

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan kejuruan memiliki peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang siap kerja melalui penguasaan keterampilan dan kompetensi. Di Provinsi Jawa Barat, perkembangan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menunjukkan jumlah yang sangat tinggi, yaitu sebanyak 2.891 sekolah yang terdiri dari 289 SMK negeri dan 2.602 SMK swasta. Selain itu, jumlah guru SMK di Jawa Barat mencapai 59.176 orang dengan jumlah siswa sebanyak 1.031.586 siswa berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2024. Tingginya jumlah sekolah, guru, dan siswa tersebut menunjukkan bahwa Jawa Barat menjadi salah satu provinsi dengan aktivitas pendidikan kejuruan terbesar di Indonesia. Kondisi ini menyebabkan peran guru menjadi sangat penting dalam menjaga kualitas pembelajaran sehingga diperlukan peningkatan motivasi kerja guru melalui penerapan *Work Life Balance*, lingkungan kerja yang baik, serta kepuasan kerja di sekolah sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data SMK di Provinsi Jawa Barat Tahun 2025/2026

No	Kabupaten/Kota	SMK	Persentase
1	Bogor	377	13,04%
2	Sukabumi	166	5,74%
3	Cianjur	187	6,47%
4	Bandung	141	4,88%
5	Garut	168	5,81%
6	Tasikmalaya	135	4,67%
7	Ciamis	65	2,25%
8	Kuningan	43	1,49%
9	Cirebon	109	3,77%

No	Kabupaten/Kota	SMK	Persentase
10	Majalengka	52	1,80%
11	Sumedang	90	3,11%
12	Indramayu	136	4,70%
13	Subang	107	3,70%
14	Purwakarta	59	2,04%
15	Karawang	116	4,01%
16	Bekasi	196	6,78%
17	Bandung Barat	98	3,39%
18	Pangandaran	30	1,04%
19	Kota Bogor	101	3,49%
20	Kota Sukabumi	29	1,00%
21	Kota Bandung	107	3,70%
22	Kota Cirebon	28	0,97%
23	Kota Bekasi	140	4,84%
24	Kota Depok	123	4,25%
25	Kota Cimahi	22	0,76%
26	Kota Tasikmalaya	50	1,73%
27	Kota Banjar	16	0,55%
	Jumlah Jawa Barat	2.891	100%

Sumber : Badan Pusat Statistik

Berdasarkan Tabel 1.1, Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang sangat besar dan tersebar di seluruh kabupaten/kota dengan total 2.891 sekolah yang terdiri dari 289 SMK negeri dan 2.602 SMK swasta. Data tersebut menunjukkan bahwa pendidikan kejuruan di Jawa Barat berkembang cukup pesat dan didominasi oleh sekolah swasta. Tingginya jumlah SMK tersebut menjadikan Jawa Barat sebagai salah satu provinsi dengan aktivitas pendidikan kejuruan yang tinggi di Indonesia, sehingga kualitas pengelolaan sekolah dan sumber daya manusia, khususnya guru, menjadi hal penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Meskipun perkembangan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Provinsi Jawa Barat tergolong tinggi, setiap kabupaten/kota memiliki kondisi pendidikan

kejuruan yang berbeda-beda, baik dari jumlah sekolah, guru, maupun siswa. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah, khususnya dalam menjaga motivasi kerja guru agar tetap optimal. Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap daerah yang memiliki jumlah SMK dan tenaga pendidik cukup besar karena kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja, tekanan kerja, dan tuntutan profesionalisme guru yang semakin tinggi. Data jumlah sekolah, guru, dan siswa SMK di Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Jumlah Sekolah, Guru, dan Siswa SMK di Jawa Barat

