

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini dan dimasa yang akan datang menjadi tantangan bagi setiap instansi pendidikan untuk melakukan berbagai upaya serta menerapkan berbagai strategi guna memajukan bangsa dan Negara yang lebih berkembang. Terutama pada Sekolah Menengah Kejuruan disingkat dengan SMK yang mempersiapkan anak didiknya untuk menghadapi persaingan kerja dengan meningkatkan pengetahuan, membangun *soft skill* dan *hard skill* sehingga pada saat lulus nanti peserta didik siap memasuki dunia kerja dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan di dunia kerja, dari fenomena seperti ini maka sekolah harus mempersiapkan peserta didiknya agar siap memasuki dunia kerja dengan kompetensi keahlian yang diinginkan oleh perusahaan karena persaingan akan semakin ketat (Khoiroh, 2019).

Kualitas usia produktif (usia kerja) penduduk Indonesia sangat perlu di tingkatkan guna mendapatkan bonus demografi, dimana bonus demografi adalah suatu fenomena yang dialami oleh sebuah Negara yang jumlah usia produktif sangat besar di banding usia nonproduktif. Jika jumlah usia produktif cukup tinggi atau hampir seluruh jumlah penduduk namun tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas penduduk maka yang terjadi adalah musibah demografi. Untuk mendapatkan bonus demografi perlu ditingkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Metode untuk peningkatan kualitas SDM salah satunya melalui

pendidikan. Pendidikan sebagai wadah yang menampung SDM harus mampu mengkuaitaskan generasi penduduk Indonesia. Kualitas SDM Guru pada pendidikan sangatlah penting karena kualitas Indonesia di masa depan sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya, karena maju mundurnya suatu bangsa lebih ditentukan pada seberapa besar kualitas bibit-bibit unggul yang dihasilkan oleh pendidikan pada Negara tersebut (Satiti, 2019).

SMK merupakan satuan pendidikan yang tidaklah lepas dari peranan seorang guru, dimana peran sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat diperlukan dalam suatu instansi sekolah untuk membantu peserta didik agar berkualitas. Hal ini dikarenakan guru memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas di sekolah yang nantinya akan menghasilkan suatu *output*. *Output* tersebut adalah segala bidang dan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki. Tujuan ini akan tercapai apabila sekolah memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) seorang guru sekolah yang memadai dan berkompeten dalam bidangnya. Sumber daya manusia sangat diperlukan perusahaan dimana nantinya potensi karyawan akan dilihat dan dinilai oleh instansi dalam melaksanakan aturan dan peraturan atau disiplin yang sudah ditetapkan oleh instansi serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar (Syafitri, 2020). Aspek ini sangat penting untuk kelangsungan hidup berbagai instansi terutama instansi pendidikan (sekolah) agar menimbulkan keberhasilan dalam rangka tujuan yang ingin dicapai serta mendapatkan lulusan lulusan terbaik berkat guru di sekolah yang bekerja secara efektif.

Sebagai sebuah profesi, guru juga memiliki kebutuhan yang banyak dimana semua kebutuhan itu terdapat motif yang mendasari aktifitas seseorang. Selain karena *skill* mayoritas motif orang menjadi guru adalah mencari nafkah. Hal ini berarti bahwa, seseorang yang menggunakan pengetahuan dan keterampilan pada suatu organisasi atau lembaga dengan sisi lain adalah mengharapkan imbalan ataupun kompensasi tertentu kompensasi yang mereka dapatkan dengan harapan agar dapat mencapai kehidupan yang layak serta kehidupan yang mandiri dan tidak menggantungkan kehidupan mereka dengan orang lain.

Setiap guru diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Setiap instansi pendidikan harus selalu memberikan perhatian lebih kepada seluruh karyawannya. Pemberian motivasi dari seorang pemimpin kepada karyawannya sangat berpengaruh. Seorang pemimpin harus bisa menggunakan keahliannya untuk memotivasi supaya karyawannya bisa meniru dan meneladani pemimpinnya sehingga kreativitas dan mutu pekerjaan karyawan dapat meningkat tanpa harus merasa terbebani (Siagian, 2018). Motivasi yang baik akan memberi keuntungan pada instansi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi pencapaian tujuan perusahaan atau instansi akan terealisasi dengan baik sesuai yang diharapkan (Suparman, 2019). Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Para guru akan merasa termotivasi saat pihak sekolah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan dari para guru.

