

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting dalam pembangunan. Berhasil tidaknya suatu pembangunan tergantung pada sumber daya manusianya. Dengan dimiliki SDM yang berkualitas akan mempercepat tercapainya tujuan pembangunan. Dalam upaya pencapaian tujuan perlu diupayakan peningkatan SDM yang memiliki kompetensi dan profesional dalam bidang pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pembangunan.

Pendidikan adalah aset masa depan dalam membentuk SDM yang berkualitas. Peningkatan SDM perlu ditangani oleh sistem pendidikan yang baik, pengelola yang profesional, tenaga guru yang bermutu, sarana belajar dan anggaran pendidikan yang cukup. Pendidikan memiliki spektrum masa depan yang luas dan seimbang sehingga harapan masyarakat terhadap pendidikan terpenuhi, dan manusia Indonesia seutuhnya dapat diwujudkan. UNESCO (dalam Sindhunata, 2001: 116) mengemukakan

Keberhasilan pendidikan diukur dari hasil empat pilar pengalaman belajar itu, yakni (1) belajar mengetahui (*learning to know*); (2) belajar berbuat (*learning to do*); (3) belajar hidup bersama (*learning to live together*) dan (4) belajar menjadi seseorang (*learning to be*). Dengan diterapkannya empat pilar pendidikan ini diharapkan para guru mampu mendampingi peserta didiknya agar menjadi calon SDM berkualitas di kemudian hari.

Untuk itu terlebih dahulu para guru sebagai sumber daya manusia yang mendampingi peserta didik, perlu ditingkatkan agar mampu menghasilkan generasi penerus yang berkualitas sesuai harapan.

Sama halnya dengan lembaga-lembaga pemerintahan pada umumnya, yayasan Penyelenggaraan Ilahi sebagai organisasi non profit membantu dan melayani masyarakat, diharapkan dapat memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat pengguna; dalam hal ini masyarakat pendidikan. Masyarakat pendidikan ini adalah orang-orang yang mempunyai kepedulian dalam bidang pendidikan, yang sering disebut dengan pendidik dan tenaga kependidikan. (UU RI no. 20 tahun 2003).

Tenaga kependidikan tersebut adalah kelompok masyarakat yang menjadi ujung tombak dan penentu keberhasilan dalam bidang pendidikan. Yayasan Penyelenggaraan Ilahi sebagai salah satu pengelola sekolah swasta dituntut mampu menggerakkan setiap gurunya agar dapat bekerja secara optimal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat pemakainya. Sebagai lembaga pengelola sekolah swasta, yayasan PI berciri khas dalam struktur program kurikulum untuk peningkatan mutu. Pengelolaan sekolah lebih otonomi jalur birokrasinya lebih pendek, ada keleluasaan berinovasi ke arah peningkatan mutu dan kinerja sekolah.

Dengan demikian para guru yayasan PI harus mempunyai motivasi dan etos kerja yang tinggi agar hasil kerjanya tidak hanya memuaskan dirinya sendiri, tapi terlebih dari itu memuaskan pelanggannya (peserta didik bersama orang tuanya). Oleh karena itu motivasi berprestasi sangat diperlukan dalam mencapai

hasil bekerja seseorang. Alasan lain, mengingat sekolah swasta yayasan Pi menjadi salah satu sekolah pilihan bagi para orang tua peserta didik untuk menyekolahkan dan mempercayakan pendidikan anak-anaknya. Bila kualitas SDM para guru tidak dipertahankan, akan mengurangi jumlah peminat yang mendaftar: akibatnya pengelola akan merugi dan bila dibiarkan terus menerus suatu ketika sekolah bisa tutup.

Pengelola berupaya meningkatkan kualitas SDM guru terutama diarahkan pada peningkatan kepuasan kerja guru, namun belum memberikan hasil yang optimal sesuai dengan harapan. karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain: kepemimpinan, latar belakang pendidikan, usia, motivasi berprestasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.