Kabupaten/Kota	SMK Negeri	SMK Swasta	Guru SMK Negeri	Guru SMK Swasta	Siswa SMK Negeri	Siswa SMK Swasta
Bogor	11	366	697	5.569	16.193	116.483
Sukabumi	11	155	510	1.892	11.645	26.488
Cianjur	28	159	1.346	1.871	25.458	29.004
Bandung	11	130	836	2.252	14.811	40.561
Garut	15	153	1.208	2.276	22.494	31.029
Tasikmalaya	14	121	762	2.017	13.144	24.658
Ciamis	9	56	493	918	9.818	10.050
Kuningan	9	34	811	741	16.778	10.469
Cirebon	8	101	677	2.131	12.877	34.823
Majalengka	11	41	873	729	16.438	8.808
Sumedang	7	83	494	1.190	8.891	14.444
Indramayu	19	117	1.183	1.562	23.887	20.815
Subang	16	91	750	1.319	13.333	17.994
Purwakarta	15	44	722	494	15.076	4.572
Karawang	18	98	953	1.955	21.951	39.146
Bekasi	15	181	959	2.656	20.397	54.651
Bandung Barat	9	89	500	1.242	8.851	20.761
Pangandaran	6	24	341	311	5.925	3.119
Kota Bogor	5	96	384	1.350	7.448	26.113
Kota Sukabumi	4	25	322	348	6.382	4.039
Kota Bandung	16	91	1.450	1.841	26.406	26.150
Kota Cirebon	2	26	228	459	4.065	5.484
Kota Bekasi	15	125	883	2.167	17.892	42.303
Kota Depok	4	119	258	1.667	5.239	33.530

Kabupaten/Kota	SMK Negeri	SMK Swasta	Guru SMK Negeri	Guru SMK Swasta	Siswa SMK Negeri	Siswa SMK Swasta
Kota Cimahi	3	19	314	547	5.980	10.429
Kota Tasikmalaya	4	46	474	734	8.757	7.216
Kota Banjar	4	12	339	171	6.752	1.559
Jawa Barat	289	2.602	18.767	40.409	366.888	664.698

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan Tabel 1.2, Kabupaten Indramayu memiliki jumlah SMK sebanyak 136 sekolah dengan jumlah guru mencapai 2.745 orang dan jumlah siswa sebanyak 44.702 siswa. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa aktivitas pendidikan kejuruan di Indramayu tergolong cukup tinggi dibandingkan beberapa kabupaten/kota lainnya di Jawa Barat. Banyaknya jumlah sekolah, guru, dan siswa menyebabkan guru memiliki tanggung jawab dan tuntutan kerja yang besar dalam menjaga kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru apabila tidak didukung oleh *Work Life Balance*, lingkungan kerja yang baik, serta kepuasan kerja yang memadai. Oleh karena itu, Kabupaten Indramayu dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki kondisi pendidikan kejuruan yang berkembang dan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Besarnya jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Indramayu turut menyebabkan meningkatnya tuntutan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan pengelolaan administrasi sekolah. Guru tidak hanya dituntut untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, tetapi juga harus mampu mengelola administrasi pendidikan, penilaian siswa, serta berbagai tugas tambahan lainnya. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas kinerja guru

apabila tidak didukung dengan kondisi kerja yang baik. Salah satu gambaran tingginya beban kerja guru dapat dilihat dari data jumlah siswa, rombongan belajar (*rombel*), dan jumlah guru di SMKS Al Huda Kedungwungu berikut.

Tabel 1. 3
Data Jumlah Siswa, Rombel, dan Guru di SMKS Al Huda Kedungwungu

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah Rombongan Belajar (<i>Rombel</i>)	38 Kelas
2	Jumlah Guru Matematika	6 Guru
3	Jumlah Guru Bahasa Indonesia	5 Guru
4	Total Jam Mengajar Matematika	162 Jam
5	Total Jam Mengajar Bahasa Indonesia	130 Jam

Sumber: Data Dapodik dan Lembar Kerja SMKS Al Huda Kedungwungu

Berdasarkan Tabel 1.3, SMKS Al Huda Kedungwungu memiliki jumlah total 38 rombongan belajar (*rombel*). Namun, jumlah guru pada beberapa mata pelajaran masih terbatas dibandingkan dengan tingginya jumlah kelas dan jam mengajar. Kondisi tersebut menunjukkan adanya beban kerja guru yang cukup tinggi sehingga berpotensi memengaruhi kinerja dan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan motivasi kerja guru, seperti *Work Life Balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal.

