

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti pegawai harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar *a cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk

meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Tetapi jika para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri.

Iklm kerja pula merupakan salah satu penunjang guru untuk meningkatkan motivasi berprestasinya. Iklm kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana manusia dimana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. (Davis,2001:21) Dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia di mana manusia bekerja. (Davis, 2001:104). Dikatakan pula bahwa iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik-baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi.

Setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang memerlukan motivasi yang tinggi agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana secara aktif. Demikian pula halnya profesi guru, menuntut motivasi guru dalam mengajar dan mendidik yang tinggi agar mampu mewujudkan sumber daya manusia yang handal. Wijono

(2007:20) menjelaskan bahwa aplikasi dari motivasi berprestasi individu akan mengerjakan sesuatu dengan gigit dan resiko pekerjaannya adalah moderat, maka dia akan bekerja lebih bertanggung jawab dan memperoleh umpan balik atas hasil prestasinya. Motivasi berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembandingan, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (standard of excellence). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di beberapa sekolah yang ada di bawah lingkungan kerja Cabang Dinas Pendidikan Telaga Biru, antara lain SMPN 1 Telaga Biru, SMPN 2 Telaga Biru, SMPN 3 Telaga Biru, SMPN 4 Telaga Biru, SMPN 5 Telaga Biru, SMPN 6 Telaga Biru, SMPN 7 Telaga Biru, SMP N 8 Telaga Biru dan SMPN Widyakrama. Dalam pengamatan peneliti diperhatikan secara seksama, terlihat motivasi berprestasi guru sebenarnya sudah ada, namun masih belum sesuai harapan. Motivasi berprestasi guru yang awalnya sudah bagus tiba-tiba menjadi rendah, hal ini disebabkan oleh faktor kurangnya pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan kinerja guru. Dimana guru yang memiliki

prestasi tidak diberikan penghargaan atas kinerjanya. Adapun hal lain yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru adalah lingkungan guru atau iklim kerja yang seharusnya kondusif serta mendukung proses interaksi antara guru agar lebih termotivasi lagi dalam berprestasi. Dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Pemberian Kompensasi dan Iklim Kerja dengan Motivasi Berprestasi Guru di SMP Se Kecamatan Telaga Biru.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Masih rendahnya motivasi guru untuk berprestasi
2. Kurangnya penghargaan dari pihak sekolah untuk guru
3. Belum terciptanya iklim kerja yang baik untuk guru

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan motivasi berprestasi guru pada SMP di Kecamatan Telaga Biru ?
2. Bagaimana hubungan iklim kerja dengan motivasi berprestasi guru pada SMP di Kecamatan Telaga Biru ?

3. Apakah terdapat hubungan bersama pemberian kompensasi dan iklim kerja dengan motivasi berprestasi guru pada SMP di Kecamatan Telaga Biru ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagaimana mengacu pada penjabaran rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan motivasi berprestasi guru pada SMP di Kecamatan Telaga Biru
2. Untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan motivasi berprestasi guru pada SMP di Kecamatan Telaga Biru
3. Untuk mengetahui hubungan antara pemberian kompensasi dan iklim kerja secara bersama dengan motivasi berprestasi guru pada SMP di kecamatan telaga Biru

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah, Sebagai bahan informasi kepada kepala sekolah tentang mafaat pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja guru.
2. Bagi Guru, Hasil Penelitian ini untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan adanya sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasinya di sekolah.

3. Bagi Peneliti, Penelitian ini menjadi salah satu sarana untuk melatih berfikir ilmiah dalam menganalisis serta mengkaji pengaruh kompensasi terhadap pprestasi kerja guru.