

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai aset strategis yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan karakter yang dapat berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, kualitas guru menjadi faktor utama yang mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran dan mutu hasil pendidikan. Setiap aktivitas dan kebijakan sekolah pada dasarnya dijalankan oleh manusia, sehingga kualitas dan motivasi SDM yang terlibat di dalamnya sangat berpengaruh terhadap kinerja lembaga tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat menjadi kebutuhan penting agar guru mampu bekerja secara optimal, menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, serta memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pendidikan merupakan suatu usaha yang disadari, direncanakan, terstruktur, dan dapat dievaluasi oleh pendidik untuk menumbuhkan serta mengembangkan potensi yang ada dalam diri peserta didik. Arah kebijakan pendidikan nasional dilaksanakan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dengan berlandaskan pada iman, takwa, dan budi pekerti yang luhur. Kebijakan pendidikan tersebut bertujuan menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkarakter, yaitu beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Sekolah merupakan institusi pendidikan yang berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk generasi masa depan. Dalam konteks ini, sekolah terhubung erat dengan guru sebagai elemen kunci yang menjalankan proses pembelajaran. Guru bukan hanya penyampai materi, tetapi juga fasilitator yang membimbing siswa untuk mengembangkan potensi mereka. Hubungan ini membentuk rantai yang saling mendukung, dari instansi pendidikan sekolah menyediakan lingkungan dan sumber daya, sementara guru menerjemahkannya menjadi pengalaman belajar yang efektif. Tanpa koneksi yang kuat antara sekolah dan guru, pendidikan yang baik sulit tercapai, karena sekolah bergantung pada kemampuan guru untuk mengimplementasikan kurikulum dan nilai-nilai pendidikan (Schleicher, 2018).

Menurut UNESCO (2015) Pendidikan yang baik secara fundamental bergantung pada kinerja guru, karena mereka adalah aktor utama yang berinteraksi langsung dengan siswa. Kinerja guru mencakup kemampuan pedagogik, motivasi, dan kemampuan beradaptasi dengan kebutuhan siswa. Guru yang berkinerja tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, mendorong kreativitas, dan meningkatkan prestasi akademik. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan siswa, meskipun sekolah memiliki fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, rantai dari sekolah ke guru ke pendidikan yang baik menekankan pentingnya investasi

pada pengembangan profesional guru, seperti melalui program sertifikasi dan evaluasi berkala, untuk memastikan pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.

Guru memiliki peran strategis dalam keberhasilan pendidikan karena tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membimbing, mengarahkan, serta membentuk karakter peserta didik. Seorang guru berperan sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, fasilitator, motivator, dan teladan yang memberikan contoh sikap dan perilaku positif dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik, serta melakukan evaluasi untuk memastikan tujuan pembelajaran tercapai. Dengan peran yang komprehensif tersebut, guru menjadi faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan sekaligus membentuk generasi yang berpengetahuan, berkarakter, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman.

SMK Negeri 1 Karanganyar merupakan salah satu sekolah negeri yang terakreditasi A yang beralamat di Jalan Revolusi No.31, Jingklak, Kec. Karanganyar, Kebumen. SMK Negeri 1 Karanganyar merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan unggulan di Kabupaten Kebumen dengan beberapa jurusan yaitu manajemen perkantoran, pemasaran, busana, dan kuliner. Saat ini jumlah guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Karanganyar adalah 75 guru. Agar tercipta mutu pendidikan yang unggul dan berkualitas, sekolah membutuhkan guru yang mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Guru dengan kinerja tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi

dengan baik, tetapi juga mampu menciptakan suasana belajar yang efektif, interaktif, dan bermakna bagi peserta didik.

