yang sudah terpublikasi melalui website Bursa Efek Indonesia.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Aiman *et al.*, (2022: 56) sebagai penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Definisi operasional harus dapat menjelaskan arti variabel dan cara pengukuran variabel secara spesifik yang tersusun dalam bentuk matrik (berisi nama variabel, deskripsi variabel, alat dan cara pengukuran, skala ukur dan hasil ukur).

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-Kisi
1.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap atau kondisi emosional seseorang terkait pekerjaannya menunjukkan sejauh mana mereka merasa bahagia, dihargai, dan puas dengan apa yang mereka lakukan dan capai. Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk sikap positif karyawan, memengaruhi performa, loyalitas, serta keberlanjutan organisasi.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pemimpin atau atasan 4. Lingkungan Kerja 5. Promosi (Hidayat & Utomo, 2024)	1. Tugas yang diberikan karyawan sesuai dengan kemampuan 2. Insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. 3. Pemimpin memberikan dukungan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. 4. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mendukung konsentrasi dan produktivitas karyawan. 5. Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan diberikan secara adil kepada semua karyawan.
2.	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi orang untuk bekerja menuju tujuan bersama. Pemimpin perlu memiliki etika, integritas, dan mampu menginspirasi serta memotivasi. Efektivitas kepemimpinan terlihat dari	1. Atasan memotivasi karyawan 2. Atasan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan 3. Atasan bersikap adil 4. Atasan bertanggung jawab kepada bawahannya	1. Memberikan dorongan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Keputusan yang diambil pimpinan membantu kelancaran pekerjaan karyawan.

		kemampuan membuat keputusan, mengelola konflik, dan membangun komunikasi yang baik. Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menggerakkan potensi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.	5. Percaya kepada atasan (Halim & Yustianto, 2023)	3. Bersikap adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kerja tanpa membedakan. 4. Bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dalam pekerjaan. 5. Dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3.	Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi merupakan sistem makna yang mencakup nilai, kepercayaan, asumsi dasar, dan pola perilaku yang dikembangkan oleh organisasi sebagai pedoman bagi anggota dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Budaya ini berfungsi membedakan suatu organisasi dari organisasi lain serta menjadi acuan dalam mencapai tujuan, meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, menjaga integritas, dan membantu anggota organisasi memecahkan masalah adaptasi	1. Norma 2. Nilai dominan 3. Aturan 4. Iklim Organisasi (Kurniawan, Halim, Rakhman, 2021)	1. Karyawan menjaga etika kerja sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di organisasi. 2. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan menjadi nilai utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi. 3. Aturan kerja karyawan membantu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan. 4. Lingkungan kerja mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. 5. Suasana kerja di organisasi

		eksternal maupun integrasi internal.		terasa nyaman dan kondusif.
4.	Stres Kerja (X ₃)	Stress kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Penyebab stres di tempat kerja bisa berasal dari beban kerja yang berat, perkembangan teknologi, hingga tekanan untuk mencapai harapan yang tidak jelas tapi dianggap penting.	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik (Rahellea <i>et al.</i> , 2024)	1. Beban pekerjaan yang tinggi membuat karyawan merasa kelelahan saat bekerja. 2. Pemimpin mengontrol pekerjaan tanpa menimbulkan tekanan berlebihan. 3. Penetapan target waktu kerja menuntut karyawan bekerja dengan cepat dan tepat. 4. Konflik antar rekan kerja dapat mempengaruhi suasana kerja di lingkungan. 5. Hubungan kerja karyawan yang kurang harmonis menghambat penyelesaian pekerjaan

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Widodo *et al.*, (2023: 53) adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihansuatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu

mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Untuk mengetahui validitas dan normalitas dari pernyataan dalam kuesioner, maka dilakukan percobaan terhadap 20 sampel dengan taraf signifikan 0,05. Dapat dari perhitungan menggunakan rumus $df = n - 2$, jadi $20 - 2 = 18$, diperoleh hasil nilai r_{tabel} 0,444 maka diperoleh uji validitas sebagai berikut.

Hasil uji validitas masing – masing variabel yang terdiri dari 5 item pertanyaan, dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,786	0,444	Valid
2	0,776	0,444	Valid
3	0,685	0,444	Valid
4	0,734	0,444	Valid
5	0,470	0,444	Valid

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel III. 2 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan kepuasan karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya, bahwa keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,559	0,444	Valid
2	0,664	0,444	Valid
3	0,869	0,444	Valid
4	0,828	0,444	Valid
5	0,843	0,444	Valid

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel III. 3 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan kepemimpinan (X₁) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya, bahwa keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,622	0,444	Valid
2	0,874	0,444	Valid
3	0,815	0,444	Valid
4	0,724	0,444	Valid
5	0,619	0,444	Valid

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel III. 4 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan budaya organisasi (X₂) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya, bahwa keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₃)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,570	0,444	Valid
2	0,557	0,444	Valid
3	0,448	0,444	Valid
4	0,918	0,444	Valid
5	0,808	0,444	Valid

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel III. 5 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan stress kerja (X₃) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya, bahwa keseluruhan dari item pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali, (2021: 61) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan, maka semua butir pernyataan akan di ukur tingkat reliabilitasnya. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program IBM SPSS versi 25 dengan menggunakan model Alpha. Rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum at^2}{at^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

n = Jumlah butir pertanyaan

$\sum at^2$ = Jumlah varian skor tiap - tiap butir

at^2 = Varians total

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila perhitungan reliabilitas statistic positif dan lebih besar dari standar reliabilitas yang ditentukan adalah sebagai berikut.

Tabel III.6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Hasil
Kepuasan Kerja			
Karyawan	0,732	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,790	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,788	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,678	0,60	Reliabel

Sumber: data primer, diolah 2025

Pada tabel III. 6 tersebut menunjukan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel yaitu kepuasan karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja memperoleh hasil lebih dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

I. Rencana Analisa

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali, (2021: 196) bertujuan untuk menguji, apakah dalam model iregresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Penelitian ini menggunakan analisis statistik. Kemudian menggunakan uji normalitas pada uji kolmogorov-smirnov (SPSS). Kriteria pengambilan keputusan dari uji kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

1) H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual ba distribusi tidak normal

2) Jika nilai probabilitas kolmogorov-smirnov $>$ nilai signifikan 0,05 maka data berdistribusi normal.

3) Jika nilai probabilitas kolmogorov-smirnov $<$ nilai signifikan 0,05 maka data tidak berdistribusi nornal.

b. Uji Multikoleniritas

Menurut Ghozali, (2021: 157) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal, Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21 Dasar pengambilan dari uji multikolinearitas menurut Ghozali, (2021: 157) adalah sebagai berikut:

1) Dengan melihat nilai tolerance:

- a) Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai tolerance $< 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tersebut terjadi multikolinieritas.

2) Dengan melihat nilai VIF (Varians Inflation Factor):

- a) Jika nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Hotmaulina Sihotang, (2023: 126-127) adalah penilaian mendasar yang harus dipenuhi dalam konteks analisis regresi. Uji ini digunakan untuk memastikan adanya bias atau tidak adanya bias dalam model analisis regresi. Biasanya, jika terdapat bias atau penyimpangan dalam model analisis regresi, proses estimasi model menjadi sulit karena adanya ketidakkonsistenan dalam variabilitas data.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengetahui ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018: 95).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), stres kerja (X_3). Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

b₃ = Koefisien Regresi X₃

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Stres Kerja

e = Standar error

3. Uji Kelayakan Model / Uji F

Uji statistik F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersamaan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat Surajiyo, Nasruddin, Paleni, (2020: 77-78). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kriteria pengujian menggunakan Tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi > 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.

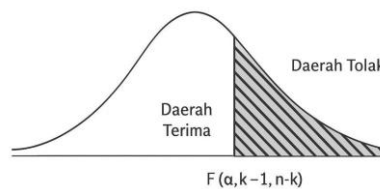
Langkah-langkah pengujianya sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

- 1) Jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.
- 2) Jika $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

b. Menentukan level of signifikan (α) = 5% (0,05)

c. Rule of the test



Gambar III.1
Kurva Normal Uji F

H_0 diterima : $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel } (\alpha, k-1, n-k)$

H_0 ditolak : $F \text{ hitung} > F \text{ tabel } (\alpha, k-1, n-k)$

d. Menghitung nilai F

$$F = \frac{R/k - 1}{1 - R/(n - k)}$$

Keterangan :

k = Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n = Jumlah pengamat

R^2 = Koefisien determinasi

e. Keputusan

1) H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

2) H_a ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Uji Hipotesa / Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan (Surajiyo, Nasruddin, Paleni, (2020: 78). Menurut Siregar, (2017: 304) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dapat ditelusuri dari satu variabel independen secara individual, kontribusi yang dihasilkan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika hasil uji t menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$, ini berarti bahwa secara individual atau parsial satu variabel memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

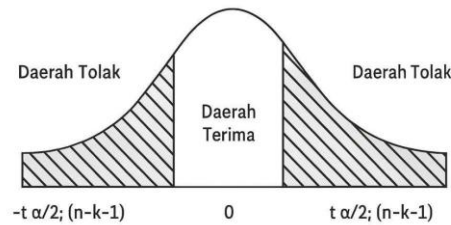
a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

1) Jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

2) Jika $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

b. Menentukan level of signifikan (α) = 5% (0,05)

c. Rule of the test



Gambar III.2
Kurva Normal Uji t

H_0 diterima : $-t_{(\alpha/2, n-k)} \leq t \leq t_{(\alpha/2, n-k)}$

H_a ditolak : $t < -t_{(\alpha/2, n-k)}$ atau $t > t_{(\alpha/2, n-k)}$

d. Menghitung nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{S}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi

β = Slop garis regresi

S_b = Standard error

e. Keputusan pengujian

1) H_0 diterima berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) H_a ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, (2021: 147), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Sementara itu nilai koefisien determinasi R^2 adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$).

