

## **Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Swasta X di Bogor**

Quroh Ayuni Rahmalia<sup>1</sup>, Usman Effendi<sup>2</sup>, Zainun Mu'tadin<sup>3</sup>, Muchliyanto<sup>4</sup>  
Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat  
Jl. Pangeran Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat  
[quroh.ayuni.rahmalia@upi-yai.ac.id](mailto:quroh.ayuni.rahmalia@upi-yai.ac.id)<sup>1</sup>, [usman.effendi09@gmail.com](mailto:usman.effendi09@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor beban kerja dan bentuk penghargaan psikologis berimplikasi pada tingkat kepuasan kerja guru di lingkungan Sekolah Swasta X, Bogor. Peneliti menerapkan rancangan kuantitatif dengan analisis regresi linear, sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penggunaan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Hasil kajian statistik menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien regresi 0,255, sementara kompensasi psikologis menunjukkan nilai 0,344. Ketika diuji secara bersamaan, kedua variabel tersebut, yakni beban kerja dan kompensasi psikologis, juga memberikan dampak signifikan dengan nilai F sebesar 10,767. Dari temuan tersebut dapat ditarik makna bahwa kepuasan kerja dapat dimaksimalkan melalui distribusi beban kerja yang lebih adil serta melalui pemberian kompensasi psikologis yang proporsional.

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

### **ABSTRACT**

The main objective of this study is to identify the extent to which workload factors and forms of psychological rewards have implications on the level of job satisfaction of teachers in Private School X, Bogor. The researcher applied a quantitative design with linear regression analysis, while sampling was carried out with a saturated sampling technique. The research data was obtained through the use of the Likert scale as a measurement instrument. The results of the statistical study showed that the workload had an effect on teacher job satisfaction with a regression coefficient value of 0.255, while psychological compensation showed a value of 0.344. When tested simultaneously, the two variables, namely workload and psychological compensation, also had a significant impact with an F value of 10.767. From these findings, it can be deduced that job satisfaction can be maximized through a fairer distribution of workload and through the provision of proportionate psychological compensation.

**Keywords: Workload, Psychological Compensation, Job Satisfaction**

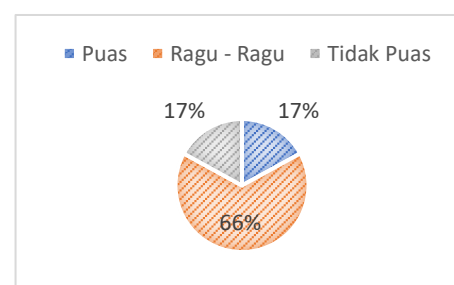
## 1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dapat dipandang sebagai pilar fundamental yang menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi, termasuk Lembaga Pendidikan yang mengandalkan kualitas tenaga manusianya. Organisasi membutuhkan SDM yang berkinerja tinggi, termotivasi, dan mampu bekerja secara optimal. Jika dikaitkan dengan dunia Pendidikan, sosok guru merupakan komponen sentral yang memikul tanggung jawab untuk mendidik, mengajarkan konsep, membina perilaku, mengasah keterampilan, serta melakukan evaluasi pembelajaran siswa.

Tenaga pendidik yang bekerja di sekolah swasta kerap bersinggungan dengan permasalahan rumit berupa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan imbalan finansial yang tidak sepadan, sehingga memengaruhi tingkat kepuasan mereka. Beban kerja guru swasta tidak hanya mencakup kegiatan mengajar tetapi juga tugas administrasi, pembimbingan ekstrakurikuler, serta partisipasi dalam pelatihan rapat rutin. Jam kerja yang lebih lama dari rekan sejawat di sekolah negeri bisa menimbulkan tekanan fisik dan pikiran, yang dapat menurunkan optimalisasi kinerja dalam proses belajar mengajar. Selain itu, kompensasi yang diterima guru swasta seringkali tidak sebanding dengan beban kerja yang ditanggung.