Fenomena di SMK Negeri 1 Karanganyar, guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar di kelas, tetapi juga terlibat dalam berbagai kegiatan non-akademik seperti pembinaan ekstrakurikuler, pendampingan lomba siswa, bimbingan praktik industri, hingga penyusunan administrasi pembelajaran yang semakin kompleks. Banyak guru yang tetap melaksanakan tugas-tugas tambahan tersebut dengan rasa tulus dan tanggung jawab meskipun tidak disertai insentif tambahan maupun dukungan fasilitas yang memadai. Mereka mulai melakukan *job crafting* secara mandiri, seperti menyesuaikan metode mengajar dengan kondisi kelas, mencari bahan ajar tambahan, atau membangun hubungan yang lebih bermakna dengan siswa agar pembelajaran lebih efektif. Di sisi lain, nilai spiritualitas di tempat kerja juga tampak dari sikap keikhlasan, rasa bermakna dalam mendidik, serta keyakinan bahwa pekerjaan sebagai guru adalah bentuk pengabdian. Kondisi ini membuat sebagian guru tetap menunjukkan kinerja tinggi, yaitu meningkatkan kedisiplinan, menghasilkan berbagai prestasi siswa, dan menjalankan tugas tambahan dengan baik.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas dan kuantitas output serta ke handalan dalam bekerja (Irma Br Tarigan, 2022). Kinerja guru dapat dikatakan baik dibuktikan melalui berbagai prestasi yang diraih oleh guru, siswa, maupun sekolah. Hal tersebut tercermin dari

banyaknya prestasi yang diperoleh siswa-siswi SMK Negeri 1 Karanganyar dalam berbagai kejuaraan tingkat kabupaten hingga provinsi, sehingga menunjukkan bahwa prestasi sekolah berada dalam kategori baik dan tidak terlepas dari kualitas kinerja guru yang optimal.

Berdasarkan data rekapitulasi penilaian kinerja guru SMKN 1 Karanganyar Kabupaten Kebumen periode Triwulan IV tahun 2025, diketahui bahwa seluruh guru yang berjumlah 70 orang memperoleh predikat kinerja “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh sekolah, baik dari aspek profesional, pedagogik, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Namun demikian, keseragaman hasil penilaian tersebut juga mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, karena belum terlihat adanya variasi tingkat kinerja yang signifikan.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Shang (2022) menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nashi *et al.*, (2023) *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Job crafting* yang merupakan metode perancangan ulang pekerjaan dari bawah ke atas memberikan kebebasan pada guru untuk menyesuaikan tugas sesuai kebutuhan dan minat sehingga meningkatkan otonomi dan variasi keahlian yang berujung pada peningkatan keterlibatan kerja. Melalui *job crafting*, guru memiliki kesempatan untuk menyesuaikan

tugas dengan kebutuhan, minat, dan kekuatan yang mereka miliki, sehingga tercipta otonomi, variasi keahlian, serta rasa keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Kondisi ini pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan dan menjadi dasar penting untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja guru dalam konteks pendidikan. Fenomena tersebut sejalan dengan kondisi yang tampak di SMK Negeri 1 Karanganyar, di mana banyak guru menunjukkan inisiatif pribadi dalam mengelola pembelajaran dan tugas tambahan meskipun tanpa mendapat imbalan lebih. Guru tidak hanya mengajar mata pelajaran akademik, tetapi juga aktif membimbing siswa dalam kegiatan non akademik seperti lomba, ekstrakurikuler, dan proyek sekolah. Mereka secara mandiri menyesuaikan metode, materi, dan pendekatan agar sesuai dengan karakteristik siswa, serta rela meluangkan waktu di luar jam kerja demi memastikan siswa mencapai prestasi terbaik. Inisiatif dan kreativitas guru dalam menata ulang peran dan aktivitas kerja ini mencerminkan praktik *job crafting* yang kuat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap tingginya prestasi sekolah serta menunjukkan pentingnya *job crafting* dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan SMK Negeri 1 Karanganyar.

Selain *Job Crafting*, *workplace spirituality* diduga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Rahman *et al.* (2024) *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Menurut (Ashmos & Duchon, 2000) dalam Spiritualitas di tempat kerja merupakan pengenalan dan pemahaman terhadap kehidupan batin individu selama