Berikut asumsi mengenai koefisien determinasi dengan nilai R^2 berada antara 0 dan 1 atau ($0 < R^2 < 1$), adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai R^2 mendekati 1, maka artinya variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen.
- b. Apabila nilai R^2 sebesar 0, maka artinya variabel-variabel independen hanya dapat memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil atau Sejarah Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas menyelenggarakan kegiatan statistik di Indonesia. BPS memiliki peran penting dalam menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas sebagai dasar perencanaan, evaluasi, dan pengambilan keputusan dalam pembangunan nasional. BPS menghasilkan berbagai data statistik yang mencakup bidang sosial, ekonomi, dan kependudukan yang digunakan oleh pemerintah, akademisi, maupun masyarakat.

Secara organisasi, BPS memiliki struktur kelembagaan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Pada tingkat pusat terdapat BPS Republik Indonesia yang berkedudukan di ibu kota negara dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BPS pusat memiliki fungsi utama dalam merumuskan kebijakan nasional di bidang statistik, menetapkan standar dan metodologi statistik, serta melakukan koordinasi penyelenggaraan statistik secara nasional. Selanjutnya pada tingkat daerah terdapat BPS Provinsi, yang berfungsi melaksanakan kegiatan statistik di tingkat provinsi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh BPS pusat. BPS provinsi bertugas mengoordinasikan kegiatan statistik di

wilayah provinsi, melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, serta penyajian data statistik regional yang menggambarkan kondisi sosial dan ekonomi di tingkat provinsi. Pada tingkat yang lebih spesifik terdapat BPS Kabupaten/Kota, yang merupakan unit kerja BPS di daerah kabupaten atau kota. BPS kabupaten/kota bertugas melaksanakan kegiatan pengumpulan data statistik secara langsung di lapangan, seperti survei maupun sensus, serta melakukan pengolahan dan penyajian data statistik yang menggambarkan kondisi wilayah setempat. Selain itu, BPS kabupaten/kota juga memberikan pelayanan data dan informasi statistik kepada pemerintah daerah, instansi terkait, dan masyarakat.

Dalam penelitian ini, objek penelitian dilakukan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri. BPS Kabupaten Wonogiri merupakan instansi vertikal BPS yang berada di bawah koordinasi BPS Provinsi Jawa Tengah. BPS Kabupaten Wonogiri memiliki tugas utama dalam melaksanakan kegiatan statistik dasar maupun sektoral di wilayah Kabupaten Wonogiri, serta menyediakan data statistik yang akurat, relevan, dan terpercaya guna mendukung perencanaan pembangunan daerah. Dengan demikian, Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri berperan penting dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah melalui penyediaan data statistik yang mencerminkan kondisi sosial, ekonomi, dan demografi wilayah Wonogiri secara nyata.

Dalam menjalankan tugasnya, Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri bertanggung jawab melaksanakan kegiatan statistik dasar,

statistik sektoral, serta statistik khusus sesuai dengan kebijakan Badan Pusat Statistik pusat. Kegiatan tersebut meliputi perencanaan dan pelaksanaan sensus, survei, pengolahan dan analisis data, hingga penyajian dan diseminasi hasil statistik kepada pengguna data, baik instansi pemerintah, akademisi, pelaku usaha, maupun masyarakat umum. Beberapa kegiatan utama yang rutin dilaksanakan antara lain Sensus Penduduk, Sensus Pertanian, Sensus Ekonomi, Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), serta berbagai survei lainnya yang relevan dengan kebutuhan pembangunan daerah.

Seiring perkembangan teknologi informasi dan tuntutan transparansi publik, Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri terus melakukan inovasi dalam pengelolaan dan penyajian data statistik. Data tidak hanya disajikan dalam bentuk publikasi cetak, tetapi juga tersedia secara digital melalui website resmi BPS untuk memudahkan akses dan pemanfaatan data oleh masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan publik, BPS Kabupaten Wonogiri berkomitmen menjalankan prinsip profesionalisme, integritas, dan independensi dalam setiap kegiatan statistik. Seluruh proses pengumpulan hingga penyajian data dilakukan berdasarkan metodologi statistik yang baku sehingga data yang dihasilkan bersifat objektif dan terpercaya. Dengan peran tersebut, BPS Kabupaten Wonogiri menjadi institusi strategis dalam mendukung perencanaan pembangunan daerah

berbasis data serta menjadi sumber informasi resmi bagi pemerintah, akademisi, dan masyarakat.

2. Visi dan Misi

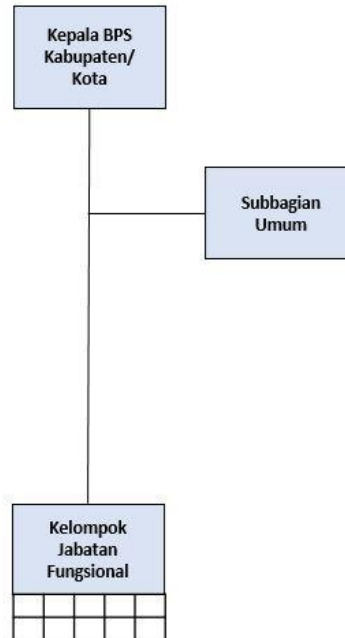
a. Visi

“Sebagai Lembaga yang Independen, Terpercaya, dan Berperan Aktif dalam Mendukung Perumusan Kebijakan Berbasis Data Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”.

b. Misi

- 1) Menyediakan Data Statistik Berkualitas dan Insight:
Menyediakan data statistik berkualitas, akurat, dan mutakhir untuk kebutuhan pemerintah dan masyarakat dalam perumusan kebijakan.
- 2) Memperkuat Kepemimpinan Badan Pusat Statistik dalam Sistem Statistik Nasional (SSN): Membangun kolaborasi dan memberikan pembinaan kepada kementerian/lembaga serta pemerintah daerah untuk menghasilkan data statistik yang berkualitas.
- 3) Memperkuat Kapasitas Kelembagaan Statistik: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi, tata kelola, dan kinerja pegawai, termasuk optimalisasi sarana pelayanan publik.

3. Struktur Organisasi



Gambar IV.1
Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri disusun berdasarkan ketentuan Badan Pusat Statistik Republik Indonesia sebagai instansi vertikal di tingkat kabupaten/kota. Struktur organisasi ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik dalam penyelenggaraan kegiatan statistik, mulai dari perencanaan, pengumpulan, pengolahan, analisis, hingga diseminasi data statistik.

4. Uraian Tugas

a. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota

Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten memiliki tugas memimpin instansi, membina aparatur agar berdaya guna, serta

bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi statistik di wilayah Wonogiri.

b. Subbagian Umum

Subbagian Umum merupakan bagian yang bertugas melaksanakan kegiatan administrasi dan pelayanan internal di lingkungan kantor BPS. Subbagian ini memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional organisasi.

Struktur Subbagian Umum biasanya terdiri dari:

1) Kepala Subbagian Umum

- a) Mengkoordinasikan kegiatan administrasi umum di lingkungan BPS.
- b) Mengelola urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan rumah tangga kantor.
- c) Mengawasi pelaksanaan tata usaha dan administrasi perkantoran.
- d) Mengkoordinasikan penyusunan laporan administrasi dan kegiatan kantor.
- e) Mendukung kelancaran kegiatan operasional seluruh seksi di BPS.

2) Pengelola Kepegawaian

- a) Mengelola administrasi kepegawaian pegawai BPS.
- b) Mengurus data pegawai, kenaikan pangkat, cuti, dan penilaian kinerja.

c) Menyusun laporan terkait data kepegawaian.

3) Pengelola Keuangan

a) Mengelola administrasi keuangan kantor.

b) Menyusun laporan keuangan dan pertanggungjawaban anggaran.

c) Melaksanakan pencatatan pengeluaran dan pemasukan anggaran kegiatan.

4) Pengelola Barang Milik Negara (BMN) / Perlengkapan

a) Mengelola inventaris barang milik negara di kantor BPS.

b) Melakukan pencatatan, pemeliharaan, dan pengawasan penggunaan aset kantor.

c) Menyusun laporan inventaris barang.

