

# **BAB I.**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan mengembangkan potensi anak-anak serta remaja. Sebagai tempat belajar, sekolah menyediakan lingkungan yang kondusif untuk menimba ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kehidupan. Di sekolah, peserta didik tidak hanya mendapatkan pembelajaran akademis, tetapi juga belajar berinteraksi sosial, membangun kedisiplinan, dan mengembangkan kreativitas serta bakat mereka melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Dengan dukungan guru yang kompeten dan fasilitas yang memadai, sekolah berfungsi sebagai fondasi utama dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkompoten, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Sekolah merupakan bagian penting dari sistem pendidikan formal yang diakui oleh pemerintah dan otoritas pendidikan. Sekolah adalah institusi pendidikan yang dirancang untuk menyediakan pendidikan formal kepada peserta didik di berbagai tingkatan, mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar hingga menengah dan pendidikan tinggi. Sekolah berfungsi sebagai tempat di mana peserta didik mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai melalui proses pengajaran dan pembelajaran yang terstruktur dan sistematis.. Sekolah Marsudirini adalah Sekolah swasta yang berada dibawah naungan Yayasan Marsudirini. Yayasan

Marsudirini berdiri pada 5 Juli 1954 dan memiliki 76 sekolah yang tersebar dari Sabang sampai Merauke. Yayasan Marsudirini memiliki visi menjadi Lembaga Pendidikan yang cerdas, berdasarkan iman pada Tuhan, mencintai sesama dan alam ciptaan-Nya. Dari visi tersebut Yayasan Marsudirini yang menaungi sekolah – sekolah Marsudirini melaksanakan karya pelayanan pendidikan dengan misi mewujudkan pribadi unggul dalam kecerdasan spiritual, emosional, intelektual dan sosial berdasarkan iman kristiani dengan semangat yang dihidupi Santo Fransiskus Asisi dan Ibu Magdalena Daemen. Sekolah – sekolah Marsudirini berkarya dan menjadi mitra pemerintah untuk mewujudkan tujuan Negara Indonesia “mencerdaskan kehidupan bangsa” yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada Alinea ke-IV.

Sekolah Marsudirini merupakan institusi pendidikan formal yang menawarkan lingkungan sekolah yang kondusif untuk proses pembelajaran dan pengembangan karakter peserta didik. Di sekolah ini, fasilitas fisik seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan area bermain didesain untuk mendukung kegiatan belajar mengajar yang efektif. Selain itu, hubungan antar pendidik dan peserta didik serta kebijakan manajemen yang diterapkan menciptakan suasana yang harmonis dan mendukung inovasi pendidikan dengan berpegang teguh pada nilai – nilai kemarsudirinian yaitu; iman yang teguh, pertobatan, persaudaraan, kesederhanaan, kepedulian, ketenangan, mandiri, tanggungjawab dan kejujuran. Dengan perhatian pada aspek kesehatan dan keselamatan, Sekolah Marsudirini berkomitmen untuk menyediakan lingkungan yang aman dan nyaman, sehingga semua anggota komunitas sekolah dapat mencapai potensi terbaik mereka dalam

aspek akademik dan non-akademik. Lingkungan sekolah memegang peran penting dalam menciptakan suasana belajar yang optimal bagi peserta didik serta mendukung kinerja efektif para pendidik dan staf sekolah. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sekolah dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan dan membentuk karakter serta keterampilan peserta didik secara holistik.

Lingkungan sekolah dalam konteks Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia merujuk pada seluruh elemen yang ada dalam lingkungan fisik dan sosial tempat proses pendidikan berlangsung. Lingkungan sekolah harus dikelola sedemikian rupa agar mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional, yaitu membentuk peserta didik menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak luhur, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, unggul, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Lingkungan sekolah mencakup tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum, fasilitas dan sarana prasarana, manajemen sekolah, program ekstrakurikuler, komunitas sekolah dan lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah mencakup segala sesuatu di sekitar guru yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja karyawan garis depan kualitas layanan internal telah terbukti dipengaruhi oleh tempat kerja, terutama oleh interaksi manusia dan hubungan antar rekan kerja (LA Heskett dkk., 1994; Yu dkk., 2021). Lingkungan kerja sekolah sebagai “tingkat persepsi guru terhadap lingkungan kerja di mana mereka merasa nyaman atau tidak nyaman di