Kepuasan kerja yang optimal penting untuk mendukung kinerja guru, retensi tenaga pendidik, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, kinerja, meningkatkan absensi, menurunkan kualitas pengajaran dan mengancam keberlanjutan lembaga Pendidikan. Wawancara awal dengan beberapa guru di Sekolah swasta X menunjukkan bahwa “beban kerja guru cukup tinggi, terutama saat kegiatan sekolah padat, dengan tugas tambahan seperti kepanitiaan dan ekstrakurikuler”. Kompensasi yang diterima juga dinilai belum sepenuhnya sebanding. Terutama bagi guru yang menjadi kepala keluarga. Data wawancara menunjukkan 66% guru merasa ragu-ragu dan 17% tidak puas, mengindikasikan bahwa “mayoritas guru (83%) belum mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal, ketidakpastian ini diperkuat oleh beberapa faktor”. Hasil pengolahan data ditampilkan secara visual dalam bentuk diagram yang dapat dipelajari pada bagian di bawah.

Diagram 1.1 Hasil Wawancara Guru di Sekolah Swasta X



Beberapa guru menyatakan keraguan mereka terhadap kepuasan

kerja karena adanya kendala dalam pendanaan kegiatan sekolah. Para guru menjelaskan bahwa “yayasan baru proses pendanaan menjadi lambat karena semua keputusan dan pencairan dana terpusat di yayasan, berbeda dengan yayasan sebelumnya yang memberikan keleluasaan unit sekolah untuk mengelola pendanaan secara lebih cepat”. Selain itu, keterbatasan alat penunjang pembelajaran dan produktivitas juga menjadi sumber ketidakpuasan, ada pula guru yang secara eksplisit menyatakan ketidakpuasan karena adanya perbedaan beban kerja dan kompensasi dengan divisi lain di sekolah, guru tersebut merasa beban kerja sebagai guru jauh lebih berat, namun kompensasi yang diterima justru lebih kecil dibandingkan dengan divisi lain yang beban kerjanya dirasa tidak seberat guru. Faktor ini secara langsung dapat memengaruhi persepsi guru terhadap keadilan, kelayakan, dan dukungan dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya membentuk tingkat kepuasan kerja para guru.

Penelitian sebelumnya oleh Firdaus dan Anah (2024), Dewi dan Heryanda (2020), serta Hasyim (2020) secara konsisten menunjukkan bahwa “beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Apabila beban kerja tersusun secara proporsional dan balas jasa diberikan secara adil, maka perasaan puas terhadap pekerjaan dapat meningkat. Kepuasan ini dimaknai

sebagai kondisi emosional positif seseorang terhadap tugas yang dijalani menurut Somvir dan Kaushik (Ganna & Sholichah, 2022) atau menurut Kincki (Zuraida, 2020) “kepuasan kerja merupakan respon perasaan seseorang”.

Berdasarkan uraian diatas, “beban kerja dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja”. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Swasta X di Bogor”.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Kepuasan Kerja**

Kondisi emosional yang disebut kepuasan kerja terbentuk jika karyawan merasa seluruh harapan dan kebutuhannya terpenuhi, memperoleh hubungan baik dengan kolega, serta memiliki ruang untuk mengembangkan potensi diri.

Menurut Mangkunegara (2021:117) “kepuasan kerja adalah perasaan yang memengaruhi diri pegawai, baik mendukung maupun tidak, terkait pekerjaannya atau dirinya sendiri”, sejalan dengan itu, menurut Sarippudin (Azhar, dkk., 2020) “kepuasan kerja mencerminkan perasaan gembira atau kondisi emosional yang dirasakan karyawan yang dipengaruhi oleh cara mereka memandang dan menjalankan pekerjaan mereka yang

berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor-faktor fisik maupun psikologis di lingkungan kerja”. Senada dengan hal tersebut Sutrisno (Aryoko, dkk., 2022) juga menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, serta imbalan yang diterima”.

Dalam pandangan Hasibuan (2023) “kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan”, lebih lanjut, Mora, dkk (2020) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima”. Hal ini menunjukkan “kepuasan kerja tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga berkaitan dengan persepsi keadilan, dan pemenuhan harapan”. Menurut Locke 1976 (Lie dan Siagian, 2018) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja”. Lebih lanjut Judge 2008 menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi nilai, kebutuhan, dan harapan individu”.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa “kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau sikap emosional yang dialami karyawan dalam bekerja, sikap

mencintai pekerjaan mereka serta situasi kerja, kerjasama, dan imbalan yang diterima dan mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi karyawan baik secara emosional dan psikologis”.