5) Petugas Tata Usaha dan Rumah Tangga

a) Mengelola surat menyurat dan arsip kantor.

b) Mengatur kebutuhan operasional kantor.

c) Mendukung kegiatan administrasi dan pelayanan internal kantor.

c. Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional merupakan jabatan yang berfokus pada pelaksanaan tugas teknis sesuai dengan bidang keahlian tertentu.

1) Statistisi

a) Melaksanakan kegiatan pengumpulan data statistik melalui survei dan sensus.

- b) Mengolah dan menganalisis data statistik.
- c) Menyusun publikasi statistik dan laporan data.
- d) Mengembangkan metodologi statistik.
- e) Menyajikan data statistik untuk kebutuhan pemerintah dan masyarakat.

2) Pranata Komputer

- a) Mengelola sistem teknologi informasi di BPS.
- b) Mengembangkan dan memelihara aplikasi atau sistem pengolahan data.
- c) Mengelola jaringan komputer dan keamanan data.
- d) Mendukung proses pengolahan data statistik berbasis komputer.

3) Arsiparis

- a) Mengelola arsip dokumen kantor.
- b) Menyimpan, mengatur, dan memelihara dokumen penting organisasi.
- c) Menyusun sistem pengarsipan agar mudah diakses.

5. Kegiatan Umum di Kantor Badan Pusat Statistik

Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan instansi pemerintah yang melaksanakan berbagai kegiatan statistik dan administrasi guna mendukung terselenggaranya sistem statistik nasional. Kegiatan umum di Badan Pusat Statistik tidak hanya berkaitan dengan pengumpulan data, tetapi juga mencakup pengolahan, analisis, serta pelayanan data kepada

masyarakat dan pemangku kepentingan. Secara garis besar, kegiatan umum di kantor Badan Pusat Statistik meliputi beberapa aspek berikut:

a. Perencanaan Kegiatan Statistik

Badan Pusat Statistik melaksanakan kegiatan perencanaan statistik secara rutin dan terstruktur. Kegiatan ini meliputi penyusunan rencana kerja tahunan, penentuan jenis sensus dan survei yang akan dilaksanakan, serta penyusunan anggaran kegiatan statistik. Perencanaan dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan data nasional dan daerah, serta sinkronisasi dengan program pembangunan pemerintah.

b. Pelaksanaan Sensus dan Survei

Salah satu kegiatan utama Badan Pusat Statistik adalah pelaksanaan sensus dan survei, baik yang berskala nasional maupun daerah. Kegiatan ini meliputi:

- 1) Sensus Penduduk,
- 2) Sensus Pertanian,
- 3) Sensus Ekonomi,
- 4) Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas),
- 5) Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas),

c. Pengolahan dan Validasi Data

Setelah data dikumpulkan, Badan Pusat Statistik melaksanakan kegiatan pengolahan data yang meliputi pemeriksaan, pengkodean, entri, serta validasi data. Proses ini bertujuan untuk memastikan data

yang dihasilkan bebas dari kesalahan dan konsisten dengan konsep serta definisi statistik yang telah ditetapkan. Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil statistik.

d. Analisis dan Penyusunan Publikasi Statistik

Data yang telah diolah selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan berbagai indikator statistik, baik di bidang sosial, ekonomi, maupun kependudukan. Hasil analisis tersebut kemudian disajikan dalam bentuk publikasi statistik, seperti buku statistik daerah, laporan survei, dan berita resmi statistik. Publikasi ini menjadi sumber informasi penting bagi pemerintah daerah, akademisi, serta masyarakat luas.

e. Diseminasi dan Pelayanan Data

Badan Pusat Statistik secara aktif melaksanakan kegiatan diseminasi data statistik kepada pengguna. Kegiatan ini meliputi pelayanan permintaan data, penyelenggaraan rilis berita resmi statistik, sosialisasi hasil sensus dan survei, serta pengelolaan layanan statistik terpadu. Melalui kegiatan ini, Badan Pusat Statistik berupaya meningkatkan pemanfaatan data statistik dalam pengambilan keputusan dan perencanaan pembangunan.

f. Pembinaan Statistik Sektoral

Badan Pusat Statistik juga memiliki peran dalam melakukan pembinaan statistik sektoral kepada instansi pemerintah daerah. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas data sektoral yang

dihasilkan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD), serta mewujudkan keterpaduan data melalui implementasi kebijakan Satu Data Indonesia di tingkat daerah.

g. Kegiatan Administrasi dan Tata Usaha

Selain kegiatan teknis statistik, Badan Pusat Statistik melaksanakan kegiatan administrasi dan tata usaha yang mendukung operasional kantor. Kegiatan ini meliputi pengelolaan kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, kearsipan, serta urusan rumah tangga kantor. Kegiatan administrasi ini sangat penting untuk memastikan seluruh kegiatan statistik dapat berjalan dengan lancar dan tertib.

h. Pengembangan Kapasitas dan Koordinasi

Badan Pusat Statistik secara rutin melaksanakan kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan, bimbingan teknis, serta koordinasi internal dan eksternal. Kegiatan koordinasi dilakukan dengan Badan Pusat Statistik Provinsi, pemerintah daerah, dan instansi terkait lainnya guna menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan statistik di daerah.

B. Gambaran Umum Identitas Responden

Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 49 responden dari karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri. Deskripsi responden yang pada penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Hasil penelitian deskripsi responden dijelaskan sebagai berikut:

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin pada Badan Pusat Statistik Wonogiri dapat ditunjukkan pada tabel IV. 1 berikut:

Tabel IV.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	31	63,26%
2	Perempuan	18	36,73%
	Jumlah	49	100%

Sumber: data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel IV.1 diatas pada data penelitian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 karyawan. Ditinjau dari jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 31 orang dan perempuan berjumlah 18 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri didominasi oleh karyawan laki-laki. Dominasi karyawan laki-laki disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang cukup banyak melibatkan kegiatan lapangan, mobilitas tinggi, serta tuntutan operasional tertentu sehingga lebih banyak diisi oleh tenaga kerja laki-laki.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik identitas reponden berdasarkan usia pada Badan Pusat Statistik Wonogiri dapat ditunjukkan pada tabel IV. 2 berikut:

Tabel IV.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25 tahun	1	2,04%
2	26–35 tahun	11	22,45%
3	36–45 tahun	26	53,06%
4	46–55 tahun	11	22,45%
5	> 56 tahun	0	0,00%
	Jumlah	49	100%

Sumber: data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel IV. 2 diatas, kelompok usia mayoritas responden berada pada rentang usia 36-45 tahun dengan presentase 53,06% sebanyak 26 orang, karena pada usia ini merupakan angkatan usia produktif kerja.. Selanjutnya, responden dengan usia 46-55 tahun dengan presentase 22,45% yang berjumlah 11 orang. Karyawan dengan usia 26-35 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 22,45%, dan responden dengan usia di bawah 25 tahun hanya 1 orang dengan presentase 2,04%. Tidak terdapat responden dengan usia di atas 56 tahun.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik reseponden berdasarkan pendidikan terakhir pada Badan Pusat Statistik Wonogiri dapat ditunjukkan pada tabel IV. 3 berikut:

Tabel IV.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP/ sederajat	0	0,00%
2	SMA/SMK/ sederajat	6	12,24%
3	Diploma	10	20,41%
4	Sarjana	23	46,94%
5	Magister	10	20,41%
	Jumlah	49	100%

Sumber: data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel IV. 3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan Badan Pusat Statistik adalah pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 23 orang dengan presentase 46,94%. Selanjutnya tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 10 orang dengan presentase 20,41%, dan Diploma sebanyak 10 orang

dengan presentase 20,41%. Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA/SMK/ sederajat berjumlah 6 orang dengan presentase 12,24%, dan tidak terdapat responden dengan pendidikan SMP/ sederajat.

4. Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik reseeden berdasarkan masa bekerja pada Badan Pusat Statistik Wonogiri dapat ditunjukan pada tabel IV. 4 berikut:

Tabel IV.4
Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1–2 tahun	6	12,24%
2	2–4 tahun	0	0,00%
3	4–6 tahun	2	4,08%
4	> 6 tahun	41	83,67%
	Jumlah	49	100%

Sumber: data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel IV. 4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas masa bekerja responden memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 41 orang dengan presentase 83,67%. Responden dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 12,24%. Selanjutnya masa bekerja 4-6 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 4,08%, dan tidak terdapat responden dengan masa kerja 2-4 tahun.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data pada setiap variabel penelitian yang ditinjau melalui nilai mean, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum sebagai indikator

persebaran data. Pengujian ini dilakukan untuk membantu peneliti memahami karakteristik serta kondisi data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel IV. 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	49	5	25	15.8	6.813
Budaya Organisasi	49	5	25	16.3	6.761
Stres Kerja	49	5	25	14.9	6.569
Kepuasan Karyawan	49	5	25	16.1	6.785
Valid N (listwise)	49				

Sumber: data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel IV. 5 terhadap 49 responden, telah diperoleh gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), stres kerja (X_3), dan kepuasan kerja karyawan (Y). Statistik deskriptif ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi, yang bertujuan untuk menggambarkan mengenai kecenderungan pusat data serta tingkat variasinya.

