

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah menengah kejuruan merupakan pendidikan yang lebih mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk dapat langsung terjun dalam dunia kerja sesuai dengan bidang dan keahlian tertentu atau yang dimiliki. Menurut Peraturan Pemerintahan (PP) Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 1 ayat 15 dijelaskan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan

SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP (Sekolah Menengah Pertama), MTs (Madrasah Tsanawiyah), atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs. Pendidikan kejuruan sebagai pendidikan untuk mencari penghasilan bagi kehidupan atau pendidikan untuk bekerja (*education of work*).

SMK memiliki peran penting dalam mempersiapkan lulusan yang siap kerja dan berwirausaha Seperti : Menyiapkan Tenaga Kerja Terampil untuk Dunia Industri guna membekali siswa dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh industri serta kerjasama dengan industri untuk memastikan bahwa kurikulumnya relevan dengan kebutuhan terkini dunia kerja., Mengurangi Pengangguran dikarenakan lulusan SMK memiliki peluang kerja yang lebih besar dibandingkan dengan lulusan SMA bahwa mereka memiliki

keterampilan yang dibutuhkan oleh industri serta lulusan SMK juga membantu siswa untuk mengembangkan kewirausahaan sehingga mereka dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri., Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Bangsa perihal tenaga kerja terampil yang dihasilkan oleh SMK dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing bangsa di pasar global., Membangun Masyarakat yang Sejahtera., Mendukung Pembangunan Nasional dikarenakan SMK berperan penting dalam mendukung pembangunan nasional dengan menyediakan tenaga kerja terampil yang dibutuhkan oleh berbagai sektor industri.

Ada pula dampak Positif SMK bagi dunia lapangan pekerjaan seperti: Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja, Menurunkan Angka Pengangguran, Meningkatkan Produktivitas, Meningkatkan Daya Saing, Mendorong Inovasi. Ada pula tantangan yang Dihadapi SMK antara lain : Kesesuaian Kurikulum dengan Kebutuhan Industri, Fasilitas dan Prasarana yang Memadai, Ketersediaan Guru yang Kompeten, Minat Siswa Persepsi Masyarakat. Meskipun terdapat beberapa tantangan, SMK tetap memiliki peran penting dalam mempersiapkan lulusan yang siap kerja dan berwirausaha. Dengan terus meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, SMK dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan daya saing bangsa.

Peran SMK dalam Perekonomian. SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) memiliki peran penting dalam perekonomian suatu negara. Berikut adalah beberapa peran utama SMK yaitu Menyediakan Tenaga Kerja Terampil dengan membekali siswa sebuah keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh industri melalui kurikulum yang berbasis kompetensi maka akan menghasilkan

lulusan yang siap kerja dan dapat langsung berkontribusi pada sektor ekonomi., Mendukung Pertumbuhan Ekonomi dengan menyediakan tenaga kerja terampil Contohnya Lulusan SMK dari jurusan perhotelan dan pariwisata juga dapat membantu meningkatkan sektor pariwisata, yang merupakan salah satu penyumbang devisa negara., Meningkatkan Daya Saing Bangsa yang kuat dapat membantu menarik investasi asing dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi., Mengembangkan Kewirausahaan dengan memberikan pelatihan dan pendampingan kepada siswa untuk memulai usaha sendiri sehingga dapat membantu menciptakan lapangan pekerjaan baru dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Peran SMK ini memang sangat banyak diminati bagi para siswa siswi yang memang ketika lulus siap untuk menyongsong pekerjaan sesuai dengan konsentrasi yang telah dipupuk sejak awal. Dikarenakan penulis ingin mengetahui berapa jumlah SMK maka jika dilihat dari dinas pendidikan bahwa terdapat jumlah SMK berdasarkan wilayahnya, yaitu Kota Bogor dan Kabupaten Bogor. Kota Bogor berdasarkan data dari Dapodikdasmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek)

Mengenai wilayah Kabupaten Bogor berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor per tanggal 28 Maret 2023, terdapat 439 SMK. Kemudian peneliti memilih beberapa SMK di wilayah Bogor untuk dijadikan perbandingan dengan SMK yang akan dijadikan objek. SMK yang dipilih untuk menjadi objek utama ialah SMK Taruna Terpadu Boash 1. Maka oleh karena itu SMK yang menjadi perbandingannya yaitu SMK Kosgoro dan SMK INFOKOM. Dimana ketiga SMK ini memiliki jurusan keunggulan yang sama. Jurusan yang banyak diminati pada ketiga smk tersebut ialah jurusan DKV/MM.