Berdasarkan pandangan Hariandja (2007:291-292), ada sejumlah aspek yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja seseorang:

1. Upah atau gaji adalah imbalan finansial yang diterima individu atas kontribusi kerja, yang dinilai layak apabila memenuhi kebutuhan dasar serta sesuai dengan rasa keadilan.
2. Unsur pekerjaan yang dikerjakan seseorang berfokus pada substansi tugasnya, yaitu apakah isi pekerjaan tersebut membawa kepuasan pribadi.
3. Sesama pegawai, yakni orang-orang yang selalu terlibat dalam hubungan sosial maupun profesional ketika melaksanakan kewajiban kerja.
4. Pimpinan, yakni individu yang memiliki wewenang formal untuk terus-menerus memberikan arahan, keputusan, maupun instruksi terkait jalannya pekerjaan.
5. Promosi, yakni kesempatan bagi pegawai untuk meniti jenjang yang lebih tinggi sehingga tanggung jawab dan otoritasnya semakin besar.
6. Lingkungan kerja, yakni keseluruhan kondisi yang mencakup aspek ruang fisik serta suasana psikologis yang dialami pekerja sehari-hari.

Komponen yang berkontribusi terhadap perasaan puas dalam pekerjaan berdasarkan uraian Gibson, dkk. (Gilman et al., 2023) antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang dipandang menarik serta memberikan peluang untuk pengembangan diri melalui pembelajaran dan penerimaan tanggung jawab.
2. Imbalan berupa upah atau gaji yang diperoleh sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan.
3. Pengawasan kerja mencerminkan kemampuan atasan dalam memberikan bantuan dan dukungan terhadap pelaksanaan tugas.
4. Kesempatan promosi merujuk pada peluang untuk berkembang atau naik jabatan.
5. Rekan kerja yang ramah serta memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya.

## 2.2 Beban Kerja

Beban kerja merupakan total tanggung jawab serta rangkaian kewajiban yang harus ditunaikan oleh pegawai dalam periode tertentu yang membutuhkan keterampilan jasmani, daya pikir, dan pengendalian emosi. Menurut Hart dan Staveland (1988) “beban kerja adalah persepsi individu terhadap hubungan antara kapasitas atau sumber daya mental yang dimiliki dengan tuntutan mental yang dibutuhkan oleh tugas yang sedang dikerjakan”. Adapun menurut Dhani (Nursiti dan Prayudi, 2020) “Beban kerja merupakan kumpulan tugas atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam posisi

tertentu dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan”.

Pandangan ini diperkuat Anita dkk, (Cahaya dan Hermina, 2023) yang menambahkan “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis”. Dalam pandangan Wickens 2002 “Beban kerja adalah selisih antara kapasitas sumber daya yang dimiliki individu dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan”. Jika permintaan pekerjaan tidak sebanding dengan daya tampung karyawan, maka rasa tertekan akibat beban kerja pun akan meningkat tajam. Lalu ada pendapat dari Gopher dan Donchin 1986 yang menyatakan “beban kerja adalah hasil interaksi antara tuntutan tugas dan kapasitas sumber daya yang dimiliki individu, dimana beban kerja meningkat ketika tuntutan tugas mendekati atau melebihi kapasitas tersebut”.

Berdasarkan uraian diatas “beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu atau unit kerja dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan kapasitas fisik, mental, dan emosional secara optimal”. Beban kerja juga tidak hanya bersifat objektif dalam bentuk jumlah tugas dan waktu penyelesaian, tetapi juga bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan.

Hart dan Staveland (1988)

mengidentifikasi aspek beban kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan Mental (*Mental Demand*), menunjuk pada seberapa banyak aktivitas mental dan pemikiran yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
2. Tuntutan Fisik (*Physical Demand*), menunjuk pada tingkat usaha fisik yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas.
3. Tekanan Waktu (*Temporal Demand*), menunjuk pada tekanan waktu yang dirasakan selama menjalankan tugas, termasuk seberapa cepat tugas harus diselesaikan.
4. Performansi (*Performance*), menunjuk pada penilaian individu terhadap hasil kerja atau pencapaian tugas yang telah dilakukan, apakah sesuai dengan harapan.
5. Usaha (*Effort*), merujuk pada keseluruhan energi tubuh dan pikiran yang wajib dicurahkan agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan tuntas.
6. Tingkat Frustrasi (*Frustration Level*), menunjuk pada tingkat ketegangan, stres, atau rasa frustrasi yang dirasakan saat menjalankan tugas, baik karena tekanan eksternal maupun perasaan pribadi.