Pada variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 5,00 dan maksimum 25,00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 15,8 serta standar deviasi 6,813. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dinilai cukup baik oleh responden. Nilai mean yang berada di atas nilai tengah skala menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memberikan penilaian yang cenderung positif terhadap kualitas kepemimpinan. Nilai standar deviasi yang relatif besar menunjukkan bahwa terdapat variasi jawaban responden yang cukup beragam, sehingga persepsi terhadap kepemimpinan tidak sepenuhnya seragam.

Sedangkan pada variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai minimum 5,00 dan maksimum 25,00, dengan nilai mean sebesar 16,3 dan standar deviasi 6,671. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dinilai baik oleh responden. Nilai mean yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain menunjukan bahwa budaya organisasi merupakan aspek yang relative mendapatkan penilaian positif dari responden. Nilai standar deviasi yang cukup besar mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan persepsi diantar responden terhadap budaya organisasi, meskipun secara umum masih dalam kategori baik.

Selanjutnya pada variabel stres kerja (X_3) memiliki nilai minimum 5,00 dan maksimum 25,00, dengan nilai rata-rata sebesar 14,9 dan standar deviasi 6,569. Hasil ini menunjukan bahwa tingkat stress kerja responden berada pada kategori sedang. Nilai mean yang mendekati nilai tengah skala menunjukan bahwa responden mengalami tingkat stress yang tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah. Nilai standar deviasi yang cukup besar menunjukan bahwa tingkat stress kerja antar responden cukup bervariasi, sehingga terdapat perbedaan pengalaman stress kerja di antar responden.

Pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 5,00 dan maksimum 25,00, dengan nilai mean sebesar 16,1 dan standar deviasi 6,785. Hasil ini menunjukan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik. Nilai mean yang berada diatas nilai tengah skala menunjukan bahwa secara umum responden merasa cukup puas terhadap pekerjaan mereka. Nilai standar deviasi yang relative besar mengindikasikan bahwa tingkat

kepuasa kerja antar responden memiliki variasi yang cukup tinggi, yang berarti terdapat perbedaan tingkat kepuasa kerja di antar karyawan.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali, (2021: 196) bertujuan untuk menguji, apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Penelitian ini menggunakan analisis statistik. Kemudian menggunakan uji normalitas pada uji kolmogorov-smirnov (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan adalah nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil perhitungan dari uji kolmogorov-smirnov dengan SPSS:

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Komogorov-Smirnov. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel berikut:

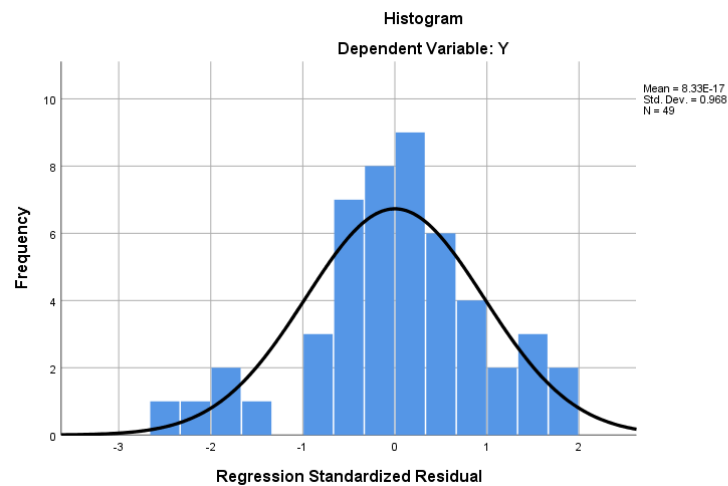
Tabel IV.6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,184	0,05	Sebaran data normal

Sumber : data primer, diolah tahun 2025

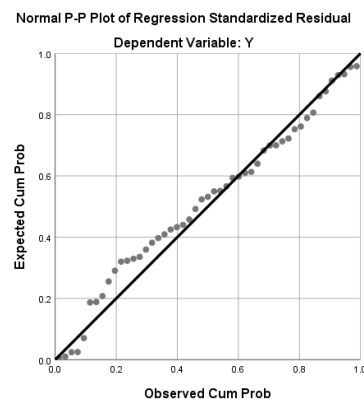
Hasil pengujian Kolmogorv-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal. Uji normalitas dapat dilihat juga pada histogram dan grafik Normal P-P Plot berikut ini:



Gambar IV.2

Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Gambar IV.3

Hasil Uji Normalitas dengan grafik P-Plot

Berdasarkan hasil analisis histogram pada gambar IV. 2, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada gambar IV.

3 grafik *P–P Plot of Regression Standardized Residual* pada model regresi yang menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, asumsi normalitas sebagai salah satu syarat dalam analisis regresi linier berganda telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut, baik melalui uji parsial (uji t) maupun uji simultan (uji F).

2. Uji Multikolienieritas

Berdasarkan tabel IV. 7 diperoleh nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen dalam model regresi yang menganalisis pengaruh kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri. Kriteria yang digunakan dalam pengujian multikolinearitas adalah nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 sebagai indikator tidak terjadinya multikolinearitas.

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,951	1,052	Tidak Terjadi Multikolenieritas
Budaya Organisasi	0,991	1,009	Tidak Terjadi Multikolenieritas
Stres Kerja	0,948	1,055	Tidak Terjadi Multikolenieritas

Sumber: data primer, diolah 2025

Hasil pengujian pada tabel IV. 7 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,951 dan nilai VIF

sebesar 1,052. Selanjutnya, variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,951 dan nilai VIF sebesar 1,048, sedangkan variabel stres kerja (X_3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,948 dan nilai VIF sebesar 1,055.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, asumsi non-multikolinearitas dalam analisis regresi linier berganda telah terpenuhi, sehingga koefisien regresi yang dihasilkan dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipercaya untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan adanya bias atau tidak adanya bias dalam model analisis regresi. Biasanya, jika terdapat bias atau penyimpangan dalam model analisis regresi, proses estimasi model menjadi sulit karena adanya ketidakkonsistenan dalam variabilitas data. Berikut adalah uji *Glejser* dan grafik *Scatterplot* :

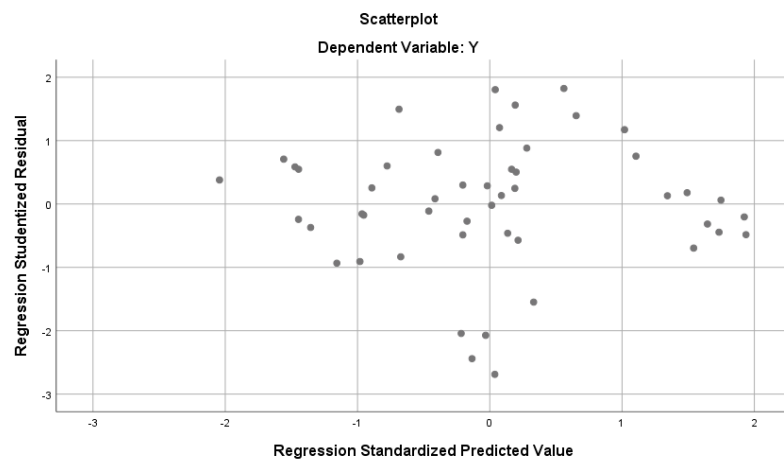
Tabel IV.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,853	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,984	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,618	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer, diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu X_1

sebesar 0,853, X_2 sebesar 0,948, dan X_3 sebesar 0,618. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar IV.4
Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar IV. 4 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot menyebar secara merata dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Selain itu, titik-titik residual tampak menyebar secara relatif merata di sepanjang rentang nilai prediksi, baik pada nilai rendah maupun tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), stres kerja (X_3). Berikut adalah hasil koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data:

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Signifikansi
(Constant)	6,998	0,002
Kepemimpinan	0,529	0,000
Budaya Organisasi	0,552	0,000
Stres Kerja	-0,546	0,000

Sumber: data primer, diolah tahun 2025

$$Y = 6,998 + 0,529X_1 + 0,552X_2 - 0,546X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear diatas, maka diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,998 menyatakan bahwa apabila variabel kualitas kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 6,998.
- Nilai koefisien variabel kepemimpinan b_1 sebesar = 0,529 menunjukkan bahwa variabel kualitas kepemimpinan (X_1) bernilai positif. Hal ini berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_2) dan stres kerja (X_3) dianggap konstan, maka setiap peningkatan kualitas

kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,529.

- c. Nilai koefisien variabel budaya organisasi b_2 sebesar = 0,552 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) bernilai positif. Artinya, apabila kualitas kepemimpinan (X_1) dan stres kerja (X_3) dianggap konstan, maka setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,552.
- d. Nilai koefisien variabel stress kerja b_3 sebesar = -0,546 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_3) bernilai negatif. Artinya, apabila kualitas kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dianggap konstan, maka setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan menurunkan kepuasan karyawan sebesar 0,546.

