

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

SMKN 8 Jakarta merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan negeri di DKI Jakarta yang memiliki peran strategis dan reputasi baik dalam mencetak lulusan yang siap terjun ke dunia kerja. Sebagai institusi pendidikan kejuruan, SMKN 8 Jakarta memiliki tuntutan tinggi dalam menjaga dan meningkatkan kualitas proses belajar mengajar guna memenuhi kebutuhan dunia industri yang semakin dinamis. Dalam konteks tersebut, kinerja guru menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan, khususnya dalam pembentukan kompetensi peserta didik.

Namun, pencapaian kinerja guru yang optimal tidak dapat dipisahkan dari beberapa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi proses kerja. Salah satunya adalah kepuasan kerja, yang mencerminkan sejauh mana guru merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk penghargaan, keseimbangan beban kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kesempatan pengembangan profesional. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, memiliki loyalitas tinggi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Di sisi lain, stres kerja juga menjadi isu yang tidak dapat diabaikan dalam dunia pendidikan, termasuk di SMKN 8 Jakarta. Tuntutan administrasi, beban mengajar yang tinggi, serta tekanan dari sistem evaluasi kinerja dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak negatif terhadap kepuasan dan kinerja guru. Stres yang tidak tertangani dengan baik dapat menurunkan motivasi, menurunkan kualitas interaksi dengan siswa, bahkan mempengaruhi kesehatan mental guru.

Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk iklim dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk kondisi stres dan menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja guru di SMKN 8 Jakarta. Hasil dari pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Guru**

| No | Nama                       | Persentase Nilai PKG dari Kehadiran | Nilai Akhir PKG | Nilai presentase Kerja (NPK) | Angka kredit satu tahun |
|----|----------------------------|-------------------------------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|
| 1  | Dra. Fori Radifah          | 100,00%                             | 94,66           | (Sangat Baik), 125%          | 37,19                   |
| 2  | Erni Lestari, M.Pd         | 100,00%                             | 92,88           | (Sangat Baik), 125%          | 11,88                   |
| 3  | Khairitan, S.Pd            | 100,00%                             | 94,67           | (Sangat Baik), 125%          | 37,19                   |
| 4  | Sutardi, M.Pd              | 100,00%                             | 94,12           | (Sangat Baik), 125%          | 37,19                   |
| 5  | Dra. Hj. Handayani, M.Pd   | 100,00%                             | 94,65           | (Sangat Baik), 125%          | 37,19                   |
| 6  | Dra. Wachyuningsih         | 100,00%                             | 92,86           | (Sangat Baik), 125%          | 37,19                   |
| 7  | Dwi Pudji Lestari, M.Pd    | 100,00%                             | 92,89           | (Sangat Baik), 125%          | 11,88                   |
| 8  | Komariyah, M.Pd            | 100,00%                             | 94,64           | (Sangat Baik), 125%          | 18,59                   |
| 9  | Trigiyana, S.Pd            | 100,00%                             | 94,64           | (Sangat Baik), 125%          | 37,19                   |
| 10 | Endah Trisnawati, SE.,M.Pd | 100,00%                             | 94,69           | (Sangat Baik), 125%          | 25,31                   |
| 11 | Dwi Sunanto, M.Pd          | 100,00%                             | 92,94           | (Sangat Baik), 125%          | 13,13                   |

