

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di Kota Malang, beberapa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), seperti SMKN 2 Malang, SMKN 3 Malang, dan SMKN 4 Malang, telah mengimplementasikan model pembelajaran TEFA dengan sangat baik sebagai upaya mendekatkan proses belajar mengajar dengan kebutuhan dunia industri (Kristian 2023). Model ini dirancang agar siswa belajar dalam suasana yang meniru kondisi kerja nyata, sehingga mereka dapat mengasah kemampuan teknis dan non-teknis sesuai standar industri (Yoto dan Suwarno 2021).

Status BLUD memberikan keleluasaan dalam pengelolaan sumber daya dan pengembangan kerja sama dengan berbagai pihak, sehingga mendukung keberlanjutan dan kemajuan TEFA (Taufik dan Wahid 2025). SMK-SMK tersebut aktif membangun kemitraan dengan dunia usaha dan industri agar materi pembelajaran serta kegiatan produksi atau layanan di TEFA tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini (Yoto dan Suwarno 2021).

TEFA merupakan model pembelajaran berbasis produksi nyata yang menjadi pendekatan unggulan dalam pendidikan vokasi untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja (Harbes et al. 2024). Melalui TEFA, siswa tidak hanya mempelajari teori dan praktik di sekolah, tetapi juga terlibat langsung dalam proses produksi atau jasa yang sesuai dengan standar industri (Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, 2020; Sakarinto, 2020). Dengan demikian, TEFA bertujuan menumbuhkan budaya kerja profesional sejak di bangku sekolah agar lulusan lebih siap menghadapi tuntutan Dunia Usaha dan Industri (DUDI) (Imran et al. 2024).

Dalam pelaksanaannya, *Teaching Factory* di beberapa SMK Kota Malang mengadopsi sistem kerja profesional yang menyerupai praktik industri nyata, mulai dari pengaturan jam kerja, penerapan sistem shift, hingga penilaian kinerja berbasis target yang jelas (Kristian 2023). Siswa dilibatkan secara langsung sebagai tenaga

kerja praktik yang mengikuti standar operasional industri dan dibimbing oleh guru produktif serta mitra industri yang berperan sebagai pembimbing teknis (Firdaus dan Fajriana 2021). Untuk mendukung keberlangsungan unit TEFA, sekolah juga merekrut tenaga kerja profesional sebagai karyawan tetap yang menjalankan fungsi operasional sehari-hari, memperkuat struktur kerja dan proses pembelajaran siswa sekaligus memastikan *kontinuitas* layanan dan produk yang dihasilkan (Erviana 2023).

Penelitian ini kemudian dilakukan di beberapa SMK di Kota Malang yang memiliki karakteristik dan tahap implementasi TEFA yang beragam (Kristian 2023). Studi ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif efektivitas model pembelajaran TEFA dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa serta mengidentifikasi peran karyawan profesional dalam menunjang kinerja unit produksi sekolah sebagai bagian dari ekosistem industri sekolah yang dinamis (Amiruddin dan Susanti 2023). Sebagai bagian integral dalam pelaksanaan model TEFA, kinerja karyawan profesional memegang peranan penting dalam menjaga kelancaran operasional unit produksi dan layanan di sekolah (Kristian 2023). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang konsep dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang perlu dikaji dalam penelitian ini (Kurniawati dan Arif 2025).

Kinerja karyawan sendiri merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Kurniawati dan Arif 2025). Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi keseluruhan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil memenuhi atau melebihi standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan oleh organisasi (Ali dan Zefriyenni 2023). Hal ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas dan kuantitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, kemampuan beradaptasi, serta kontribusi terhadap tujuan jangka panjang perusahaan (Wardatul 2025).

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki, sebab kinerja ini mencerminkan kemampuan

individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal (Cahyani 2023). Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap konsumen (Erviana 2023). Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam berkembang sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Collins et al. 2021). Kinerja tersebut pada dasarnya mencerminkan perilaku kerja serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal di lingkungan kerja.