2. Uji Kelayakan Model F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kriteria pengujian menggunakan Tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi > 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Tabel IV. 10
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	1499,447	3	449,816	31,654	0,000
Residual	710,553	45	15,790		
Total	2210.000	48			

Sumber : data primer, diolah tahun 2025

Langkah-langkah pengujianya sebagai berikut:

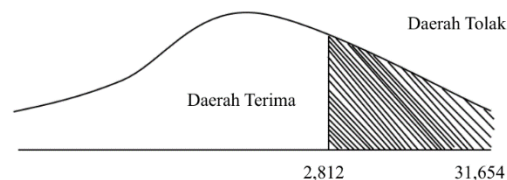
a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

- 1) Jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.
- 2) Jika $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

b. Menentukan level of signifikan (α) = 5% (0,05)

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= 0,05 (k-1; n-k) \\
 &= 0,05 (4-1; 49-4) \\
 &= 0,05(3; 45) \\
 &= 2,812
 \end{aligned}$$

c. Kriteria Pengujian



Gambar IV.5

Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ yaitu $6,262 < 2,812$

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $6,262 > 2,812$

d. Nilai F_{hitung}

Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 31,645

e. Kesimpulan

Dari hasil analisis diatas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,645 > 2,812$) maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Uji Hipotesis/t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji t/ Uji Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Signifikan	Keterangan
H_1	6.126	2.014	0.000	< 0,05	H_0 ditolak
H_2	6.474	2.014	0.000	< 0,05	H_0 ditolak
H_3	-6.116	2.014	0.000	< 0,05	H_0 ditolak

Sumer: data primer,diolah 2025

Langkah-langkah pengujian:

a. Uji Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

- a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

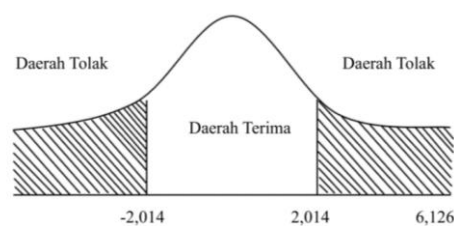
kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

b) $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

2) Level of signifikan (α) = 5% (0,05)

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2, n-k-1) \\ &= (0,05/2; 49-3-1) \\ &= (0,025; 45) \\ &= 2,014 \end{aligned}$$

3) Kriteria Pengujian



Gambar IV.6
Kurva Uji t Kepemimpinan

4) Menghitung nilai t

Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka diketahui nilai thitung untuk kepemimpinan adalah sebesar 6,126.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan nilai $t_{hitung} (6,126) > t_{tabel} (2,014)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

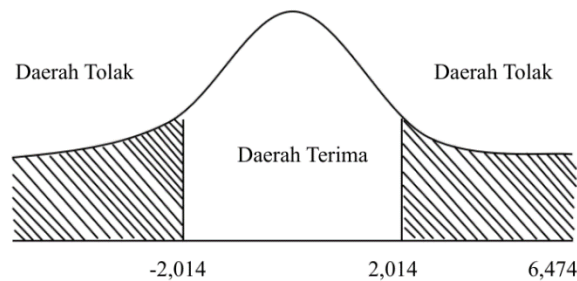
a) Jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

b) Jika $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

2) Level of signifikan (α) = 5% (0,05)

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2, n-k-1) \\ &= (0,05/2; 49-3-1) \\ &= (0,025; 45) \\ &= 2,014 \end{aligned}$$

3) Kriteria Pengujian



Gambar IV.7
Kurva Uji t Budaya Organisasi

4) Menghitung nilai t

Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka diketahui nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi adalah sebesar 6,474.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan nilai t_{hitung} (6,474) $> t_{tabel}$ (2,014) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Uji Pengaruh stres kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

- a) Jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

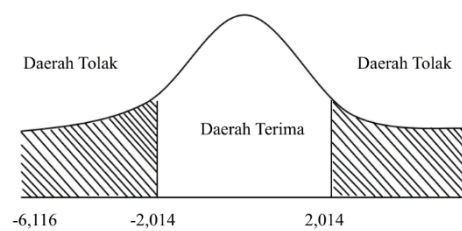
variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

b) Jika $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel independen kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

2) Level of signifikan (α) = 5% (0,05)

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2, n-k-1) \\ &= (0,05/2; 49-3-1) \\ &= (0,025; 45) \\ &= 2,014 \end{aligned}$$

3) Kriteria Pengujian



Gambar IV. 8
Kurva Uji t Stres Kerja

4) Menghitung nilai t

Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka diketahui nilai thitung untuk stress kerja adalah sebesar -6,116.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan nilai t_{hitung} (-6,116) $> t_{tabel}$ (2,014) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	Rsquare	Adjusted R Square
0,824	0,678	0,657

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel IV. 12, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa 67,8% variasi kepuasan karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja yang digunakan dalam model penelitian ini. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,657 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, kontribusi efektif model regresi dalam menjelaskan variasi kepuasan karyawan adalah sebesar 65,7%. Nilai Adjusted R Square digunakan sebagai ukuran yang lebih representatif dalam regresi linier berganda karena memperhitungkan jumlah variabel indepeden dalam model serta jumlah sampel penelitian.

Dengan demikian, sebesar 34,3% variasi kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti

kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, atau faktor individual lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri

Hasil perhitungan SPSS tabel IV. 11, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,126 > 2,014$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu, Hadiyatno, Cipto, (2025); Saputro, Hadiyanto, Putri, (2025); Sugiono dan Tobing (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Pada penelitian ini menunjukan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, seperti kemampuan mengarahkan bawahan, melakukan kordinasi yang efektif, serta bersikap cepat dan tanggap terhadap permasalahan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan yang melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu struktur kepemimpinan yang jelas dan terorganisir dengan baik menjadi factor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri

Hasil perhitungan SPSS tabel IV. 11, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,474 > 2,014$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Anwar, (2024); Mulyadi dan Yusuf, (2022); Kurniawan, Halim, Rakhman (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini menunjukan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, seperti adanya nilai-nilai kerja yang jelas, komunikasi yang terbuka serta kerjasam yang baik antar karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong terciptanya rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

3. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri

Hasil perhitungan SPSS tabel IV. 11, menunjukkan bahwa nilai absolut $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-6,116 > 2,014$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$),

yang berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap budaya kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Anggreini, Istiatin, Aryati, (2024); Hidayat dan Utomo, (2024); Nurhidayah, Mimbar, Hidayat (2024) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, beban kerja, lingkungan kerja, lingkungan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan di masing-masing instansi.

Pada penelitian ini menunjukan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Stres kerja yang timbul akibat tekanan pekerjaan, tuntutan penyelesaian laporan dalam waktu tertentu serta beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dan menurunkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika stres tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan kelelahan kerja, menurunnya motivasi, serta berkurangnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengelolaan stres kerja, seperti pembagian tugas kerja yang seimbang, pemberian dukungan dari pimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tingkat kepuasan kerja karyawan tetap terjaga. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri dengan nilai t_{hitung} 6,126 dan signifikansi 0,000. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri dengan nilai t_{hitung} 6,474 dan signifikansi 0,000. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri dengan nilai t_{hitung} -6,116 dan signifikansi 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Badan Pusat Statistik Wonogiri diharapkan memperhatikan kepribadian karyawan agar dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya.
2. Sebaiknya Badan Pusat Statistik Wonogiri terus memperhatikan budaya organisasi kepada karyawan dengan cara terus menjalankan budaya-budaya yang ada di Badan Pusat Statistik agar bekerja secara maksimal.
3. Badan Pusat Statistik Wonogiri disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja dan penetapan target waktu yang lebih proporsional, meningkatkan komunikasi serta kerja sama antar karyawan, menerapkan pola pengawasan pimpinan yang mendukung, serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan guna meminimalkan tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas.
4. Diharapkan Badan Pusat Statistik Wonogiri terus menjaga kepuasan karyawan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.
5. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan di Badan Pusat Statistik Wonogiri sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten untuk dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mukhyi, M. (2023). *Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif (1)*.
- Adolph, R. (2016). *No Title No Title No Title*. 1–23.
- Agung, A., Ketut, A., Lestari, S., Darmanegara, I. B. A., & Sarmawa, I. W. G. (2022). *JUSTBEST : Journal of Sustainable Business and Management The Influence of Competence and Organizational culture on Job Satisfaction and Employee Performance in the Culture Office of Denpasar City*. 2(October), 105–112.
- Agung, A., & Sriathi, A. (2022). *I Kadek Era Wirawan and Anak Agung Ayu Sriathi Faculty of Economics and Business, Udayana University, Bali, Indonesia* <http://doi.org/10.35409/IJBMER.2022.3437>. 5(06), 1–8.
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In *Metpen*. <https://penerbitzaini.com/>
- Diponegoro, U. (2011). (*HD Ia Penerbit Universitas Diponegoro*).
- Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, K., Rakyat, P., Bireuen, D., Yusuf, M. M., & Aceh, S. B. (2022). *Kebangsaan*. 11(21), 8–14.
- Fiernaningsih, D. N., Drs, M. A. B., Pudji Herijanto, M. A. B. E., Eka, W. S., Sos, M. A. B., Rachma, B., & Utami, S. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Anal Isis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Ibm" Spss" Statistics »*. Universitas Diponegoro.
- Hidayat, T. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor POS Jemur*.
- Jully, A., Cs, A., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2024). *Buleleng Regency Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng*. 5(2), 3616–3624.
- Kamarudin, firmansah, zulkifli, amane a. . (2023). *Ilham Kamaruddin Deri*

Firmansah Zulkifli Ade Putra Ode Amane Nasarudin Moihammad Ardani Samad PT Global Eksekutif Teknologi. June.