Di Indonesia peranan guru sudah mulai mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah pusat, yaitu dengan pemberian kompensasi atau insentif di luar dari gaji pokok guna menunjang motivasi dan kinerjanya seorang guru. Pemberian kompensasi ini sebagai perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan oleh instansi. Dalam meningkatkan motivasi kerja guru, pemimpin sekolah tidak hanya memikirkan masalah insentif saja melainkan sekolah juga harus memperhatikan faktor yang menjadi motivasi yang ada pada setiap guru. Dengan faktor motivasi yang tepat maka guru akan mengoptimalkan kemampuannya agar dapat memberikan yang terbaik kepada para siswa. Pemberian kompensasi yang adil sesuai kemampuan mereka akan menjadikan suatu motivasi yang baik agar para guru lebih kreatif dan mampu mengembangkan potensi mereka. Dengan meningkatnya hal tersebut akan sangat berdampak pada kualitas anak didik dalam berkreatifitas dan mampu mencapai prestasi yang baik karena siswa yang berkompeten terdapat seorang guru yang terlibat di dalamnya.

Dengan berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, setiap guru diharuskan mampu membawa peserta didiknya untuk siap memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Setiap guru bertanggung jawab penuh sebagai media agar peserta didik dapat mencapai tujuan pendidikan guna menguntungkan siswa, pihak sekolah dan menjadi kebanggaan guru itu sendiri. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berinovasi tinggi, memiliki keterampilan untuk

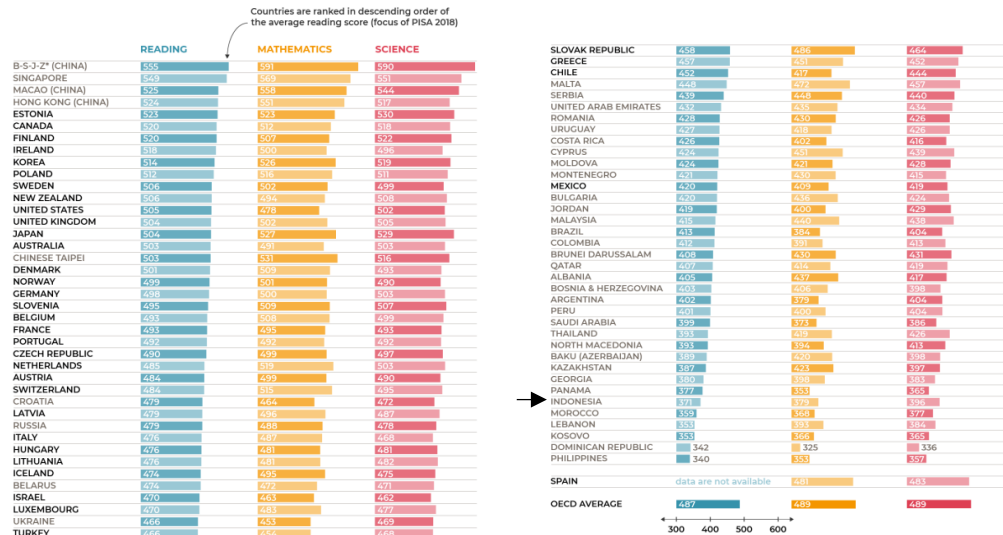
membangkitkan minat peserta didik, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, dan mengembangkan profesinya agar lebih berpengalaman.

Sebagai pengajar atau pendidik, profesi guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Jika guru mendapatkan penunjang kebutuhan sesuai yang di inginkan, itu akan membuat mereka sebagai pengajar memberikan pelayanan dan sikap mengajar dengan sangat maksimal. Maka dari itu motivasi kerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan yang akan berdampak pada kualitas para siswa saat lulus setelah menyelesaikan sekolahnya. Namun terdapat masalah pendidikan di Indonesia apabila ditinjau dari sisi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) masihlah jauh bila dibandingkan dengan Negara-negara lain.

Berdasarkan data *World Education Ranking* yang diterbitkan *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD, 2018), Pada organisasi ini menentukan peringkat Negara mana yang terbaik dari segi membaca, matematika, dan ilmu pengetahuan. Pemeringkatan pendidikan dunia tersebut berhubungan dengan *Program for International Student Assessment* (PISA). PISA merupakan program yang cukup disegani diseluruh dunia, dan kemungkinan besar politisi dan pembuat kebijakan untuk menilai perbedaan sistem pendidikan diberbagai Negara.