Besarnya jumlah siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di berbagai kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat menyebabkan guru memiliki tanggung jawab yang semakin besar dalam melaksanakan proses pembelajaran. Tingginya jumlah siswa harus diimbangi dengan jumlah guru yang memadai agar proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif. Namun, pada beberapa daerah masih terdapat ketidakseimbangan antara jumlah guru dan jumlah siswa sehingga

menyebabkan rasio siswa terhadap guru menjadi cukup tinggi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan guru memiliki beban kerja yang lebih besar karena harus menangani banyak siswa dalam kegiatan pembelajaran maupun administrasi pendidikan. Data perbandingan jumlah guru, jumlah siswa, dan rasio siswa terhadap guru SMK di beberapa kabupaten/kota di Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Perbandingan Jumlah Guru, Jumlah Siswa, dan Rasio Siswa per Guru SMK

No	Kabupaten/Kota	Guru	Siswa	Rasio
1	Bogor	6.266	132.676	21 : 1
2	Sukabumi	2.402	38.133	16 : 1
3	Cianjur	3.217	54.462	17 : 1
4	Bandung	3.088	55.372	18 : 1
5	Garut	3.484	53.523	15 : 1
6	Tasikmalaya	2.779	37.802	14 : 1
7	Cirebon	2.808	47.700	17 : 1
8	Indramayu	2.745	44.702	16 : 1
9	Karawang	2.908	61.097	21 : 1
10	Bekasi	3.615	75.048	21 : 1
11	Kota Bandung	3.291	52.556	16 : 1
12	Kota Bekasi	3.050	60.195	20 : 1
	Jawa Barat	59.176	1.031.586	17 : 1

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan Tabel 1.4, beberapa kabupaten/kota di Jawa Barat memiliki rasio siswa dan guru yang cukup tinggi, seperti Bogor, Karawang, dan Bekasi dengan rasio mencapai 21 siswa untuk 1 guru. Sementara itu, Kabupaten Indramayu memiliki rasio 16 siswa untuk 1 guru dengan jumlah siswa mencapai 44.702 siswa. Tingginya jumlah siswa yang harus ditangani guru menunjukkan bahwa guru memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang besar dalam proses pembelajaran maupun administrasi pendidikan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas kinerja guru apabila tidak didukung dengan *Work Life Balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang baik sehingga motivasi kerja guru dapat menurun.

Meskipun perkembangan SMK secara nasional dan regional menunjukkan peningkatan yang signifikan, pada kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh sekolah kejuruan di tingkat daerah. Permasalahan tersebut umumnya berkaitan dengan kualitas pengelolaan sekolah, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kondisi tenaga pendidik yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini juga terjadi di beberapa wilayah, termasuk Kabupaten Indramayu, di mana pertumbuhan jumlah SMK tidak selalu diikuti dengan peningkatan kualitas pendidikan yang seimbang. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam melihat bagaimana faktor internal sekolah memengaruhi kinerja dan motivasi tenaga pendidik.

Di Kabupaten Indramayu, keberadaan SMK memiliki peran penting dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja. Namun demikian, beberapa SMK masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan fasilitas, ketidakseimbangan jumlah tenaga pendidik, serta persepsi masyarakat terhadap kualitas sekolah yang bervariasi. Salah satu SMK yang menjadi perhatian adalah SMK Al Huda Kedungwungu, yang dalam praktiknya masih menghadapi sejumlah kendala baik dari aspek manajerial maupun sumber daya manusia. Indikasi permasalahan tersebut dapat dilihat dari belum optimalnya pengelolaan tenaga pendidik serta adanya tantangan dalam menjaga kualitas pembelajaran secara konsisten.

Kondisi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di tingkat daerah, khususnya di Kabupaten Indramayu, juga menunjukkan adanya variasi kualitas antar sekolah. Perbedaan kualitas tersebut dapat dilihat dari persepsi masyarakat terhadap masing-masing sekolah, yang salah satunya tercermin melalui penilaian (rating). Penilaian

ini menjadi indikator awal dalam menggambarkan tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran kondisi SMK di Kabupaten Indramayu, berikut disajikan data rating beberapa SMK swasta berdasarkan Google Maps tahun 2025 seperti terlihat pada tabel 1.5.

