



PENGARUH TATA RUANG DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK NEGERI 1 PEMATANGSIANTAR

Irvan W. Silalahi ^{1)*}, Efendi ²⁾, Andy Wijaya ³⁾, Christine Loist ⁴⁾

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota
Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ¹⁾Irvan.W.Silalahi@gmail.com, ²⁾Efendi@stiesultanagung.ac.id,

⁴⁾AndyWijaya@stiesultanagung.ac.id,

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran tata ruang, fasilitas, dan kepuasan kerja Guru SMK Negeri 1 Pematangsiantar 2. Untuk mengetahui pengaruh tata ruang, fasilitas, dan kepuasan kerja Guru SMK Negeri 1 Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Tata ruang dan fasilitas sudah baik, serta kepuasan kerja sudah puas. 2. Terdapat pengaruh yang positif antara tata ruang dan fasilitas terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. 3. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara tata ruang dan fasilitas dengan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Kemudian tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tata ruang dan fasilitas. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang dan fasilitas terhadap kepuasan kerja Guru SMK Negeri 1 Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah: 1. Untuk meningkatkan aspek tata ruang, sebaiknya guru dan siswa/siswi saling membantu mewujudkan keindahan tata ruangan yang rapi dan nyaman untuk digunakan. 2. Untuk mengoptimalkan fasilitas, sebaiknya setiap guru semestinya mendedikasikan dirinya terhadap pendidikan generasi muda bangsa dan tajamnya kepekaan pemimpin sekolah menjadi salah satu faktor pendukung untuk guru dalam mendapatkan penghargaan atas kinerjanya. 3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebaiknya kepala sekolah sebagai pemimpin mencari solusi kenaikan pangkat para guru honorer yang gajinya masih di bawah UMK seperti merekomendasikan para guru untuk mengikuti program P3K agar kesejahteraan guru setara dengan PNS.

Kata kunci: Tata Ruang, Fasilitas, Kepuasan Kerja

Abstract

The objectives of this research are: 1. To determine the description of spatial layout, facilities, and job satisfaction of Teachers of SMK Negeri 1 Pematangsiantar 2. To determine the effect of spatial layout, facilities, and job satisfaction of Teachers of SMK Negeri 1 Pematangsiantar both simultaneously and partially.

The results of this study can be concluded as follows: 1. The influence of work discipline, communication, and employee performance is good. 2. There is a positive influence between work discipline, communication, employee performance. 3. There is a good relationship between responsibility, work discipline, communication. Then the high and low performance of employees can be explained by work discipline and communication. 4. The results of the H_0 hypothesis test are rejected, meaning that there is a significant influence of work discipline, communication on employee performance both simultaneously and partially.

The suggestions from the results of this study are: 1. To improve the spatial aspect, teachers and students should help each other realize the beauty of a neat and comfortable layout for use. 2. To optimize facilities, every teacher should dedicate himself to the education of the nation's young generation and the sharp sensitivity of school leaders is one of the supporting factors for teachers in

getting awards for their performance. 3. To increase job satisfaction, the principal as a leader should find a solution to the promotion of honorary teachers whose salaries are still below the minimum wage, such as recommending teachers to join the P3K program so that the welfare of teachers is equivalent to that of civil servants.

Keywords: Layout, Facilities, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi suatu negara dalam mewujudkan cita-cita negara yang adil, makmur, maju, sejahtera, berdaulat, serta memiliki kemampuan daya saing yang tinggi. Hal tersebut dapat dicapai melalui pendidikan yang berkualitas, berintegras, adil, dan setara dalam melaksanakan penyelenggaraan pendidikan. Misi tersebut sejalan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berisikan mencerdaskan kehidupan bangsa.

SMK Negeri 1 Pematangsiantar merupakan SMK yang bergerak pada bidang akuntansi perkantoran. Sekolah SMK ini bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi. SMK Negeri 1 Pematangsiantar ingin menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang mampu bersaing atau berkompetisi di dalam maupun luar Negeri, tujuan tersebut dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, dimana salah satunya adalah faktor kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja guru merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah yaitu rendahnya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan memiliki manajemen yang efektif. Kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Pematangsiantar dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan yang menantang mental, reward yang memadai, kondisi kerja, kolega yang mendukung.