Setiap sekolah tentu memiliki penilaian yang menjadi tolak ukur bagi siswa siswi yang akan mendaftarkan diri mereka kejenjang yang lebih tinggi. Pada SMK Taruna Terpadu Boash 1 memiliki akreditasi A untuk secara keseluruhan. Oleh karena itu SMK Kosgoro Bogor memiliki kesamaan dengan akreditasi A secara keseluruhan, berdasarkan data dari Dapodikdasmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) per tanggal 2 Juni 2024. Dengan demikian untuk SMK INFOKOM Bogor pula memiliki akreditasi A secara keseluruhan, berdasarkan data dari Dapodikdasmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Selain penilaian sekolah perihal penting lainnya ialah mengenai SDM (Sumber Daya Manusia) yang tersedia. Sumber daya manusia bermutu ialah pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan sesuatu yang dikehendaki dari pekerja tersebut. Bermutu dalam artian memenuhi syarat kualitatif seperti kemampuan, kecakapan, keterampilan, perilaku dan sifat. SDM yang dimaksud ialah seorang pendidik (guru). Dari hasil sumber informasi yang diperoleh bahwa jumlah guru beserta jumlah peserta didik pada SMK Taruna Terpadu Boash 1, SMK Kosgoro, Dan SMK INFOKOM , sebagai berikut :

Tabel 1
Data Keseluruhan Guru

Nama Sekolah	Jenis Kelamin		Jumlah Guru	Jumlah Guru Produktf
	Laki-Laki	Perempuan		
SMK Taruna Terpadu Boash 1	49	65	114	21
SMK Kosgoro	7	11	18	7
SMK INFOKOM	19	13	32	7

Berdasarkan data pada tabel 1 bahwa jumlah perbandingan guru dari SMK Taruna Terpadu Boash 1 memiliki jumlah guru sebanyak 114 guru. Selain itu untuk SMK Kosgoro memiliki jumlah lebih sedikit yaitu sebanyak 18 guru. Sementara SMK INFOKOM berjumlah 32 guru. Hanya bagi SMK saja terdapat guru khusus yang disebut sebagai guru produktif ialah guru yang mengajarkan mengenai mata pelajaran untuk masing-masing penjurusan, maka dapat dilihat untuk guru produktif di SMK Boash 1 sebanyak 21 guru, guru produktif di SMK Kosgoro berjumlah 7 guru dan guru produktif pada SMK INFOKOM berjumlah 7 guru.

Tabel 2

Data Keseluruhan Peserta Didik

Nama Sekolah	Jenis Kelamin		Jumlah Peserta Didik
	Laki-Laki	Perempuan	
SMK Taruna Terpadu Boash 1	2422	1817	4239
SMK Kosgoro	168	103	271
SMK INFOKOM	639	307	946

Sumber Data : Data Pokok Pendidikan Kementerian Pendidik dan Budaya

Sementara itu data jumlah peserta didik yang diperoleh secara menyeluruh dari SMK Taruna Terpadu Boash 1 ialah sebanyak 4.239 peserta didik. SMK Kosgoro berjumlah 271 peserta didik yang artinya memiliki kesamaan dengan hasil jumlah para guru yang tersedia. SMK INFOKOM memiliki jumlah sebanyak 946 peserta didik. Hasil ini didominasi kembali oleh SMK Taruna Terpadu Boash 1. Hal ini dikarenakan SMK Taruna Terpadu Boash 1 memiliki jurusan paling banyak di bandingkan SMK Kosgoro dan

SMK INFOKOM. Serta kuota yang disediakan memiliki kapasitas terbanyak pula. Ketiga sekolah unggulan ini memiliki kesamaan sebagai sekolah dengan akreditasi terbaik (A). Keunggulan terhadap jurusan yang mereka miliki terutama pada jurusan Multimedia memiliki daya saing yang cukup ketat dikarenakan prospek yang mereka miliki sangat terlihat mengikuti perkembangan zaman dan bermutu serta berkualitas. Sesuai dengan undang-undang yang telah ditentukan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pendidikan. Peranan guru merupakan aset utama organisasi karena peran tersebut meliputi perencanaan, pengontrolan dan aktivitas yang dilakukan.