| No | Nama                               | Persentase Nilai PKG<br>dari Kehadiran | Nilai<br>Akhir<br>PKG | Nilai<br>presentase<br>Kerja (NPK) | Angka<br>kredit satu<br>tahun |
|----|------------------------------------|--|-----------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| 12 | Tanti Rahayu,<br>M.Pd              | 100,00%                                | 92,87                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 13,13                         |
| 13 | Titin Supini,<br>M.Pd              | 100,00%                                | 92,03                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 13,13                         |
| 14 | Imam Sujono,<br>S.Pd               | 100,00%                                | 94,69                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 18,59                         |
| 15 | Samhudi, S.Pd                      | 100,00%                                | 92,87                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 37,19                         |
| 16 | Iszati Triwahyuni<br>Suganda, M.Pd | 100,00%                                | 94,69                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 37,19                         |
| 17 | Ade Kurnia, S.Pd                   | 100,00%                                | 91,59                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 13,13                         |
| 18 | Nurhidayati, S.Pd                  | 100,00%                                | 91,43                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 13,13                         |
| 19 | Mokhamad<br>Maarif, M.Pd           | 100,00%                                | 94,64                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 18,59                         |
| 20 | Nuryani, S.Pd                      | 100,00%                                | 94,64                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 37,19                         |
| 21 | Dra. Paryaningsi,<br>M.Pd          | 100,00%                                | 92,86                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 11,88                         |
| 22 | Sulastri, S.Pd                     | 99,66%                                 | 89,98                 | (Baik), 100%                       | 10,5                          |
| 23 | Yunita Marthaili,<br>M.Pd          | 100,00%                                | 92,99                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 37,19                         |
| 24 | Wamti Junisah,<br>S.Pd             | 100,00%                                | 91,18                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 37,19                         |
| 25 | Agit Wahyuning,<br>S.Pd            | 100,00%                                | 83,93                 | (Baik), 100%                       | 29,75                         |
| 26 | Alfian<br>Firmanmauliddin,<br>S.Pd | 100,00%                                | 91,07                 | (Sangat Baik),<br>125%             | 37,19                         |
| 27 | M. Agus<br>Fauziyansyah,<br>S.Pd   | 100,00%                                | 83,93                 | (Baik), 100%                       | 29,75                         |
| 28 | Ajeng Pratiwi,<br>S.Pd             | 100,00%                                | 83,94                 | (Baik), 100%                       | 29,75                         |
| 29 | Tati Nuari, S.Pd                   | 100,00%                                | 87,22                 | (Baik), 100%                       | 29,75                         |
| 30 | Sri Wira Agustina<br>S. S.Pd       | 100,00%                                | 83,95                 | (Baik), 100%                       | 29,75                         |

Berdasarkan tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Guru berdasarkan beberapa indikator, yaitu persentase kehadiran, nilai akhir PKG (Penilaian Kinerja Guru), nilai persentase kerja (NPK), dan angka kredit satu tahun. Terdapat 30 guru yang datanya tercantum dalam tabel tersebut.

Seluruh guru dalam tabel ini memiliki persentase kehadiran yang sangat tinggi, sebagian besar mencapai 100%, hanya satu guru yang tercatat dengan kehadiran sebesar 99,66%. Dari aspek nilai PKG, sebagian besar guru memperoleh nilai diatas 90, dengan predikat "Sangat Baik". Nilai tertinggi diperoleh oleh beberapa guru seperti Dra. Rodi Radiefah, Khairun, S.Pd, dan Sutaridi, M.Pd dengan nilai PKG sebesar 94,67 dan nilai persentase kerja (NPK) sebesar 125%.

Predikat "Sangat Baik" pada kolom NPK menunjukkan bahwa para guru tersebut tidak hanya memiliki kinerja yang sangat baik berdasarkan evaluasi formal, namun juga menunjukkan konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini tercmin pula dari angka kredit tahunan yang bervariasi, di mana beberapa guru memiliki angka kredit mencapai 37,19, yang merupakan angka tertinggi dalam data ini.

Namun demikian, terdapat juga sejumlah guru yang mendapatkan predikat "Baik" dengan nilai PKG di bawah 91 dan NPK sebesar 100%. Mereka juga tercatat tidak memiliki angka kredit tahunan, yang kemungkinan disebabkan oleh kurangnya aktivitas pengembangan profesional atau tidak diusulkannya angka kredit dalam periode penilaian.

Data ini dapat memberikan gambaran umum mengenai tingkat kinerja guru SMKN 8 Jakarta, serta menunjukkan adanya variasi dalam perolehan angka kredit tahunan meskipun mayoritas memperoleh penilaian kinerja yang sangat baik. Hal ini dapat menjadi dasar dalam mengevaluasi hubungan antara kinerja, kehadiran, dan kompensasi profesional seperti angka kredit guru.

