

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia menempati posisi yang paling sentral dalam kehidupan organisasional dalam arti bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh unsur manusia didalamnya. Sekolah sebagai organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama sebagai keseluruhan. Kehidupan ekonomi, sosial politik dan pendidikan dimasa yang akan datang tidak hanya ditentukan oleh jumlah sumberdaya manusia yang besar, akan tetapi lebih penting pada kualitas sumberdaya manusianya. Pendidikan merupakan usaha sadar untuk mengubah perilaku manusia, serta merupakan ujung tombak untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Peningkatan mutu pendidikan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Sumberdaya manusia yang berkualitas hanya bisa dihasilkan melalui pendidikan yang berkualitas pula.

Banyak komponen pendidikan yang mendorong peningkatan mutu pendidikan, namun faktor terpenting dalam aktivitas peningkatan mutu pendidikan adalah guru dan dosen. Seperti tertuang dalam UU nomor 14 tahun 2005 dalam Suwinarti (2010) menyatakan bahwa :

“berapapun banyaknya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru dan dosen yang kompeten, profesional, bermartabat dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan (UU No. 14 Tahun 2005 : 2)

Guru sebagai seorang pendidik dituntut sebagai seorang profesional yang mampu mengantarkan siswa-siswanya menuju cita-cita mereka, sekaligus juga sebagai contoh tauladan bagi masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan para guru, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerjanya. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja maka guru dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Koesmono (2006) dalam Junaidi (2010, h. 2) mengemukakan bahwa membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan disini dapat berupa kebutuhan finansial (dapat berupa gaji, tunjangan hari tua, intensif, dan sebagainya) dan non finansial (dapat berupa pengakuan dari sekitar, prestasi, dan sebagainya).

Frederick Taylor menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan (Griffin, 1998 dalam Sondak, 2009, h. 136). Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah

kompensasi. Masalah kompensasi sebagai imbalan jasa dari instansi terhadap karyawan yang telah memberikan kontribusinya selalu dijadikan ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Kompensasi menjadi sangat penting dalam hubungan antar keduanya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang akan berimbas pada kinerja yang nantinya para karyawan/guru akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi. Robbins (2002) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008, h. 125) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Hasibuan (2008) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kuat lemahnya motivasi tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai, kuatnya dasar yang menimbulkan motivasi serta besarnya kepuasan yang diinginkan. Apalagi kondisi pekerja di Indonesia hampir dapat dipastikan umumnya karyawan masih menjadikan yang mereka terima sebagai salah satu faktor yang memberikan motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan. Menurut McClelland yang dikutip Siagian (2004) menyatakan bahwa

pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila didasari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu *need for achievement* (motif berprestasi), *need for a power* (motif kekuasaan), *need for affiliation* (motif afiliasi). Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kebutuhan dan keinginan setiap individu anggota organisasi berbeda-beda pula.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah adanya fenomena SMP Negeri I Pandak merupakan salah satu sekolah yang mempunyai prestasi yang bisa dibanggakan. Segala prestasi yang telah dicapai tidak terlepas oleh adanya sumberdaya manusia (guru) yang kompeten. Para guru yang ada disekolah ini berusaha untuk membuat para siswanya menjadi siswa dan siswi yang berkualitas. Prestasi yang telah diperoleh sekolah ini adalah juara nasional Lomba Penelitian Ilmiah Remaja, SMP Negeri I pandak merupakan sekolah percontohan mengenai Adiwiyata dan Go Green at School, tingkat kelulusan yang sangat baik tiap tahunnya dan merupakan salah satu SMP Negeri favorit di Pandak. Namun seberapa besar tingkat kepuasan kerja guru belum diketahui. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian mengenai kepuasan kerja dan variabel-variabel yang mempengaruhinya, diantaranya kompensasi, motivasi (motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif kekuasaan).

Penelitian ini diilhami berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Ciptono dan Zulian Yamit (2005) dengan judul Pengaruh Motivasi (Motif berprestasi, Motif berafiliasi dan motif kekuasaan)

terhadap kinerja pekerja pada Kantor BRI Unit Cabang Sleman dapat disimpulkan bahwa ketiga motif tersebut berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Hal ini di buktikan oleh nilai konstanta regresi sebesar 1,449 dan $F_{hitung} = 32,427$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,20$. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaed Junaedi dengan judul penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan perusahaan Central Variasi Mobil di Yogyakarta dengan hasil bahwa ketiga faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

I.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka masalah yang diteliti adalah “Pengaruh Motif Berprestasi, Motif Berafiliasi, Motif Kekuasaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Guru SMP Negeri I Pandak – Bantul. Pertanyaan penelitian dari masalah tersebut adalah :

1. Apakah ada pengaruh motif berprestasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri I Pandak?
2. Apakah ada pengaruh motif berafiliasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri I Pandak?
3. Apakah ada pengaruh motif kekuasaan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri I Pandak?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri I Pandak?

5. Apakah ada pengaruh motif berprestasi, motif berafiliasi, motif kekuasaan dan kompensasi secara simultan/bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri I Pandak?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh motif berprestasi terhadap kepuasan kerja guru.
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh motif berafiliasi terhadap kepuasan kerja guru.
- 1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh motif kekuasaan terhadap kepuasan kerja guru.
- 1.3.4 Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.
- 1.3.5 Untuk menganalisis pengaruh motif berprestasi, motif berafiliasi, motif kekuasaan dan kompensasi secara simultan/bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

I.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, khususnya bagi penulis dalam mengambil keputusan dalam rangka mengelola sumberdaya manusia.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan konsep-konsep sumberdaya manusia. Konsep-konsep tersebut diharapkan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya pada bidang yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat dijadikan sebagai :

- 1.4.2.1. Bahan evaluasi dan umpan balik bagi peningkatan mutu sumberdaya manusia dilingkungan kerja/perusahaan.
- 1.4.2.2. Sumbangan pemikiran pada manajemen dalam mengambil kebijaksanaan yang mendukung peningkatan kualitas sumberdaya manusia.