Undang-Undang mengenai Pendidik (Guru) yaitu terdapat pada Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 bahwa “Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu. Prinsip tersebut antara lain memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan mempertahankan karyawan yang berharga sudah seharusnya memprioritaskan kebahagiaan guru di lingkungan kerja mereka. Dengan ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang harus dipertimbangkan oleh organisasi untuk memastikan pekerjaannya memberikan hasil yang mereka mampu. Menurut Nabawi dalam Luthfian *et.al* (2019) mengidentifikasi beberapa indikator kepuasan kerja berdasarkan karya peneliti sebelumnya dengan berfokus pada faktor ekstrinsik terkait dengan kondisi eksternal pekerjaan yaitu Gaji, pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Promosi, dan Lingkungan kerja.

Kondisi ideal untuk kepuasan kerja merupakan kondisi yang menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa puas, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang harus dipertimbangkan oleh organisasi untuk memastikan pekerjaannya memberikan hasil yang mereka mampu. Kepuasan kerja yaitu ekspresi mengenai bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah seseorang menganggap tugas itu menyenangkan atau tidak.

Kondisi ideal pada motivasi kerja yaitu suatu keadaan di mana karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan penuh semangat, antusias, dan dedikasi. Pada kondisi ini, karyawan merasa terdorong untuk mencapai kinerja terbaik dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi serta dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Teori Dua-Faktor Herzberg dalam Dewi, *et.al* (2018) mengemukakan bahwa teori ini juga dikenal sebagai Teori Motivasi *higienis* atau Teori dua faktor motivasi

Teori ini menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja manusia dapat dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu : Faktor Motivasi (Motivators) dengan contoh sebagai berikut, berdasarkan Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, Pengembangan, dan Pekerjaan itu sendiri., Faktor *higienis* dengan contoh sebagai berikut , Gaji dan tunjangan, Keamanan kerja, Kebijakan perusahaan, Hubungan dengan rekan kerja, dan Lingkungan kerja. Menurut Herzberg, faktor motivator lebih kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja dibandingkan faktor higienis. Faktor higienis hanya dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja, Herzberg merekomendasikan untuk fokus pada faktor motivator, seperti memberikan pekerjaan yang menantang, memberikan pengakuan atas prestasi, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri. Teori Dua-Faktor Herzberg telah banyak digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memahami dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Teori ini memberikan panduan bagi para pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

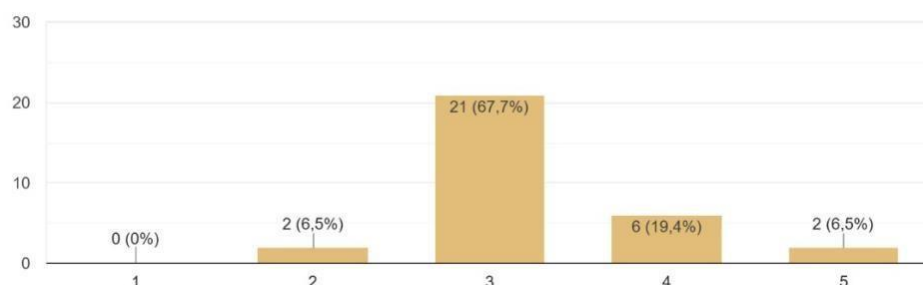
Kondisi ideal pada lingkungan kerja ialah suatu keadaan di mana karyawan merasa nyaman, aman, dan termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat, antusias, dan dedikasi. Pada kondisi ini, karyawan merasa dipercaya, dihargai, dan didukung oleh atasan dan rekan kerja. Mereka juga memiliki sumber daya dan peluang yang mereka butuhkan untuk sukses dalam pekerjaan mereka. Ketika kondisi ideal pada lingkungan kerja tercapai, karyawan akan lebih produktif, kreatif, dan inovatif. Mereka juga akan lebih bahagia, puas, dan setia kepada organisasi. Hal ini dapat meningkatkan profitabilitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan bagi karyawan yang meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Luthfiana *et.al* (2023) Terdapat empat indikator lingkungan kerja, yaitu pada : Pencahayaan, Suhu di tempat bekerja, Keamanan kerja, dan Kebersihan. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk sukses atau naik jabatan ketika termotivasi (terinspirasi) serta memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Memotivasi organisasi sebisa mungkin mampu memahami masalah yang dihadapi oleh anggotanya, sehingga dapat memecahkan masalah secara formal

dan nonformal. Baik secara organisatoris maupun pendekatan secara personal. Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam manajemen termasuk dalam lembaga pendidikan. Manusia memiliki motivasi yang berbeda, tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia.