Adapun fenomena kepuasan kerja

guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar yang belum optimal pada dimensi *reward* yang memadai dapat dilihat dari dimensi *reward* yang memadai dimana masih terdapat guru tetap yang gajinya masih dibawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK). Dan pada dimensi pekerjaan yang menantang mental masih kurang optimal. Adanya pembagian jam mengajar yang diberikan dirasa kurang adil mengakibatkan kondisi persaingan kerja menjadi kurang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah tata ruang. Menurut (Priansyah and Damayanti, 2015), tata ruang kantor menjelaskan bagaimana penggunaan tata ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada guru terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi guru. Dimensi tata ruang dapat diukur dengan dimensi tata ruang terpisah/tertutup dan tata ruang terbuka.

Fenomena yang belum optimal dari dimensi tata ruang pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar pada komponen tata ruang terbuka tidak berjalan dengan baik dimana terlihat beberapa peralatan ruang kelas yang letaknya tidak sesuai pada tempatnya sehingga mengurangi keluwesan dan fleksibilitas guru dalam bekerja dan kepuasan kerja menurun.

Selain tata ruang kantor, fasilitas kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut (Sedarmayanti, 2015), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan sekolah terhadap guru agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan guru. Fasilitas kerja dapat diukur dengan dimensi fasilitas fisik dan fasilitas non fisik.

Fenomena fasilitas kerja pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar pada dimensi

fasilitas non fisik masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kepedulian kepala sekolah terhadap guru dalam memberikan fasilitas dan semangat, seperti pemberian *reward* agar guru semakin antusias dalam bekerja. Fenomena fasilitas kerja dari dimensi fasilitas fisik masih belum optimal, dimana masih ada beberapa peralatan kerja seperti kursi, yang sudah tidak layak pakai serta tidak dilengkapinya kapur di setiap ruangan kelas untuk kelancaran guru dalam mengajar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas menunjukkan adanya kesenjangan antara kenyataan dengan harapan, serta dukungan teori mengenai tata ruang, fasilitas, dan kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Secara umum manajemen adalah individu atau sekelompok individu yang menerima tanggungjawab untuk menjalankan organisasi. Mereka merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi semua kegiatan penting dari organisasi. Manajemen dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi.

Manajemen adalah suatu rangkaian proses pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, sampai pengawasan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien (Sinambela, 2019).

Manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan dalam suatu kelompok atau organisasi yang tujuannya mengarah keorganisasional atau maksud-maksud yang nyata (Terry

and Rue, 2019).

Sedangkan menurut (Robbins and Coulter, 2015) mengatakan bahwa manajemen merupakan proses pengorganisasian segala aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Manajemen menjadi hal yang penting bagi sebuah perusahaan karena manajemen mencakup proses berjalannya kegiatan yang dalam pengoperasiannya telah diatur untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah aktivitas dalam suatu organisasi dan pengolahan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Tata Ruang

Sebelum seseorang memulai suatu pekerjaan yang asing baginya, maka terlebih dahulu harus mengetahui cara mengerjakannya. Dengan adanya tata ruang yang tepat, maka dapat dihindari kemungkinan terburuk bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sehingga guru dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Menurut (Sedarmayanti, 2015), tata ruang kantor merupakan pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga efesiensi kerja dapat tercapai.

Menurut (Priansyah and Damayanti, 2015), tata ruang adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci, untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan dengan biaya yang layak.

Menurut (Budi, 2020), mengungkapkan bahwa tata ruang kantor adalah upaya untuk merancang dan mengorganisasi ruang kerja dengan mempertimbangkan berbagai faktor,

seperti jenis pekerjaan, jumlah karyawan, serta hubungan antar ruang (ruang rapat, ruang kerja, ruang santai) untuk mendukung kelancaran operasional dan kenyamanan para pekerja. Dalam tata ruang kantor modern, fleksibilitas ruang menjadi faktor yang sangat penting.

Berdasarkan uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tata ruang memiliki tujuan utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, serta memperhatikan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan.

Fasilitas

Fasilitas kantor memiliki peran penting untuk menunjang efektivitas kinerja karyawan/pegawai. Sebuah kantor sebaiknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk setiap karyawannya dalam bekerja. Ketika fasilitas sudah memadai, maka tingkat kerja karyawan akan semakin meningkat dan tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi.