### 2.3 Kompensasi Psikologis

Kompensasi atau remunerasi adalah hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk layanan mereka atau pekerjaan mereka. Kompensasi mungkin dalam bentuk uang, manfaat, insentif, instalasi, dan lainnya. Menurut Handoko (Herlina, 2020)

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka”. Sedangkan menurut Arifin (Azhar dkk., 2020) “Kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan”.

Adapun pendapat Harahap dan Khair (Farisi dan Pane, 2020) “kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan, baik material maupun non material, yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak sebagai imbalan atas kontribusi mereka”. Selain itu, Mangkunegara (2021:83) menjelaskan bahwa “kompensasi merupakan proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan”.

Lalu ada pendapat Milkovich, Newman, dan Gerhart 2014 yang menyatakan “Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka, yang bertujuan memotivasi kinerja dan mempertahankan tenaga kerja”. Sedangkan menurut Adams Vroom 1964 “Kompensasi berperan sebagai insentif yang mempengaruhi motivasi kerja, dimana karyawan akan terdorong bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut akan diakui, dan pengakuan itu akan memberikan imbalan yang bernilai bagi mereka”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Bairizki (2022:159-163) terdapat tiga aspek kompensasi, yaitu:

1. Aspek Keadilan, berkaitan dengan sistem penghargaan yang disalurkan sesuai aturan resmi negara maupun kebijakan organisasi yang telah disetujui bersama.
2. Aspek Kelayakan, menekankan bahwa imbalan yang disediakan perusahaan wajib setara dengan standar kehidupan yang manusiawi serta memadai.
3. Aspek Kewajaran, menunjuk pada kewajaran dalam pemberian kompensasi dapat dinilai dari bagaimana cara perusahaan menyesuaikan besaran kompensasi berdasarkan faktor pertimbangan, antara lain pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja, golongan, jabatan, jenis pekerjaan, dan resiko pekerjaan.

### **3. METODOLOGI**

#### **3.1 Metode**

Riset ini mengimplementasikan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi psikologis terhadap kepuasan kerja. Data yang diperoleh berasal dari instrumen kuesioner berskala Likert.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Jumlah populasi penelitian adalah 120 tenaga pengajar Sekolah Swasta X di Bogor, dan seluruhnya dipilih sebagai sampel melalui metode sensus. Fokus variabel penelitian mencakup kepuasan kerja sebagai variabel terikat, sementara beban kerja dan kompensasi psikologis diperlakukan sebagai variabel bebas. Instrumen penelitian disusun berdasarkan teori Hariandja (2007), Hart dan Staveland (1988), dan Bairizki (2022). Kajian terhadap data dilaksanakan dengan penerapan metode regresi tunggal maupun regresi jamak, yang dioperasikan menggunakan piranti lunak JASP versi 0.18.0.0 sebagai instrumen bantu penelitian.

#### **3.3 Hipotesis**

1. H1: terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada guru Sekolah Swasta X di Bogor.
2. H2: terdapat pengaruh kompensasi psikologis terhadap kepuasan kerja pada guru Sekolah Swasta X di Bogor.
3. H3: terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi psikologis terhadap kepuasan kerja pada guru Sekolah Swasta X di Bogor.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Data Responden**

Pada subagian ini dijelaskan secara ringkas deskripsi mengenai profil responden penelitian, yang dalam hal ini melibatkan 120 tenaga pendidik di Sekolah Swasta X yang berlokasi di wilayah Bogor.

Tabel 4.1 Deskripsi Data Responden

| Data Jenis Kelamin | Frekuensi (Orang) | Presentase (%) |
|--------------------|-------------------|----------------|
| Perempuan          | 78                | 65,00          |
| Laki-laki          | 42                | 35,00          |
| Total              | 120               | 100%           |

| Masa Kerja (Tahun) | Frekuensi (Orang) | Presentase (%) |
|--------------------|-------------------|----------------|
| 1-5 tahun          | 28                | 23,33          |
| 6-10 tahun         | 18                | 15,00          |
| 11-20 tahun        | 22                | 18,33          |
| >20 tahun          | 52                | 43,33          |
| Total              | 120               | 100%           |

## 4.2 Uji Hipotesis

Proses pemrosesan data dijalankan dengan teknik analisis regresi sederhana serta regresi berganda melalui pemanfaatan perangkat lunak JASP (*Jeffrey's Amazing Statistic Program*) edisi 0.18.0.0. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh sejumlah temuan berikut:

H1: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor. Pengujian pada hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana yang melibatkan dua variabel, yakni beban kerja dan kepuasan kerja.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,255, yang menandakan hubungan searah antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Nilai t yang diperoleh sebesar 3,549 dengan nilai  $p < 0,001$ , sehingga beban kerja dinyatakan berpengaruh secara statistik.

Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja guru cenderung berkorelasi positif dengan peningkatan kepuasan kerja. Hasil model memberikan nilai  $R^2$  sebesar 0,096, yang artinya variabel beban kerja hanya menjelaskan 9,6% perubahan kepuasan kerja, sementara faktor lain di luar model turut memengaruhi. Selain itu, uji F menghasilkan nilai sebesar 12,594 dengan tingkat nilai  $p < 0,001$ , yang memperkuat bahwa model regresi tersebut dapat diterima. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor dapat diterima”.

H2: Terdapat pengaruh kompensasi psikologis terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor. Pengujian hipotesis kedua dikerjakan melalui penerapan metode regresi linear sederhana, di mana variabel kompensasi dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan tersebut, ditemukan bahwa koefisien regresi bernilai 0,344 dengan taraf nilai  $p$  lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa “kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru”. Artinya, “semakin tinggi kompensasi yang diterima guru, maka tingkat

kepuasan kerja mereka cenderung meningkat”. Kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui aspek keadilan, kelayakan, dan kewajaran. Ketika guru merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah adil, layak, dan wajar, maka kepuasan kerja mereka pun meningkat.

Hasil pembentukan model regresi menunjukkan angka  $R^2$  senilai 0,123, yang mengisyaratkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi penjelasan sebesar 12,3% terhadap perubahan kepuasan kerja guru, sementara sisanya dipengaruhi faktor-faktor eksternal lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh kompensasi psikologis terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor terbukti”.

H3: Terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi psikologis terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor. Hipotesis ketiga diperiksa menggunakan pendekatan regresi linear berganda dengan memasukkan beban kerja serta kompensasi sebagai variabel bebas. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai  $F$  sebesar 10,767 dengan taraf nilai  $p$  di bawah 0,001, yang menunjukkan bahwa gabungan kedua variabel tersebut berperan penting dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi psikologis terhadap

kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor terbukti”.

Koefisien determinasi  $R^2$  yang bernilai 0,155 memperlihatkan bahwa hanya 15,5% perubahan pada kepuasan kerja guru yang dapat dijelaskan melalui variabel bebas yang diuji, sedangkan sisanya berasal dari faktor eksternal lain yang belum dimasukkan dalam kajian penelitian.

Dari analisis lanjutan dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memberikan dampak paling besar terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan koefisien sebesar 0,262 serta nilai  $p$  sebesar 0,005. Hal ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Variabel beban kerja turut memengaruhi kepuasan kerja, tetapi dengan koefisien 0,162 dan nilai  $p$  0,037, efeknya tidak sebesar kompensasi, hasil ini menunjukkan bahwa “beban kerja tetap berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja guru”.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa “kompensasi merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan beban kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor”.

#### 4.3 Uji ANOVA

Teknik statistik ANOVA dimanfaatkan sebagai sarana untuk menilai apakah terdapat variasi yang signifikan di antara sejumlah kelompok atau kategori yang berdiri sendiri tanpa hubungan langsung.

Berdasarkan hasil analisis

deskriptif, rata-rata kepuasan kerja guru pada masing-masing kategori lama bekerja menunjukkan nilai yang relatif berdekatan. Data menunjukkan bahwa kelompok guru yang baru bekerja selama 1–5 tahun memiliki rata-rata kepuasan 51,000 dan standar deviasi 4,989 ( $N = 28$ ). Guru dengan lama kerja 6–10 tahun memperlihatkan nilai rata-rata 54,222 dengan standar deviasi 2,819 ( $N = 18$ ). Kemudian, kelompok guru yang bekerja antara 11–20 tahun memperoleh rata-rata 52,182 dengan deviasi 3,621 ( $N = 22$ ). Sedangkan tenaga pendidik yang mengabdikan lebih dari 20 tahun memiliki rata-rata 53,346 dengan deviasi 3,265 ( $N = 52$ ). Perbedaan rata-rata tersebut tidak menunjukkan selisih yang besar, sehingga secara umum tingkat kepuasan kerja guru pada keempat kelompok lama bekerja relatif sama.