Berdasarkan hasil pengkajian yang dilakukan oleh penulis maka oleh karena itu, Peneliti melakukan pengumpulan data informasi lebih mengenai fakta-fakta melalui penyebaran kuesioner terhadap beberapa responden yang dituju (Para guru SMK Boash 1). Dalam proses penelitian ini bahwa peneliti melakukan prasurevey untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan para guru di SMK Boash 1. Pada tahap awal kuesioner pra survey ini peneliti memberikan tiga pertanyaan mengenai variabel Y (Kepuasan) yang telah didapatkan sebelumnya dari hasil wawancara bersama Wakil Kurikulum SMK Boash 1. Pertanyaan awal pada pra survey kepuasan ini penulis mengajukan pertanyaan mengenai kepuasan terhadap penugasan yang diberikan secara langsung oleh kepala sekolah. Sejauh apakah kepuasan mengenai hal ini yang akan dinilai oleh para guru.

1. Seberapa puas saudara mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah ?
31 jawaban



Gambar 1

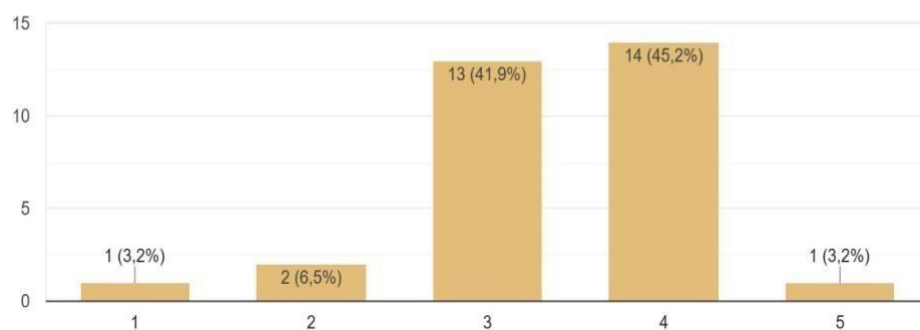
Prasurevey Kepuasan Kerja Terhadap SMK Boash 1

Sistem penilaian yang diberikan yaitu memakai skala 1-5 dimana skala 1 artinya Sangat Tidak Setuju, skala 2 artinya Tidak Setuju skala 3 Netral, Skala 4 Setuju sampai dengan skala 5 yang artinya Sangat Setuju. Dapat dilihat pada gambar 1 bahwa pada pertanyaan pertama ini memiliki jawaban rata-rata dengan skala 3 (Netral, 67,7%). Kepuasan yang guru rasakan dalam mengerjakan penugasan yang diberikan kepala sekolah memiliki penilaian di skala 3, maka penilaian ini masuk kategori kurang baik.

Perihal ini terjadi dikarenakan penugasan yang dikerjakan oleh guru terkadang dilakukan secara bersamaan dengan tugas lain dan memang waktu penyelesaianpun sama. Sehingga terkadang pula para guru merasakan kurang puas ketika menyelesaikan penugasan yang diberikan oleh kepala sekolah. Oleh karena itu maka dapat dilihat bahwa hal ini menjadi penilaian kepuasan yang kurang baik.

2. Seberapa senang saudara dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah ?

31 jawaban



Gambar 2

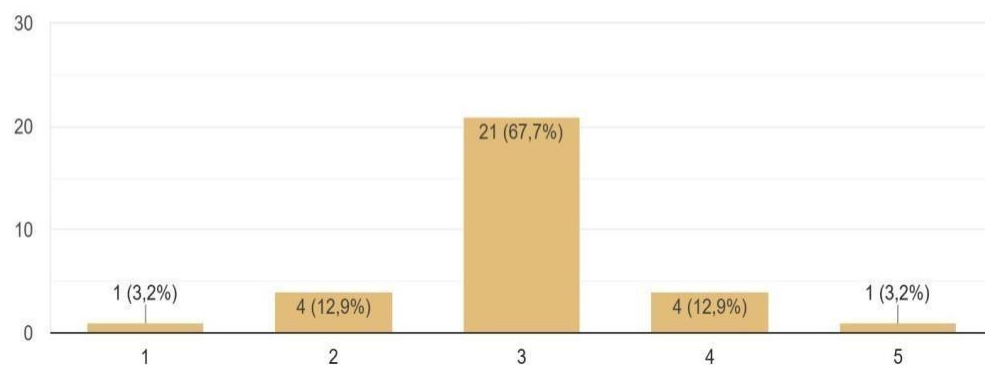
Prasurvey Kepuasan Kerja Terhadap SMK Boash 1