lembaga pendidikan”. Persepsi ini dapat ditunjukkan melalui dukungan administratif, kondisi kerja, promosi, hubungan interpersonal, dukungan dari rekan kerja, dan gaji yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Motivasi kerja guru merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Sebagai pendidik yang berperan penting dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik, guru yang termotivasi tidak hanya menunjukkan dedikasi tinggi dalam tugas pengajaran, tetapi juga berupaya terus menerus meningkatkan profesionalismenya. Motivasi ini dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, termasuk pemberian penghargaan dan insentif, dukungan dari manajemen sekolah, kesempatan untuk pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Dengan motivasi yang tinggi, guru mampu menciptakan suasana belajar yang inspiratif dan menyenangkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada prestasi, kesejahteraan peserta didik dan akhirnya menumbuhkan kepuasan kerja dalam diri guru. Taylor (2015) melaporkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja secara positif atau negatif, lingkungan positif meningkatkan motivasi sedangkan lingkungan negatif mengurangi motivasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif menciptakan kenyamanan bagi para guru serta dapat mempengaruhi motivasi diri untuk melaksanakan dan mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik sehingga mampu mengambil peran untuk terlibat aktif mengembangkan sekolah mencapai tujuan pendidikan.

Kompensasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan dan motivasi tenaga pengajar. Sebagai elemen kunci dalam sistem

pendidikan, kompensasi yang layak dan sesuai tidak hanya terbatas pada gaji, tetapi juga tunjangan, insentif, dan kesempatan pengembangan profesional. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat pergantian guru, dan menarik individu berkualitas tinggi ke profesi ini. Selain itu, kompensasi yang baik juga mencerminkan pengakuan atas kontribusi dan dedikasi guru dalam membentuk generasi masa depan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan institusi pendidikan untuk memastikan bahwa kebijakan kompensasi guru dirancang dengan baik dan diterapkan secara efektif demi mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi dan berkelanjutan. Menurut Zayed dkk. (2022), kompensasi dapat digunakan untuk mengukur motivasi dan kepuasan kerja seorang pekerja. Kompensasi dapat dikategorikan sebagai manfaat intrinsik atau ekstrinsik, finansial atau non-finansial, dan manfaat langsung atau tidak langsung, yang memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya komitmen organisasi (Tanah Pendek, 2018).

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja para guru. Guru dimotivasi oleh kompensasi untuk fokus pada tujuan individu dan kelompok (Chakrabarty, 2021). Guru yang menerima kompensasi yang dianggap layak cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat dan dedikasi. Sementara guru yang merasa kompensasinya tidak mencukupi cenderung mengalami penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Kompensasi dan tunjangan dianggap sebagai aspek penting dalam mengelola sebuah organisasi pendidikan. Sistem pengendalian manajemen memasukan kompensasi sebagai elemen kunci kinerja ( Terepyschchy & Khomenko,2019; Adaniawo, Reddy & Rugbeer,2021).

Dengan menawarkan kompensasi dan tunjangan yang menguntungkan serta kenaikan gaji, pemberi kerja dapat memastikan kinerja tugas dan komitmen organisasi yang diinginkan dari generasi Y ini dapat tercapai. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan tunjangan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja di tempat kerja (Abadi & Renwarin, 2017). Kompensasi yang memadai memainkan peran penting dalam memotivasi kerja guru dan kepuasan kerja guru. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan para guru, hal ini berpotensi meningkatkan motivasi kerja mereka sekaligus menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik dan mendukung kinerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai juga dapat memacu semangat kerja guru, mendorong mereka untuk berkontribusi lebih optimal dalam proses pendidikan.

Motivasi kerja mengacu pada keadaan yang bertanggung jawab atas perbedaan dalam inisiasi, arah, dan kualitas perilaku organisasi yang sedang berlangsung (Landy & Conte, 2013; Steinbauer et al., 2018). Noermijati dan Primasari (2015) menggambarkan motivasi sebagai kekuatan pendorong seorang individu untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Literatur mengenai motivasi kerja menganggap faktor intrinsik dan ekstrinsik sama pentingnya untuk motivasi (Olushola & Adewumi, 2021; Kalhoro et al., 2017;

Saleem et al., 2015). Motivasi intrinsik menunjukkan pelaksanaan tugas untuk pemenuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik menunjukkan upaya untuk memperoleh hasil atau imbalan eksternal (Li et al., 2014; Steinbauer et al., 2018). Karyawan harus senang dengan pekerjaannya jika ingin bekerja lebih baik dalam pekerjaannya. Menurut Ali dan Anwar (2021), agar pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, pemberi kerja harus memotivasi mereka. Motivasi karyawan menurut Adanlawo (2017) adalah proses dimana perusahaan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan insentif termasuk gaji, bonus, dan penghargaan (Pudjiastuti & Sijabat, 2022). Motivasi kerja merupakan kunci utama bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan. Motivasi kerja yang kuat pada guru tidak hanya meningkatkan performa mereka secara pribadi, melainkan dapat memberikan dampak positif pada pencapaian hasil belajar peserta didik dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk terus mencari cara untuk mendukung dan memotivasi guru mereka.