Menurut Sari (2014), kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya. (Adhari, 2020), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja dapat diartikan sebagai bentuk nyata dari prestasi kerja, baik yang dicapai oleh individu, proses manajerial, maupun organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara konkret dan diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkesinambungan, guna membangun kualitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan dimulai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kerja sama para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2017), Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya serta berperan sebagai faktor utama yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting dalam menciptakan kualitas kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja karyawan, yang menjadi landasan motivasi mereka dalam bekerja untuk perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas

yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya menunjukkan peningkatan kinerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja secara keseluruhan,

Herzberg (2002), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan peningkatan diri. Faktor motivator dalam teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg, sebagaimana dijelaskan oleh (Munandar, 2001), merupakan aspek-aspek yang secara langsung berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor ini biasanya berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk berkembang, serta kemajuan dalam karier.

Gibson (2007), menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Penelitian oleh Kruger dan Boudreau (2000), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan lebih sedikit melakukan kesalahan. Oleh karena itu Kepuasan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan.

Ada beberapa faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memperbaiki kualitas kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja karyawan tersebut. Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas dan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja dengan batas waktu yang sudah ditentukan sehingga secara tidak langsung, produktivitas dari pegawai dipengaruhi oleh beban kerja

yang diterimanya, yang dapat terindikasi lewat kinerjanya. Beban yang diterima oleh pegawai dapat berupa beban kerja fisik seperti lingkungan kerja, terdapat pula beban mental seperti beban waktu, usaha, stress kerja dan sebagainya. Penelitian dari (Rohman dan Ichsan, 2021), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arisandy dan Supriyati (2023), beban kerja juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja tenaga kerja, dengan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang ada pada setiap individu tenaga kerja yang bekerja di suatu organisasi ditentukan oleh beban yang diterima dalam bentuk fisik maupun mental, semakin puas tenaga kerja terhadap pekerjaannya semakin meningkat juga produktivitas tenaga kerja dan kualitas kinerja tenaga kerja.

Menurut Rahmah (2017), kepuasan kerja diartikan sebagai akumulasi perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan senang maupun tidak senang. Perasaan tersebut muncul sebagai hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya, mencerminkan sikap mental terhadap pekerjaan, serta merupakan hasil penilaian subjektif karyawan atas pengalaman mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja turut menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kepuasan karyawan sangat bergantung pada seberapa baik dan positif kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan kenyamanan, meningkatkan semangat, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Menurut Jopanda (2021), lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, *autoritas* yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang *relative* memadai. Ada beberapa faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana faktor lingkungan non fisik maupun fisik merupakan aspek yang

penting dalam mempengaruhi produktifitas dan kualitas kinerja karyawan, seperti teman kerja yang mendukung untuk melakukan produktifitas yang lebih baik, dari segi komunikasi, interaksi yang positif, yang dapat mempengaruhi kerja sama antara karyawan yang ada di dalam perusahaan maupun organisasi.

Tabel 1.1. Wawancara Pra Penelitian

NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah total jam kerja anda sekarang mempengaruhi performa kinerja anda dalam bekerja?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jawaban 1: Iya, Karena jam kerja yang sudah di jalankan sudah sesuai dengan aturan yang ada. 2. Jawaban 2: Terkadang, kadang mod juga mempengaruhi Ketika ingin segera pulang. 3. Jawaban 3: Iya, Jam kerja yang tepat waktu membuat kinerja saya meningkat karena tidak membuat capek.
2	Apakah anda merasa jam kerja yang sudah di tetapkan oleh tempat anda bekerja pada saat ini sudah efektif?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jawaban 1: Iya, Karena jam kerja yang sudah di tetapkan selalu dapat memenuhi target 2. Jawaban 2: Iya Karena jam kerja di tempat kerja ini sudah di sesuaikan dengan porsi pekerja nya 3. Jawaban 3: Iya Karena jam kerja dengan total 8 jam sudah lebih dari cukup untuk mengerjakan kewajiban saya dalam bekerja
3	Apakah anda sering melakukan overtime untuk menyelesaikan tugas pekerjaan anda?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jawaban 1: Tidak, Karena dalam 8 jam bekerja saya gunakan sebaik baik nya 2. Jawaban 2: Sangat jarang, karena biasa nya meskipun banyak sekali tugas total jam kerja 8 jam itu sudah cukup untuk mengerjakannya 3. Jawaban 3: Tidak, Karena 8 jam total jam kerja sudah cukup untuk mengerjakan tugas pekerjaan meskipun sedang banyak banyaknya
4		<ol style="list-style-type: none"> 1. Jawaban 1: Iya, Karena dapat menyelesaikan tugas2