Menurut (Maulana, 2019), fasilitas kantor berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Fasilitas kantor yang baik tidak hanya mencakup peralatan kerja, tetapi juga ruang yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar karyawan. Fasilitas kantor yang ergonomis dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Menurut (Moenir, 2014), fasilitas yaitu semua suatu fasilitas yang dapat dipakai, digunakan, ditempati, seluruh pegawai baik dalam suatu hubungan lokasi, lingkungan dalam pekerjaan, ataupun untuk memperlancar pelaksanaan kinerjanya.

Sedangkan menurut (Priambodo, 2021), mengatakan bahwa fasilitas kantor yang baik tidak hanya terbatas pada penyediaan ruang dan alat kerja, tetapi juga harus memperhatikan aspek-aspek psikologis karyawan. Fasilitas seperti ruang istirahat, ruang makan, dan ruang pertemuan yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja

karyawan.

Berdasarkan hasil pendapat yang tertera diatas diambil kesimpulan bahwa fasilitas adalah sarana pendukung seluruh sesuatu aktivitas kerja karyawan/pegawai dalam menyelesaikan tugasnya baik seefektif maupun seefisien dalam pencapaian tujuan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja Guru

Dalam sebuah bisnis, kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif dalam bekerja jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki rasa puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri mencakup hal emosional yang dirasakan seseorang pekerja selama berada di tempat bekerja.

Menurut (Ikhsan, Tarigan and Arifin, 2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa karyawan dengan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun nonfinansial. Kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja. Adapun menurut (Kreitner and Kinicki, 2014),kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Dan menurut (Indrasari, 2017),kepuasan kerja merupakan suatu emosi positif yang terbentuk dari suatu proses evaluasi atas proses, kondisi, respon, dan hasil yang dirasakan menyenangkan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karna setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya

sendiri, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif.

Berdasarkan uraian teori di atas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran atas perasaan emosional karyawan, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan tempat bekerja, kompensasi, serta rekan kerjanya.

Pengaruh Tata Ruang terhadap Kepuasan Kerja

Tata ruang kantor sangat mempengaruhi kepuasan kerja para guru dalam mengajar disekolah tersebut. Tata ruang kantor pada SMA Negeri 1 Pematangsiantar dapat dikatakan baik, walaupun sudah dikategorikan baik, instansi harus terus mengevaluasi penataan ruang kantor kedepannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas guru dalam mengajar disekolah. namun dalam hal ini kepuasan kerja perlu untuk ditingkatkan lagi. Oleh sebab itu, sebaiknya kepala sekolah lebih berusaha untuk memahami para guru dan mengupayakan agar guru memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya.(Lie, Butarbutar and Wijaya, 2019).

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja

Penyediaan fasilitas yang disediakan oleh suatu organisasi atau perusahaan dapat diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dalam diri pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Pratiwi dkk, 2019:35) menyatakan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan adanya fasilitas kerja maka akan tercipta kepuasan kerja, itu artinya dalam perusahaan yang mempunyai suatu fasilitas kerja lengkap dan dapat juga dinikmati maka akan meningkat semangat kerja pegawainya dan akan ada rasa kepuasan yang diterima bagi apa yang sudah diberikan suatu organisasi.

Pengaruh Tata Ruang dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dengan demikian kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap fasilitas kerja guru karna dapat memperlancar proses kerja guru dalam mengajar. Untuk meningkatkan produktifitas pegawai dan tetap mengembangkan setiap fasilitas yang sudah ada menjadi baru dan lebih baik digunakan dari sebelumnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tata ruang berpengaruh terhadap fasilitas kerja karna para guru akan memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya.

METODE

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Objek penelitian ini adalah Guru SMK Negeri 1 Pematangsiantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai tata ruang dan fasilitas terhadap kepuasan kerja Guru SMK Negeri 1 Pematangsiantar. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat ini.

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukan dalam kelas-kelas interval

dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{4}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,80$$

Dari rumus di atas diperoleh interval kelas = 0,80 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Tata Ruang	Fasilitas	Kepuasan Kerja
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas
1,81-2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Puas
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Puas
3,41-4,20	Baik	Baik	Puas
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Puas

Sumber: hasil pengolahan data

Gambaran Tata Ruang

Tata Ruang merupakan kemampuan dalam mengatur suatu ruang kerja agar peralatan dan perlengkapan kantor dapat ditempatkan dengan tepat guna menciptakan kegiatan kantor secara efektif dan efisien. Pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar menggunakan 2 dimensi yaitu, dimensi tata ruang terbuka dan tata ruang tertutup.