**Gambar 1.1**  
**Hasil PISA 2018**

Snapshot of students' performance in reading, mathematics and science



Sumber: OECD, PISA 2018 Database

Berdasarkan hasil survei PISA 2018 menyatakan bahwa Indonesia menempati urutan ke 72 dari total 78 negara. Posisi tertinggi diraih oleh China, kedua Singapore, dan ketiga Hongkong. Sementara untuk perolehan nilai, Indonesia mendapatkan nilai membaca 371, Matematika 379, dan ilmu pengetahuan 396. Pemingkatan ini dipandang guna memungkinkan para pengajar (guru) dan pembuat kebijakan (pemerintah, kepala sekolah) untuk belajar dari kebijakan dan praktik yang diterapkan di Negara-negara lain dengan peringkat tinggi. Sejalan dengan kondisi peringkat pendidikan Indonesia dibandingkan Negara-negara lain di dunia, terdapat banyak faktor yang menentukan keberhasilan dari peserta didik, dimulai dari kondisi ekonomi orang tua, sarana dan prasarana sekolah, peran pendidik, lingkungan belajar, lingkungan keluarga, faktor psikis dari peserta didik dan masih banyak faktor lainnya.

Dilihat dari sekian banyaknya faktor yang mempengaruhi keberhasilan peserta didik terdapat salah satu faktor yang paling berperan penting yakni Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu peran pendidik yang merupakan seorang guru. Guru mempunyai semboyan “digugu dan ditiru” yang artinya orang yang dipercaya dan diikuti sebagai teladan, artinya guru adalah sebagai pengayom dan pemberi contoh bagi peserta didiknya. Memberikan kepercayaan kepada guru membuat penyemangat, membuat guru selalu meningkatkan mutu dan profesionalnya dalam menjalankan tugasnya yakni mengajar. Namun perlu diperhatikan pula bagaimana atau faktor apa saja yang membuat terdorongnya motivasi kerja para guru sekaligus membuat hasil kerja yang diberikan guru semaksimal mungkin.

Menurut Zainal (2015) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karyawan diberbagai instansi mayoritas kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi setiap karyawan, agar merasa termotivasi dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan secara maksimal. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi instansi. Instansi tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar instansi, guna membuat instansi tersebut mendapatkan laba dan *kontinuitas* terjamin. Jika kebijakan yang diterapkan pada sekolah tersebut bersifat adil sesuai dengan kemampuan atau jasa yang diberikan karyawan akan mempengaruhi untuk lebih produktif dan mencurahkan ide-ide nya

untuk kepentingan tujuan sekolah dan siswa. Sebagai pendorong motivasi kerja di perlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pihak guru memberikan kontribusi terbaiknya bagi Sekolah, sedangkan pihak Sekolah memberikan kontribusi terbaiknya bagi guru.

Menurut Nawawi (2015) Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasinya, karena kenyamanan serta keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi tergantung pada cara seorang pemimpin untuk memimpin serta mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang pemimpin yang mempunyai sikap berwibawa, adil dan mampu mendengarkan keluhan para karyawannya akan menimbulkan rasa loyal dan nyaman dalam diri para karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi dan keinginan bawahan akan mendorong peningkatan kerja bagi pegawai, terutama seorang pengajar yang perlu mendapatkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan selalu memberikan dorongan motivasi serta sebagai panutan yang perlu dicontoh.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan suatu sekolah, jika kondisi lingkungan kerja buruk akan menyebabkan karyawan jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja,



namun jika lingkungan kerja dengan kondisi yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan tentunya pihak sekolah akan sangat beruntung karena hasil kinerja karyawan yang bagus. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal serta mempengaruhi emosional karyawan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Walang Jaya adalah sebuah instansi pendidikan berbasis industri dengan segudang prestasi, salah satunya berkat jasa guru yang membantu untuk mengasah kemampuan siswa agar lebih berprestasi. Sekolah ini terletak di Jakarta utara. Yayasan SMK Walang Jaya mempunyai 2 sekolah yaitu STM yang terdiri dari kompetensi keahlian seperti Teknik Kendaraan Ringan Mobil (TKRO), Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM) dan SMEA yang terdiri dari kompetensi keahlian yaitu Akuntansi, dan Administrasi Perkantoran. Atas prestasi-prestasi yang di dapatkan terdapat peran guru dan pihak-pihak sekolah yang terlibat untuk mewujudkannya, maka dari itu sumber daya manusia yang dimiliki guru dan karyawan umum tentunya sangat berpengaruh penting untuk kelangsungan instansi pendidikan dan pengembangan prestasi siswa. Dengan fakta ini seharusnya pihak tertinggi sekolah membuat kebijakan dan lebih memanjakan karyawannya terutama guru.