Tabel 1. 5
Rating SMK di Indramayu

No	Nama Sekolah	Rating
1.	SMK Taruna Indramayu	4,9
2.	SMK Muhammadiyah Jatibarang	4,8
3.	SMK Telematika Indramayu	4,7
4.	SMK PGRI Indramayu	4,7
5.	SMK PGRI Jatibarang	4,7
6.	SMK Pelita Jatibarang	4,7
7.	SMK PUI Jatibarang	4,5
8.	SMK Endang Darma Ayu	4,4
9.	SMK YAPIM Indramayu	4,4
10.	SMK Muhammadiyah Kandanghaur	4,4
11.	SMK Al Huda Kedungwungu	4,3

Sumber : *Google Maps* (2026)

Sejalan dengan kondisi tersebut, penting untuk menelaah lebih dalam mengenai kondisi tenaga pendidik di SMK Al Huda Kedungwungu sebagai objek penelitian. Berdasarkan data internal sekolah, jumlah tenaga pendidik di SMK Al Huda Kedungwungu mencapai 64 orang. Jumlah ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki sumber daya manusia yang cukup besar dalam mendukung proses pembelajaran. Namun demikian, dalam pengelolaannya masih terdapat beberapa indikasi permasalahan, seperti perbedaan status kepegawaian antara guru tetap dan tidak tetap, kendala administratif, serta distribusi beban kerja yang belum merata. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas kerja guru serta berdampak pada tingkat motivasi dalam menjalankan tugasnya.

Permasalahan terkait tenaga pendidik tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi, termasuk dalam lingkungan pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, memiliki komitmen terhadap tugas, serta mampu menciptakan suasana pembelajaran yang efektif. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka kinerja guru juga akan ikut terpengaruh, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Motivasi kerja guru belum sepenuhnya berada pada tingkat optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator motivasi kerja yang masih belum mencapai nilai rata-rata yang tinggi, seperti tanggung jawab dan minat terhadap tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek yang perlu diperbaiki guna meningkatkan motivasi kerja guru secara keseluruhan. Temuan ini diperkuat dengan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa beberapa indikator motivasi kerja masih berada pada kategori rendah. Oleh karena itu, hal ini menjadi tantangan bagi pihak manajemen sekolah untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu terkait motivasi kerja. Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan dimensi motivasi kerja menurut (Ihyamukti, 2024) yang digunakan, yaitu dorongan berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, rasa tanggung jawab, aktualisasi diri, harapan masa depan, dan minat terhadap tugas mengajar.

Tabel 1.5 adalah hasil data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Prasurvei Motivasi Kerja

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata rata
			1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)		
1.	Dorongan	Saya selalu berusaha keras agar siswa saya lulus dengan nilai terbaik.	2	1	5	16	7	188	3,9
2.	Pengakuan	Saya merasa terpacu untuk lebih baik saat hasil kerja saya diapresiasi.	2	2	2	11	14	126	4,2
3.	Tanggung Jawab	Saya merasa selalu bertanggung jawab penuh atas kedisiplinan siswa.	9	13	8	0	1	64	2,1
4.	Aktualisasi	Saya selalu bersemangat karena pekerjaan ini sarana saya mengembangkan potensi diri.	1	1	7	13	9	121	4,0
5.	Harapan	Saya yakin kerja keras saya di SMK ini akan membawa sukses.	3	1	5	9	13	121	4,0
6.	Minat Tugas	Saya memiliki minat yang sangat besar pada dunia pendidikan.	7	14	9	1	0	66	2,2
Rata-rata variabel Motivasi Kerja								3,4	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvei (2025)

Berdasarkan tabel 1.6 diketahui rendahnya nilai rata-rata motivasi kerja dengan skor rata-rata 3,4 ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum memiliki dorongan optimal dalam menjalankan tugas profesionalnya. indikator yang menunjukkan nilai rata-rata relatif rendah. Indikator tanggung jawab memperoleh

skor rata-rata sebesar 2,1, yang menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab guru terhadap kedisiplinan siswa masih perlu ditingkatkan. Selain itu, indikator minat terhadap tugas juga menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,2, yang mengindikasikan bahwa minat sebagian guru terhadap profesi dan tugas yang dijalankan belum optimal.