Dimensi tata ruang terbuka belum optimal, dikarenakan masih adanya ketidak teraturan tempat posisi peralatan yang sesuai dengan semestinya seperti kurang bagus untuk dipandang ketika peralatan tersebut tidak rapi pada tempatnya. Dimensi tata ruang kantor tertutup sudah optimal dikarenakan beberapa guru saling memahami kemauan belajar para siswa/ siswinya dengan menciptakan suasana ruangan belajar yang kondusif dengan berbagai materi yang dapat dimengerti secara langsung yang dapat memudahkan pemahaman para siswa/ siswi di sekolah.

Dimensi tata ruang kantor terbuka mempunyai indikator peralatan di kelas

memiliki rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, terlihat dari beberapa peralatan ruang kelas yang letaknya tidak sesuai pada tempatnya sehingga mengurangi keluwesan dan fleksibilitas guru dalam bekerja dan kepuasan kerja menurun. Pada indikator menyesuaikan tata ruang kantor guru memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari penataan ruang guru yang rapi dan bersih seperti meja dan kursi di susun sesuai dengan pola memanjang dengan beberapa baris. Sedangkan indikator kelayakan proyektor memiliki rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari seluruh kelas sudah menggunakan proyektor *infocus* sebagai alat pendukung untuk kegiatan mengajar. Indikator semangat dalam mengajar memiliki rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari setiap harinya guru sangat bersemangat dengan senyuman tulus menyambut pagi jam pertama mengajar dikelas.

Selanjutnya untuk dimensi tata ruang kantor tertutup dalam indikator memahami siswa/ siswi di ruang kelas memiliki rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari guru yang menanyakan sebab akibat ketika siswanya jika tidak mengumpulkan tugas. Pada indikator kreativitas dalam mengajar memiliki rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, terlihat dari guru saat mengajar yang menggunakan buku sebagai panduan saja sehingga siswa/ siswi sering mengalami kebosanan dalam belajar. Sedangkan indikator menguasai materi memiliki rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari setiap perenam bulan para guru mengikuti pelatihan guru yang mengasah cara mengajar yang lebih kekinian sesuai dengan kurikulum terbaru dan perkembangan di jaman sekarang. Untuk indikator mengkondusifkan ruangan mengajar memiliki rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari setiap guru masuk keruang kelas para siswa/ siswi tertib mendengarkan guru menjelaskan materi di depan kelas.

Secara keseluruhan bisa diketahui dan disimpulkan bahwa rata-rata tata ruang mendapatkan nilai 3,73 dan kriteria yang diperoleh baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi tata ruang kantor terbuka mempunyai indikator menguasai materi dengan nilai 3,93 dan kriteria yang diperoleh baik. Untuk taraf nilai rata-rata terendah berada pada dimensi tata ruang kantor tertutup pada indikator kreativitas dalam mengajar dengan nilai rata-rata 3,37 pada kriteria cukup baik.

Gambaran Fasilitas

Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah/ instansi pemerintah berbentuk fisik, dan digunakan dalam jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk dimasa yang akan datang. Pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar ada 2 dimensi yaitu fasilitas fisik dan fasilitas non fisik.

Pada dimensi fasilitas fisik belum optimal, dikarenakan masih kurangnya ketersediaan peralatan yang ada disekolah seperti alat-alat kebersihan yang akan digunakan para siswa/ siswi kurang memadai dan kurang layak dipakai sehingga kurangnya kebersihan lingkungan sekolah dan ruang kelas ketika keterbatasan peralatan. Pada dimensi fasilitas non fisik masih belum optimal dikarenakan kurangnya rasa peduli. Pada dimensi fasilitas non fisik belum optimal dikarenakan kepala sekolah masih kurang dalam memberikan penghargaan kepada guru yang bagus dan baik dalam kinerjanya selama mengajar sehingga guru tidak antusias jika kepala sekolah membahas kinerja mereka tanpa memberikan apresiasi yang selayaknya mereka dapat.