NO	Pertanyaan	Jawaban
	Apakah anda merasa sudah melaksanakan dengan baik produktivitas jam kerja anda?	<p>sesuai target</p> <p>2. Jawaban 2: Iya, Karena saya senang bekerja di sini sehingga mempengaruhi produktifitas saya dalam bekerja</p> <p>3. Jawaban 3: Iya, saya rasa saya sudah cukup produktif dalam mengerjakan tugas2 saya</p>
5	Apakah kondisi fisik tempat anda bekerja mempengaruhi performa kinerja anda?	<p>1. Jawaban 1: Iya, Karena dalam pengerjaan tugas2 yang ada, peralatan dan kualitas fisik yang mendukung di butuhkan</p> <p>2. Jawaban 2: Iya, Karena dalam menjalankan pekerjaan saya membutuhkan fasilitas dan kondisi fisik Perusahaan yang baik</p> <p>3. Jawaban 3: Iya, Kondisi fisik dalam saya bekerja mempengaruhi saya dalam saya bekerja</p>
6	Apakah kondisi lingkungan sosial pada tempat anda bekerja mempengaruhi performa kinerja anda?	<p>1. Jawaban 1: Iya, Karena baik buruk nya hubungan social yang ada, dapat membantu kita dalam bekerja</p> <p>2. Jawaban 2: Iya, Karena dengan kondisi fisik tempat saya bekerja yang baik dapat meningkat kan mod saya dalam bekerja</p> <p>3. Jawaban 3: Iya, Karena dapat meningkat kan kesukaan saya dalam bekerja</p>
7	Apakah budaya di lingkungan sosial tempat anda bekerja memiliki nilai yang sangat membantu kinerja anda?	<p>1. Jawaban 1: Iya, kebiasaan disiplin, saling tolong menolong, membantu saya saat bekerja</p> <p>2. Jawaban 2: Iya, Karena teman2 saya mempunyai kebiasaan saling tolong menolong sehingga saya terbantu dengan hal itu</p> <p>3. Jawaban 3: Iya, Kebiasaan saling membantu satu sama lain sangat membantu saya</p>
8	Apakah di tempat kerja anda sudah memperhatikan keamanan anda dalam bekerja?	<p>1. Jawaban 1: Tidak, Keamanan masih belum memiliki kualitas yang baik untuk menangani keamanan</p>

NO	Pertanyaan	Jawaban
		pegawai di sini 2. Jawaban 2: Kurang meperhatikan, Keamanan untuk kami bekerja masih belum di fasilitasi dengan baik 3. Jawaban 3: Tidak, karena fasilitas pertolongan pertama saja kurang lengkap seperti p3k
9	Apakah anda merasa puas dengan jam kerja di tempat bekerja anda?	1. Jawaban 1: Iya, Karena sesuai dengan aturan yang sudah di tetap kan 2. Jawaban 2: Iya, Saya sangat puas karena jam kerja di sini sesuai denga napa yang diberitahu di awal 3. Jawaban 3: Iya, Karena total 8 jam bekerja yang sudah di ditetapkan sangat cukup bagi saya untuk beristirahat sepuluhg bekerja
10	Apakah anda merasa puas dengan lingkungan fisik di tempat anda bekerja?	1. Jawaban 1: Tidak, Karena masih banyak yang perlu di perbaharui dan di perbaiki 2. Jawaban 2: Tidak, saya kurang merasa puas, masih banyak yang perlu di tambahi 3. Jawaban 3: Cukup puas, karena sudah cukup untuk membantu saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya
11	Apakah kepuasan anda bekerja di pengaruhi oleh lingkungan social anda di tempat kerja?	1. Jawaban 1: Iya, Semakin membantu lingkungan social nya semakin terbantu juga dalam bekerja 2. Jawaban 2: Iya, Teman2 yang membantu membuat saya puas dengan pekerjaan saya 3. Jawaban 3: Iya, Lingkungan social yang baik membuat saya senang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya
12	Apakah kepuasan anda bekerja mempengaruhi performa kinerja anda dalam bekerja?	1. Jawaban 1: Tergantung, Terkadang jika ada tuntutan pribadi mau tidak mau, di usahakan agar tidak mempengaruhi kinerja 2. Jawaban 2: Iya, Kepuasan