Kepemimpinan, D. A. N. (n.d.). *No Title*.

Kepemimpinan, P., Disiplin, K. D. A. N., Kepuasan, T., Di, K., & Badan, K. (n.d.). *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di kantor badan penanggulangan bencana daerah kabupaten penajam paser utara.*

Kompensasi, D. A. N., & Kepuasan, T. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan smile auto sevice di makassar. 1*(4), 420–430.

Mimbar, L., & Hidayat, S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor. 3*(1), 257–268.

Mulia Anggreini, A., & Aryati DPW, I. (2024). *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Pengembangan Karir, Reward dan Stres Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta). 8*(1).

Muslimin, D. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Penulis: Get Press Indonesia.*

Paramita, R. . & D. D. (2018). The effect of work stress and work environment on employee job satisfaction. *Journal of Business and Management*, 2(5), 11–18. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v12i5.2848>

Performance, I., Jaenuri, A., Reniati, R., & Hamsani, H. (2025). : *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Influence Leadership , Motivation , Work Culture , Spiritual Quotient on Job Jurisma : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. 15*(April), 35–52.

Ph.D. Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Masita, Meilida Eka Sari, (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.*

Praktis Merencanakan, P., & dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif, M. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif.*

Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat.* <https://wehappress.lppm.uwhs.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Pengelolaan-Stres-Kerja-update.pdf>

Pt, K., & Jakarta, A. (2021). *Muhammad Muslim : “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada ... ” 124. 24*(1), 123–134.

Rahayu, D., Hadiyatno, D., Cahyaning, R., & Cipto, P. (2025). *Pengaruh*

Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Balikpapan. 6(6), 2400–2412.

Setyawan, D. A. (2021). Hipotesis Dan Variabel Penelitian. In *Tahta Media Group*.

Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*.
<http://www.nber.org/papers/w16019>

Siregar, S. (2017). Metode Pemilihan Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss. Kencana Prenada Media Grup.

Sugiyono.(2023).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. www.cvalfabeta.com

Supriyatno, B. (n.d.). *Budaya organisasi*. 978–979.

Terhadap, K., Kerja, K., Studi, P., Pada, K., Hidayat, A., & Anwar, S. (2024). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat*. 1(2), 150–157.

Terhadap, K., Sugiono, E., Ida, G., Tobing, L., Ekonomi, F., & Nasional, U. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Budaya*. 4(2), 389–400.

Tuala, R. P., Pd, S., & Pd, M. (n.d.). *No Title*.

Ummah, M. S. (2019). No Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembentukan_Terpusat_Strategi_Melestari

Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohad, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.

Wulandari, A., & Mulyanto, H. (n.d.). *No Title*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioer Penelitian

KUESIONER PENELITIAN KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK WONOGIRI

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Aldila Oktaprimurti, Mahasiswa S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Wonogiri”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya selaku peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian guna penyusunan slripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I responden yang telah meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih. Apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkataan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Aldila Oktaprimurti
Email:primurtia@gmail.com

DAFTAR PERNYATAAN
KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN
PUSAT STATISTIK WONOGIRI

I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Dimohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda *ceklist* (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
4. Terdapat lima (5) alternatif pengisian jawaban pada setiap pernyataan, yaitu:

Sangat Setuju	(SS)	Skor (5)
Setuju	(S)	Skor (4)
Netral	(N)	Skor (3)
Tidak Setuju	(TS)	Skor (2)
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor (1)

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ < 25 tahun ☐ 46-55 tahun
☐ 26-35 tahun ☐ > 56 tahun
☐ 36-45 tahun

4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP/Sederajat ☐ Sarjana
☐ SMA/SMK/Sederajat ☐ Magister
☐ Diploma ☐ Lainnya.....
5. Lama Masa Bekerja : ☐ 1-2 tahun ☐ 4-6 tahun
☐ 2-4 tahun ☐ > 6 tahun

III. Daftar Pernyataan

1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Tugas yang diberikan karyawan sesuai dengan kemampuan.					
2.	Insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.					
3.	Atasan memberikan dukungan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
4.	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mendukung konsentrasi dan produktivitas karyawan.					
5.	Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan diberikan secara adil kepada semua karyawan.					

2. Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Memberikan dorongan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Keputusan yang diambil pimpinan membantu kelancaran pekerjaan karyawan.					
3.	Bersikap adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kerja tanpa membedakan.					
4.	Bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dalam pekerjaan.					
5.	Dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.					

3. Budaya Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan menjaga etika kerja sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di organisasi.					
2.	Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan menjadi nilai utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi.					
3.	Aturan kerja karyawan membantu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan.					
4.	Lingkungan kerja mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal.					
5.	Suasana kerja di organisasi terasa nyaman dan kondusif.					

4. Stres Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Beban pekerjaan yang tinggi membuat karyawan merasa kelelahan saat bekerja.					
2.	Pemimpin mengontrol pekerjaan tanpa menimbulkan tekanan berlebihan.					
3.	Penetapan target waktu kerja menuntut karyawan bekerja dengan cepat dan tepat					
4.	Konflik antar rekan kerja dapat mempengaruhi suasana kerja di lingkungan.					
5.	Hubungan kerja karyawan yang kurang harmonis menghambat penyelesaian pekerjaan					

Lampiran 2 Tabulasi Data 20 Responden

Tabulasi Data 20 Responden

No	Kepemimpinan						Budaya Organisasi						Stres Kerja						Kepuasan Karyawan					
	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
1	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20
2	5	4	3	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	4	16
3	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	4	17
5	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	23
6	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21
10	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	2	4	5	5	20	4	5	4	5	5	23
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
13	4	3	3	4	4	18	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	3	18	4	3	3	4	4	18
14	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23	4	3	4	5	4	20
16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18
18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	1	4	2	3	14	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	3	4	3	3	4	17	4	3	4	5	4	20
20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	20	4	3	4	4	4	19

Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_TTL
Y_1	Pearson Correlation	1	.525*	.536*	.541*	.000	.786**
	Sig. (2-tailed)		.018	.015	.014	1.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y_2	Pearson Correlation	.525*	1	.366	.224	.508*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.018		.113	.343	.022	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y_3	Pearson Correlation	.536*	.366	1	.508*	.000	.685**
	Sig. (2-tailed)	.015	.113		.022	1.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Y_4	Pearson Correlation	.541*	.224	.508*	1	.294	.734**
	Sig. (2-tailed)	.014	.343	.022		.209	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y_5	Pearson Correlation	.000	.508*	.000	.294	1	.470*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.022	1.000	.209		.036
	N	20	20	20	20	20	20
Y_TTL	Pearson Correlation	.786**	.776**	.685**	.734**	.470*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.036	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	5

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepemimpinan (X₁)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_TTL
X1_1	Pearson Correlation	1	.480 [*]	.280	.171	.305	.559 [*]
	Sig. (2-tailed)		.032	.233	.471	.191	.010
	N	20	20	20	20	20	20
X1_2	Pearson Correlation	.480 [*]	1	.554 [*]	.288	.244	.664 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032		.011	.218	.299	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X1_3	Pearson Correlation	.280	.554 [*]	1	.691 ^{**}	.672 ^{**}	.869 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.233	.011		.001	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_4	Pearson Correlation	.171	.288	.691 ^{**}	1	.914 ^{**}	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.471	.218	.001		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_5	Pearson Correlation	.305	.244	.672 ^{**}	.914 ^{**}	1	.843 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.191	.299	.001	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1_TTL	Pearson Correlation	.559 [*]	.664 ^{**}	.869 ^{**}	.828 ^{**}	.843 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Budaya Organisasi (X₂)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_TTL
X2_1	Pearson Correlation	1	.509*	.327	.373	.085	.622**
	Sig. (2-tailed)		.022	.159	.105	.721	.003
	N	20	20	20	20	20	20
X2_2	Pearson Correlation	.509*	1	.622**	.515*	.546*	.874**
	Sig. (2-tailed)	.022		.003	.020	.013	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2_3	Pearson Correlation	.327	.622**	1	.469*	.477*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.159	.003		.037	.033	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2_4	Pearson Correlation	.373	.515*	.469*	1	.275	.724**
	Sig. (2-tailed)	.105	.020	.037		.241	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2_5	Pearson Correlation	.085	.546*	.477*	.275	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.721	.013	.033	.241		.004
	N	20	20	20	20	20	20
X2_TTL	Pearson Correlation	.622**	.874**	.815**	.724**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.004	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Stres Kerja (X3)