Dimensi fasilitas fisik mempunyai indikator ketersediaan perlengkapan memperoleh nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan perlengkapan seperti ATK (alat tulis kantor) sudah lengkap di ruang kelas disediakan oleh guru. Pada indikator

ketersediaan mesin fotocopy memperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan di dalam ruang guru dan tata usaha sudah lengkap disediakan alat pendukung mesin fotocopy untuk kebutuhan para guru dalam mengajar dan jika ada sesuatu yang penting untuk dicetak maka para guru tidak perlu lagi pergi ke tempat jasa fotocopy. Sedangkan pada indikator pemeliharaan bangunan sekolah mempunyai nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan sudah para rekan-rekan pembantu dalam merawat dan mengurus sekolah yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam pemeliharaan bangunan secara rutin di sekolah. Untuk indikator ketersediaan peralatan mempunyai nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada beberapa peralatan kerja seperti kursi, yang sudah tidak layak pakai serta tidak dilengkapinya kapur disetiap ruangan kelas untuk kelancaran guru dalam mengajar.

Pada dimensi fasilitas non fisik mempunyai indikator kepedulian terhadap guru memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, dikarenakan dilihat dari kurangnya kepedulian kepala sekolah terhadap guru dalam memberikan motivasi dan semangat, seperti pemberian *reward* terhadap kinerja guru. Pada indikator menerima asuransi memiliki nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan guru menerima asuransi dari BPJS Ketenagakerjaan yang sudah diberikan oleh pemerintah untuk tunjangan kesehatan. Untuk indikator apresiasi yang diberikan memiliki nilai rata-rata 4,17 dengan kriteria jawaban sangat baik, hal ini terlihat dari para guru PNS yang menghargai dan saling menyemangati guru honorer untuk tetap berbesar hati dalam mengajar walaupun kurangnya pemberian gaji yang diterima. Sedangkan pada indikator kepedulian kepada guru honorer memiliki nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari

guru yang sudah PNS dan para siswa/siswi memberikan uang komite seikhlasnya untuk memberikan tambahan penghargaan atas pengabdian para guru honorer.

Secara keseluruhan bisa diketahui dan disimpulkan bahwa rata-rata fasilitas mendapatkan nilai 3,76 dan kriteria yang diperoleh baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi fasilitas non fisik dengan indikator apresiasi yang diberikan kepada guru honorer dengan nilai 4,17 dan kriteria yang diperoleh sangat baik. Untuk taraf nilai rata-rata terendah berada pada indikator kepedulian kepada guru honorer memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria yang diperoleh cukup baik.

Gambaran Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Guru merupakan suatu perasaan yang dialami oleh setiap individu berupa perasaan suka atau tidak suka, puas atau tidak terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bekerja. Guru memiliki peran yang penting dalam menentukan kualitas pendidikan. pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar ada 4 dimensi yaitu pekerjaan yang menantang mental, *reward* yang memadai, kondisi kerja yang mendukung dan kolega yang mendukung.

Pada dimensi pekerjaan yang menantang mental masih belum optimal dikarenakan masih ada pembagian jam kerja guru yang kurang adil sehingga para guru saling banding membandingkan jadwal mereka dalam mengajar. Pada dimensi *reward* yang memadai belum optimal, dikarenakan masih ada ketidakadilan dalam pembagian gaji guru honorer dengan pegawai tata usaha menjadikan suatu masalah. Untuk dimensi kondisi kerja yang mendukung sudah optimal dikarenakan kebersihan lingkungan sekolah sudah diatur oleh pegawai kebersihan yang sudah ditunjuk oleh kepala sekolah. Sedangkan pada dimensi kolega yang mendukung sudah optimal dikarenakan kepala sekolah yang berusaha mewujudkan pendapat/masukkan yang diberikan para guru untuk

membuat kemajuan sekolah dimasa yang akan datang.

Dimensi pekerjaan yang menantang mental mempunyai indikator keadilan pembagian jam kerja memiliki nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, dikarenakan pembagian jam mengajar yang diberikan dirasa kurang adil mengakibatkan kondisi persaingan kerja menjadi kurang baik. Indikator mengutamakan kepentingan dinas memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan para guru selalu mengutamakan kepentingan dinas seperti mengikuti pelatihan profesi yang diselenggarakan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan. Untuk indikator berani mengambil resiko memiliki nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari guru yang memperbolehkan perkemahan siswa/siswi di luar sekolah namun begitu tetap diawasi ketika sedang melaksanakan kegiatan tersebut.