Pada gambar 2 dinyatakan bahwa pertanyaan yang tersedia memiliki dua penilaian yang dominan dimana skala yang dihasilkan hampir setara dengan rata-rata skala 3 (Netral, 41,9%) dan 4 (Setuju, 45,2%) kedua skala ini hanya memiliki selisih satu jawaban saja. Hal ini dapat terjadi dikarenakan tidak semua guru merasakan bahwa kepuasan terhadap penyelesaian tugas selalu menyenangkan ada kalanya guru merasa lelah dengan beban kerja lain sehingga terkadang tugas lain dapat diselesaikan lebih dari durasi waktu yang ditentukan. Perihal ini dianggap kurang memuaskan oleh sebagian guru.

Maka oleh karena itu peneliti menganggap bahwa pada pertanyaan pra survey ini masih memiliki permasalahan yang harus diuraikan dengan seksama sampai dengan menemukannya akar dari permasalahan tersebut

3. Seberapa senang saudara mendapatkan tugas dari kepala sekolah?

31 jawaban



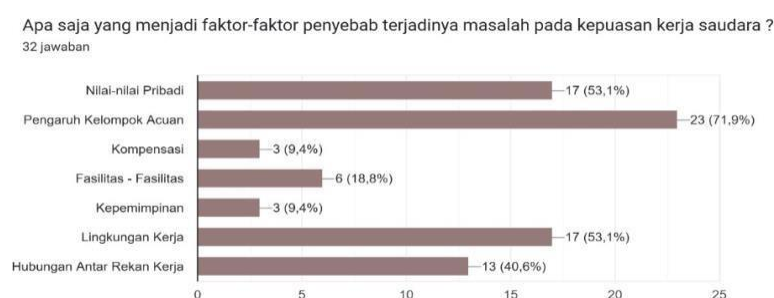
Gambar 3

Prasurvey Kepuasan Kerja Terhadap SMK Boash 1

Pada gambar 3 dinyatakan bahwa pada pertanyaan yang terkait ini memiliki jawaban dengan rata-rata skala 3 (Netral, 67,7%). Dapat diartikan seberapa senang para guru menerima penugasan yang diberikan oleh kepala sekolah ini bahwa para guru memilih jawaban yang dianggap sekian persennya merasa kurang baik, hal ini dikarenakan penugasan yang diberikan memiliki rentang waktu penyelesaian yang singkat dengan posisi dimana terdapat penugasan lain yang memang sedang dikerjakan.

Mengenai kuesioner prasurvey ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan yang didapatkan masih terbilang kurang baik. Dimana posisi netral ini belum dapat dijadikan penentu bahwa semua guru menerima kepuasan kerja dengan baik. Maka pada kesempatan kali ini peneliti akan terus melanjutkan penelitian sampai akhir.

Pada langkah selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey untuk melihat apa yang menjadi penyebab lebih dominan dari kepuasan kerja yang telah diketahui dari pra survey sebelumnya.



Gambar 4

Prasurvey Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap 32 Pendidik di SMK Boash 1

Pada gambar 4 ini peneliti hanya memberikan pertanyaan seputar faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab timbulnya permasalahan terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor yang disebutkan sebagai bahan pertanyaan kuesioner tersebut didapatkan melalui salah satu penemuan jurnal yang dipilih oleh peneliti sebagai jurnal acuan dalam penulisan ini. Jurnal hasil karya Yuli Wiliandari, Edisi xiv pada tahun 2015. Faktor-Faktor yang termasuk ialah Nilai-nilai pribadi, Pengaruh kelompok acuan, Kompensasi, Fasilitas-fasilitas, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Hubungan antar rekan kerja.