Olushola dan Adewumi (2021) berpendapat bahwa faktor motivasi harus selaras dengan nilai-nilai individu karena dapat berbeda dari orang ke orang. Dengan demikian, dorongan motivasi yang tepat dalam lingkungan kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga sangat penting untuk kesuksesan serta keberlanjutan organisasi pendidikan secara menyeluruh. Dorongan motivasi yang tercipta dalam lingkungan kerja mampu menumbuhkan beberapa aspek penting dalam diri seorang guru dan organisasi

pendidikan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan motivasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi pendidikan.

Kepuasan kerja guru merupakan elemen penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki motivasi yang tinggi, dan berkontribusi secara positif terhadap lingkungan belajar. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru meliputi keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan, dukungan dari manajemen sekolah, peluang untuk pengembangan profesional, serta hubungan yang harmonis dengan kolega dan peserta didik. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan guru, tetapi juga secara langsung memengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh peserta didik. Maka lembaga pendidikan perlu secara proaktif membangun lingkungan yang mendukung kepuasan kerja guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Menurut Hasan, Jawaad & Butt (2021) Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap situasi pekerjaan seseorang. Jadi, istilah “kepuasan kerja” menggambarkan betapa bahagianya karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja sebagai keadaan pikiran seseorang yang menikmati pekerjaan karena evaluasi yang tepat dan peluang pencapaian (Adamopoulos & Syrou, 2022) dan yang membuatnya merasakan nilai pekerjaan tersebut. Monte (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja secara komparatif terkait dengan fenomena emosional yang sama, dengan perasaan positif dianggap

berasal dari kepuasan dan perasaan negatif dianggap berasal dari ketidakpuasan. Aspek - aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi struktur dan kebijakan organisasi, pengaturan kerja, tingkat stres, komunikasi, gaji (Hee et al., 2018), serta ras, jenis kelamin, dan lokasi geografis (Saha et al., 2021). Anda dkk. (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh lingkungan akademik sekolah serta dukungan organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting bagi peningkatan kinerja individu dan keberhasilan organisasi. Meningkatkan sistem penghargaan, menawarkan lingkungan kerja yang lebih baik dan memanfaatkan taktik pemberdayaan secara efektif dapat menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang kompleks, karena berkaitan dengan berbagai faktor penyebab meliputi faktor rotasi pekerjaan, gaji (finansial), dan prospek masa depan, hubungan kerja (sosial), lingkungan kerja, serta pelatihan dan keterlibatan kerja dalam organisasi pendidikan.

Organisasi pendidikan adalah suatu sistem yang terstruktur dan terorganisir yang dirancang untuk menyediakan layanan pendidikan dan pembelajaran kepada individu atau kelompok. Organisasi ini mencakup berbagai lembaga seperti sekolah, perguruan tinggi, universitas, pusat pelatihan, dan institusi lainnya yang berfokus pada proses pengajaran dan pembelajaran. Secara keseluruhan, organisasi pendidikan berfungsi sebagai lembaga yang mengatur, mengelola, dan menyediakan pendidikan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, serta mendukung perkembangan peserta didik agar menjadi individu yang berpengetahuan, terampil, dan berkarakter. Dalam melaksanakan peran dan

fungsi organisasi pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendidik atau guru merupakan komponen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pendidikan, Guru merupakan pendidik di sekolah, baik negeri maupun swasta, yang memiliki kompetensi sesuai dengan latar belakang pendidikan formal minimal jenjang sarjana dan telah diakui secara hukum berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Guru memegang peran yang kompleks dan beragam yang melibatkan pengajaran, pembimbingan, fasilitasi, motivasi, penilaian, komunikasi, dan pengembangan diri. Guru adalah pilar utama dalam sistem pendidikan yang membentuk masa depan generasi muda. Guru bertanggung jawab tidak hanya untuk mengajarkan pengetahuan akademis tetapi juga untuk membentuk karakter dan nilai-nilai moral peserta didik. Guru menjalankan tugas dalam proses pendidikan yaitu mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang akan membantu peserta didik dalam menghadapi kehidupan di masa depan. Guru adalah pendidik yang memastikan sistem pendidikan berfungsi dengan optimal. Guru dari generasi Y (Gen-Y) adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 1996. Generasi ini sering disebut sebagai generasi milenial. Generasi Y, yang juga dikenal sebagai Generasi Milenial, telah muncul sebagai kelompok demografi penting dalam dinamika tempat kerja kontemporer, yang dicirikan oleh nilai-nilai, aspirasi, dan kecakapan teknologi mereka yang berbeda (Chavadi et al., 2021; Howe & Strauss, 2000). Mereka banyak memanfaatkan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, pesan instan, dan lainnya, karena generasi Y tumbuh di era ketika internet mulai

