



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 10 TAMBUN SELATAN

Niken Yuliyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Jumawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, JL. Raya Perjuangan No 81, Marga
Mulya, Bekasi Utara, 17142

Korespondensi penulis: niken.yuliyantii@email.com

Abstrak. *This study aims to determine whether Workload and Compensation have an influence on Job Satisfaction of Teachers at SMP N 10 Tambun Selatan. The research method used in this study is a quantitative method. The sampling technique in this study used a saturated sample or census of 43 respondents. The data collection technique was in the form of a questionnaire arranged in several statements and measured using the Likert Scale. Data analysis used in this test used the Structural Equation Model (SEM). Data was processed using SMART PLS 4.0. The results of this study indicate that*

(1) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Teachers at SMP N 10 Tambun Selatan, and (2) Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Teachers at SMP N 10 Tambun Selatan.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus sebanyak 43 responden. Teknik pengumpulan data berupa angket yang disusun dalam beberapa pernyataan dan diukur menggunakan *Skala Likert*. Analisis data yang digunakan dalam pengujian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*. Data diolah dengan menggunakan *SMART PLS 4.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, dan (2) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya, termasuk di sektor pendidikan. Guru sebagai pendidik memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, kesejahteraan dan kepuasan kerja guru sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban kerja dan kompensasi yang diterima. Beban kerja yang tinggi serta kompensasi yang tidak memadai dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan performa guru dalam menjalankan tugasnya. Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, peningkatan jumlah siswa dalam beberapa tahun terakhir telah menyebabkan peningkatan beban kerja guru. Penerapan Kurikulum Merdeka juga menambah tanggung jawab administratif yang harus

dikerjakan, sehingga mengurangi waktu guru dalam merancang metode pengajaran yang inovatif. Selain itu, berdasarkan data awal dari kuesioner yang disebarkan, sebagian besar guru merasa bahwa kompensasi yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan mereka, sehingga berdampak pada kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Menurut teori motivasi kerja, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, beban kerja, dan kompensasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja, sedangkan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada tingkat keseimbangan antara tugas yang diberikan dan imbalan yang diterima.

Permasalahan utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan terkait beban kerja dan kompensasi guru. Idealnya, guru bekerja dalam lingkungan yang mendukung dengan beban kerja yang wajar serta kompensasi yang memadai. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar guru menghadapi beban kerja yang tinggi dan kompensasi yang belum sesuai dengan tanggung jawab mereka. Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, gap yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kajian terkait pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di tingkat Sekolah Menengah Pertama, khususnya di SMP Negeri 10 Tambun Selatan. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak membahas sektor pendidikan secara umum atau tingkat sekolah yang lebih tinggi. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan fokus pada kondisi aktual guru di SMP Negeri 10 Tambun Selatan, yang belum pernah diteliti sebelumnya dalam konteks pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 10 Tambun Selatan, menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 10 Tambun Selatan, serta memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan terkait strategi peningkatan kepuasan kerja guru melalui pengelolaan beban kerja dan sistem kompensasi yang lebih baik.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau puas yang dialami individu terhadap pekerjaannya. Menurut ¹ Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhitungkan oleh setiap pemimpin perusahaan. Dorongan ini karena kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan termotivasi untuk bekerja.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode tertentu. Menurut ² Beban kerja adalah jumlah pekerjaan fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan menjadi tanggung jawab seseorang, yaitu pegawai atau pegawai. Beban kerja yang diperoleh setiap pegawai atau pegawai berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan dan posisi atau jabatan mereka.

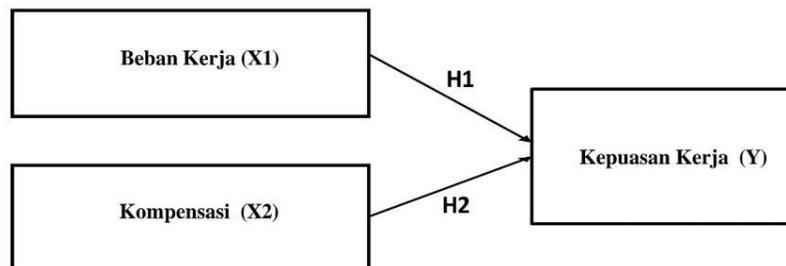
Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan instansi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah diberikan. Menurut ³ Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang bekerja agar ingin mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, kompensasi ini merupakan suatu imbalan atau bonus dari pekerjaan ketika kinerja pegawai semakin baik maka kompensasi diberikan akan semakin besar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh ⁴ menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sementara beban kerja yang tinggi cenderung memiliki pengaruh negatif. Selain itu, studi yang dilakukan oleh ⁵ mengatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja bersifat negatif, sementara hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja bersifat positif.

Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh ⁶ mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut mengetahui korelasi terkait pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar Kerangka Pemikiran

H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan.

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan.

METODE PENELITIAN

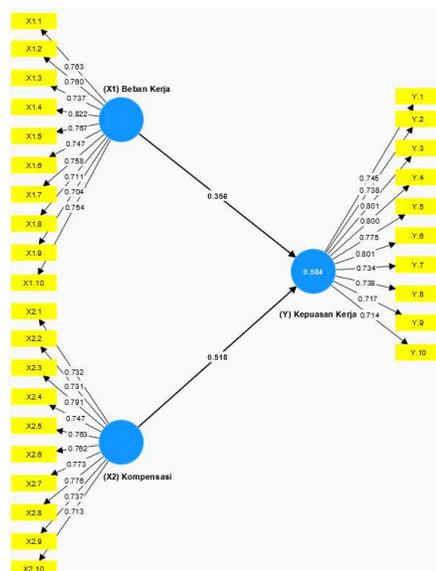
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. Populasi penelitian terdiri dari 43 guru, yang juga dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Data yang dikumpulkan terdiri dari data kuantitatif melalui kuesioner berbasis skala Likert dan data kualitatif melalui wawancara dengan beberapa guru dan pihak manajemen sekolah. Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder bersumber dari buku referensi, jurnal penelitian, dan dokumen sekolah. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan perangkat lunak SMART PLS 4.0, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji outer model untuk mengukur kesesuaian indikator penelitian, uji inner model untuk mengukur hubungan antar variabel, serta uji hipotesis dengan metode bootstrapping untuk menguji pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat⁷. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Measurement (Outer Model)

Tahap ini diawali dengan analisis pengukuran model melalui uji *outer model*. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel laten yang diwakilinya. Proses uji *outer model* mencakup tiga langkah utama, yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Pengukuran model dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil analisis *outer model* dengan SmartPLS 4.0 menghasilkan visualisasi model yang terbentuk seperti berikut :



Gambar Hasil Outer Model

1. Uji Validitas Konvergensi

Uji validitas konvergensi dilakukan untuk mengukur hubungan antara skor item atau komponen dengan skor konstraknya. Validitas konvergen dinilai menggunakan nilai outer loading (loading factor), yang mencerminkan kekuatan hubungan antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Dalam penelitian ini, indikator dianggap valid jika nilai outer loading $> 0,7$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$. Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka indikator memiliki validitas konvergen yang baik ⁸.

Tabel Hasil Validitas Konvergensi

Indikator	Outer loadings	Kriteria outer loadings	AVE	Kriteria AVE	Keterangan
Beban Kerja (X1)					
X1.1	0.763	0.7	0.567	0.5	Valid
X1.2	0.760	0.7		0.5	Valid
X1.3	0.737	0.7		0.5	Valid
X1.4	0.822	0.7		0.5	Valid
X1.5	0.767	0.7		0.5	Valid
X1.6	0.747	0.7		0.5	Valid
X1.7	0.758	0.7		0.5	Valid
X1.8	0.711	0.7		0.5	Valid
X1.9	0.704	0.7		0.5	Valid
X1.10	0.754	0.7		0.5	Valid
Kompensasi (X2)					
X2.1	0.732	0.7	0.567	0.5	Valid
X2.2	0.731	0.7		0.5	Valid
X2.3	0.791	0.7		0.5	Valid
X2.4	0.747	0.7		0.5	Valid
X2.5	0.763	0.7		0.5	Valid
X2.6	0.762	0.7		0.5	Valid
X2.7	0.773	0.7		0.5	Valid
X2.8	0.776	0.7		0.5	Valid
X2.9	0.737	0.7		0.5	Valid
X2.10	0.713	0.7		0.5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)					
Y.1	0.745	0.7	0.573	0.5	Valid
Y.2	0.738	0.7		0.5	Valid
Y.3	0.801	0.7		0.5	Valid
Y.4	0.800	0.7		0.5	Valid
Y.5	0.775	0.7		0.5	Valid
Y.6	0.801	0.7		0.5	Valid
Y.7	0.734	0.7		0.5	Valid
Y.8	0.738	0.7		0.5	Valid
Y.9	0.717	0.7		0.5	Valid
Y.10	0.714	0.7		0.5	Valid

