

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Samsudin (2010: 281) memberikan pengertian “Motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Menurut Widodo (2016: 322) “Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan”. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Persaingan kerja yang sangatlah berat membuat masing-masing karyawan harus mempunyai motivasi tersendiri agar supaya setiap karyawan bekerja secara optimal dan sesuai yang diinginkan perusahaan. Jika seseorang mempunyai sebuah motivasi yang kuat maka akan menimbulkan dampak positif pada dirinya untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, bahkan akan menimbulkan persaingan yang positif antar karyawan sehingga mempunyai nilai lebih dimata perusahaan.

Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting adanya karena orang yang memiliki motivasi dalam bekerja biasanya

memiliki komitmen tinggi pada pekerjaannya, sehingga menghasilkan hasil kinerja yang maksimal. Biasanya orang yang memiliki motivasi dalam bekerja akan menimbulkan karakter-karakter yang positif.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Selanjutnya permasalahan yang ada di lingkungan Yayasan Laa Tahzan Citra yang berhubungan dengan motivasi adalah kurangnya motivasi yang didapat dari pimpinan sehingga ada beberapa guru yang kurang harmonis terhadap sesama guru. Selain itu adanya saling ketidak-setujuan dalam metode-metode pembelajaran.

Menurut Hasibuan (2017: 118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Menurut Marwansyah (2016: 269) “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Pemberian kompensasi finansial di Yayasan Laa Tahzan Citra, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari guru sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan guru untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak guru saat ini mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi guru untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh guru. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara

langung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja guru.

Menurut Marwansyah (2016: 228) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Supardi (2014: 54) “Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru yang dihasilkan berkaitan juga dengan motivasi dan kompensasi kerja yang ada di sekolah tersebut, terpenuhinya pemberian motivasi dan kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para guru.

Kurang maksimalnya kinerja guru di Yayasan Laa Tahzan Citra disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan

perkembangan guru. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh guru, maka lembaga akan lebih mudah untuk mempertahankan dan memotivasi guru agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian keberlangsungan hidup organisasi, lembaga atau perusahaan akan terjamin dengan adanya motivasi kerja dan kompensasi dalam bekerja bahkan memungkinkan untuk berkembang ditengah persaingan yang semakin pesat dan ketat seperti ini, dan mampu memberikan dorongan yang positif agar bekerja untuk kemajuan organisasi, lembaga atau perusahaan tersebut. Salah satu dampak positif bagi lembaga adalah memiliki siswa-siswi yang berprestasi dan mampu meluluskan siswa-siswi yang berkualitas dan berprestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik. Pada akhirnya, lembaga mampu unggul dan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan *profitabilitas* dengan meningkatkan jumlah siswa di Yayasan Laa Tahzan Citra.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Laa Tahzan Citra”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat lebih sempurna dan mendalam maka penulis penelitian ilmiah harus benar-benar mengetahui masalah yang akan diteliti. Untuk lebih terarahnya pembahasan ini, maka peneliti akan membatasi ruang lingkup pembahasan variabel hanya yang berkaitan dengan "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi, terhadap Kinerja Guru di Yayasan Laa Tahzan Citra".

- a. Objek penelitian Yayasan Laa Tahzan Citra yang beralamat di Graha Pratama Blok U1 No. 53, Cikupa, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710
- b. Data yang dijadikan sebagai acuan adalah data guru Yayasan Laa Tahzan Citra sejak Januari 2021 – Desember 2021
- c. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2021 – Januari 2022

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Yayasan Laa Tahzan Citra?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru di Yayasan Laa Tahzan Citra?

3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Laa Tahzan Citra?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Laa Tahzan Citra.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Yayasan Laa Tahzan Citra.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersamaan terhadap Kinerja Guru Yayasan Laa Tahzan Citra.

E. Sistematika Penulisan

Dalam bab ini penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Laa Tahzan Citra”, penulis mengelompokkan materi ke dalam beberapa bab agar dipahami lebih jelas lagi. Penelitian ini akan dibagi menjadi 5 bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori para ahli yang mendukung penelitian, meliputi tentang kajian pustaka dan variabel motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini memberikan gambaran mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian. Yang mencakup rancangan penelitian. Metode pengumpulan data, definisi, operasional variabel, serta teknik untuk analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, serta teknik untuk analisis data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang simpulan penelitian dan saran-saran dari peneliti serta berisi daftar pustaka tentang judul-judul buku, dan artikel-artikel yang terkait dalam penelitian ini.