Pada dimensi *reward* yang memadai mempunyai indikator penghargaan guru honorer memiliki nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari para guru tidak memandang pangkat dan jabatan dalam mensupport pengabdian para guru dalam mencerdaskan anak bangsa. Untuk indikator kebijakan kenaikan jabatan honorer memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan kebijakan kenaikan jabatan guru honorer sudah diatur oleh pemerintah dengan berbagai bidang jalur seleksi PNS maupun jalur sertifikasi profesi guru. Sedangkan pada indikator keadilan terhadap gaji guru memiliki nilai rata-rata 3,07 dengan kriteria jawaban cukup baik, dikarenakan masih terdapat guru tetap yang gajinya masih dibawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK).

Untuk dimensi kondisi kerja yang mendukung mempunyai indikator pencahayaan diruang kelas mempunyai nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan ruangan kelas mempunyai jendela yang ada di sebelah

kiri dan kanan ruangan menjadi salah satu alat penerang ruangan selain lampu yang terdapat di tengah-tengah ruangan. Pada indikator kelayakan kondisi sekolah memiliki nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan perawatan sarana dan prasarana yang ada disekolah sudah direncanakan dengan baik sehingga sudah terorganisir dalam layak pakainya kondisi sekolah. Sedangkan indikator kebersihan ruang kelas memiliki nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan tanggung jawab ini sudah ditugaskan kepada siswa/ siswi yang menempati ruangan kelas maka kebersihan ruangan kelas pun menjadi salah satu hal penting dijaga.

Pada dimensi kolega yang mendukung mempunyai indikator kepala sekolah mendengar pendapat guru memiliki nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari kepala sekolah yang menerima masukan guru yang membangun dan memberikan saran kepada pendapat guru yang kurang sesuai agar tidak terjadinya adu argument. Untuk indikator kepala sekolah memuji kinerja guru memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, dilihat dari kepala sekolah memuji guru yang kreatif dalam mengajar yang dapat meningkatkan semangat belajar siswa/ siswi disekolah. Sedangkan pada indikator melakukan kewajiban tanpa diperintah memiliki nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari para guru yang jarang absen saat mengajar seperti setiap harinya ceklok absensi tanpa terlambat ke sekolah.

Secara keseluruhan bisa diketahui dan disimpulkan bahwa rata-rata kepuasan kerja guru mendapatkan nilai 3,70 dan kriteria yang diperoleh baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi kolega yang mendukung untuk indikator melakukan kewajiban tanpa diperintah dengan nilai 3,90 dan kriteria yang diperoleh baik. Untuk taraf nilai rata-rata terendah berada pada dimensi *reward* yang memadai untuk indikator keadilan terhadap gaji guru

memperoleh nilai rata-rata 3,07 dengan kriteria yang diperoleh cukup baik.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen, yakni tata ruang dan fasilitas terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja.

Menurut hasil pengolahan data kuesioner diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 1,678 + 0,794X_1 + 0,633X_2$, artinya apabila tata ruang naik satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja guru senilai 0,794 satuan. Jika fasilitas naik satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja guru senilai 0,633 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tata ruang dan fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar.

2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Pada tahap ini dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubahan, disebut dengan korelasi yang disimbolkan dengan r . pada pengujian ini dihitung hubungan variabel bebas X_1 dan X_2 menjelaskan variabel terikat Y maka digunakan koefisien determinasi (KD).

Berikut ini adalah uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel (X_1) tata ruang dan variabel (X_2) fasilitas dengan variabel (Y) kepuasan kerja guru. Dengan bantuan program SPSS versi 21, didapat hasil perhitungan korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut:

Menurut hasil koefisien korelasi pada Tabel 5.7. di atas diperoleh nilai $r = 0,857$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat (*high correlation*) dan positif antara tata ruang dan fasilitas dengan kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria koefisien.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) senilai 0,735 yang artinya tinggi rendahnya Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar senilai 73,5% dijelaskan oleh tata ruang dan fasilitas sedangkan sisanya senilai 26,5% dijelaskan oleh faktor lain seperti variabel kompetensi, motivasi dan variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.

3. Uji Hipotesis

1.) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau tidak ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tata ruang dan fasilitas yang diuji berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Diperoleh nilai F_{hitung} dengan $df=n-k-1$ senilai 37.417 $> F_{tabel}$ dengan $df= n-k-1$ (30-2-1=27) senilai 3,35 atau dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya tata ruang dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Lie, Butarbutar and Wijaya, 2019), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru.