berkembang pesat (Putra, 2016). Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Y cenderung lebih terhubung dengan teknologi, mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memiliki dorongan yang berbeda dalam dunia kerja. Selain itu, generasi Y memiliki pandangan politik dan ekonomi yang lebih terbuka, sehingga mereka sangat responsif terhadap perubahan lingkungan di sekitar mereka. Karakteristik Gen-Y meliputi komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, menjadikan pekerjaan sebagai salah satu prioritas meskipun bukan yang utama, menyukai peraturan yang sederhana, serta mengapresiasi keterbukaan dan transparansi. Dalam dunia kerja, mereka menekankan orientasi tim, menghargai umpan balik, dan menikmati tantangan baru yang mendorong mereka untuk melampaui batas kemampuan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan Generasi Y lebih mungkin bertahan di organisasi yang menawarkan program pengembangan karier yang komprehensif, paket kompensasi yang kompetitif, dan budaya tempat kerja yang positif yang sejalan dengan nilai-nilai mereka (Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2018). Selain itu, struktur kompensasi dan tunjangan yang dianggap adil dan kompetitif sangat penting dalam mempertahankan bakat Generasi Y. Generasi ini sangat mementingkan tunjangan yang mendukung gaya hidup dan kesejahteraan mereka, seperti jam kerja yang fleksibel, opsi bekerja jarak jauh, dan program kesehatan, di samping kompensasi finansial tradisional (Yusoff et al., 2018).

Organisasi yang menawarkan paket tunjangan komprehensif yang sejalan dengan aspirasi dan tujuan hidup karyawan Generasi Y cenderung menumbuhkan tenaga kerja yang loyal dan puas (Yong et al., 2019). Rezaee dkk. (2020)

menyimpulkan bahwa faktor organisasi seperti gaji dan tunjangan, penghargaan dan pengawasan, kondisi kerja dan jenis sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru. Shen dkk. (2018) menambahkan bahwa guru dengan tingkat kepuasan rendah meninggalkan pekerjaannya secara robotik, namun guru yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam profesinya. Dengan demikian, sekolah yang sukses adalah sekolah yang mampu memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan guru berkualitas tinggi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru (Rezaee et al.,2020). Komunikasi, kerjasama, dan hubungan baik antar guru cenderung berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi guru di sekolah. Hal menunjukkan bahwa guru yang puas membentuk ikatan dengan sekolah dan bangga dengan keanggotaan organisasinya, mereka percaya pada tujuan dan nilai-nilai organisasi oleh karena itu, para guru ini menunjukkan kinerja dan produktivitas tingkat tinggi. Di sisi lain, guru yang tidak puas menunjukkan karakteristik produktivitas yang rendah, ketidakhadiran, dan keluarnya karyawan. Dengan semua kemampuan yang guru berikan kepada peserta didik, baik dalam hal pembelajaran maupun kualitas pengajaran, guru dapat menerima kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan serta merasakan kepuasan pribadi dalam mengajar para peserta didik. Guru memainkan peran penting dalam membentuk masa depan masyarakat dengan mendidik dan menginspirasi generasi berikutnya. Namun, mengajar adalah profesi menantang yang menuntut komitmen, kerja keras, dan dedikasi tingkat tinggi.

Kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik sangat bergantung pada efektivitas guru dalam peran pekerjaannya. Dengan demikian, sangat penting

untuk mengerti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, seperti kondisi tempat kerja, penghargaan finansial, dan dorongan dalam bekerja. Fokus penelitian ini pada guru Gen - Y pada Sekolah Marsudirini, sekolah Marsudirini adalah sekolah berciri khusus keagamaan. Sekolah Marsudirini berada dibawah naungan Yayasan Marsudirini yang memiliki 1086 guru dan 632 karyawan (data kepegawaian Yayasan Marsudirini, 2024). Namun, belum diketahui secara pasti apakah para guru-Gen Y mempunyai motivasi kerja yang baik dalam hal melaksanakan tugas-tugas yang timbul dan tantangan – tantangan lainnya. Sejak Sekolah Marsudirini berdiri belum diketahui apakah masalah kepuasan kerja, masalah lingkungan kerja, masalah kompensasi atau motivasi kerja guru Gen-Y telah muncul. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja guru Generasi Y (Gen-Y) di lingkungan Sekolah Marsudirini. Kajian ini penting karena Gen-Y memiliki karakteristik unik, seperti adaptasi yang tinggi terhadap teknologi, penghargaan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta harapan terhadap transparansi dan apresiasi dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan dan keberhasilan organisasi mewujudkan visi misi. Mengingat peran strategis guru dalam membentuk generasi penerus bangsa, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja dan kebijakan kompensasi dapat mendorong peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dalam bekerja, khususnya di Sekolah