Berdasarkan pentingnya kondisi kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja guru, peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan beberapa variabel yang diduga mempengaruhi motivasi kerja. Variabel-variabel tersebut disusun berdasarkan landasan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Muhfizar et al., (2021:123), motivasi kerja dipengaruhi oleh *motivator factors* dan *hygiene factors*. *Motivator factors* meliputi prestasi, pekerjaan itu sendiri, keberhasilan yang diraih, kesempatan berkembang, kemajuan karir, tanggung jawab, serta pengakuan dari orang lain. Sementara itu, *hygiene factors* mencakup hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan organisasi, sistem administrasi, kompensasi, status pekerjaan, serta kondisi kerja. Dalam konteks SMKS Al Huda Kedungwungu, adanya perbedaan status guru serta distribusi pekerjaan yang belum optimal diduga dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja guru. Selain itu, tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang mendukung juga berpotensi menimbulkan kejenuhan dan penurunan semangat kerja pada tenaga pendidik. Oleh karena itu, peneliti mengadaptasi beberapa variabel yang relevan, yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *Work Life Balance*, yang kemudian dijadikan sebagai dasar dalam

penyusunan instrumen kuesioner untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Tabel 1. 7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat
Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru di SMK Al-Huda Kedungwungu
Indramayu

No	Variabel	Skor Rata-rata
1	Kompetensi	4,6
2	Kepemimpinan	4,2
3	Kepuasan Kerja	3,3
4	Lingkungan Kerja	3,2
5	Pengembangan Karir	4,3
6	Keterlibatan Kerja	4,5
7	<i>Work Life Balance</i>	3,0
Rata-rata=Nilai x F: Jumlah karyawan		
Skor Rata-rata= Jumlah Rata-rata: Jumlah Pertanyaan		

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.7, diketahui bahwa tanggapan dari 31 responden guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu terhadap variabel-variabel yang diduga mempengaruhi motivasi kerja menunjukkan adanya variasi nilai rata-rata pada masing-masing variabel. Dari keseluruhan variabel yang diteliti, diperoleh bahwa variabel dengan skor rata-rata terendah adalah Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, dan lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja sebesar 3,3 yang berada pada kategori sedang, serta didukung oleh nilai lingkungan kerja sebesar 3,2 dan *Work Life Balance* sebesar 3,0 yang relatif lebih rendah dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, beberapa aspek seperti kompetensi (4,6), keterlibatan kerja (4,5), dan pengembangan karir (4,3) menunjukkan nilai yang cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun guru memiliki kemampuan dan keterlibatan kerja yang baik, namun faktor-faktor eksternal seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kondisi

lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung terciptanya kepuasan kerja yang optimal. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi mereka terhadap kondisi kerja, kompensasi, dan hasil yang diterima; dalam konteks tenaga pendidik, kepuasan kerja mencerminkan seberapa baik guru menilai aspek-aspek tersebut dalam lingkungan sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap hasil kerja tenaga pendidik, sehingga guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan keterlibatan profesional yang lebih tinggi (Murwaningsih, 2022). Selain itu, studi lain menemukan bahwa faktor-faktor seperti deskripsi tugas, komunikasi organisasi, dan sistem kompensasi juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja guru SMK, terutama ketika tuntutan tugas profesional dan beban kerja meningkat (Ramdhani et al., 2024). Penelitian tambahan menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga berkaitan dengan dorongan psikologis internal yang mendukung keterlibatan guru dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang efektif (Saryanto & Rahmat, 2021). Dengan demikian, kepuasan kerja guru SMK berperan sebagai variabel intervening yang penting dalam menjelaskan bagaimana kondisi objektif seperti beban kerja dan kesejahteraan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Kepuasan kerja merupakan respon emosional individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan senang atau tidak senang terhadap berbagai aspek

pekerjaan. (Robbins et al., 2021) menjelaskan *job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job; a person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about the job.*" Selain itu (Wijayaningsih, 2021): Menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai tugas pekerjaan, di mana manajer harus mengukur kepuasan ini daripada hanya berasumsi. Pendapat lainnya dari (Rosita et al., 2024) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hasil prasurei kepuasan kerja guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja masih relatif rendah sebagaimana disajikan pada tabel 1.8. Sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Prasurei Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata rata
			1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)		
1.	<i>Pay/Compensation Satisfaction</i>	Saya merasa puas karena gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban.	3	3	4	8	13	118	3,9
2.	<i>Work Relationship Satisfaction</i>	Saya merasa nyaman dengan hubungan kerja yang harmonis antar sesama guru di sekolah ini.	3	2	3	10	13	121	4,0
3.	<i>Physical Work Environment</i>	Fasilitas fisik sekolah	3	3	2	10	13	120	4,0