Analisis homogenitas varians melalui Levene's Test menunjukkan nilai  $F = 0.933$  dengan  $p = 0.427$  (lebih besar dari 0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa data layak dianggap homogen. Selanjutnya, uji One-Way ANOVA memperoleh nilai  $F = 3.572$  dengan  $p = 0.016$  (lebih kecil dari 0,05), yang menandakan adanya variasi kepuasan kerja menurut lama masa kerja. Untuk memastikan konsistensi hasil, diterapkan pula uji non-parametrik Kruskal-Wallis dengan nilai  $\chi^2(3) = 10.941$  dan  $p = 0.012$  (kurang dari 0,05). Hasil ini konsisten menunjukkan bahwa “terdapat perbedaan kepuasan kerja guru antar kelompok lama bekerja”.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa “lama bekerja berpengaruh terhadap adanya

perbedaan kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor, di mana guru dengan masa kerja 6–10 tahun cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan kelompok masa kerja lainnya”.

#### 4.4 Uji T

Analisis uji t dimanfaatkan untuk menentukan perbedaan nilai tengah antara dua himpunan data, atau untuk membandingkan rata-rata sampel terhadap nilai standar tertentu. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata kepuasan kerja guru laki-laki adalah sebesar 53,33 dengan standar deviasi 4,34 ( $N = 42$ ). Sementara itu, guru perempuan memiliki rata-rata kepuasan kerja sebesar 52,39 dengan standar deviasi 3,57 ( $N = 78$ ). Hasil deskripsi sederhana menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan antara guru berjenis kelamin laki-laki dan perempuan cenderung memiliki kedekatan angka.

Uji asumsi normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa “data kepuasan kerja baik pada guru laki-laki ( $p < 0,001$ ) maupun guru perempuan ( $p < 0,001$ ) tidak berdistribusi normal”. Maka dari itu, pengujian perbedaan tingkat kepuasan kerja yang dilihat dari segi jenis kelamin dianalisis menggunakan metode non-parametrik Mann-Whitney U Test.

Analisis perhitungan menggunakan prosedur Mann-Whitney memperlihatkan hasil nilai U yang mencapai 2064,000 serta signifikansi statistik  $p = 0,018$ , yang dinyatakan lebih kecil daripada nilai probabilitas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa “terdapat

perbedaan kepuasan kerja antara guru laki-laki dan perempuan di Sekolah Swasta X, Bogor, di mana rata-rata kepuasan kerja guru laki-laki lebih tinggi dibandingkan guru perempuan”.

#### 4.5 Uji Kategorisasi

Berdasarkan hasil uji kategorisasi variabel kepuasan kerja memiliki pengelompokan kategorisasi dengan  $X < 47,30$  dengan kategorisasi rendah dan  $X > 48,69$  dengan kategorisasi tinggi. Guru dengan kategorisasi rendah berjumlah 8 orang, guru dengan kategorisasi sedang berjumlah 8 orang, dan guru dengan kategorisasi tinggi berjumlah 104 orang. Hasil mean yang diperoleh variabel kepuasan kerja sebesar 52,717. Dengan demikian kepuasan kerja guru berada pada kategorisasi tinggi.

Proses kategorisasi pada variabel beban kerja menunjukkan pemisahan kelompok, yaitu kategori rendah dengan skor  $X$  kurang dari 59,14 dan kategori tinggi apabila skor  $X$  melebihi 60,85. Guru dengan kategorisasi rendah berjumlah 54 orang, guru dengan kategorisasi sedang berjumlah 26 orang, dan guru dengan kategorisasi tinggi berjumlah 40 orang. Hasil mean yang diperoleh variabel beban kerja sebesar 60,183. Dengan demikian beban kerja guru berada pada kategorisasi sedang.

Melalui hasil uji kategorisasi, variabel kompensasi psikologis digolongkan sebagai kategori rendah bila skor  $X$  kurang dari 29,28, serta masuk kategori tinggi apabila skor  $X$  lebih dari 30,71. Guru dengan kategorisasi rendah berjumlah 24

orang, guru dengan kategorisasi sedang berjumlah 40 orang, dan guru dengan kategorisasi tinggi berjumlah 56 orang. Hasil mean yang diperoleh variabel kompensasi sebesar 31.300. Dengan demikian kompensasi guru berada pada kategorisasi tinggi.