Berdasarkan fenomena masalah terkait dengan kinerja guru, dalam penelitian ini diindikasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Ikhsan Pangestuari (2023), menyatakan lingkungan kerja dapat

memberikan dampak terhadap kinerja guru, terutama dalam psikologis yang dapat menimbulkan stress dan ketidaknyamanan antara individu. Oleh karena itu, menjaga hubungan yang positif antara individu merupakan hal terpenting. Dukungan dan kerja sama antara rekan kerja memadai penopang bagi guru dalam menghadapi tekanan yang ada. Dengan begitu lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Dengan begitu lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru. Berikut adalah beberapa temuan dari jurnal penelitian yang mendukung pernyataan tersebut:

#### **1. SMK Negeri 2 Kepenuhan**

Penelitian oleh Eti dkk. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi  $R = 0,818$  dan kontribusi sebesar 65,7% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

#### **2. SMK Negeri 1 Kemang, Bogor**

Penelitian oleh Fiqhi Alfiyanto dan Ibnu Sina (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 52,9%. Ini menandakan bahwa lebih dari setengah variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja.

#### **3. SMK PGRI 1 Mejobo Kudus**

Betania Widya K. (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi sebesar 14,5% terhadap kinerja guru. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja tetap memiliki peran penting dalam kinerja guru.

#### **4. Madrasah Aliyah di Pulau Bawean**

Nasir (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya

meningkatkan kinerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja guru.

### 5. SMK Perpajakan Riau

Penelitian oleh Souvya Fithrie dkk. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru. Dari berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan dari manajemen sekolah merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi guru. Ditunjukkan dalam tabel 1.2 di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja**

| No | Indikator Lingkungan Kerja | Pertanyaan  | Jumlah Responden (YA) | Persentase (YA) | Jumlah Responden (TIDAK) | Persentase (TIDAK) |
|----|----------------------------|---|-----------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| 1  | Penyerangan atau cahaya    | Apakah pencahayaan di tempat kerja Anda cukup untuk membantu pekerjaan sehari-hari?               | 34                    | 85%             | 6                        | 15%                |
| 2  | Suhu Udara                 | Apakah suhu udara di lingkungan kerja Anda terasa nyaman?   | 30                    | 75%             | 10                       | 25%                |
| 3  | Sirkulasi Udara            | Apakah ada ventilasi yang cukup diruangan kerja Anda?   | 32                    | 80%             | 8                        | 20%                |
| 4  | Kebisingan                 | Apakah kebisingan atau gangguan dari lingkungan sekitar sering mengganggu konsentrasi kerja Anda? | 18                    | 45%             | 22                       | 55%                |
| 5  | Kebersihan                 | Apakah peralatan kerja yang Anda gunakan dalam kondisi baik dan berfungsi dengan baik?            | 31                    | 77.5%           | 9                        | 22.5%              |
| 6  | Getaran mekanisme          | Apakah Anda merasa aman selama bekerja di lingkungan kerja Anda?                                  | 33                    | 82.5%           | 7                        | 17.5%              |

|   |            |  |    |       |    |       |
|---|------------|--|----|-------|----|-------|
| 7 | Tata Warna | Apakah terdapat fasilitas keselamatan kerja (seperti APAR, jalur evakuasi, dll)?   | 28 | 70%   | 12 | 30%   |
| 8 | Keamanan   | Apakah mesin atau peralatan dilengkapi dengan sistem pengaman yang berfungsi dengan baik (misalnya, pelindung atau sensor keamanan)? | 29 | 72.5% | 11 | 27.5% |

Pra-survei ini dilakukan untuk mengetahui gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh para responden. Terdapat 8 indikator lingkungan kerja yang dinilai, yaitu pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, tata warna, dan keamanan. Berikut adalah hasilnya:

**Pencahayaan;** Mayoritas responden menyatakan bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah cukup membantu dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Sebanyak 85% responden menjawab Ya, sedangkan 15% menjawab Tidak. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar tempat kerja memiliki pencahayaan yang memadai.