Berikut hasil prasurvei/temuan awal yang telah dilakukan terhadap 49 guru dari seluruh guru yang berjumlah 66 orang, dimana pernyataan prasurvei terdiri dari masing-masing 3 pernyataan pada setiap variabel yang diperoleh dari penelitian terdahulu. Pernyataan prasurvei kompensasi dan gaya kepemimpinan

bersumber dari penelitian terdahulu milik Novia (2020), pernyataan prasurvei lingkungan kerja bersumber dari penelitian terdahulu milik Matondang (2019), dan pernyataan prasurvei motivasi kerja bersumber dari penelitian terdahulu milik Indriani (2019). Dalam prasurvei yang telah dilakukan ditemukan bahwa terdapat beberapa fenomena yang berhubungan dengan motivasi kerja guru pada SMK Walang Jaya.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvei Kompensasi**

No.	Pernyataan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi Tidak	Persentase
1.	Pemberian bonus mempengaruhi motivasi guru terhadap instansi	39	80%	10	20%
2.	Profesi guru menerima uang lembur jika melebihi jam kerja	16	33%	33	67%
3.	Gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan beban pekerjaan	15	31%	34	69%

Sumber: Data hasil prasurvei (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.1 terdapat fenomena masalah dari kompensasi yang dapat dilihat di pernyataan ketiga tentang upah/gaji, hampir semua guru menjawab tidak dengan mendapatkan persentase sebesar 69 persen, dimana gaji/upah yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan. Dalam hal ini karena instansi pendidikan ini termasuk sekolah swasta yang upah karyawannya diperoleh dari peserta didik, dibandingkan dengan guru sekolah negeri yang gaji ditanggung oleh pemerintah tentunya lebih besar.

**Tabel 1.2****Hasil Prasurvei Gaya Kepemimpinan**

No.	Pernyataan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi Tidak	Persentase
1.	Pimpinan ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan yang baik dalam mengendalikan bawahan	17	35%	32	65%
2.	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mengambil keputusan dengan tepat	20	41%	29	59%
3.	Semua keputusan ada di tangan pemimpin	13	27%	36	73%

Sumber: Data hasil prasurvei (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.2 terdapat fenomena masalah dari gaya kepemimpinan yang dapat dilihat di pernyataan ketiga tentang keputusan pemimpin dengan mendapatkan persentase sebesar 73 persen. Hal ini terlihat bahwa hampir seluruh guru tidak setuju jika semua keputusan ada ditangan pemimpin, dimana seharusnya pemimpin selalu melibatkan seluruh pegawai atau seluruh pihak yang berkaitan untuk menentukan apakah keputusan tersebut sangat berpengaruh baik kedepan atau lebih banyak konsekuensinya dan merugikan pihak lain, maka dari itu itu harus selalu diadakan musyawarah seluruh pihak terkait, serta dicari jalan terbaik karena apapun keputusan selalu ada pro kontra.

**Tabel 1.3****Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi Tidak	Persentase
1.	Keamanan di tempat anda bekerja sudah mampu membuat anda bekerja dengan nyaman	18	37%	31	63%
2.	Fasilitas yang disediakan instansi sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	35	71%	14	29%
3.	Suasana diperusahaan telah memberikan rasa nyaman dengan suasana kerja	20	41%	29	59%

Sumber: Data hasil prasurvei (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.3 terdapat fenomena masalah dari lingkungan kerja yang dapat dilihat di pernyataan pertama tentang keamanan ditempat kerja dengan mendapatkan persentase sebanyak 63 persen yang menyatakan tidak setuju, hal ini mengartikan bahwa lebih banyak guru yang merasa kurangnya keamanan yang membuat kurang nyaman salah satunya yang lebih sering terjadi di seluruh instansi yaitu dalam segi hubungan antar rekan kerja. instansi diharuskan mengadakan acara gathering untuk mempererat hubungan seluruh karyawan, karena meskipun ditempat kerja terlihat baik bisa saja dibelakang sebaliknya karena merasa tersaingi dengan pencapaian yang telah di raih karyawan lain.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvei Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi Tidak	Persentase
1.	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada guru dalam mengerjakan pekerjaan	15	31%	34	69%
2.	Pimpinan akan memberikan pujian kepada guru yang mengajar secara maksimal	19	39%	30	61%
3.	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan	32	65%	17	35%

Sumber: Data hasil prasurvei (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.4 terdapat fenomena masalah dari motivasi kerja yang dapat dilihat di pernyataan pertama tentang semangat yang selalu diberikan pimpinan dengan mendapatkan persentase sebanyak 69 persen yang menyatakan tidak setuju. Hal ini terlihat bahwa mayoritas guru belum merasa jika pimpinan ditempat kerja selalu memberikan semangat dalam

mengerjakan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan, dimana seharusnya pimpinan tertinggi instansi harus selalu mengontrol dan memberikan semangat sebagai dorongan agar motivasi kerja guru lebih meningkat.