#### 5. KESIMPULAN

Setelah melakukan pengujian hipotesis dan menelaah data penelitian terkait beban kerja serta kompensasi terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di Sekolah Swasta Bogor, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini memperlihatkan bukti bahwa variabel beban kerja berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja guru pada Sekolah Swasta X di Bogor, di mana semakin berat beban kerja yang dialami guru, maka kecenderungan tingkat kepuasan kerja juga ikut meningkat. Meskipun demikian, pengaruhnya secara statistik hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi kepuasan kerja.
- b. Temuan penelitian memperlihatkan adanya pengaruh nyata dari kompensasi terhadap kepuasan kerja guru, di mana semakin besar kompensasi yang diterima dengan perasaan adil, wajar, serta pantas, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan model regresi mampu menjelaskan 15,5%

variasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor eksternal lain. Hasil analisis regresi berganda menegaskan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sementara beban kerja tidak memberikan kontribusi yang berarti dalam model tersebut.

- c. Setelah dilakukan pengolahan data dan evaluasi secara menyeluruh, kesimpulan yang muncul ialah bahwa kepuasan kerja tenaga pendidik di Sekolah Swasta X, Kota Bogor, tidak menampilkan variasi berarti, baik ketika dikaitkan dengan aspek perbedaan jenis kelamin ataupun dengan panjangnya masa kerja yang sudah dijalani. Berdasarkan uji t yang diganti dengan teknik Mann-Whitney karena distribusi data tidak normal, ditemukan bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja guru pria lebih unggul daripada guru wanita. Selain itu, hasil analisis varian (ANOVA), yang semakin ditegaskan melalui uji non-parametrik Kruskal-Wallis, menunjukkan bahwa guru dengan pengalaman kerja selama enam hingga sepuluh tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok guru lainnya. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan bahwa faktor perbedaan gender maupun lamanya masa pengabdian kerja sama-sama dapat

memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di Sekolah Swasta X, wilayah Bogor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., & Hasrina, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh. *Jurnal Humaniora*, <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>, ISSN: 2548-9585
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bairizki, A. (2022). *Fundamental manajemen keorganisasian: Pendekatan dasar teori*

- manajerial multiaspek* (A. I. Nursanty (ed.)). Seval Literindo Kreasi.
- Cahaya, N., & Hermina, C. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pembimbing Kemasyarakatan Di Bapas Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra* (Psikowipa), 4(2), 49–56. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i2.109>
- Dewi, N. N., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Buruh Tani Di Desa Busungbiu Kecamatan Busungbiu Kabupaten Bisma: *Jurnal Manajemen*, 8(3), 574–581. <https://repo.undiksha.ac.id/10654/%0Ahttps://repo.undiksha.ac.id/10654/9/1/817041005-LAMPIRAN.pdf>, ISSN: 2476-8782
- Farisi, Salman., Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*. e-ISSN: 2775-4049
- Firdaus, M. F., & Anah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 347–357. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6730>
- Ganna, Q. N., & Sholichah, I. F. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Pada 33 Karyawan PT. X. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*, 4(4), 6033–6039. E-ISSN: 2685-936X dan P-ISSN: 2685-9351
- Judge, T.A., & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In M. Eid & R.J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 393–413). New York: Guilford Press.
- Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 35(2), 53-59. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11829>. E-ISSN: 2614-3097
- Gopher, D., & Donchin, E. (1986). Workload: An examination of the concept. In K.R. Boff, L. Kaufman, & J.P. Thomas

- (Eds.), *Handbook of Perception and Human Performance* (Vol. II, pp. 41-1–41-49). New York: Wiley.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas* (Y. Herdiwati (ed.)). PT. Grasindo.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 139–183). Amsterdam: North-Holland. DOI: 10.1016/S0166-4115(08)62386-9
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, [https://doi.org/10.37366/ekoma\\_bis.v1i02.41](https://doi.org/10.37366/ekoma_bis.v1i02.41)
- Herison., Firdaus, Ni. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Ekonomi Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 1(2), 211–217. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 7(2), 121–130.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya.
- Wickens, C.D. (2002). Multiple resources and performance prediction. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 3(2), 159–177.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatar belakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>