Dari faktor-faktor yang disebutkan terdapat beberapa faktor yang terlihat sangat dominan yaitu 1. Nilai-nilai Pribadi (53%), 2. Pengaruh Kelompok Acuan (71,9%), 3. Lingkungan Kerja (53,1%). Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh bahwa hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang sering dirasakan oleh para responden, maka peneliti menetapkan bahwa ketiga faktor tersebut yang menjadi permasalahan inti dalam penulisan ini .

Mengenai hasil dari prasurvey kedua yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menentukan berdasarkan faktor-faktor yang ada, tidak hanya selesai sampai di pra survey tersebut akan tetapi peneliti melakukan kembali pra survey ketiga. Jika pra survey ketiga telah mendapatkan jawaban yang akurat maka peneliti telah mendapatkan permasalahan yang akan di angkat menjadi tujuan permasalahan.

Pada tahap berikutnya kuesioner pra survey ini menjadi kuesioner terakhir dalam menentukan secara detail apa saja yang menjadi permasalahan apa saja yang ada didalam tempat penelitian (Di SMK Taruna Terpadu Boash 1). Maka isi dari prasurvey ini akan berdasarkan indikator-indikator yang penulis akan tuliskan. Indikat ini berasal dari dua jurnal yang di berbeda. Pertama jurnal mengenai motivasi kerja terhadap guru sd yang dibuatkan oleh Dewi *et.al* (2018) yang kedua jurnal mengeni lingkungan hidup pada kepuasan kerja yang dibuatkan oleh Luthfiana, *et.al* (2023).

Tabel 3

Prasurvey Berdasarkan Indikator Kepuasan Kerja Terhadap SMK Boash 1

No	Variabel	Pertanyaan	Persentase	
			YA	TIDAK
1	Kepuasan Kerja (Y)	1. Apakah insentif yang anda dapatkan sesuai dengan beban kerja yang diberikan?	88,60%	11,40%
		2. Apakah pekerjaan yang anda kukan sesuai tanggung jawab dan peraturan yang berlaku?	94,30%	5,70%
		3. Apakah anda merasa puas mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?	62,90%	37,10%
		4. Apakah anda menjalin hubungan baik sesama rekan kerja?	45,70%	54,30%
		5. Apakah pihak sekolah memberikan promosi yang cukup memuaskan?	68,60%	31,40%
		6. Apakah lingkungan kerja yang anda rasakan saat ini sangat nyaman?	42,90%	57,10%

Berdasarkan hasil tabel 3 mengenai kepuasan kerja terhadap guru di SMK Boash 1 yang menjadi permasalahan ialah pada pertanyaan atau pada poin keempat dan keenam. Pada poin keempat dinyatakan bahwa hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja kurang baik, hal ini beralasan seperti perbedaan dalam pendekatan kerja, kurangnya komunikasi, atau bahkan dari segi perbedaan usia yang menjadi kesalahahaman yang terjadi.

Selain itu pada poin keenam yaitu mengenai kenyamanan di lingkungan kerja itu sendiri, perihal ini beralasan bahwa adanya beban kerja yang berlebih sehingga terjadinya tingkat stres yang cukup terlihat dan mengenai kurangnya dukungan dari rekan kerja. Hasil yang telah didapatkan dari beberapa poin ini akan menjadi permasalahan utama yang akan peneliti tindak lebih lanjut lagi, maka setiap faktor yang telah ditentukan memang telah dinyatakan bahwa benar memiliki masalah.

Pra survey selanjutnya yaitu mengenai indikator-indikator motivasi kerja yang terjadi di SMK Boash 1 sebagai berikut :

Tabel 4

Prasurvey Berdasarkan Indikator Motivasi Terhadap SMK Boash 1

No	Variabel	Pertanyaan	Persentase	
			YA	TIDAK
2	Motivasi (X1)	1. Apakah pembinaan yang diadakan pihak sekolah sangat membantu anda dalam melakukan pekerjaan secara efektif?	80,00%	20,00%
		2. Apakah anda memiliki waktu istirahat yang cukup sampai jam istirahat berakhir?	40,00%	60,00%

		3. Apakah anda merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan kegiatan belajar mengajar?	74,30%	25,70%
		4. Apakah anda merasa bahwa kehadiran anda diterima dengan hangat oleh rekan-rekan yang ada disekolah?	85,70%	14,30%
		5. Apakah anda ingin mengembangkan pengetahuan baru?	82,90%	17,10%
		6. Apakah prestasi yang anda miliki semakin meningkat?	71,40%	28,60%
		7. Apakah anda mendapatkan banyak penghargaan?	37,10%	62,90%
		8. Apakah anda memiliki kesempatan untuk belajar?	100,00%	0,00%
		9. Apakah penugasan yang diberikan kepala sekolah selalu dilaksanakan dengan rasa tanggung jawab?	100,00%	0,00%
		10. Apakah SOP yang diberlakukan sangat efektif?	91,40%	8,60%

