

**ANALISIS PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA GURU PRASEKOLAH DASAR
(STUDI PADA GURU TK ABA DI KABUPATEN PONOROGO)**

TESIS



Diajukan Oleh:

Qulud Dwitika Kusuma

NIM: 24460009

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2026

**ANALISIS PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA GURU PRASEKOLAH DASAR
(STUDI PADA GURU TK ABA DI KABUPATEN PONOROGO)**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi
Sebagian Dari Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Manajemen



Diajukan Oleh:
Qulud Dwitika Kusuma
NIM: 24460009

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2026

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Qulud Dwitika Kusuma
NIM : 24460009
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu Perguruan Tinggi. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 1 Agustus 2026
Yang membuat pernyataan



Qulud Dwitika Kusuma
NIM 24460009

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA GURU PRASEKOLAH DASAR (STUDI PADA GURU TK ABA DI KABUPATEN PONOROGO)

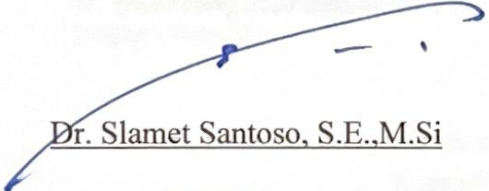
Qulud Dwitika Kusuma

NIM : 24460009

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan Gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen

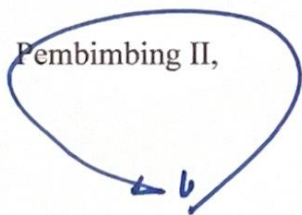
Menyetujui untuk diajukan pada ujian tesis

Pembimbing I,


Dr. Slamet Santoso, S.E., M.Si

Tanggal, 18 Juli 2026

Pembimbing II,


Dr. Wijianto., M.M

Tanggal, 18 Juli 2026

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA GURU PRASEKOLAH DASAR (STUDI PADA GURU TK ABA DI KABUPATEN PONOROGO)

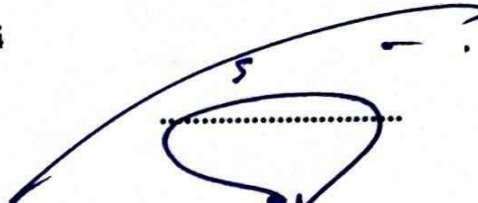
Qulud Dwitika Kusuma

NIM : 24460009

Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Tanggal:

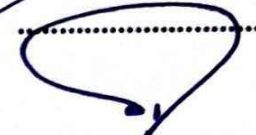
TIM PENGUJI

Dr. Slamet Santoso, S.E., M.Si
(Ketua/Pembimbing I)



25 Juli 2026

Dr. Wijianto., S.E., M.M
(Sekretaris/Pembimbing II)



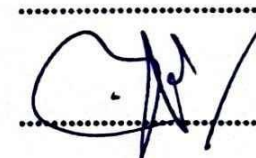
25 Juli 2026

Dr. Sri Hartono, S.E., M.M
(Penguji Utama 1)



25 Juli 2026

Dr. Bambang Harmanto, M.Pd
(Penguji Utama 2)



25 Juli 2026

Ponorogo, 1 Agustus 2026
Kaprodi Magister Manajemen
Program Pascasarjana,




Dr. Sri Hartono, S.E., M.M
NIK 1971123020210912

ABSTRAK

Guru PAUD/TK ABA di Kabupaten Ponorogo menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak hanya berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, tetapi juga administrasi, pendampingan perkembangan anak, komunikasi dengan orang tua, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan kelembagaan dan persyarikatan 'Aisyiyah. Kompleksitas tugas tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja apabila tidak didukung oleh budaya organisasi yang baik serta pengelolaan beban kerja yang proporsional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap stres kerja guru PAUD/TK ABA di Kabupaten Ponorogo dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Responden penelitian berjumlah 133 guru PAUD/TK ABA di Kabupaten Ponorogo. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert empat poin dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru ($\beta = 0,604$), sedangkan beban kerja merupakan faktor yang paling kuat meningkatkan stres kerja ($\beta = 0,401$). Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi maupun beban kerja terhadap stres kerja guru PAUD/TK ABA di Kabupaten Ponorogo.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kondusif dan pengelolaan beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menurunkan stres kerja guru PAUD/TK ABA. Oleh karena itu, lembaga perlu memperkuat budaya organisasi, menerapkan pembagian beban kerja yang lebih seimbang, serta meningkatkan kepuasan kerja guru guna mendukung kesejahteraan tenaga pendidik dan kualitas layanan pendidikan anak usia dini.

Kata kunci: budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja, guru PAUD/TK ABA.

ABSTRACT

PAUD/TK ABA teachers in Ponorogo Regency face complex responsibilities that extend beyond classroom instruction to include administrative duties, monitoring children's development, communication with parents, and participation in institutional and Aisyiyah organizational activities. These responsibilities may increase work stress when they are not supported by a positive organizational culture and appropriate workload management. This study aimed to analyze the effects of organizational culture and workload on the work stress of PAUD/TK ABA teachers in Ponorogo Regency, with job satisfaction serving as an intervening variable.