		Correlations					
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_TTL
X3_1	Pearson Correlation	1	.000	.138	.526*	.416	.570**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.562	.017	.068	.009
	N	20	20	20	20	20	20
X3_2	Pearson Correlation	.000	1	-.107	.355	.277	.557*
	Sig. (2-tailed)	1.000		.653	.124	.236	.011
	N	20	20	20	20	20	20
X3_3	Pearson Correlation	.138	-.107	1	.411	.268	.448*
	Sig. (2-tailed)	.562	.653		.071	.254	.048
	N	20	20	20	20	20	20
X3_4	Pearson Correlation	.526*	.355	.411	1	.749**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.017	.124	.071		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3_5	Pearson Correlation	.416	.277	.268	.749**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.068	.236	.254	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3_TTL	Pearson Correlation	.570**	.557*	.448*	.918**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.011	.048	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	5

Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner

Tabulasi Data 49 Responden

No	Kepemimpinan						Budaya Organisasi						Stres Kerja						Kepuasan Karyawan					
	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	4	4	3	2	2	15	5	4	5	4	4	22
2	4	5	5	4	4	22	1	1	1	2	1	6	3	2	2	3	1	11	3	4	4	4	3	18
3	4	2	4	4	3	17	2	1	1	3	2	9	4	4	4	4	4	20	1	3	3	2	2	11
4	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25
5	2	3	2	2	2	11	2	1	2	2	1	8	3	4	3	5	5	20	2	2	2	2	1	9
6	5	5	5	5	5	25	2	3	3	4	3	15	5	5	5	5	5	25	2	1	1	1	2	7
7	1	1	1	1	1	5	4	4	5	4	5	22	3	3	2	2	2	12	1	1	1	1	1	5
8	3	2	2	2	3	12	5	4	3	4	4	20	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15
9	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	2	3	2	4	4	15	5	4	4	5	5	23
10	2	2	2	1	1	8	5	5	5	4	4	23	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	24
11	2	2	2	2	2	10	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	2	2	3	3	3	13
12	2	4	4	2	2	14	1	2	2	1	2	8	1	1	1	1	1	5	4	5	4	5	4	22
13	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	2	3	3	2	2	12	4	4	5	5	5	23
14	2	2	3	2	3	12	3	4	3	3	4	17	5	5	4	5	5	24	2	1	1	3	2	9
15	3	4	3	4	1	15	1	2	1	1	1	6	1	3	1	2	1	8	3	2	2	2	3	12
16	3	3	2	2	2	12	4	5	5	5	5	24	3	5	4	3	4	19	3	4	3	2	2	14
17	5	5	5	5	5	25	4	3	4	5	4	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25	3	2	4	3	3	15	4	4	2	5	3	18	5	5	5	4	5	24
19	4	4	4	5	5	22	3	2	3	4	2	14	1	1	1	1	1	5	4	5	4	4	4	21
20	4	5	4	3	4	20	1	1	2	1	1	6	3	1	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20
21	5	4	5	4	4	22	4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	1	1	1	2	1	6
22	5	5	5	5	5	25	2	4	3	4	2	15	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25
23	1	2	2	2	3	10	1	3	2	2	2	10	3	3	3	1	2	12	2	2	2	1	1	8
24	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	22	3	2	2	1	2	10	5	4	5	5	5	24
25	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	2	2	3	3	3	13	1	2	2	1	3	9
26	2	1	2	2	2	9	1	1	1	1	1	5	4	5	5	3	3	20	1	1	1	1	1	5
27	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	3	2	3	4	16
28	1	2	1	1	1	6	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	1	9
29	4	3	3	3	2	15	3	3	3	2	3	14	4	3	3	4	4	18	3	3	3	4	3	16
30	1	1	1	3	3	9	2	2	2	2	2	10	4	2	5	4	3	18	1	1	1	1	2	6
31	2	3	3	3	3	14	2	1	1	1	2	7	3	3	5	2	3	16	1	1	1	2	1	6
32	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	5	22	1	1	2	3	2	9	2	2	3	2	2	11
33	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	3	11	1	2	1	1	1	6	2	2	2	3	3	12
34	2	2	2	2	2	10	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	24
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	2	1	1	1	1	6	5	5	5	5	5	25
36	3	2	3	3	4	15	2	3	3	2	3	13	4	5	3	4	4	20	3	4	4	2	4	17
37	3	3	3	3	3	15	2	2	2	1	1	8	5	4	5	4	5	23	2	3	2	1	1	9
38	4	3	5	4	4	20	1	1	2	1	2	7	2	4	2	4	4	16	3	2	3	3	2	13
39	2	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	6	2	1	2	3	2	10	1	1	1	1	1	5
40	3	4	3	3	4	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	2	4	4	4	18
41	2	1	2	2	2	9	3	3	3	3	4	16	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	2	6
42	1	1	1	1	1	5	3	4	4	5	5	21	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	14
43	3	3	3	3	3	15	2	1	1	1	1	6	1	2	1	2	2	8	2	3	2	4	4	15
44	4	3	4	4	5	20	4	3	4	3	3	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	3	19	5	5	4	3	5	22	5	5	4	5	5	24	4	3	4	3	3	17
46	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	14	5	3	4	4	4	20	3	4	2	2	2	13
47	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	4	21	4	2	4	4	3	17	5	5	4	5	4	23
48	3	5	3	4	4	19	3	2	1	1	1	8	2	2	3	2	3	12	4	3	3	3	3	16
49	5	4	5	5	5	24	1	1	1	2	1	6	2	4	4	3	3	16	1	1	1	1	1	5

Lampiran 5 Hasil Olah Data

Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	49	17	25	21.1633	2.17320
Budaya Organisasi	49	17	24	20.8367	1.49090
Stres Kerja	49	16	23	19.5510	2.03164
Kepuasan Kerja Karyawan	49	16	25	20.8571	2.08167
Valid N (listwise)	49				

Hasil Uji Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	63.26%	63.26%	63.26%
	Perempuan	18	36.73%	36.73%	36.73%
	Total	49	100%	100%	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	1	2.04%	2.04%	2.04%
	26–35 tahun	11	22.45%	22.45%	22.45%
	36–45 tahun	26	53.06%	53.06%	53.06%
	46–55 tahun	11	22.45%	22.45%	22.45%
	> 56 tahun	0	0.00%	0.00%	0.00%
	Total	49	100%	100%	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/ sederajat	0	0.00%	0.00%	0.00%
	SMA/ SMK/ Sederajat	6	12.24%	12.24%	12.24%
	Diploma	10	20.41%	20.41%	20.41%
	Sarjana	23	46.94%	46.94%	46.94%
	Magister	10	20.41%	20.41%	20.41%
	Total	49	100%	100%	

Masa Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1–2 tahun	6	12.24%	12.24%	12.24%
	2–4 tahun	0	0.00%	0.00%	0.00%
	4–6 tahun	2	4.08%	4.08%	4.08%
	> 6 tahun	41	83.67%	83.67%	83.67%
	Total	49	100%	100%	

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

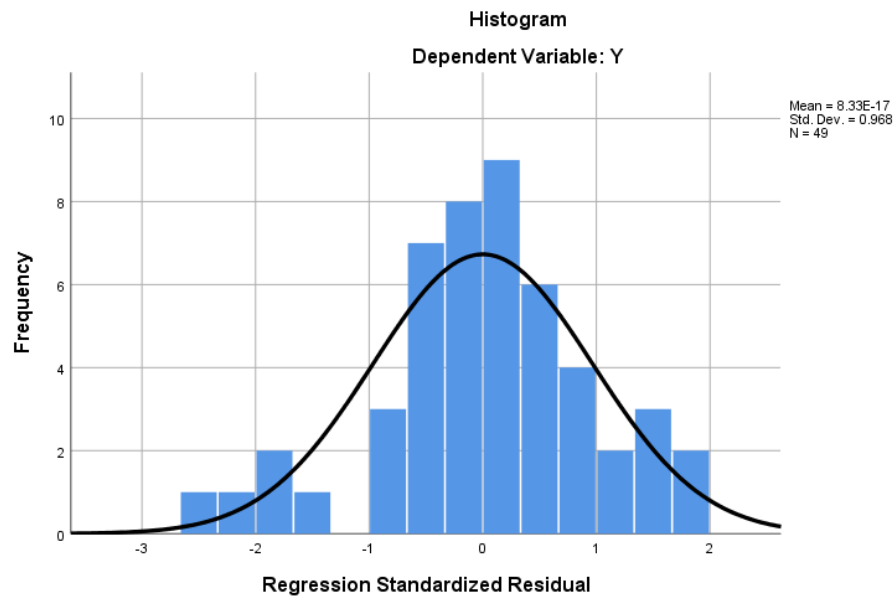
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84749136
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.060
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 ^c

a. Test distribution is Normal.