menjalankan aktivitas profesional, yang dalam konteks pendidikan berperan penting dalam membentuk kualitas kinerja guru. Spiritualitas di tempat kerja bukan sekadar berkaitan dengan aspek religius, tetapi lebih pada pembentukan hubungan yang bermakna antara guru dan pekerjaannya dalam suasana kerja yang positif dan saling mendukung (Raharjo & Rahmatika, 2021). Dengan memiliki makna mendalam terhadap tugas mengajar, guru cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen emosional, serta menunjukkan solidaritas antarsesama. Hal ini pada akhirnya memperkuat dedikasi, meningkatkan kualitas interaksi pembelajaran, dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Guru di SMK Negeri 1 Karanganyar banyak menunjukkan dedikasi tinggi dengan melaksanakan tugas mengajar maupun tugas tambahan dengan penuh keikhlasan, meskipun beban kerja cukup besar dan tidak selalu diiringi kompensasi tambahan. Para guru tetap menjaga hubungan yang hangat dan saling mendukung, misalnya dengan membantu rekan yang kesulitan mengelola kelas, berbagi materi pembelajaran, hingga bekerja sama dalam mempersiapkan kegiatan sekolah seperti lomba atau program keahlian. Selain itu, beberapa guru bersedia mendampingi siswa berlatih di luar jam pelajaran demi mencapai prestasi terbaik. Sikap tulus, kebersamaan, dan rasa memiliki terhadap sekolah ini mencerminkan spiritualitas kerja yang kuat, yang tidak hanya menciptakan lingkungan kerja harmonis tetapi juga mendorong guru untuk memberikan performa terbaik. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan

penting dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan kualitas kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.

Guru SMK Negeri 1 Karanganyar menghadapi tantangan seperti keterbatasan fasilitas pembelajaran, beban administrasi yang tinggi, serta minimnya penghargaan formal atas dedikasi mereka. Kondisi tersebut dapat menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja, misalnya berkurangnya kreativitas dalam merancang pembelajaran, menurunnya semangat mengikuti kegiatan sekolah, atau kurang optimalnya pendampingan terhadap siswa. Namun demikian, guru tetap menunjukkan spiritualitas kerja yang kuat dengan menjaga sikap ikhlas, saling mendukung, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab meskipun kondisi tidak selalu ideal. Fenomena ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tidak stabil dapat memengaruhi performa guru, tetapi spiritualitas di tempat kerja mampu menjadi faktor internal yang membantu guru tetap berkomitmen dan memberikan kontribusi terbaik di SMK Negeri 1 Karanganyar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru bahwa sebagian guru merasakan beban kerja yang cukup tinggi, terutama terkait tuntutan administrasi dan kegiatan sekolah yang semakin kompleks. Guru tersebut juga menyampaikan bahwa fasilitas pembelajaran belum sepenuhnya memadai untuk mendukung inovasi mengajar, sehingga mereka harus berinisiatif mencari bahan ajar tambahan atau menyesuaikan metode pembelajaran secara mandiri, seperti memanfaatkan teknologi atau permainan pembelajaran secara

mandiri, agar proses pembelajaran lebih menarik dan siswa tidak terasa jenuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa praktik *job crafting* mulai muncul sebagai bentuk upaya guru dalam menyesuaikan tugas dengan kebutuhan kelas. Selain itu, guru tersebut menuturkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu stabil, terutama ketika apresiasi terhadap kinerja belum sesuai dengan usaha yang telah diberikan. Meskipun demikian, nilai spiritualitas di tempat kerja tetap menjadi pendorong bagi mereka untuk bekerja dengan tulus dan menjaga hubungan yang harmonis antarsesama guru. Fenomena *workplace spirituality* di SMK Negeri 1 Karanganyar dapat dilihat dari adanya sikap ikhlas para guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Para guru tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas semata, tetapi juga menanamkan makna bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan bentuk pengabdian yang memberikan manfaat bagi orang lain, khususnya bagi peserta didik. Rasa ikhlas ini tercermin dari kesungguhan dalam mengajar, kesabaran dalam membimbing siswa, serta komitmen untuk tetap memberikan pelayanan terbaik meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan. Selain itu, nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja juga diperkuat melalui kegiatan keagamaan yang rutin dilaksanakan, yaitu pengajian setiap satu bulan sekali pada hari Jum'at pertama. Kegiatan ini menjadi sarana bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan keimanan, mempererat kebersamaan, serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya bekerja dengan niat yang tulus dan penuh tanggung jawab.