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata rata
			1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)		
	<i>Satisfaction</i>	sangat mendukung kenyamanan saya dalam bekerja sehari-hari.							
4.	<i>Achievement Satisfaction</i>	Saya merasa puas karena hasil belajar siswa mengalami peningkatan yang signifikan.	2	4	4	10	11	117	3,9
5.	<i>Working Conditions Satisfaction</i>	Saya merasa puas karena beban mengajar yang diberikan saat ini masih dalam batas kewajaran.	7	16	6	2	0	65	2,2
6.	<i>Recognition Satisfaction</i>	Saya mendapatkan penghargaan atau pujian yang tulus dari sekolah atas prestasi yang saya capai.	6	16	8	1	0	66	2,2
Rata-rata variabel Kepuasan Kerja								3,3	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvei (2025)

Berdasarkan tabel 1.8 diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,3, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berada pada kategori cukup dan belum optimal, sehingga mengindikasikan bahwa guru belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kepuasan kondisi kerja dengan skor sebesar 2,2, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima guru belum

sepenuhnya sesuai atau masih dirasakan cukup berat, serta indikator kepuasan pengakuan yang juga memiliki nilai rata-rata sebesar 2,2, yang mengindikasikan bahwa penghargaan atau apresiasi dari pihak sekolah terhadap kinerja guru masih belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya merasa terpenuhi baik dari aspek material maupun psikologis dalam pekerjaannya. Kondisi ini sangat berpotensi menurunkan semangat dan motivasi kerja guru. Selanjutnya, tingkat kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja serta kondisi lingkungan tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal pekerjaan, tetapi juga sangat berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks profesi guru, tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban mengajar, tugas administratif, serta tanggung jawab di luar jam kerja, sering kali berpotensi mengganggu keseimbangan tersebut. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut mengenai *Work Life Balance* sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja tenaga pendidik.

Work Life Balance menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (Robbins et al., 2021) menjelaskan bahwa *managers today must help employees deal with work-life balance challenges, as many employees are working longer hours and facing increasing job demands and complexities*. Pendapat lainnya Menurut Ramadhan (M. Ramadhan, 2021) “*Work Life Balance* mengevaluasi hubungan

antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen pegawai dalam konteks organisasi modern, khususnya dalam perusahaan teknologi. Selain itu Kristina Natalia Panjaitana dan Umi Anugerah Izzatib (Panjaitana & Izzatib, 2025) menjelaskan “*Work Life Balance* dipahami sebagai konsep keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk memahami pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan”

Penerapan *Work Life Balance* pada institusi pendidikan sering kali menghadapi kendala. Beban mengajar yang padat, tugas administratif yang berlebihan, serta keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah dapat mengurangi waktu pribadi dan waktu keluarga. Kondisi ini juga dirasakan oleh guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, sebagaimana terlihat dari hasil prasurvei *Work Life Balance* pada Tabel 1.9.

Tabel 1. 9
Prasurvei *Work Life Balance*

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata rata
			1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)		
1.	Waktu Keluarga (<i>Family Time</i>)	Saya punya waktu cukup untuk keluarga setelah jam sekolah.	7	12	10	2	0	69	2,3
2.	Waktu Pribadi (<i>Personal Time</i>)	Saya punya waktu luang untuk melakukan aktivitas pribadi.	3	3	2	10	13	120	4,0
3.	Beban Rumah (<i>Home Interference with Work</i>)	Pekerjaan di sekolah tidak mengganggu urusan rumah tangga.	9	13	8	0	1	64	2,1
4.	Energi (<i>Energy Balance</i>)	Saya tidak merasa kelelahan saat tiba di rumah setelah bekerja.	6	14	10	1	0	68	2,3
5.	Kepuasan Hidup (<i>Life Satisfaction</i>)	Saya merasa bahagia dengan kehidupan saya di luar sekolah.	3	1	6	15	6	113	3,8
6.	Hobi (<i>Leisure/Hobby</i>)	Saya tetap bisa menjalankan hobi di	3	3	4	8	13	118	3,9

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata rata
			1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)		
	<i>Balance)</i>	sela kesibukan mengajar.							
Rata-rata variabel <i>Work Life Balance</i>								3,0	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvei (2025)