This study employed a quantitative approach using an explanatory research design. The respondents consisted of 133 PAUD/TK ABA teachers in Ponorogo Regency. Data were collected using a four-point Likert-scale questionnaire and analyzed through Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS software.

The findings indicate that organizational culture has a significant negative effect on work stress and a significant positive effect on job satisfaction. In contrast, workload has a significant positive effect on work stress and a significant negative effect on job satisfaction. Job satisfaction also has a significant negative effect on work stress. Organizational culture was the strongest factor in improving job satisfaction ($\beta = 0.604$), whereas workload was the strongest factor in increasing work stress ($\beta = 0.401$). Furthermore, job satisfaction partially mediates the relationships between organizational culture and work stress as well as between workload and work stress.

In conclusion, a supportive organizational culture and proportional workload management can enhance teachers' job satisfaction while reducing their work stress. Therefore, educational institutions should strengthen organizational culture, implement a fair workload distribution, and improve teachers' job satisfaction to support teacher well-being and enhance the quality of early childhood education services.

Keywords: organizational culture, workload, job satisfaction, work stress, PAUD/TK ABA teachers.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, serta ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Analisis Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Guru Prasekolah Dasar (Studi Pada Guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo)" dengan baik. Penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, kemudahan, kesehatan, serta kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Kepada bapak Dr. Sri Hartono, S.E., M.M. selaku Kaprodi Magister Manajemen sekaligus sebagai Penguji I dan bapak Dr. Bambang Harmanto, M.Pd. selaku Kaprodi Magister Pedagogi sekaligus sebagai Penguji II ujian tesis yang telah memberikan saran, masukan, dan arahan yang membangun demi penyempurnaan penulisan tesis ini.
3. Secara khusus kepada Bapak Dr. Slamet Santoso, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Wijianto, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta ilmu yang sangat berarti selama proses penyusunan tesis ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, dan kemudahan dalam setiap langkah beliau.
4. Seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
5. Ketua PDA 'Aisyiyah Kabupaten Ponorogo, Ketua IGABA Kabupaten Ponorogo beserta seluruh guru TK ABA di Kabupaten Ponorogo yang telah

bersedia menjadi responden serta memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

6. Kedua orang tua tercinta Papa Titis Supriyono dan Mama Ika Yanti Susana, keluarga, serta seluruh sahabat yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, motivasi, dan dukungan tanpa henti kepada penulis.

7. Kepada pemilik NRP 00090911, selaku kekasih penulis yang sudah bersedia menemani dan kebersamaan penulis berproses dan bertumbuh hingga sampai pada posisi sekarang ini.

8. Seluruh teman-teman ustadz/ustadzah Agfa Global School yang telah memberikan dukungan, motivasi, do'a, serta semangat kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam proses penyusunan tesis ini hingga selesai.

Tentunya karya ini tidak akan selesai tanpa dukungan serta doa dari orang-orang di sekeliling penulis yang penulis sayangi. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Besar harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan.

Ponorogo, 1 Agustus 2026

Penulis

Qulud Dwitika Kusuma

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Landasan Teori	14
1. Budaya Organisasi	14
2. Beban Kerja.....	15
3. Kepuasan Kerja	17
4. Stres Kerja.....	19
B. Kajian Penelitian yang Relevan	20
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
D. Variabel Penelitian.....	44
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	51
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	52
G. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
B. Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	68
C. Pembahasan.....	87
D. Keterbatasan Penelitian.....	175
BAB V PENUTUP.....	178
A. Simpulan.....	178
B. Implikasi.....	181
C. Saran.....	183
DAFTAR PUSTAKA.....	186
LAMPIRAN.....	192

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan	30
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar	57
Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Asal Lembaga.....	58
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	60
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	62
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Stres Kerja	66
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Outer model	70
Tabel 4. 11 Average Variance Extracted (AVE).....	71
Tabel 4. 12 Pengujian Validitas Diskriminan dengan Metode Fornell-Lacker.....	72
Tabel 4. 13 Pengujian Validitas Diskriminan dengan Metode Cross Loading	73
Tabel 4. 14 Pengujian Validitas Diskriminan dengan Metode HTMT.....	74
Tabel 4. 15 Pengujian reliability dengan Metode Cronbach's Alpha	76
Tabel 4. 16 Pengujian reliability dengan Metode Composite Reliability.....	76
Tabel 4. 17 Analisis R-square	78
Tabel 4. 18 Analisis Q - Square	79
Tabel 4. 19 Analisis F - Square	81
Tabel 4. 20 Analisis Direct Effect.....	83
Tabel 4. 21 Pengujian Mediasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	40
Gambar 4. 1 Mode Standardize Smart PLS.....	69
Gambar 4. 2 Model <i>Bootstrapping</i> Smart PLS	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	193
Lampiran 2. Tabulasi Data Responden	200
Lampiran 3. Uji Validitas	206
Lampiran 4. Uji Reliabilitas	212
Lampiran 5. Uji Hipotesis	212
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian	220
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian	221
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup	222