Penelitian mengenai pengaruh *job crafting* dan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun sebagian besar studi menguji kedua variabel tersebut secara terpisah dan pada sektor organisasi umum. Temuan empiris menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap performa kerja melalui keterlibatan kerja pada guru SMA di Tangerang Selatan (Amran *et al.*, 2022). Namun, kajian tersebut belum mengintegrasikan *workplace spirituality* sebagai faktor yang turut memengaruhi kinerja. Penelitian (Ranto *et al.*, 2024) menemukan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *job performance*, namun mampu meningkatkan kinerja ketika dimediasi oleh faktor internal organisasi, khususnya komitmen organisasi, sementara kepuasan kerja tidak terbukti memediasi hubungan tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemaknaan kerja, rasa kebersamaan, dan nilai-nilai spiritual di tempat kerja belum tentu secara otomatis mendorong peningkatan kinerja individu, melainkan perlu didukung oleh keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi. Kinerja guru SMK tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga oleh kemampuan guru dalam memaknai pekerjaannya serta mengelola tuntutan kerja yang kompleks. *Workplace spirituality* memungkinkan guru memandang profesinya sebagai bentuk pengabdian, membangun hubungan kerja yang bermakna, dan menyelaraskan nilai pribadi dengan tujuan sekolah. Namun, berbagai temuan empiris menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja guru, karena pemaknaan kerja dan kenyamanan

psikologis belum tentu secara otomatis mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas pembelajaran. Dampak tersebut cenderung muncul ketika guru merasakan kepuasan kerja, yang tercermin dari perasaan dihargai, nyaman, dan menikmati peran profesionalnya. Selain itu, *job crafting* memberikan ruang bagi guru untuk secara proaktif menyesuaikan metode mengajar, pengelolaan kelas, serta pola interaksi kerja sesuai dengan karakteristik siswa dan tuntutan kurikulum SMK. Ketika *workplace spirituality* dan *job crafting* berjalan secara sinergis, guru cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, dan evaluasi hasil belajar. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel intervening yang penting dalam menjelaskan pengaruh *workplace spirituality* dan *job crafting* terhadap kinerja guru SMK, sekaligus menjadi celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain itu, penelitian yang mengkaji *job crafting* pada guru cenderung difokuskan pada guru SMA dan SD, sedangkan studi pada guru SMK masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan guru SMK berbeda secara substansial karena adanya tuntutan pembelajaran praktikum, kolaborasi dengan dunia industri, dan penilaian kompetensi kejuruan yang lebih kompleks. Penelitian terbaru di Bandung menegaskan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja guru SMK, namun penelitian tersebut tidak mengaitkan pengaruh tersebut terhadap kinerja guru secara langsung dan belum memasukkan variabel *workplace spirituality* dalam model (Pratiwi & Dudija, 2024). Kondisi ini memberikan celah penelitian yang

penting untuk diisi, mengingat guru SMK berada pada ekosistem kerja yang unik dan menuntut fleksibilitas personal serta makna kerja yang tinggi.

Penelitian ini memiliki beberapa kebaruan yang dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan *job crafting* dan *workplace spirituality* secara simultan untuk memprediksi kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Model komprehensif seperti ini masih jarang diuji, terutama pada konteks pendidikan kejuruan (SMK), sehingga temuan penelitian dapat memberikan bukti empiris baru mengenai mekanisme mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antar variabel. Kedua, fokus penelitian pada guru SMK Negeri 1 Karanganyar menawarkan kontribusi kontekstual yang berbeda, mengingat sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada guru SD, SMA, atau sektor industri dan jasa. Dengan memahami bagaimana *job crafting* dan *workplace spirituality* memengaruhi kepuasan dan kinerja guru, sekolah dapat merancang intervensi yang relevan seperti program pengembangan makna kerja, pelatihan desain pekerjaan, atau penguatan budaya organisasi. Implikasi ini penting bagi sekolah kejuruan yang menghadapi tuntutan performa tinggi, baik dalam aspek akademik maupun vokasional.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Job Crafting* dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Karanganyar)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar tergolong baik dan tercermin dari berbagai prestasi siswa maupun sekolah. Namun, kondisi tersebut tidak sepenuhnya didukung oleh situasi kerja yang ideal, mengingat guru menghadapi beban administrasi yang tinggi, keterbatasan fasilitas pembelajaran, serta minimnya penghargaan formal atas tugas tambahan yang dijalankan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas kinerja. Selain itu, fenomena lapangan menunjukkan bahwa guru tetap mampu mempertahankan kinerja melalui inisiatif *job crafting* serta dorongan nilai-nilai workplace spirituality seperti keikhlasan, rasa bermakna dalam bekerja, dan kebersamaan antar sesama guru.