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 4 didapatkan permasalahan yang lebih dominan yaitu terlihat pada poin kedua dan poin ketujuh. Mengenai poin kedua dinyatakan bahwa waktu istirahat yang tersedia masih tergolong kurang dikarenakan pada jam istirahat digabungkan dengan jam sholat dzuhur, dimana ketika di jam sholat maka musolah akan ramai dikunjungi oleh siswa dan guru sehingga beberapa guru lebih memilih untuk mengalah dengan anak-anak

supaya mereka bisa menggunakan musholah terlebih dahulu. Berhubung siswa SMK Boash 1 ini tergolong banyak dan ramai maka sering sekali guru menggunakan waktu sholat nya ketika jam istirahat berakhir sehingga jam masuk kelas akan terpotong 10-15 menit. Alasan selanjutnya ialah beban kerja yang berlebih seperti digunakan untuk menyiapkan materi pelajaran yang tertinggal karena keterbatasan waktu atau jadwal mengajar yang padat (berturut-turut), maka hal ini sangat berdampak pada kurangnya waktu istirahat.

Selanjutnya pada poin ketujuh dinyatakan bahwa penghargaan atau apresiasi tidak banyak didapatkan oleh guru-guru yang ada di SMK Boash 1. Perihal ini beralasan jika tidak semua guru yang ada SMK Boash 1 ini memiliki pengalaman mengajar yang lama bahkan terdapat beberapa guru baru yang mengabdikan sekitar 1 sampai 3 tahun dengan pengetahuan yang ada dan kesadaran diri bahwa mereka memang belum layak mendapatkan penghargaan karena kurangnya pengakuan pihak sekolah atas kontribusi dan prestasi yang telah dicapai oleh guru tersebut. Dan mungkin saja pihak sekolah memiliki prioritas yang berbeda dalam hal penghargaan.

Mengenai faktor motivasi telah didapatkan apa saja indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja. Indikator yang telah didapatkan ini akan menjadi tujuan utama dalam penelitian supaya pada setiap tahapannya memiliki permasalahan yang sangat akurat dan selengkap mungkin.

Kemudian terdapat pra survey mengenai indikator berdasarkan lingkungan kerja terhadap para guru di SMK Boash 1. Sebagai pelengkap atas hasil yang didapat pada pra survey sebelumnya yaitu berdasarkan faktor-faktor sebagai berikut :

Tabel 5
Prasurvey Berdasarkan Indikator Lingkungan Kerja

No	Variabel	Pertanyaan	Persentase	
			YA	TIDAK
3	Lingkungan Kerja (X2)	1. Apakah ruangan yang anda tempatkan memiliki pencahayaan yang cukup baik?	40,00%	60,00%
		2. Menurut anda sirkulasi udara diruangan anda sudah memiliki jumlah pergerakan udara yang sehat?	74,30%	25,70%
		3. Apakah keamanan lingkungan ekolah sangat terjaga dengan baik dan kondusif?	94,30%	5,70%
		4. Apakah ruangan anda selalu terjaga kebersihannya?	48,60%	51,40%

Tabel 5 ini merupakan poin indikator yang menjadi hasil terakhir dari permasalahan yang telah peneliti temukan pada SMK Boash 1. Dinyatakan bahwa hasil ini berada pada poin kesatu dan keempat. Mengenai poin kesatu permasalahan yang muncul ialah pada pencahayaan yang dihasilkan cukup minim pada ruangan yang digunakan sehari-hari oleh para guru. Pada permasalahan ini alasan yang disampaikan oleh para guru ialah seperti desain

atau warna ruangan yang gelap (hijau pekat) sehingga dapat menyerap cahaya lebih banyak, kemudian penempatan ruangan yang kurang tepat yaitu berada di dekat lorong sehingga minimnya pencahayaan yang masuk.