NO	Pertanyaan	Jawaban
		saya bekerja dapat mempengaruhi mod dan kesenangan saya dalam menyelesaikan tugas 3. Jawaban 3: Iya, produktifitas saya biasanya di pengaruhi puas atau tidak nya saya dalam tempat kerja saya hari ini

Sumber : disusun peneliti berdasarkan referensi, Juni 2025

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada sepuluh karyawan yang bekerja pada unit industri *Teaching Factory* (TEFA) di SMK Negeri 2 Malang. Wawancara ini dilakukan pada tanggal 21-23 Mei 2025 sebagai bagian dari upaya eksplorasi awal untuk mengidentifikasi kondisi empiris yang terjadi di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan indikasi adanya fenomena positif terkait kinerja para personal yang terlibat sebagai tenaga kerja di unit-unit produksi TEFA. Para tenaga kerja TEFA menunjukkan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas, serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Mereka juga mengungkapkan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik, terutama karena adanya dukungan dari pembimbing dan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, beberapa siswa juga menyampaikan tantangan terkait beban kerja dan pengaturan jam kerja yang kadang terasa berat, sehingga berpotensi memengaruhi performa mereka secara keseluruhan.

Temuan awal ini menjadi dasar penting untuk menggali lebih dalam faktor-faktor apa saja yang paling dominan memengaruhi kinerja siswa sebagai karyawan di TEFA, serta bagaimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat dioptimalkan untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih maksimal. Studi ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang *aplikatif* dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di unit TEFA SMK Negeri 2 Malang, sehingga program ini dapat menjadi model pembelajaran berbasis industri yang efektif dan berkelanjutan. Beberapa SMK berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) seperti SMKN 2, SMKN 3, dan SMKN 4 telah menerapkan *Teaching Factory* (TEFA) sebagai model pembelajaran berbasis produksi nyata. TEFA dirancang untuk memadukan praktik industri dengan pembelajaran sekolah, sehingga siswa

dapat mengembangkan keterampilan sesuai standar dunia usaha dan dunia industri (DUDI) (Kristian, 2023). Status BLUD memberikan keleluasaan bagi sekolah dalam mengelola sumber daya, bekerja sama dengan industri, dan mengembangkan unit produksi, yang menjadi inti dari pembelajaran berbasis TEFA (Taufik & Wahid, 2025).

Tabel 1.2. Data Tenaga Kerja TEFA

No	Bidang	Jumlah
Tenaga Kerja TEFA di SMKN 2 Kota Malang		
1.	Pekerja Sosial	5
2.	Perhotelan	8
3.	Usaha Layanan Wisata	4
4.	Kuliner	7
5.	Layanan Penunjang Keperawatan dan Caregiving	4
6.	Teknik Komputer dan Jaringan	6
Tenaga Kerja TEFA di SMKN 3 Kota Malang		
1.	Perhotelan	7
2.	Kuliner	9
3.	Tata Kecantikan Kulit dan Rambut	7
4.	Teknik Komputer dan Jaringan	6
5.	Busana	7
Tenaga Kerja TEFA di SMKN 4 Kota Malang		
1.	Desain Grafika	2
2.	Produksi Grafika	2
3.	Multimedia	2
4.	Rekayasa Perangkat Lunak	2
5.	Teknik Komputer dan Jaringan	4
6.	Animasi	3
7.	Mekatronika	3
8.	Logistik	3
9.	Perhotelan	2

Sumber : disusun peneliti berdasarkan referensi, Juni 2025

Pada tabel 1.1 Data tenaga kerja di unit TEFA menunjukkan keterlibatan lintas bidang yang cukup besar. Misalnya, SMKN 2 memiliki 34 tenaga kerja di enam bidang utama, mulai dari pekerja sosial hingga layanan penunjang keperawatan. SMKN 3 melibatkan 36 tenaga kerja di lima bidang seperti kuliner dan busana. Sedangkan SMKN 4 memiliki 23 tenaga kerja di sembilan bidang termasuk desain grafika, animasi, mekatronika, dan logistik. Distribusi tenaga kerja ini menunjukkan tingginya tuntutan manajemen SDM dalam mengatur beban kerja dan memastikan kinerja optimal pada setiap bidang keahlian (Erviana et al., 2023).