Dilihat pada hasil prasarvei yang telah dilakukan pada SMK Walang Jaya dapat ditemukan bukti awal bahwa masih terdapat kekurangan mengenai kebijakan-kebijakan kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja guru di instansi tersebut. Padahal jika penerapan kebijakan instansi sudah sangat baik dengan yang diharapkan guru, maka akan membuat guru lebih bersemangat mengajar dan bersemangat dalam memberikan banyak pengetahuan kepada peserta didik. Hal ini juga akan meningkatkan peringkat pendidikan Indonesia yang akan dilakukan pada survei OECD dimasa yang akan datang, sehingga dapat membuktikan bahwa Indonesia unggul daripada Negara-negara lain.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu bagaimana kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan di suatu instansi pendidikan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditemukan dan diuraikan pada bab 2, dapat diketahui jika pengembangan model pada kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel x, dan motivasi kerja sebagai variabel y belum ada yang melakukannya.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Walang Jaya Jakarta merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berusaha meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidiknya, baik dengan cara mengikutsertakan guru ke berbagai pelatihan, pemberian motivasi, meningkatkan pemberian kompensasi, maupun

meningkatkan kenyamanan lingkungan sekolah sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar yang hasilnya sangat berguna untuk tercapainya tujuan sekolah yang sudah direncanakan.

Salah satu kewajiban seorang manusia untuk urusan duniawi adalah bekerja dengan cara bersungguh-sungguh. Dalam pandangan Yusuf Qardhawi kerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik melalui gerak tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi maupun untuk orang lain (Qardhawi, 1997).

Menurut As'ad (1995) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-An'am; 162-13:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

لَا شَرِيكَ لَهُ، وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

Artinya:

*“Katakanlah (Muhammad), Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam, Tidak ada sekutu bagi-Nya; dan demikianlah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama berserah diri (muslim).” (Q.S. Al-An’am (6); 162-163)*

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurus nya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, serta orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Islam menetapkan dan menganjurkan kebebasan dalam mencari rezeki serta kebebasan untuk membina kekayaan. Setiap muslim diwajibkan melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bermanfaat bagi dirinya dan bagi orang lain. Setiap muslim bebas memilih pekerjaan yang hendak dilakukan, tentunya sesuai dengan hasrat dan bakatnya (Al-Arabi, 1979). Kerja dan amal sesungguhnya mempunyai terjemahan yang sama meskipun masyarakat mengenalnya dari sudut yang berbeda. Amal seringkali diberi makna pada tindakan atau kerja kebajikan sedangkan kerja dikategorikan pada tindakan manusia yang menghasilkan upah

atau gaji dalam bentuk uang maupun material dan sebagainya yang bersifat ekonomi untuk menjaga kelangsungan hidup bagi diri sendiri atau orang-orang yang di bawah tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya:

*“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.” (Q.S. Al-Ahqaf (46); 19)*

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

Gaya kepemimpinan juga merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan agar memiliki motivasi kerja. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.



Kepemimpinan Islam atau *islamic leadership* mempunyai empat elemen pokok didalamnya. Keempat elemen pokok tersebut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, diantaranya: tabligh, siddiq, amanah dan fathonah. Seorang pemimpin perusahaan yang mengaplikasikan empat sifat-sifat kepemimpinan didalam perusahaannya, berdampak terhadap kemajuan perusahaan secara menyeluruh (Arifin, 2009). Berbeda dengan kepemimpinan konvensional yang menekankan pada gagasan untuk memperoleh penghargaan atas kerja yang dihasilkan melalui pola pikir seseorang. Kepemimpinan Islam menekankan tentang keadilan dan menghargai keputusan bersama secara musyawarah (Arifin, 2009).

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan kerusakan (fasad).

Berdasarkan pada uraian latar belakang serta fenomena-fenomena yang terjadi diatas maka sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (Studi Kasus pada Guru SMK Walang Jaya Jakarta)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru SMK Walang Jaya?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya?
5. Bagaimana kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya dalam pandangan Islam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas. Adapun tujuan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya.
5. Untuk mengetahui dan memahami kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Walang Jaya dalam pandangan Islam.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Adapun manfaat yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi bahan rujukan bagi instansi untuk menentukan bagaimana kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja seperti apa yang harus dikembangkan agar dapat terciptanya motivasi kerja.
2. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk mengantisipasi permasalahan mengenai kebijakan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.
3. Dapat memberikan kesadaran bagi karyawan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kompetensi.

b. Manfaat Akademis

1. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja.
2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja di bidang sumber daya manusia.