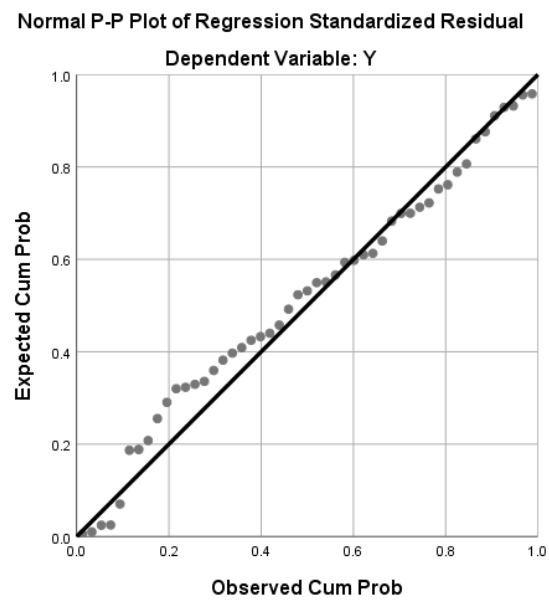
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Histogram Uji Normalitas



Grafik P-Plot Normalitas



Hasil Uji Multikolineiritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.988	2.141		3.265	.002		
	X1	.529	.086	.531	6.126	.000	.951	1.052
	X2	.552	.085	.550	6.474	.000	.991	1.009
	X3	-.546	.089	-.531	-6.116	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.250	1.403		1.603	.116
	X1	.011	.057	.028	.187	.853
	X2	.001	.056	.003	.021	.984
	X3	.029	.059	.077	.503	.618

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.988	2.141		3.265	.002
	X1	.529	.086	.531	6.126	.000
	X2	.552	.085	.550	6.474	.000
	X3	-.546	.089	-.531	-6.116	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1499.447	3	499.816	31.654	.000 ^b
	Residual	710.553	45	15.790		
	Total	2210.000	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.988	2.141		3.265	.002
	X1	.529	.086	.531	6.126	.000
	X2	.552	.085	.550	6.474	.000
	X3	-.546	.089	-.531	-6.116	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Koefesien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.824 ^a	.678	.657	3.974	.678	31.654	3	45	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 6 Data Identitas Responden

Data Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Masa Bekerja
1	Laki-laki	<25 tahun	Diploma	1-2 tahun
2	Laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun
3	Laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun
4	Laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun
5	Laki-laki	26-35 tahun	Magister	>6 tahun
6	Laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	1-2 tahun
7	Laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
8	Laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
9	Laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
10	Laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
11	Laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
12	Laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
13	Laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
14	Laki-laki	36-45 tahun	SMA/SMK Sederajat	>6 tahun
15	Laki-laki	36-45 tahun	SMA/SMK Sederajat	>6 tahun
16	Laki-laki	36-45 tahun	Diploma	>6 tahun
17	Laki-laki	36-45 tahun	Diploma	>6 tahun
18	Laki-laki	36-45 tahun	Diploma	>6 tahun
19	Laki-laki	36-45 tahun	Magister	>6 tahun
20	Laki-laki	36-45 tahun	Magister	>6 tahun
21	Laki-laki	36-45 tahun	Magister	4-6 tahun
22	Laki-laki	46-55 tahun	SMA/SMK Sederajat	1-2 tahun
23	Laki-laki	46-55 tahun	SMA/SMK Sederajat	>6 tahun
24	Laki-laki	46-55 tahun	SMA/SMK Sederajat	>6 tahun
25	Laki-laki	46-55 tahun	SMA/SMK Sederajat	>6 tahun
26	Laki-laki	46-55 tahun	Sarjana	>6 tahun
27	Laki-laki	46-55 tahun	Sarjana	>6 tahun
28	Laki-laki	46-55 tahun	Sarjana	>6 tahun
29	Laki-laki	46-55 tahun	Sarjana	>6 tahun
30	Laki-laki	46-55 tahun	Sarjana	>6 tahun
31	Laki-laki	46-55 tahun	Diploma	>6 tahun
32	Perempuan	26-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
33	Perempuan	26-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
34	Perempuan	26-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
35	Perempuan	26-35 tahun	Magister	>6 tahun
36	Perempuan	26-35 tahun	Diploma	>6 tahun
37	Perempuan	26-35 tahun	Diploma	>6 tahun
38	Perempuan	26-35 tahun	Diploma	4-6 tahun
39	Perempuan	36-45 tahun	Magister	>6 tahun
40	Perempuan	36-45 tahun	Magister	>6 tahun
41	Perempuan	36-45 tahun	Magister	>6 tahun
42	Perempuan	36-45 tahun	Magister	>6 tahun
43	Perempuan	36-45 tahun	Magister	>6 tahun
44	Perempuan	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
45	Perempuan	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
46	Perempuan	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
47	Perempuan	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun
48	Perempuan	36-45 tahun	Diploma	>6 tahun
49	Perempuan	46-55 tahun	Diploma	>6 tahun

Lampiran 7 Tabel Titik Distribusi Nilai F

Tabel Titik Distribusi Nilai F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

Lampiran 8 Tabel Titik Distribusi Nilai T

Tabel Titik Distribusi Nilai T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.0000	3.0777	6.3138	12.7062	31.8205	63.6567	318.3088
2	0.8165	1.8856	2.9200	4.3027	6.9646	9.9248	22.3271
3	0.7649	1.6377	2.3534	3.1825	4.5407	5.8409	10.2145
4	0.7407	1.5332	2.1319	2.7765	3.7470	4.6041	7.1732
5	0.7267	1.4759	2.0151	2.5706	3.3649	4.0321	5.8934
6	0.7176	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074	5.2076
7	0.7111	1.4149	1.8946	2.3646	2.9980	3.4995	4.7853
8	0.7064	1.3968	1.8596	2.3060	2.8965	3.3554	4.5008
9	0.7027	1.3830	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498	4.2968
10	0.6998	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693	4.1437
11	0.6975	1.3634	1.7959	2.2010	2.7181	3.1058	4.0247
12	0.6955	1.3562	1.7823	2.1788	2.6810	3.0545	3.9296
13	0.6938	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123	3.8520
14	0.6924	1.3450	1.7613	2.1448	2.6245	2.9768	3.7874
15	0.6912	1.3406	1.7531	2.1315	2.6025	2.9467	3.7328
16	0.6901	1.3368	1.7459	2.1199	2.5835	2.9208	3.6862
17	0.6892	1.3334	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982	3.6458
18	0.6884	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784	3.6105
19	0.6876	1.3277	1.7291	2.0930	2.5395	2.8609	3.5794
20	0.6870	1.3253	1.7247	2.0860	2.5280	2.8453	3.5518
21	0.6864	1.3232	1.7207	2.0796	2.5177	2.8314	3.5272
22	0.6858	1.3212	1.7171	2.0739	2.5083	2.8188	3.5050
23	0.6853	1.3195	1.7139	2.0687	2.4999	2.8073	3.4850
24	0.6849	1.3178	1.7109	2.0639	2.4922	2.7969	3.4668
25	0.6844	1.3164	1.7081	2.0595	2.4851	2.7874	3.4502
26	0.6840	1.3150	1.7056	2.0555	2.4786	2.7787	3.4350
27	0.6837	1.3137	1.7033	2.0518	2.4727	2.7707	3.4210
28	0.6834	1.3125	1.7011	2.0484	2.4671	2.7633	3.4082
29	0.6830	1.3114	1.6991	2.0452	2.4620	2.7564	3.3962
30	0.6828	1.3104	1.6973	2.0423	2.4573	2.7500	3.3852
31	0.6825	1.3095	1.6955	2.0395	2.4528	2.7440	3.3749
32	0.6822	1.3086	1.6939	2.0369	2.4487	2.7385	3.3653
33	0.6820	1.3077	1.6924	2.0345	2.4448	2.7333	3.3563
34	0.6818	1.3070	1.6909	2.0322	2.4412	2.7284	3.3479
35	0.6816	1.3062	1.6896	2.0301	2.4377	2.7238	3.3401
36	0.6814	1.3055	1.6883	2.0281	2.4345	2.7195	3.3326
37	0.6812	1.3049	1.6871	2.0262	2.4315	2.7154	3.3256
38	0.6810	1.3042	1.6860	2.0244	2.4286	2.7116	3.3190
39	0.6808	1.3036	1.6849	2.0227	2.4258	2.7079	3.3128
40	0.6807	1.3031	1.6839	2.0211	2.4233	2.7045	3.3069
41	0.6805	1.3025	1.6829	2.0195	2.4208	2.7012	3.3013
42	0.6804	1.3020	1.6820	2.0181	2.4185	2.6981	3.2960
43	0.6802	1.3016	1.6811	2.0167	2.4163	2.6951	3.2909
44	0.6801	1.3011	1.6802	2.0154	2.4141	2.6923	3.2861
45	0.6800	1.3007	1.6794	2.0141	2.4121	2.6896	3.2815
46	0.6799	1.3002	1.6787	2.0129	2.4102	2.6870	3.2771
47	0.6798	1.2998	1.6779	2.0117	2.4084	2.6846	3.2729
48	0.6796	1.2994	1.6772	2.0106	2.4066	2.6822	3.2689
49	0.6795	1.2991	1.6766	2.0096	2.4049	2.6800	3.2651
50	0.6794	1.2987	1.6759	2.0086	2.4033	2.6778	3.2614

Lampiran 9 Tabel Titik Distribusi R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432