**Suhu Udara;** Sebanyak 75% responden merasa bahwa suhu udara di tempat kerja terasa nyaman, sedangkan 25% merasa sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar merasa nyaman, masih ada sebagian kecil yang mengalami ketidaknyamanan terkait suhu udara.

**Sirkulasi Udara;** Pada indikator ini, 80% responden menyatakan bahwa ventilasi di ruang kerja sudah memadai, sementara 20% menyatakan belum. Ini menandakan sebagian besar tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik.

**Kebisingan;** Indikator ini menunjukkan bahwa kebisingan menjadi salah satu isu yang cukup signifikan. Sebanyak 55% responden menyatakan kebisingan atau gangguan dari lingkungan sekitar sering mengganggu konsentrasi kerja mereka, sementara 45% menyatakan tidak terganggu. Artinya, lebih dari separuh responden merasakan gangguan akibat kebisingan.

Kebersihan; Sebanyak 77.5% responden menyatakan bahwa peralatan kerja dalam kondisi baik dan berfungsi dengan baik, sementara 22.5% merasa sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa kondisi kebersihan dan fungsi peralatan kerja umumnya baik.

Keamanan dari Getaran Mekanisme; Indikator ini menunjukkan bahwa 82.5% responden merasa aman selama bekerja, dan hanya 17.5% yang merasa tidak aman. Ini berarti lingkungan kerja relatif aman dari getaran mekanisme atau risiko mekanis lainnya.

Tata Warna dan Fasilitas Keselamatan; Pada indikator ini, 70% responden menyatakan adanya fasilitas keselamatan kerja seperti APAR dan jalur evakuasi, sedangkan 30% menyatakan tidak tersedia. Ini menunjukkan perlunya perbaikan atau pemerataan dalam penyediaan fasilitas keselamatan kerja.

Keamanan Peralatan; Sebanyak 72.5% responden menyatakan bahwa mesin atau peralatan sudah dilengkapi dengan sistem pengaman yang berfungsi baik (misalnya pelindung atau sensor keamanan), sementara 27.5% menyatakan belum. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas merasa aman, masih ada kebutuhan untuk meningkatkan sistem pengamanan peralatan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi merupakan berupa upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya yang memberikan keuntungan terhadap karyawan, karena merupakan imbalan yang diterima seorang karyawan atas tugasnya. Berikut ini merupakan survei pra penelitian terkait kompensasi di SMKN 8 Jakarta, sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Pra-Survei Variabel Kompensasi**

| No | Pertanyaan   | Jumlah Responden (YA) | Persentase (YA) | Jumlah Responden (TIDAK) | Persentase (TIDAK) |
|----|--|-----------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
| 1  | Apakah gaji Anda sesuai dengan beban dan tanggung jawab? | 25                    | 62.5%           | 15                       | 37.5%              |
| 2  | Apakah upah tambahan                                     | 22                    | 55%             | 18                       | 45%                |

| No | Pertanyaan  | Jumlah Responden (YA) | Persentase (YA) | Jumlah Responden (TIDAK) | Persentase (TIDAK) |
|----|---|-----------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|
|    | dihitung dan dibayarkan adil?   |                       |                 |                          |                    |
| 3  | Apakah Anda menerima insentif atas kinerja Anda?  | 20                    | 50%             | 20                       | 50%                |
| 4  | Apakah Anda mendapatkan bonus secara berkala?   | 18                    | 45%             | 22                       | 55%                |
| 5  | Apakah institusi menyediakan program pensiun penuh saat masa kerja berakhir?                        | 26                    | 65%             | 14                       | 35%                |
| 6  | Apakah Anda mengetahui kebijakan pensiun dini disertai kompensasi layak dari institusi Anda?        | 21                    | 52.5%           | 19                       | 47.5%              |
| 7  | Apakah institusi Anda menjamin pemberian pasangan yang adil apabila pemutusan hubungan kerja (PHK)? | 24                    | 52.5%           | 16                       | 40%                |

Pra survei ini dilakukan terhadap 40 responden untuk memperoleh gambaran awal mengenai bentuk kompensasi yang diterima pegawai, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, serta menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil survei, diketahui bahwa sebanyak 62,5% responden menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka, sementara 37,5% responden menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa penghargaan finansial dasar telah mencerminkan kontribusi mereka di tempat kerja.