Kepuasan kerja mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih bermutu dari hari yang lalu. Termasuk didalamnya sistem maupun hasil kerja yang dikerjakannya. Kepuasan kerja guru tercapai bila pribadi guru tersebut berusaha optimal, gembira dan bertekun dalam melaksanakan pekerjaannya. Ia tidak merasa terbebani dengan aneka tugas namun sebaliknya tugas yang dipercayakan kepadanya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tulus ikhlas. Sebaliknya ada pula guru yang sangat perhitungan dengan besarnya nilai imbalan yang diterima: baru mau bekerja bila diberi tambahan imbalan. Oleh sebab itu *selling concept* penting, disamping memiliki fungsi sebagai pendorong juga berfungsi sebagai penggerak seseorang agar mau bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi dan sistem penghargaan akan mempengaruhi kepuasan kerja guru di yayasan PI. Sementara dari pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan beberapa rekan guru di SMP Waringin Bandung dalam hal kepuasan kerja, kenyataannya guru di yayasan PI masih memprihatinkan karena:

- 1) Belum semua guru bangga terhadap hasil pekerjaannya sebab ada yang merasa terpaksa berprofesi sebagai guru.
- 2) Dalam hal rekapitulasi kehadiran; masih ada sebagian guru terlambat hadir bahkan ada yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan awal.
- 3) Dalam hal ketercapaian target; sebagian guru belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat maupun bekerja secara kreatif dan inovatif.

Dalam hal motivasi berprestasi, kenyataannya guru di yayasan PI masih memprihatinkan karena:

- 1) Belum semua guru terampil, tekun, dapat mengembangkan kemampuannya dan dapat melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Dalam penyusunan rencana pelajaran; masih ada sebagian guru yang malas membuat silabus pembelajaran walaupun telah mendapat teguran dari kepala sekolah.
- 3) Sebagian guru belum mampu menerima dan memberi kritik maupun memberi dukungan terhadap sesamanya.

Dalam hal sistem penghargaan, para guru mengalami dan merasakan bahwa yayasan PI masih belum memuaskan. Keluhan tersebut didukung bukti sebagai berikut.

- 1) Sebagian guru belum mampu menerima kenyataan bahwa imbalan yang diterima telah sesuai dengan jerih payahnya.
- 2) Sebagian guru belum mampu menerima perbedaan sistem penghargaan antar sekolah swasta satu dengan yang lain; karena disesuaikan dengan penerimaan dan kebijakan yayasan.
- 3) Adanya sistem subsidi silang, sehingga yayasan PI Bandung mesti membiayai sekolah milik PI di kota lain yang defisit.

Beberapa bukti keprihatinan di atas menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru yayasan PI belum optimal dan sistem penghargaan yang diterimakan kepadanya belum begitu kondusif. Anggapan sementara penulis inilah yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja guru belum optimal. Atas dasar itulah penulis tertarik untuk meneliti tentang "Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi guru dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerjanya?" Adapun guru yang dimaksudkan di sini adalah para guru SMP di lingkungan yayasan PI yang berada di kota Bandung, Jakarta dan Semarang.

B. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup dari faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja guru sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan dibatasi pada faktor motivasi berprestasi dan sistem penghargaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, ternyata kepuasan kerja guru yayasan PI belum maksimal. Belum maksimalnya tingkat kepuasan kerja para guru tersebut dapat dikarenakan oleh banyak faktor antara lain uang.

pengakuan dan kreativitas. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya dikaitkan dengan tingkat pergantian pegawai yang rendah, kemangkiran yang rendah, pegawai yang lebih tua dan tingkat pekerjaan yang tinggi. Bila diadakan survei kepuasan kerja, pimpinan harus bersiap mengambil tindakan atas hasilnya. (Keith Davis, 1990:120). Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengharapan dan keyakinan pegawai serta menaikkan pemenuhan kebutuhannya sesuai dengan nilai hasil kerja yang dicapai.

Melalui pengalaman bekerja, seorang guru dapat menggunakan dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan. Guru yang demikian berkesempatan untuk berkembang dalam karier sehingga bisa berharap terpenuhinya hak-hak sebagai guru, misal memperoleh gaji yang memadai.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal). Faktor internal meliputi motivasi berprestasi, rasa (bangga, tanggungjawab, memiliki, dihargai, aman). Faktor eksternal meliputi jalinan kekeluargaan, saling menghormati, dan saling mendukung antar teman. Bila keduanya terpenuhi akan berdampak positif yakni seorang guru merasa gembira, bangga, berhasil dan dihargai, terjalin kekeluargaan, saling menghormati dan saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan. Guru dihargai tidak hanya dalam bentuk materi tapi juga non materi.