Berdasarkan tabel 1.9, diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Work Life Balance* sebesar 3,0, yang menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja guru berada pada kategori rendah, sehingga mengindikasikan bahwa guru belum sepenuhnya mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah beban rumah dengan skor sebesar 2,1, yang menunjukkan bahwa pekerjaan di sekolah masih mengganggu urusan rumah tangga, serta indikator waktu keluarga dan energi yang masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 2,3, yang mengindikasikan bahwa guru masih mengalami keterbatasan waktu bersama keluarga dan tingkat kelelahan setelah bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru masih mengalami kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Handayani, 2022) menyatakan bahwa rendahnya *Work Life Balance* berpotensi menurunkan kepuasan kerja karena individu merasa kelelahan secara fisik maupun psikologis. Oleh karena itu, *Work Life Balance* menjadi variabel penting yang perlu dikaji lebih mendalam dalam konteks kepuasan dan motivasi kerja guru.

Selain *Work Life Balance*, faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun nonfisik, seperti kondisi tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan.

Meskipun guru mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif tetap dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan suportif dapat memperkuat dampak positif *Work Life Balance* terhadap kepuasan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lingkungan kerja sebagai faktor yang turut berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi tenaga pendidik.

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Menurut (Rosita et al., 2024) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu Dr. Abdul Muin (Mu'in, 2022) lingkungan kerja sebagai faktor eksternal yang memengaruhi efektivitas kerja, mencakup kondisi fisik maupun non-fisik yang ada di dalam organisasi. Pendapat lainnya dari Zebua dkk (Zebua et al., 2025) menyatakan lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan kerja berdampak pada keterlibatan (*employee engagement*) karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta lemahnya kolaborasi tim, dapat menurunkan semangat dan kepuasan kerja guru. Najmia et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik tidak hanya berdampak pada

kepuasan kerja, tetapi juga dapat menurunkan motivasi kerja. Temuan ini relevan dengan kondisi SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil prasurvei lingkungan kerja seperti terlihat pada tabel 1.10.

Tabel 1. 10
Prasurvei Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata rata
			1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)		
1.	Iklim Sekolah (<i>School Climate</i>)	Lingkungan sekolah memiliki suasana yang kondusif untuk proses belajar dan mengajar.	2	0	6	10	12	120	4,0
2.	Disiplin Siswa (<i>Student Discipline</i>)	Tingkat disiplin siswa di sekolah ini mendukung kelancaran pengajaran di dalam kelas.	13	5	12	0	1	64	2,1
3.	Ketersediaan Fasilitas (<i>Work Facilities</i>)	Sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung aktivitas guru.	8	14	8	1	0	64	2,1
4.	Hubungan Interpersonal	Interaksi antar rekan kerja di sekolah ini didasari oleh rasa saling menghargai dan membantu.	2	5	6	14	4	106	3,5
5.	Keamanan Kerja (<i>Work Safety</i>)	Saya merasa aman secara fisik maupun psikologis saat berada di lingkungan sekolah.	3	1	4	15	8	117	3,9
6.	Kolaborasi Tim	Kerja sama tim antar guru berjalan efektif dalam menyelesaikan agenda-agenda sekolah.	1	1	7	13	9	121	4,0
Rata-rata variabel Lingkungan Kerja								3,2	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvei (2025)

Berdasarkan tabel 1.10, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja adalah disiplin siswa dan ketersediaan fasilitas yang masing-masing memperoleh skor sebesar 2,1, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan siswa belum sepenuhnya mendukung kelancaran proses pembelajaran serta sarana dan prasarana yang tersedia masih belum memadai dalam

menunjang aktivitas guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap lingkungan kerja masih berada pada tingkat yang rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di sekolah belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja guru. (Chamariah & Susanto, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat kepuasan kerja dan menurunkan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi variabel penting yang perlu dianalisis dalam kaitannya dengan kepuasan dan motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa beberapa indikator kepuasan kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu masih menunjukkan nilai yang relatif rendah. Hal ini terlihat pada aspek kepuasan terhadap kesejahteraan, kejelasan status kepegawaian, serta kesempatan pengembangan karier yang belum optimal. Rendahnya skor pada indikator tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh sebagian guru, yang berpotensi memengaruhi semangat kerja dan kinerja dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja guru.

Kondisi kepuasan kerja yang belum optimal tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah *Work Life Balance*. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Ketika individu merasa mampu mengelola waktu dan tanggung jawab secara seimbang, maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan cenderung meningkat. Sebaliknya,

ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji *Work Life Balance* sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

Work Life Balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional. Konsep ini mencakup kemampuan dalam mengelola waktu, energi, serta peran antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Dalam profesi guru, *Work Life Balance* menjadi sangat penting mengingat adanya tuntutan pekerjaan yang tidak hanya terbatas pada jam kerja formal, tetapi juga mencakup tugas tambahan seperti persiapan materi, penilaian, serta kegiatan administratif. Oleh karena itu, tingkat *Work Life Balance* yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi kerja tenaga pendidik.

Hasil pra survei menunjukkan bahwa *Work Life Balance* guru di SMK Al Huda Kedungwungu masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya indikator yang menunjukkan bahwa sebagian guru merasa beban kerja yang tinggi serta tuntutan pekerjaan di luar jam kerja memengaruhi waktu pribadi mereka. Selain itu, kondisi tenaga kerja yang sebagian berstatus non tetap serta adanya tuntutan tambahan di luar pekerjaan utama juga turut memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Rendahnya tingkat *Work Life Balance* ini berpotensi berdampak pada menurunnya kepuasan kerja serta motivasi kerja guru.

Selain *Work Life Balance*, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja. Lingkungan kerja mencakup

kondisi fisik maupun nonfisik, seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, serta dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi tenaga kerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan motivasi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan semangat kerja individu.

Berdasarkan hasil pra survei, lingkungan kerja di SMK Al Huda Kedungwungu menunjukkan beberapa indikator yang masih perlu diperhatikan. Hal ini terlihat dari adanya persepsi guru terhadap kurang optimalnya komunikasi internal, distribusi beban kerja, serta hubungan kerja yang belum sepenuhnya harmonis. Selain itu, perbedaan latar belakang dan usia tenaga kerja juga berpotensi memengaruhi dinamika lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kepuasan dan motivasi kerja guru secara optimal.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai permasalahan yang terjadi di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, khususnya yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru. Permasalahan tersebut saling berkaitan dan berpotensi memengaruhi kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru,

khususnya dari aspek *Work Life Balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga pendidik guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta meningkatkan motivasi kerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang berkaitan dengan variabel *Work Life Balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan pada guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, yaitu:

1. *Work Life Balance*

- a. Guru masih mengalami keterbatasan waktu bersama keluarga, sehingga peran dalam keluarga belum berjalan secara optimal.
- b. Beban pekerjaan sekolah masih sering mengganggu urusan rumah tangga guru.
- c. Guru cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental setelah menjalankan aktivitas kerja.

2. Lingkungan Kerja

- a. Disiplin siswa masih menjadi kendala dalam kelancaran kegiatan pembelajaran di kelas.
- b. Ketersediaan fasilitas sekolah belum sepenuhnya memadai untuk menunjang aktivitas guru.

3. Kepuasan Kerja

- a. Kondisi kerja, termasuk beban kerja, masih dirasakan kurang ideal.
- b. Pengakuan atau apresiasi terhadap kinerja guru masih dirasakan kurang optimal.

4. Motivasi Kerja Guru

- a. Tingkat tanggung jawab terhadap tugas belum sepenuhnya dijalankan secara maksimal.
- b. Minat terhadap tugas mengajar pada sebagian guru masih belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work Life Balance* di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di SMK A l Huda Kedungwungu Indramayu.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
4. Bagaimana Motivasi Kerja di SMK Al Hud Kedungwungu Indramayu.
5. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
6. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
7. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
8. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
9. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
10. Seberapa besar Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
11. Seberapa besar Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
12. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Work Life Balance guru d SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
2. Lingkungan Kerja guru d SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
3. Kepuasan Kerja guru d SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
4. Motivasi Kerja guru d SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
5. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
8. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
10. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
11. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

12. Pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dan bermanfaat bagi peneliti, pihak sekolah, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik berupa teoritis, akademis maupun praktis kepada semua pihak.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru melalui kepuasan kerja.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dalam merumuskan kebijakan yang

berkaitan dengan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru.

c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja.

d. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan pengembangan variabel maupun objek penelitian yang berbeda.