Terkait upah tambahan seperti lembur atau gaji ekstra, sebanyak 55% responden menyatakan bahwa mereka menerima upah tambahan yang dihitung dan dibayarkan secara adil, sedangkan 45% responden merasa sebaliknya. Ini menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam sistem perhitungan dan pembayaran upah tambahan.

Selanjutnya, 50% responden mengaku menerima insentif atas kinerja, dan 50% lainnya tidak menerima. Ini mencerminkan bahwa kebijakan pemberian insentif belum merata diterapkan atau belum sepenuhnya menyentuh semua pegawai.

Pada pertanyaan tentang bonus berkala, hanya 45% responden yang menyatakan menerima bonus secara rutin (misalnya tahunan atau semester), sementara 55% responden tidak. Data ini menunjukkan bahwa pemberian bonus masih belum menjadi bagian konsisten dari sistem kompensasi di institusi yang bersangkutan.

Selain kompensasi langsung, survei juga mengukur bentuk kompensasi tidak langsung, seperti jaminan pensiun dan pesangon. Sebanyak 65% responden menyatakan bahwa institusi menyediakan program pensiun penuh ketika masa kerja berakhir sesuai usia pensiun, dan 35% responden menyatakan tidak. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki harapan terhadap keberlangsungan kesejahteraan mereka setelah pensiun.

Terkait kebijakan pensiun dini, 52,5% responden mengetahui adanya kebijakan tersebut disertai kompensasi yang layak, sedangkan 47,5% belum mengetahuinya. Ini mengindikasikan perlunya sosialisasi atau transparansi lebih lanjut mengenai skema pensiun dini dari pihak institusi.

Terakhir, dalam hal pesangon saat pemutusan hubungan kerja (PHK), 60% responden menyatakan bahwa institusi menjamin pemberian pesangon yang adil, sementara 40% responden menyatakan tidak. Artinya, institusi telah memiliki dasar kebijakan kompensasi pemutusan kerja yang cukup baik, meskipun masih perlu perbaikan untuk menjangkau seluruh pegawai.

Secara keseluruhan, hasil pra survei ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mendapatkan bentuk kompensasi yang cukup baik, terutama dalam

aspek gaji pokok dan jaminan pensiun. Namun, masih terdapat tantangan dalam hal pemerataan insentif, bonus berkala, dan transparansi informasi terkait kompensasi tidak langsung. Hasil ini menjadi masukan penting untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Guru di SMKN 8 Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Guru di SMKN 8 Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru di SMKN 8 Jakarta?
4. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru di SMKN 8 Jakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru di SMKN 8 Jakarta?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMKN 8 Jakarta?
7. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMKN 8 Jakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah berpengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMKN 8 Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah berpengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja Guru SMKN 8 Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah berpengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMKN 8 Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah berpengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja Guru SMKN 8 Jakarta.

5. Untuk mengetahui apakah kinerja Guru berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja SMKN 8 Jakarta.
6. Untuk memahami apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja SMKN 8 Jakarta.
7. Untuk memahami apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja SMKN 8 Jakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang dilakukan bertujuan untuk memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan membantu mereka menjadi fasilitator yang lebih baik dalam mengatasi masalah yang muncul sebagai fasilitator mengajar.

b. Bagi Sekolah

Lingkungan Kerja, Kompensasi merupakan beberapa variabel yang diantisipasi untuk dijelaskan oleh peneliti ini. Bagi sekolah, khususnya di bidang sumber daya manusia yaitu guru akan memperoleh manfaat dari pengetahuan ini dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja guru dan dapat digunakan sebagai informasi untuk melakukan evaluasi guru dan sekolah.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan literatur penelitian tambahan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang bagaimana lingkungan kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja guru. Penelitian yang sama berfungsi sebagai sumber tertulis untuk semua pembaca dari berbagai latar belakang.

d. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia

