

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan” dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. Setelah menyelesaikan semua uji maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. 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 terkelola 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.

2. 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.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga tidak dapat mencakup analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja guru. Dengan adanya keterbatasan waktu, cakupan data yang dikumpulkan juga menjadi terbatas, sehingga hasil penelitian ini lebih bersifat deskriptif dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi jangka panjang.
2. Faktor biaya juga menjadi kendala dalam penelitian ini, terutama dalam hal pengumpulan data dan penyebaran kuesioner. Keterbatasan dana mengakibatkan penggunaan metode penelitian yang lebih sederhana dan

terbatas dalam hal cakupan responden. Jika terdapat sumber daya finansial yang lebih besar, penelitian ini dapat dilakukan dengan sampel yang lebih luas dan metode yang lebih komprehensif untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

#### 1. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah sampel maupun durasi penelitian, guna mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan representatif. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis, serta kebijakan pendidikan yang lebih spesifik untuk melihat faktor-faktor tambahan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

#### 2. Pada variabel beban kerja, pihak sekolah hendaknya mengatur beban kerja yang lebih seimbang bagi para guru dengan menyusun jadwal mengajar dan tugas administrasi yang lebih proporsional. Selain itu, sekolah dapat merekrut sumber daya manusia tambahan, seperti tenaga administrasi atau asisten pengajar, untuk membantu guru dalam mengelola tugas non-pengajaran seperti pelaporan

akademik, dokumentasi evaluasi siswa, dan tugas administratif lainnya. Dengan adanya distribusi kerja yang lebih terstruktur, guru dapat lebih fokus dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan inovasi metode pengajaran, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

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 kepuasan kerja guru dapat meningkat sehingga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