2.) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterimanya atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tata ruang dan fasilitas yang diuji berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan

pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Pada variabel X_1 (tata ruang) diperoleh nilai t_{hitung} senilai 3,382 $>$ dari t_{tabel} dengan $df= n-k-1$ (30-1-1=28) senilai 2,04841 atau dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan .(Lie, Butarbutar and Wijaya, 2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang terhadap kepuasan kerja guru.

Kemudian variabel fasilitas (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} senilai 2.715 $>$ dari t_{tabel} dengan $df= n-k-1$ (30-1-1=28) senilai 2,04841 atau dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi *et al.*, 2019), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antar fasilitas terhadap kepuasan kerja guru.

Evaluasi

1. Tata Ruang pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar

Menurut hasil yang diperoleh dari dua dimensi yang digunakan di dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa tata ruang pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar dapat dikatakan baik. Hal tersebut dibuktikan dari hasil kuesioner yang diperoleh dengan nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa indikator yang nilainya dibawah nilai rata-rata untuk diperbaiki hasilnya.

Pada dimensi tata ruang kantor terbuka mempunyai indikator peralatan di kelas memiliki rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, sebaiknya para siswa/ siswi menata ulang kembali peralatan ruangan kelas dengan baik dan rapi agar terlihat enak dipandang dan para guru pun

akan senang jika mengajar di ruangan kelas yang tertata dengan baik. Kemudian pada dimensi tata ruang tertutup indikator kreativitas dalam mengajar memiliki rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, sebaiknya guru meningkatkan kreativitas dalam mengajar dengan memanfaatkan media internet, aplikasi terpadu untuk menunjang semangat belajar siswa/siswi.

Dari hasil evaluasi tata ruang di atas, maka diambil kesimpulan bahwa diharap para guru dan siswa/ siswi saling bantu-membantu dalam mewujudkan keindahan dalam menata ruangan yang rapi sesuai dengan letak peralatan yang semestinya agar enak dipandang dan nyaman untuk dipakai. Selain itu untuk mengoptimalkan tata ruang dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tata ruang menurut (Sedarmayanti, 2015), yaitu cahaya, warna, udara, suara dan budaya.

2. Fasilitas pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar

Menurut hasil yang diperoleh dari dua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa fasilitas pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang diperoleh dengan nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa yang nilainya dibawah rata-rata untuk diperbaiki hasilnya.

Pada dimensi fasilitas fisik mempunyai indikator ketersediaan perlengkapan memperoleh nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban baik, agar lebih optimal sebaiknya perlengkapan ATK tidak hanya dibagikan diawal semester saja namun ketika perlengkapan ATK sudah habis semestinya diberikan kembali keruangan kelas. Untuk indikator ketersediaan peralatan mempunyai nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik, sebaiknya pihak sekolah membeli kursi yang baru yang layak pakai agar siswa/ siswi nyaman untuk duduk dikelas dan menyetok kapur dan spidol papan tulis jika

ruangan kelas tersebut kekurangan perlengkapan.

Pada dimensi fasilitas non fisik mempunyai indikator kepedulian terhadap guru memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, sebaiknya kepala sekolah peka terhadap para guru yang sudah mendedikasikan dirinya terhadap pendidikan di sekolah dengan memberikan penghargaan berupa hadiah piagam bagi guru yang teladan.

Dari evaluasi di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa perlu ditingkatkan setiap guru semestinya mendedikasikan dirinya terhadap pendidikan generasi muda bangsa dan tajamnya kepekaan pemimpin sekolah menjadi salah satu faktor pendukung untuk guru dalam mendapatkan penghargaan atas kinerjanya. Selain masukan yang telah penulis berikan di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas seperti mendapatkan pengembangan kompetensi dari pelatihan, mendapat *reward*, memperoleh insentif, mendapatkan motivasi dan semangat, fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas sosial dan penyedia fasilitas kesehatan didukung oleh pendapat (Pangarso, 2016).

3. Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar

Menurut hasil yang diperoleh dari tiga dimensi yang digunakan di dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar dapat dikatakan baik. Hal tersebut dibuktikan dari hasil kuesioner yang diperoleh dengan nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa parameter yang nilainya di bawah rata-rata untuk diperbaiki hasilnya.

Pada dimensi pekerjaan yang menantang mental mempunyai indikator keadilan pembagian jam kerja memiliki nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, sebaiknya para pegawai yang terlibat dalam pembagian jadwal guru lebih baik mendiskusikan bersama terlebih dahulu akan pembagian jam mengajar agar

adil tanpa menimbulkan rasa curiga akan kecurangan dalam persaingan.