Selanjutnya pada poin keempat permasalahan yang ada ialah mengenai kebersihan dan kerapian terhadap tata ruangan. Alasan yang didapat dari permasalahan ini ialah dikarenakan tingkat penggunaan ruang yang tinggi, banyaknya orang yang sering menggunakan ruang guru tersebut sehingga lebih sering cepat kotor. Kemudian penyimpanan yang tidak efisien, yaitu minimnya ruang penyimpanan yang tidak efisien sehingga barang-barang tertumpuk di atas meja.

Permasalahan ini timbul diakibatkan karena dari beberapa pendidik masih menormalisasikan permasalahan yang mungkin saja masih dianggap kecil sehingga pihak yang berwenang kurang memperhatikan hal tersebut serta kepribadian yang guru miliki terlihat individualisme, sehingga komunikasi yang ada hanya terjalin sebatas keperluan pekerjaan saja sehingga berdampak pada lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman. Permasalahan sekecil apapun sebenarnya tetap tidak dibenarkan, apa lagi didalam dunia pendidikan. Jika dari para pendidiknya saja kurang merasa kenyamanan serta motivasi dan justru mengganggu dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar maka hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Taruna Terpadu Boash 1”**

B. Identifikasi Masalah

1. Ketidakpuasan para guru terhadap sesama rekan kerja
2. Ketidaknyamanan para guru terhadap lingkungan kerja
3. Kurangnya penggunaan jam istirahat yang tepat dan efektif
4. Kurangnya tingkat kesadaran sekolah terhadap apresiasi untuk para guru
5. Minimnya pencahayaan yang diperoleh pada ruang guru
6. Kurangnya kebersihan serta kerapihan didalam ruangan

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk meneliti para guru SMK Taruna Terpadu Boash 1. Permasalahan yang dihadapi disana adalah mengenai kepuasan kerja maka dari itu peneliti akan meneliti permasalahan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Yuli Wiliandari, Edisi xiv pada tahun 2015 yaitu Nilai-nilai Pribadi, Pengaruh Kelompok Acuan, Kompensasi, Fasilitas-fasilitas, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Antar Rekan Kerja. Berdasarkan hasil pra survey peneliti menentukan bahwa faktor yang mempengaruhi akan dipilih menjadi dua variabel bebas yaitu variabel motivasi dengan faktor (Penggunaan waktu istirahat dan Penghargaan), lingkungan kerja (Pencahayaan pada ruang yang ditempati dan Kebersihan ruangan) dan kepuasan kerja. Sehingga peneliti menggunakan judul yaitu “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Taruna Terpadu Boash 1”.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan para guru ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan para guru ?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja para guru ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud guna memperoleh gambaran mendalam mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja para guru di SMK Taruna Terpadu Boash 1
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para guru di SMK Taruna Terpadu Boash 1
3. Mengetahui pengaruh interaksi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para guru di SMK Taruna Terpadu Boash 1

F. Manfaat Penelitian

Kontribusi yang diharapkan sebagai bentuk upaya pengembangan ilmu pengetahuan. Maka antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Sekolah
 - a. Memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi dan lingkungan kerja
 - b. Dengan memperhatikan kepuasan apa saja yang didapatkan oleh para

guru maka tentu saja akan meningkatkan hasil yang dicapai.

- c. Sebagai bentuk saran atau opsi kepada pihak sekolah dalam mengatasi permasalahan yang terjadi kepada para guru mengenai pentingnya motivasi dan lingkungan kerja, terutama Di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Terpadu 1 Borcess Ashokal Hadjar.

2. Manfaat Bagi Mahasiswa

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan strata (S1) Manajemen, Program Sarjana Universitas Binaniaga Indonesia.
- b. Menambah wawasan selama mengerjakan penelitian ini.
- c. Dapat menerapkan pengetahuan selama mengikuti perkuliahan

G. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan ini, peneliti menjabarkan pembahasan berdasarkan masing-masing bab demi bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan sebuah pembuka yang berisikan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan memaparkan penjelasan dengan landasan teori dasar mengenai (kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja), penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian. variabel dan Penelitian

BAB III**METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan jenis penelitian, variabel dan penelitian, populasi dan sampel, metodologi pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisa data

BAB IV**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini peneliti akan menjelaskan hasil mengenai penelitian yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Taruna Terpadu Boash 1.

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini peneliti akan memberikan beberapa kesimpulan dari hasil pembahasan yang merupakan pernyataan secara spesifik dan menjadi sebuah temuan peneliti serta saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.