

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Secara etimologis motivasi berasal dari kata motif, yang artinya adalah dorongan atau kemauan. Maka dari itu dapat dipahami bahwa Motivasi merupakan proses dorongan psikologis yang dapat menjelaskan perilaku dari seseorang baik untuk berpikir maupun berbuat secara nyata. Dan peneliti memutuskan melakukan penelitian ini di SMA Free Methodist Medan, dikarenakan adanya penurunan volume jumlah siswa di tahun ajaran 2020/2021, dikarenakan penyebaran covid-19. Maka dapat dikaitkan juga dengan tenaga pendidik yang ada di SMA Free Methodist bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat membangkitkan keinginan atau semangat para tenaga pendidik untuk terus melakukan yang terbaik demi perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju.

Kompensasi merupakan sesuatu yang didapat dari hasil yang dikerjakan seseorang baik berupa materi atau *non* materi. Dalam hal ini, kompensasi diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, semangat kerja serta efisiensi dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan.

Semangat Kerja dapat diartikan sebagai kegigihan seseorang dalam pengerjaannya dengan dimaknai sebagai suatu kondisi memperlihatkan semangat kemudian menjadi dorongan melakukan pekerjaan profitabel.

Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, dan Kompensasi tentunya memiliki pengaruh timbal balik terhadap Semangat Kerja. Sekolah SMA Free Methodist Medan yang merupakan tempat yang dijadikan penelitian ini. Fenomena motivasi internal diketahui bahwa terdapat hubungan kerja yang kurang baik antara para guru pada Sekolah SMA Free Methodist Medan. Hubungan yang kurang baik ini dapat dilihat dengan cara guru yang masih memilih teman kerja dan sedikit cecak atau kurang bertegur sapa dengan teman guru yang lain.

Fenomena motivasi eksternal dapat terlihat dari kurangnya kebijakan Sekolah SMA Free Methodist Medan untuk memotivasi atau memacu motivasi tenaga pendidik dalam melakukan tugasnya sebagai guru, sehingga menyebabkan semangat kerja guru menurun. Hal itu dapat terlihat dari kurangnya pengadaan kegiatan sekolah yang memungkinkan dapat meningkatkan motivasi guru, seperti tidak diterapkannya daftar bulanan ranking atau pencapaian para guru

dalam mengajar dan keaktifan serta tingkat kedisiplinan guru. Hal tersebut sebenarnya dipandang perlu untuk merangsang inovasi dan kreatifitas para guru dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja yang baik.

Fenomena kompensasi dapat dilihat dari sering terjadinya keterlamabatan pembayaran gaji. Para guru mengeluhkan tentang permasalahan gaji yang agak terlambat dari jadwal yang telah ditentukan pada Sekolah SMA Free Methodist Medan. Diketahui juga penghargaan berupa kenaikan jabatan yaitu pemilihan wali kelas terkadang kurang memperhatikan kemampuan, nilai atau prestasi dari guru dan juga keaktifan guru tersebut.

Dengan adanya fenomena masalah dan ditambah alasan pendukung terkait penyebaran virus *covid-19* yang masih merebak, tentu hal tersebut sangat mempengaruhi semangat kerja guru Sekolah SMA Free Methodist Medan. Dan penulis menyarankan agar dijadikan acuan dengan sifat yang baik.

Beralaskan paparan di atas, peneliti tertarik ingin mengetahui lebih lanjut dan melangsungkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah SMA FREEMETHODIST MEDAN”**

1.2. Identifikasi Masalah

Beralaskan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi untuk mendukung inovasi Guru
2. Kurangnya perhatian kegiatan penilaian terhadap pencapaian hasil kerja bulanan melalui ranking atau peringkat nilai bagi Guru
3. Kurangnya perhatian penambahan gaji serta kurang tepatnya pembayaran gaji dari jadwal yang telah ditentukan.
4. Pemberian kompensasi berupa jabatan tertentu terkadang kurang memperhatikan kemampuan dan nilai atau prestasi dari tenaga kerja
5. Penurunan semangat kerja