Secara empiris, penelitian terdahulu membuktikan bahwa *job crafting* dan *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja, namun sebagian besar masih dikaji secara terpisah dan lebih banyak dilakukan pada sektor non-pendidikan atau pada jenjang SD sampai SMA. Penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut secara simultan dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, khususnya pada konteks guru SMK, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami peran *job crafting* dan *workplace spirituality* dalam memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Karanganyar.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru SMK Negeri 1 Karanganyar?
2. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru SMK Negeri 1 Karanganyar?
3. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Negeri 1 Karanganyar?
4. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Negeri 1 Karanganyar?
5. Apakah Kinerja guru berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMK Negeri 1 Karanganyar?
6. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada guru SMK Negeri 1 Karanganyar?
7. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada guru SMK Negeri 1 Karanganyar?

1.3. Batasan Masalah

Dalam proses penelitian, peneliti menetapkan batasan masalah agar kajian yang dilakukan lebih terarah dan mampu menghasilkan temuan yang selaras dengan tujuan awal yang telah ditentukan. Adapun batasan dalam penelitian ini membahas tentang kinerja guru, kepuasan kerja, *job crafting*, dan *workplace spirituality*. Penelitian ini dibatasi pada:

1. Responden penelitian ini adalah semua Guru di SMK Negeri 1 Karanganyar pada 70 guru.
2. Fenomena dalam penelitian ini adalah membahas tentang *job crafting*, *workplace spirituality*, dan kinerja dan kepuasan kerja.
 - a. Kinerja Guru

Menurut Sulistyorini dalam Saragih (2017) Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, pengelolaan kelas, pengembangan diri, serta pemanfaatan waktu kerja secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Sulistyorini dalam Saragih (2017) menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator, antara lain:

- 1) Unjuk kerja, dan disiplin.
- 2) Kemampuan membuat perencanaan, dan persiapan mengajar.
- 3) Penguasaan metode, dan strategi mengajar.
- 4) Kemampuan melakukan penelitian, dan evaluasi kerja.
- 5) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Wisdianti & Rizana, (2025) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan pengalaman kerja. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge dalam Wisdianti & Rizana (2025) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Kepuasan terhadap imbalan
- 3) Kepuasan terhadap supervisi dari atasan
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 5) Kesempatan promosi

c. *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality menurut Ashmos & Duchon (2000) dapat didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan terpelihara oleh pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks komunitas. Menurut Ashmos & Duchon (2000) *workplace spirituality* mengandung tiga dimensi yaitu:

- 1) Kehidupan Batin (*Inner Life*)
- 2) Kerja yang bermakna (*Meaningful Work*)
- 3) Menjadi bagian dari komunitas (*Belonging In The Community*)

d. *Job Crafting*

Job Crafting merupakan inisiatif individu guru dalam mengatur cara mereka menjalankan tugas, baik melalui pengubahan cara bekerja, perluasan atau pengurangan interaksi kerja, maupun memaknai kembali pekerjaan agar terasa lebih bermakna dan sesuai dengan potensi diri. Wrzesniewski & Dutton (2010) dalam Karimah (2022) mengelompokkan istilah *job crafting* ke dalam tiga indikator, yaitu:

- a) Melibatkan perubahan isi dari pekerjaan (*Task Crafting*)
- b) Melibatkan perubahan dalam kualitas dan jumlah interaksi dengan orang lain (*Relational Crafting*)
- c) Melibatkan perubahan persepsi pekerjaan (*Cognitive Crafting*)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.
4. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.
5. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.
6. Penelitian ini dilakukan ntuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *job crafting* terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.
7. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanganyar.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek *job crafting*, *workplace spirituality*, kepuasan kerja, dan kinerja pada guru. Digunakan juga sebagai wawasan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi kepala sekolah dan Manajemen SMK Negeri 1 Karanganyar

Dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan nyata dalam merumuskan kebijakan operasional, khususnya dalam memberikan ruang bagi guru untuk merancang tugas mengajar (*job crafting*) serta membangun lingkungan kerja bernuansa spirituality (*workplace spirituality*) guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru secara optimal,

2. Bagi para guru SMK Negeri 1 Karanganyar

Dapat memberikan gambaran dan kesadaran mengenai pentingnya inisiatif mandiri dalam mengelola beban kerja serta membangun hubungan kerja yang bermakna guna mencapai kepuasan dan kualitas mengajar yang lebih baik.