Marsudirini, yang berkomitmen terhadap pendidikan karakter dan kualitas pendidikan nasional.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini?
6. Apakah Motivasi Kerja sebagai pemediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini?
7. Apakah Motivasi Kerja sebagai pemediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru Gen - Y pada sekolah Marsudirini.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini.
6. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini.
7. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja guru Gen-Y pada sekolah Marsudirini.

#### 1.4 Batasan Penelitian

Batasan penelitian digunakan peneliti sebagai arahan dalam pembedahan masalah agar tercapainya tujuan penelitian. Untuk membatasi permasalahan yang diteliti, peneliti menetapkan beberapa batasan penelitian agar penelitian dapat terarah dan fokus. Ruang lingkup penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sampel dalam penelitian ini merupakan guru Gen-Y yang bekerja pada sekolah - sekolah Marsudirini di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).
2. Guru Gen-Y yang menjadi sampel penelitian yaitu orang yang lahir antara tahun 1981-1996.
3. Karakteristik demografi sampel dalam penelitian ini terdiri dari:
  - a. Jenis Kelamin
  - b. Usia
  - c. Masa Kerja
  - d. Sekolah dimana Anda mengajar
4. Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas. Dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja karyawan garis depan kualitas layanan internal telah terbukti dipengaruhi oleh tempat kerja, terutama oleh interaksi manusia dan hubungan antar rekan kerja (LA Heskett dkk., 1994; Yu dkk., 2021).
5. Kompensasi sebagai variabel bebas. Kompensasi dapat dikategorikan sebagai manfaat intrinsik atau ekstrinsik, finansial atau non-finansial, dan manfaat langsung atau tidak langsung, yang memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya komitmen organisasi (Tanah Pendek, 2018).

6. Motivasi Kerja sebagai pemediasi. Motivasi karyawan menurut Adanlawo (2017) adalah proses dimana perusahaan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan insentif termasuk gaji, bonus, dan penghargaan (Pudjiastuti & Sijabat, 2022).
7. Kepuasan Kerja guru Gen – Y sebagai variabel terikat. Kepuasan kerja sebagai keadaan pikiran seseorang yang menikmati pekerjaan karena evaluasi yang tepat dan peluang pencapaian (Adamopoulos & Syrou, 2022) dan yang membuatnya merasakan nilai pekerjaan tersebut.
8. Penelitian ini tidak dapat menggeneralisasi hasil penelitiannya ke semua guru Gen-Y di Indonesia.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berikut beberapa manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis :**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dapat menawarkan wawasan tambahan tentang peran Motivasi Kerja sebagai mediator dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja guru Generasi Y. Penelitian ini berpotensi menjadi dasar bagi studi selanjutnya untuk memahami lebih dalam hubungan antara berbagai faktor psikologis. seperti Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Gen-Y.

- b. Mampu menjadi referensi penelitian dan sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan, khususnya dalam memahami aspek-aspek Lingkungan Kerja yang paling mempengaruhi Kepuasan Kerja guru Gen-Y.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk merancang program atau kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola Kompensasi guru Gen-Y.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja guru Gen-Y.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen sekolah dalam merancang strategi pengelolaan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kepuasan Kerja guru Gen-Y.
- e. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sekolah memahami sejauh mana Motivasi Kerja mempengaruhi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja guru Gen-Y

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan dengan lima bab. Sistematika berguna untuk memberikan paparan gambaran singkat penelitian. Kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB I: Pendahuluan**

Bab pertama tersusun atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

Bab kedua tersusun atas landasan teori yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja; penelitian terdahulu; pengembangan hipotesis; dan gambar model penelitian yang akan diteliti.

### **BAB III: Metodologi Penelitian**

Bab ketiga terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode pengukuran data, dan metode analisis data.

### **BAB IV: Hasil dan Pembahasan**

Pada Bab keempat peneliti akan membahas pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Gen - Y serta menganalisis pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.

### **BAB V: Penutup**

Bab kelima terdiri dari kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian