**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi harus memiliki pegawai dengan motivasi tinggi.[[1]](#footnote-2)Menurut penulis motivasi tinggi bisa dipahami sebagai motivasi berprestasi.Jadi pendapat diatas juga berlaku untuk seorang Guru. Karena dengan motivasi tinggi seorang pegawai (Guru) akan bekerja secara teratur, dan lebih meningkatkan kinerja sehingga kepuasan dalam bekerja pun akan diperoleh. Selain itu juga, dengan motivasi berprestasi seorang Guru akan aktif. Sehingga memberikan hasil yang terbaik.Ini akan tercermin dalam perilaku Guru yang selalu mengarah pada suatu keunggulan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan menyukai tugas-tugas yang menantang, bertanggung jawab, dan terbuka untuk umpan balik yang memperbaiki prestasi inovatif-kreatif. Guru akan cenderung bertingkah laku secara giat, tekun dalam berupaya, tidak hanya sekedar mencari keuntungan, namun berupaya lebih keras agar mencintai pekerjaan, untuk mendapat kepuasan dalam kerja.

Motivasi berprestasi merupakan variabel yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai.Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap profesi, lebih-lebih profesi seorang guru. Tanpa motivasi dalam mengajar bagi seorang guru akan berdampak kualitas peserta didik. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru, maka tidak akan dapat mencapai sasaran pendidikan yang diharapkan.

Motivasi berprestasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.[[2]](#footnote-3) Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi dalam diri seseorang perlu dirangsang, seperti yang dikemukakan oleh Abudin Nata, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan.[[3]](#footnote-4)Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena dirangsang/ terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut masalah kebutuhan.

Masih ditemukan guru yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Seperti pernyataan bapak andri (wakasek SMK YPWKS Cilegon), bahwa belum semua dewan guru memiliki motivasi dilembaga tersebut, karena masih ada guru yang kurang bertanggungjawab dalam tugasnya sebagai guru.

Kurangnya motivasi kerja guru juga didapati dalam penelitian khairunnisa, yang menunjukkan tingkat motivasi kerja guru yang remdah, sehingga menunjukkan suatu sikap guru yang kurang antusias dalam pekerjaannya. Dan hasil penelitian Noor Choliq, yang menunjukkan tingkat motivasi kerja guru dapat dilakukan melaluli penanaman perasaan bangga menjadi Guru, memenuhi kebutuhan Guru dan memberikan penghargaan terhadap hasil kerrja Guru berupa insentif yang memadai.

Oleh karena itu, seharusnya sebuah lembaga pendidikan untuk memberikan sebuah penghargaan terhadap guru yang memiliki prestasi yang unggul dalam kerja, bertanggungjawab, dan prestasi-prestasi lain yang mereka capai. Penghargaan yang diberikan kepada guru yang berprestasi bisa dengan cara memberi penghargaan nonmaterial yaitu dengan ucapan terimakasih atas pekerjaan yang dicapai, memuji sebuah pekerjaan yang dilakukan seorang guru ketika pekerjaan itu dinilai bagus, dan penghargaan juga bisa diberikan dengan cara material yaitu memberikan bonus, tunjangan, dan penghargaan lain yang membuat seorang guru merasa dihargai atas yang dicapainya. Sebagaimanamenurut Handoko, yang dimaksud dengan penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh individu sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.[[4]](#footnote-5) Penghargaan *(reward)* dalam bentuk material atau nonmaterial yang diberikan oleh yayasan kepada guru dengan harapan sebagai modal motivasi yang tinggi bagi guru untuk berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan lembaga. Karena dengan adanya penghargaan, maka seorang guru merasa dihargai dan dengan begitu mereka akan merasakan kepuasan dalam kerjanya.

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaan, khususnya mengenai kondisi kerja, dalam hubungannya dengan guru apakah pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya sebagai seorang guru? Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan seseorang maka semakin giat seseorang untuk bekerja.[[5]](#footnote-6)

Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Untuk itu, perlu diperhatikan agar Guru sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang dapat menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan dalam bekerja.Kepuasan kerja akan mempengaruhi tindakan guru dalam menjalankan aktivitasnya. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab.

Bisen dan Priya menyatakan kepuasan kerja terjadi ketika seorang guru merasa bahwa dia telah melakukan sesuatu yang penting dan bernilai yang layak mendapat pengakuan, dan perasaan senang.Kepuasan menciptakan kepercayaan diri, loyalitas dan pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja pegawai.[[6]](#footnote-7)

Dari pendapat diatas penulis simpulkan bahwa pengakuan dan perasaan senang berarti sebuah penghargaan dan imbalan. Karena hasrat dalam diri manusia adalah keinginan untuk dihargai. Dengan merasa dihargai, mereka akan bekerja pada level tertinggi. Dan sebaliknya, penurunan kinerja saat mereka tidak dihargai. Penghargaan yang diberikan bisa berupa finansial (gaji, upah, insentif, atau tunjangan) atau nonfinansial (pujian, penerimaan, dan pengakuan). Dengan demikian, penghargaan dan imbalan tersebut membangkitkan motivasi dalam diri Guru untuk mendidik secara profesional.

Masih ditemukan guru yang belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Seperti pernyataan Andri (wakasek SMK YPWKS Cilegon), bahwa guru yang bekerja di sekolah tersebut belum merasakan kepuasan dalam pekerjaannya karena sistem penggajian masih disesuaikan dengan masa lama kerjanya guru tersebut. Dan pernyataan dewan guru (berdasarkan kuesioner), bahwa mereka sebagai guru belum merasa puas dengan bentuk imbalan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya tersebut.

Ketidakpusaan kerja guru juga didapati dalam penelitian indria hestisani, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja guru rendah disebabkan penghargaan yang diberikan tidak sesuai dangan pekerjaan guru tersebut. Dan hasil penelitian Noor Choliq, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja guru yang kurang memuaskan karena guru kurang mendapatkan penghargaan baik secara finansial maupun nonfinansial.

Sebagaimana yang terjadi di dalam lembaga (sekolah) SMK YPWKS Cilegon ini. Bahwa ketika seorang Guru berprestasi di dalam lembaga tersebut maka yang dilakukan oleh kepala sekolah ialah dengan menjadikan Guru tersebut sebagai guru model dalam pembelajaran. Serta mengikut sertakannya di dalam setiap perlombaan Guru yang diadakan olehl embaga lain. Sehingga dengan begitu Guru tersebut akan semakin produktif. Ini adalah bentuk prestasi Guru yang berada di sekolah SMK YPWKS Cilegon, dan sebagai upaya kepala sekolah dalam menghargai Guru tersebut.

Namun, untuk sistem penghargaan Guru di SMK YPWKS Cilegon ini bukan berupa finansial, dan tidak semua Guru yang memiliki motivasi berprestasi tersebut mendapatkan penghargaan, karena sistem penghargaan untuk Guru hanya baru wacana. Tapi sistem penggajian dilihat dari ijazah dan lamanya mengajar, kenaikan gaji berkala dua tahun sekali, dan untuk yang lebih rajin kenaikan golongan dua tahun sekali.

Sistem penghargaan yang kurang baik terhadap guru juga dinyatakan olehAndri (Wakasek SMK YPWKS Cilegon),Seperti pernyataannya bahwa sistem penghargaan di dalam lembaga ini belum diberikan secara merata kepada dewan Guru, Dan pernyataan dewan Guru SMK YPWKS Cilegon, bahwa kurang mendapatkan penghargaan finansial disebabkan sistem penghargaan di dalam sekolah tersebut hanya baru wacana, jadi belum terealisasikan.

Sistem penghargaan yang kurang baik juga didapati dalam penelitian Khairunnisa, yang menunjukkan tingkat sistem penghargaan terhadap guru rendah, karena imbalan yang diterima Guru kurang memuaskan sehingga membuat Guru kurang termotivasi untuk bekerja. Dan hasil penelitian Noor Choliq, yang menunjukkan penghargaan tehadap guru belum maksimal, sehingga Guru merasa dirinya tidak dihargai, dan ini yang membuat kinerja dan kepuasan dalam kerjanya menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di lokasi tersebut yang berjudul: “***Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK YPWKS Cilegon*** “

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas tentang latar belakang masalah, terdapat masalah yang menarik untuk diteliti dan dapat diidentifikasikan diantaranya sebagai berikut :

1. Kurangnya sistem penghargaan terhadap Guru
2. Kurangnya motivasi terhadap guru untuk meningkatkan prestasi
3. Kurangnya upaya peningkatan kepuasan kerja Guru
4. Kurangnya strategi dalam mencapai kepuasan kerja Guru
5. Kurangnya upaya peningkatan sistem penghargaan terhadap Guru
6. Kurangnya kepuasan kerja guru
7. Kurangnya motivasi berprestasi yang dimiliki Guru
8. **Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk dapat mempermudah peneliti dalam memecahkan masalah-masalah yang menjadi pokok permasalahan. Sehingga permasalahan yang terjadi dapat diatasi atau dapat dicari jawabannya sebagai tujuan dari penelitian ini.

Adapun batasan masalah yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi tertentu. Indikatornya meliputi: yaitu merasa senang untuk mencapai tujuan, menyenangi kritik dan saran sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik, tekun dalam menghadapi tugas, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, bersungguh-sungguh menjalankan tugas, melaksanakan tugas tepat waktu, dan melakukan tanggungjawab dalam tugas. Indikator motivasi berprestasi ini sekaligus menjadi indikator untuk mengukur variabel X1 bagi penelitian ini.
2. Sistem penghargaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang diterima oleh guru sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Baik berupa material atau nonmaterial. Dengan tujuan meningkatkan semangat kerja, menurunkan kemalasan dan meningkatkan prestasi kerja. Penghargaan sebagai ganjaran, hadiah, atau imbalan. Penghargaan digunakan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Indikator nya meliputi: Gaji, bonus, asuransi tenaga pendidik, tunjangan diluar bulanan, pengakuan dan rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang menyenangkan. Indikator penghargaan ini sekaligus menjadi indikator untuk mengukur variabel X2 bagi penelitian ini.
3. Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seorang guru memandang pekerjaan mereka. Sebagai suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikatornya meliputi: kepuasan dengan upah dan kenaikan upah, kepuasan dengan pengawasan ketat seseorang, kepuasan dengan tunjangan tambahan, kepuasan dengan imbalan (tidak selalu uang) yang diberikan bagi pekerjaan yang baik, kepuasan dengan aturan prosedur, kepuasan dengan mitra kerja, kepuasan dengan tipe pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan dengan komunikasi dalam lembaga. Indikator penghargaan ini sekaligus menjadi indikator untuk mengukur variabel Y bagi penelitian ini.
4. **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon?
2. Bagaimana pengaruh sistem pengharaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon ?
3. Apa pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon?
4. **Tujuan**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengharaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMK YPWKS Cilegon.
4. **Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang pentingnya motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja Guru.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Peneliti, untuk mengetahui bahwa motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap Guru sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.
3. Bagi Kepala Sekolah, dengan diadakannya penelitian ini agar pimpinan Sekolah SMK YPWKS Cilegon lebih meningkatkan kembali eksistensinya dalam segala bidang, terutama memberikan support atau penghargaan terhadap Guru yang berprestasi.
4. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan memperluas ilmu pengetahuan serta wawasan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menjadi seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi dalam mencapai kepuasan kerjanya.
5. Bagi Para Siswa, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi para siswa yang ada di sekolah, supaya lebih giat belajar agar dapat meningkatkan motivasi berprestasinya.
6. Bagi Perpustakaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya bagi penelitian-penelitian selanjutnya, yang berminat pada permasalahan kepuasan kerja Guru.
7. **Sistematika Penulisan**

Tujuan sistematika penulisan tesis adalah untuk lebih memudahkan memahami dan mempelajari isi tesis.

Adapun sistematika penulisan tesis ini akan penulis rinci sebagai berikut :

**BAB I** Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian,dan Sistematika Pembahasan.

**BAB II** Kajian Teoritis, terdiri dari Motivasi Berprestasi: Pengertian Motivasi Berprestasi, Teori-Teori Motivasi Berprestasi, Macam-Macam Motivasi Berprestasi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berpresasi, dan Model-Model Motivasi Berprestasi. Sistem Penghargaan: Pengertian Penghargaan, Jenis-Jenis Penghargaan, Indikator-Indikator Penghargaan, Tujuan Pemberian Penghargaan, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Penghargaan. Kepuasan Kerja Guru: Pengertian Kepuasan Kerja Guru, Teori Kepuasan Kerja, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.

**BAB III** Metode Penelitian, terdiri dari tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknis analisis data, dan hipotesis penelitian.

**BAB IV** Deskripsi Hasil Penelitian, terdiri dari data motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru, uji normalitas dan linieritas, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V** Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.

1. Kondalkar, V.G. ***Organizational Behavior***, (New Delhi: New Age internasional publisher, 2007), h. 173 [↑](#footnote-ref-2)
2. Siagian, *TeknikMenumbuhkandanMemeliharaOrganisasi*, (Jakarta: BumiAksara, 1987), h. 91 [↑](#footnote-ref-3)
3. AbudinNata, *SejarahPertumbuhandanPerkembanganLembaga-LembagaPendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Grasindo, 2001), h. 72. [↑](#footnote-ref-4)
4. T. Hani Handoko, *ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2000), h. 183 [↑](#footnote-ref-5)
5. M.Arifin, *KepemimpinandanMotivasiKerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), h.33. [↑](#footnote-ref-6)
6. Kaswan, *SikapKerja (TeoridanImplementasiSampaiBukti****)***, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 246 [↑](#footnote-ref-7)