Hasil analisis menunjukkan bahwa 30 pertanyaan yang mewakili beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai outer loading > 0,7, memenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, nilai AVE semua indikator > 0,5, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Diskriminan

Pada bagian ini diuraikan uji validitas diskriminan dapat diperoleh jika nilai korelasi antara variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi dengan seluruh variabel lainnya⁹. Dalam uji ini memiliki tiga cara yaitu metode *Cross loading*, metode *Fornell-Lacker Criterion*, metode *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*.

Tabel Hasil *Cross loading*

Indikator	Beban Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0.763	0.380	0.544
X1.2	0.760	0.620	0.559
X1.3	0.737	0.189	0.482
X1.4	0.822	0.548	0.574
X1.5	0.767	0.385	0.390
X1.6	0.747	0.403	0.422
X1.7	0.758	0.351	0.428
X1.8	0.711	0.328	0.404
X1.9	0.704	0.157	0.343
X1.10	0.754	0.349	0.426
X2.1	0.486	0.732	0.526
X2.2	0.412	0.731	0.504
X2.3	0.445	0.791	0.619
X2.4	0.466	0.747	0.519
X2.5	0.421	0.763	0.567
X2.6	0.324	0.762	0.456
X2.7	0.371	0.773	0.547
X2.8	0.219	0.776	0.545
X2.9	0.303	0.737	0.481
X2.10	0.380	0.713	0.475
Y.1	0.510	0.376	0.745
Y.2	0.486	0.439	0.738
Y.3	0.519	0.798	0.801
Y.4	0.458	0.781	0.800
Y.5	0.519	0.595	0.775
Y.6	0.529	0.587	0.801
Y.7	0.339	0.352	0.734
Y.8	0.405	0.276	0.738
Y.9	0.430	0.358	0.717
Y.10	0.448	0.343	0.714

Hasil *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai tertinggi pada variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Dengan nilai *cross loading* > 0,7, seluruh indikator dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

Variabel	Beban Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	0.763		
Kompensasi	0.510	0.753	
Kepuasan Kerja	0.621	0.700	0.757

Nilai *Fornell-Larcker Criterion* digunakan untuk menilai validitas diskriminan dengan membandingkan korelasi antara satu variabel dengan dirinya sendiri dan dengan variabel lainnya. Hasil analisis pada tabel menunjukkan bahwa korelasi setiap variabel dengan dirinya sendiri lebih besar dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel lain, yang menandakan validitas diskriminan yang baik. Selain itu, semua nilai korelasi tersebut lebih dari 0,7, sehingga memenuhi standar validitas diskriminan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang kuat.

Tabel Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	Beban Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Beban Kerja			
Kepuasan Kerja	0.651		
Kompensasi	0.541	0.698	

Metode HTMT menetapkan ambang batas 0,9 untuk konstruk yang secara konsep serupa. Jika nilai HTMT tidak melebihi 0,9, validitas diskriminan dianggap terpenuhi. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan sesuai dengan batas yang ditetapkan.

3. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan akurat. Pada tahap ini terdiri dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability*

Tabel Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0.915	> 0,7	Reliabel
Kompensasi	0.915	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.920	> 0,7	Reliabel

ji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha menyatakan sebuah variabel reliabel jika nilainya $> 0,7$. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja melebihi $0,7$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