Data SDM TEFA di SMK BLUD Malang menunjukkan adanya keterlibatan langsung siswa sebagai tenaga praktik, dengan bimbingan guru produktif dan mitra

industri. Misalnya, di SMKN 3 Malang, kolaborasi dengan Sevensols melahirkan unit produksi “Three Can” yang dikelola tenaga profesional dan alumni (Erviana, Arifin, & Ulfatin, 2023). SMKN 2 Malang juga mengembangkan unit produksi kuliner dan caregiving yang dikelola oleh staf profesional dalam struktur organisasi TEFA (SMKN 2 Malang, 2024). Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan TEFA membutuhkan manajemen SDM yang profesional dan sistematis.

Namun, temuan empiris menunjukkan adanya tantangan dalam pelaksanaan TEFA. Berdasarkan studi pendahuluan di SMKN 2, 3, dan 4 Malang, beberapa siswa mengungkapkan beban kerja tinggi terutama saat menangani job order industri, yang kadang memengaruhi keseimbangan antara tugas praktik dan akademik. Di sisi lain, lingkungan kerja TEFA dinilai cukup kondusif karena adanya dukungan dari pembimbing teknis dan guru produktif, yang meningkatkan motivasi siswa dan komitmen kerja mereka (Wira Putra, 2020).

Kinerja tenaga kerja di unit TEFA menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran proses produksi dan kualitas layanan yang dihasilkan. Studi sebelumnya menegaskan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja (Arisandy & Supriyati, 2023) Namun, kajian yang menghubungkan ketiga variabel ini secara simultan dalam konteks pendidikan vokasi, khususnya di unit TEFA, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk meneliti bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berperan terhadap kinerja tenaga kerja TEFA di SMK BLUD Malang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fakta bahwa beban kerja dan kondisi lingkungan kerja merupakan variabel penting yang memengaruhi kinerja, yang menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi. Namun, hubungan secara rinci dan mekanisme pengaruh antara Beban Kerja, lingkungan kerja, dan kinerja tersebut belum sepenuhnya terungkap, terutama dalam konteks pendidikan vokasi seperti yang diterapkan di SMKN 2 Malang. Selain itu, kepuasan kerja sebagai variabel intervening berperan sebagai mediator yang menghubungkan antara jam kerja, lingkungan kerja, dan kinerja siswa.

Fokus penelitian tidak hanya pada kesiapan kerja siswa selama mengikuti pembelajaran, tetapi juga pada kinerja tenaga kerja TEFA yang melibatkan alumni

maupun pekerja yang direkrut melalui program ini. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan model pembelajaran vokasi yang efektif dalam meningkatkan kesiapan dan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, mempengaruhi kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang, melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang, melalui kepuasan tenaga kerja?
8. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang, melalui kepuasan tenaga kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas telah diperoleh hasil tujuan dari penelitian pada Kantor BKAD Pemerintah Kota Malang, yaitu:

1. Untuk menganalisis beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, mempengaruhi kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang.
4. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang.
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang.
6. Untuk menganalisis peran lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang.
7. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang.
8. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja tenaga kerja TEFA SMKN 2, SMKN 3, SMKN 4 Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori terkait pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel interverning, Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi perbandingan bagi peneliti selanjutnya, yang ingin menyempurnakan dan mengembangkan penelitian ini lebih lanjut di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi SMK Berbasis BLUD di Kota Malang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan Beban Kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara efisien dan efektif. Hal ini bertujuan untuk mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal, sehingga perusahaan mampu membentuk sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan bidang keahliannya. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar pertimbangan dalam menyusun kebijakan untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pengembangan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan..

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan mengenai pentingnya pengaturan waktu kerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja. Dengan pengetahuan ini, diharapkan karyawan mampu lebih proaktif dalam berkontribusi menciptakan suasana kerja yang positif dan menjaga produktivitas, sekaligus menyadari pentingnya kesejahteraan fisik dan mental dalam menjalankan tugas-tugasnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal untuk penelitian lanjutan yang relevan. Peneliti berikutnya dapat memperluas ruang lingkup, menambahkan variabel baru, atau menerapkan pendekatan metodologis yang berbeda guna memperkaya kajian ilmiah mengenai pengaruh jam kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

d. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan ajar atau sumber literatur tambahan dalam mata kuliah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, psikologi kerja, dan administrasi bisnis. Dengan demikian, institusi pendidikan dapat memberikan pembelajaran yang lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan dunia industri dan ketenagakerjaan saat ini.