C. Perumusan Masalah

Kecenderungan-kecenderungan umum yang terjadi pada yayasan PI sehubungan dengan belum tingginya kepuasan kerja para gurunya dapat dikategorikan dalam beberapa hal. Pertama, rendahnya kepuasan kerja para guru karena rendahnya motivasi berprestasi dari para guru tersebut. Kedua, rendahnya kepuasan kerja para guru antara lain dikarenakan belum memadainya sistem penghargaan yang diterimanya. Ketiga, rendahnya motivasi berprestasi para guru antara lain dikarenakan oleh adanya sistem penghargaan yang belum memadai. Keempat, agar kepuasan kerja para guru tercapai, sangat diperlukan peningkatan motivasi berprestasi dari para guru tersebut dan perbaikan (peningkatan) sistem penghargaan dari pengelola Yayasan PI.

Sugiyono (1997:6-7) mengungkapkan bahwa penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Penelitian ini dikelompokkan menjadi deskriptif, komparatif dan asosiatif.

- 1) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.
- 2) Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan.
- 3) Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungan antara variabel ada tiga bentuk yaitu simetris, kausal dan interaktif.

Peneliti dalam hal ini mengadakan penelitian yang termasuk penelitian deskriptif dan berdasarkan kecenderungan umum di atas, masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru yayasan PI?



- 2) Seberapa besar pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru yayasan PI?
- 3) Seberapa besar hubungan motivasi berprestasi dan sistem penghargaan?
- 4) Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru Yayasan PI?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empirik tentang:

- 1) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru yayasan PI.
- 2) Pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru yayasan PI.
- 3) Hubungan antara motivasi berprestasi dan sistem penghargaan.
- 4) Pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru yayasan PI.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dikelompokkan menjadi dua bagian, yakni secara teoritis dan praktis:

- 1) Secara teoritis, penelitian ini dapat berguna untuk mengembangkan wacana disiplin ilmu pengembangan sumber daya manusia, ditinjau dari konsep motivasi berprestasi, sistem penghargaan dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi guru, kepala sekolah dan pengelola yayasan PI.
 - a) Penelitian bermanfaat bagi guru agar dapat mengetahui pentingnya:

- (1) motivasi berprestasi sebagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.
- (2) sistem penghargaan sebagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.
- (3) motivasi berprestasi dan sistem penghargaan sebagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

b) Penelitian bermanfaat bagi kepala sekolah beserta pengelola yayasan PI:

- (1) agar dapat membantu memotivasi para guru dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
- (2) agar dapat secara jeli mengadakan pembenahan, perbaikan dalam hal sistem penghargaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru.
- (3) agar dapat membantu memotivasi para guru dan mengadakan pembenahan sistem penghargaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru di yayasan PI.

F. Asumsi atau Anggapan Dasar

Asumsi atau anggapan dasar merupakan landasan pemikiran dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi (1992:55): "Anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh penyelidik" dan tidak memerlukan pengujian lagi. Yang dianggap dapat dijadikan dasar misalnya hasil-hasil penelitian orang lain pada masa lampau, teori atau pemikiran-pemikiran peneliti.



Berpijak pada uraian di atas, penelitian ini dilandasi beberapa anggapan dasar sebagai berikut.

- 1) "Sistem imbalan mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai yang mencakup berbagai hal, antara lain: prestasi kerja yang tinggi, kesediaan memikul tanggung jawab yang besar, ketekunan." (Sondang, 2003: 255-256)
- 2) Motivasi kerja pegawai meningkat seiring dengan meningkatnya kebutuhan hidup yang harus dipenuhinya.
- 3) "Seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian ia berusaha berprestasi sebaik mungkin". (Sondang, 2003: 296)
- 4) Seorang guru berharap bahwa setelah ia bekerja dengan penuh tanggung jawab mendapatkan imbalan yang layak demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban di bawah kebenaran, jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, karena baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 1997:39).

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- i. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru.
3. Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan sistem penghargaan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru.