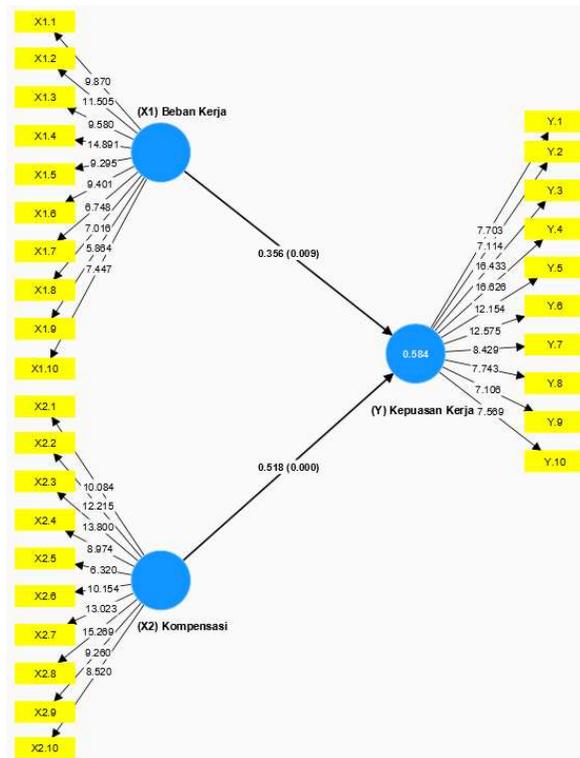
Tabel Hasil *Composite Reability*

Variabel	<i>Composite reliability (rho c)</i>	Standar <i>Composite reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja	0.929	$> 0,7$	Reliabel
Kompensasi	0.929	$> 0,7$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.934	$> 0,7$	Reliabel

Composite reliability mengukur kestabilan dan konsistensi reliabilitas gabungan, dengan nilai $> 0,7$ menunjukkan reliabilitas tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Composite reliability* di atas $0,7$, yaitu beban kerja (0,929), kompensasi (0,929), dan kepuasan kerja (0,934). Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi uji *Composite reliability* dan dinyatakan reliabel.

b. Uji Struktural (Inner Model)

Pada tahap pengukuran ini, hubungan antar variabel laten dijelaskan berdasarkan teori substantif yang mendasarinya. Pengujian dilakukan menggunakan model struktural melalui uji R-square dan F-square. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 4.0. Hasil dari inner model yang dianalisis menggunakan Smart PLS 4.0 menghasilkan visualisasi hubungan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar Inner Model

1. Uji R-Square

Penilaian model struktural dilakukan dengan mengevaluasi nilai R-Square pada variabel laten endogen sebagai indikator kekuatan prediksi model. Nilai R-Square menunjukkan seberapa besar variabel laten eksogen memengaruhi variabel laten endogen dan apakah pengaruh tersebut substantif. Kategorisasi nilai R-Square adalah kuat ($\geq 0,67$), sedang ($\geq 0,33$), dan lemah ($\geq 0,19$). Berikut hasil pengujian nilai R-Square dalam penelitian :

Tabel Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.584	Sedang

Hasil pengujian dalam tabel penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R-Square sesuai dengan kategori yang telah ditetapkan, sehingga dapat digunakan untuk menilai kekuatan prediksi model.

2. Uji F-Square

Uji F-Square mengukur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kategorisasi nilai F-Square adalah kecil ($\geq 0,02$), sedang ($\geq 0,15$), dan besar ($\geq 0,35$), sementara nilai $< 0,02$ dianggap tidak signifikan¹⁰. Berikut hasil uji F-Square pada penelitian ini :

Tabel Hasil Uji F-Square

Variabel	Nilai F-Square	Keterangan
Beban Kerja	0.226	Sedang
Kompensasi	0.478	Besar

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa nilai F-Square beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.226 yang artinya sedang atau moderat, sedangkan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.478 yang artinya besar yang diartikan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Hipotesis dengan *Boostrapping*

Path coefficient adalah model yang menggambarkan hubungan antara konstruk yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping dengan melihat nilai t-statistik dan P-value. Jika nilai t-hitung $> 1,96$, maka hipotesis dianggap memiliki pengaruh, sedangkan jika kurang, pengaruhnya tidak signifikan. Selain itu, P-value harus $< 0,05$ agar hasilnya dianggap signifikan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Beban Kerja --> Kepuasan Kerja	0.356	0.367	0.137	2.608	0.009
Kompensasi --> Kepuasan Kerja	0.518	0.520	0.123	4.204	0.000