1.3. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Internal terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah SMA FEEMETHODIST MEDAN ?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah SMA FREEMETHODIST MEDAN ?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah SMA FREEMETHODIST MEDAN ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat mengetahui dan mengkaji pengaruh Motivasi Internal terhadap Semangat Kerja Guru di SMA FREE METHODIST MEDAN
2. Dapat mengetahui dan mengkaji pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Semangat Kerja Guru di SMA FREE METHODIST MEDAN
3. Dapat mengetahui dan mengkaji pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru di SMA FREE METHODIST MEDAN
4. Dapat mengetahui dan mengkaji pengaruh Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Guru di SMA FREE METHODIST MEDAN

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini hendak dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat bagi Peneliti
Untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan bagi peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Sekolah
SMA FREE METHODIST MEDAN sebagai bahan masukan dan penilaian bagi pihak sekolah.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan apresiasi dan loncatan bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

1.4. Tinjauan Pustaka

1.4.1. Teori Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Semangat Kerja

Menurut Sutrisno (2010:116) menjelaskan bahwa Motivasi Internal ialah yang mendorong dan asalnya dari personal ataupun terbentuk pada personalnya, yang krusial serta baik kinerja serta semangatnya.

Menurut Juwono dalam Lao, Hans A (2018:4) motivasi internal ialah dukungan dengan yang bangkit secara personal, dengan kerja yang menjadi acuan pekerjaan dan merasakan bahagia.

1.4.2. Teori Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Semangat Kerja

Menurut Sutrisno (2010:118) menjelaskan bahwa Motivasi Eksternal ialah yang mendorong ataupun yang kuat dari personal dengan memengaruhi ataupun menjadi kendali contohnya pengupahan, kebijakan sebuah organisasi.

Menurut Juwono dalam Lao, Hans A (2018:4) motivasi eksternal adalah dukungan yang asalnya dari gaji dan insentif atau bonus.

1.4.3. Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2012:118) menjelaskan jika Kompensasi merupakan keseluruhan pendapatannya dengan bentuk uang, ataupun yang langsung ataupun tidak di berikan sebuah organisasi.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi ialah penjumlahan paket yang menjadi penawaran ketenagakerjaan.

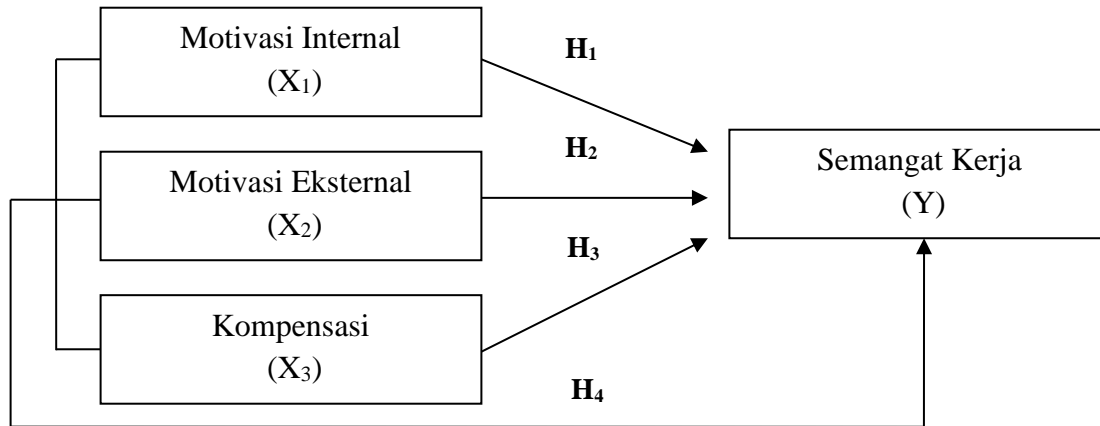
1.4.4. Teori Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2011:94) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan atau yang sungguh dari pekerja dengan yang diberikan oleh sebuah organisasi.

Menurut Sri Widodo (2015:104) semangat kerja ialah gambaran keadaan pekerja dengan sekitarnya dengan perolehan yang menguntungkan.

I.5. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan hubungan atau kaitan terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang di atas serta tinjauan pustaka, maka penulis menyusun kerangka konseptual yaitu :



Sumber : Diolah Penulis 2021

I.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang di kembangkan oleh penulis, sehingga dirumuskan hipotesisnya yaitu :

1. Motivasi Internal berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah SMA FREEMETHODIST MEDAN.
2. Motivasi Eksternal berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah SMA FREEMETHODIST MEDAN.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah SMA FREEMETHODIST MEDAN.

Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah SMA FREEMETHODIST MEDAN