Pada dimensi *reward* yang memadai mempunyai indikator keadilan terhadap gaji guru memiliki nilai rata-rata 3,07 dengan kriteria jawaban cukup baik, sebaiknya kepala sekolah sebagai pemimpin mencari solusi kenaikan pangkat para guru honorer yang gajinya masih di bawah UMK dengan cara merekomendasikan para guru untuk mengikuti program P3K.

Dari hasil evaluasi di atas, dapat disimpulkan kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar dikategorikan baik, namun perlu ditingkatkan kinerja yang lebih baik lagi yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin mencari solusi kenaikan pangkat para guru honorer yang gajinya masih di bawah UMK seperti merekomendasikan para guru untuk mengikuti program P3K agar kesejahteraan guru setara dengan PNS. Selain masukan yang telah penulis berikan di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru seperti faktor pegawai dan faktor pekerjaan hal tersebut dikemukakan oleh (Sutrisno, 2017).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang tata ruang pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar sudah baik. Nilai Dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi tata ruang kantor terbuka dengan indikator menguasai materi. Nilai terendah berada pada dimensi tata ruang kantor tertutup dengan indikator kreativitas dalam mengajar.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang fasilitas pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar sudah baik. Dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi fasilitas non fisik dengan indikator apresiasi yang diberikan kepada guru honorer. Nilai terendah berada pada indikator kepedulian terhadap guru.

3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar sudah baik. Dengan Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi kolega yang mendukung untuk indikator melakukan kewajiban tanpa diperintah. Nilai terendah berada pada dimensi *reward* yang memadai untuk indikator keadilan terhadap gaji guru.
4. Hasil analisis regresi linier menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara tata ruang dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.
5. Hasil analisis koefisien menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara tata ruang dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar dijelaskan oleh tata ruang dan fasilitas.
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) disimpulkan bahwa tata ruang dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar.
7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar secara parsial.

Saran

1. Untuk meningkatkan tata ruang pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar, sebaiknya para guru dan siswa/ siswi saling bantu-membantu dalam mewujudkan keindahan dalam menata ruangan yang rapi sesuai dengan letak peralatan yang semestinya agar enak dipandang dan nyaman untuk digunakan.

2. Untuk mengoptimalkan fasilitas pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar, sebaiknya setiap guru semestinya mendedikasikan dirinya terhadap pendidikan generasi muda bangsa dan tajamnya kepekaan pemimpin sekolah menjadi salah satu faktor pendukung untuk guru dalam mendapatkan penghargaan atas kinerjanya.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar, sebaiknya kepala sekolah sebagai pemimpin mencari solusi kenaikan pangkat para guru honorer yang gajinya masih di bawah UMK seperti merekomendasikan para guru untuk mengikuti program P3K agar kesejahteraan guru setara dengan PNS.
4. Sehubungan dengan keterbatasan penulis, penyajian penelitian masalah terdapat banyak kelemahan dan belum mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, P. (2020). Konsep dan Implementasi Tata Ruang Kantor *Modern*. Surabaya : UNESA.
- Ikhsan, A., Tarigan, N. M. R. and Arifin, Z. (2015) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2014) *Perilaku Organisasi*. 9th edn. Jakarta: salemba empat.
- Lie, D., Butarbutar, M. and Wijaya, A. (2019) 'Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar', *Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 33–35.
- Maulana, Agus. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Moenir (2014) *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pangarso, A. (2016) 'Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT Dirgantara Indonesia, Universitas Katolik Perayangan', *Journal of Manajemen*, 12(1), p. 17.
- Priansyah, D. J. and Damayanti, F. (2015) *Administrasi dan Operasional Perkantoran*. ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Prijambodo, Bambang. (2021). *Manajemen Organisasi: Teori dan Praktik dalam Organisasi Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by M. Maju. Bandung.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2015). *Manajemen*. 13th edn. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, L. P. (2019) *MANAJEMEN KINERJA*. 1st edn. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, Li. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017) *METODOLOGI PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif , dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. availabel at: https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_sumber_daya_manusia/aulPDwAAQBaj?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&printsec=frontcover.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. and Rue, L. W. (2019) *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. 1st edn. Edited by B. S. Fatmawati. Jakarta: Bumi Aksara.