- 1) Berdasarkan hasil pada tabel, variabel beban kerja memiliki nilai *P-Values* 0.009 atau < 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai *T-Statistic* variabel beban kerja memiliki nilai 2.608 atau > 1.96 , maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga, berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
- 2) Berdasarkan hasil pada tabel, variabel kompensasi menunjukkan nilai *P-Values* sebesar 0.000 atau < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, nilai *T-Statistic* untuk variabel kompensasi adalah 4.204 atau > 1.96 , maka menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dialami guru memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian¹¹ dan¹² yang pada penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini juga menggarisbawahi pentingnya manajemen beban kerja yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa kurang berharga dan tidak menantang, yang juga dapat mengurangi kepuasan kerja. Oleh karena itu, sekolah harus berusaha untuk menyeimbangkan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan masing-masing guru.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian¹³ dan¹⁴ yang pada penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga mencakup berbagai bentuk manfaat tambahan seperti tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Ketika guru merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar guru di SMP Negeri 10 Tambun Selatan merasa bahwa beban kerja mereka tidak seimbang dengan kapasitas sebagai pendidik. Data menunjukkan bahwa 65% guru menyatakan volume pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, sementara 100% guru setuju bahwa jumlah tugas dan tanggung jawab mereka terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Meskipun beban kerja meningkat akibat penerapan Kurikulum Merdeka, yang menuntut guru untuk lebih inovatif dan fleksibel dalam mengatur pelajaran, peningkatan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru karena memberikan tantangan dan kesempatan untuk berkembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai *P-Value* sebesar 0.009 (< 0.05)

dan nilai *T-Statistic* sebesar 2.608 (> 1.96), yang berarti beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun bonus. Dari data yang diperoleh, 70% guru merasa bahwa gaji pokok yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan jumlah yang sama juga merasa bahwa tunjangan dan bonus tahunan belum diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Realitas ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan saat ini belum mampu mengimbangi beban kerja yang semakin meningkat, sehingga menimbulkan ketidakpuasan yang dapat berdampak pada menurunnya semangat dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis, kompensasi memiliki nilai *P-Value* sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai *T-Statistic* sebesar 4.204 (> 1.96), yang berarti kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah :

1. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan, baik dalam jumlah sampel maupun durasi, agar hasil lebih komprehensif dan representatif. Selain itu, dapat mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kebijakan pendidikan spesifik untuk mengidentifikasi faktor tambahan yang memengaruhi kepuasan kerja guru.
2. Pada variabel beban kerja, pihak sekolah hendaknya perlu menyeimbangkan beban kerja guru dengan menyusun jadwal mengajar dan tugas administrasi yang lebih proporsional. Selain itu, perekrutan tenaga tambahan, seperti staf administrasi atau asisten pengajar, dapat membantu mengelola tugas non-pengajaran. Dengan distribusi kerja yang lebih terstruktur, guru dapat lebih fokus pada efektivitas pembelajaran dan inovasi metode mengajar, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.
3. Pada variabel kompensasi, pihak sekolah disarankan hendaknya untuk memberikan *reward* tambahan berupa bonus atau insentif kepada guru-guru yang mengerjakan tugas tambahan di luar tanggung jawab utamanya, seperti menjadi pembimbing ekstrakurikuler, guru piket, atau terlibat dalam proyek pendidikan sekolah. Dengan adanya kompensasi yang lebih adil dan sesuai, diharapkan motivasi dan kinerja guru dapat meningkat sehingga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, Ferli, Reina Damayanti, and Santi Puspita. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang." *SEMB-J: Sharia Economic Management Business Journal* 2, no. 1 (2021): 65–69.
- Edi Siregar, and Vidya Nourma Linda. "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka." *Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2022): 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>.

- Fathussyakir, Muhammad, Meutia, Meutia, and Heriani Heriani. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smk Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 6, no. 2 (2022): 2613–28. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3193>.
- Hasyim, Wachid. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 02 (2020): 185–
92. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>.
- Jasmin, Muhammad, Ridwan, and Nurkhalik Wahdani Asbara. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 1 (2023): 338–48.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, et al. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis*, 2021. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf).
- Rosa, Dela, Bintang Narpati, and Wirawan Widjanarko. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PRAMUDI Pada Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno – Hatta." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 7 (2024): 729–33.
- Sholihin, Mahfud, Dwi Ratmono, and Clara Mitak. *Analisis SEM-PLS Dengan WARPLS 7.0 - Untuk Hubungan Nonlinear Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. 2nd ed. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020. Silalahi, Edward Efendi, and Annisa Dianti. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi." *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 20, no. 1 (2022): 105–23.
- Simangunsong, Bonse Aris Mandala Putra. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen* 4, no. 3 (2023): 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v4i3.119>.
- Ulfah, N., I., and B. Rismayadi. "The Effect of Career Development and Work Discipline on Employee Performance PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 3 (2021): 35–43.
- UMi, Dessyarti, and Robby Sandhi. "Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja Dan Kompensasi PDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun." *SIMBA Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5, no. September 2023 (2023).