H. Paradigma Penelitian

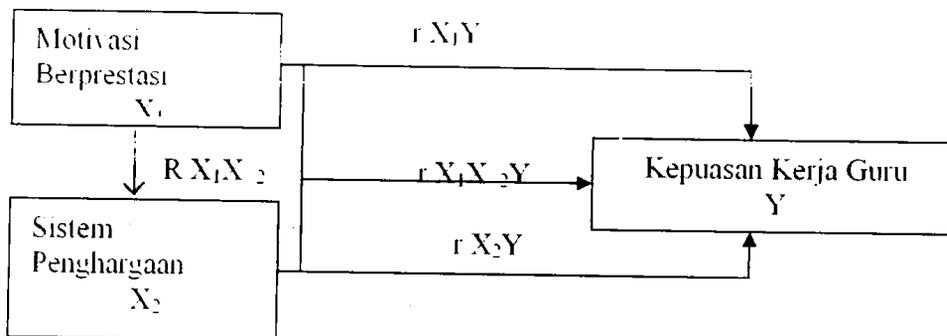
Paradigma penelitian adalah sebagai pandangan atau model, pola pikir yang dapat dijabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, digunakan untuk menunjukkan konsepsi dasar seseorang mengenai satu aspek realitas tertentu; suatu cara untuk menjabarkan masalah-masalah dunia nyata yang kompleks. (Sugiyono, 1997: 24)

Dasar dari paradigma penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian ini adalah mencari hubungan antara variabel motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap variabel kepuasan kerja guru. Adapun variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru antara lain adalah kepemimpinan, pendidikan, kompetensi, tanggung jawab, sistem penghargaan dan lingkungan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, sebab penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh dan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan terikat melalui uji statistik. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain. (Sugiyono, 1997:6). Penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan (1) seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru, (2) seberapa besar pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru, (3) seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru, dan (4) seberapa besar hubungan

antara motivasi berprestasi dan sistem penghargaan. Pertanyaan keempat merupakan deskriptif korelasional. Jadi penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas motivasi berprestasi dan sistem penghargaan serta satu variabel terikat yakni kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, disusun paradigma penelitian yang menunjukkan hubungan dari variabel-variabel penelitian. Hal ini untuk mempermudah melakukan penelitian, pembahasan dan menarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.



Gambar 1.1
Keterkaitan antar variabel

Keterangan:

- X_1 = Motivasi berprestasi (variabel bebas)
- X_2 = Sistem penghargaan (variabel bebas)
- Y = Kepuasan kerja guru (variabel terikat)
- $r_{X_1 Y}$ = Besarnya pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y)
- $r_{X_2 Y}$ = Besarnya pengaruh sistem penghargaan (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).
- $r_{X_1 X_2 Y}$ = Besarnya pengaruh motivasi berprestasi (X_1) dan sistem penghargaan

(X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y)

$R_{X_1X_2}$ = Besarnya hubungan (korelasi) motivasi berprestasi (X_1) dan sistem penghargaan (X_2).

(1) Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru

Konsep kepuasan memberi penekanan pada semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu lembaga, umumnya tingkat kepuasan pun cenderung lebih tinggi dan pilihan pada hasil terbaik. Fungsi motivasi tidak terbatas hanya memotivasi bawahan atau pengikutnya, melainkan juga memotivasi diri sendiri. Banyak penelitian membuktikan bahwa orang yang memiliki motivasi tinggi, berpeluang untuk berhasil dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Mereka terdorong untuk berkembang dan maju menelusuri tangga keberhasilan. (Keith Davis, 1985:88). Orang yang termotivasi mempunyai ciri-ciri: bekerja sesuai dengan standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan dan semangat juang tinggi. (Arep, 2003:17)

Kepuasan kerja guru bergantung pada motivasi berprestasi guru: artinya guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan dapat mengelola kelasnya dengan baik dan hasilnya merupakan kepuasan kerja bagi diri pribadinya selain dirasakan oleh orang di luar dirinya.

Sesuai teori kebutuhan Abraham Maslow dan teori kebutuhan berprestasi David Mc. Clelland maka motivasi berprestasi menjadi dasar pertama untuk ketercapaian kepuasan kerja guru. Guru yang puas dengan apa yang diperoleh, dicapai dari hasil dan lingkungan kerja akan dapat berperan banyak di suatu lembaga dibandingkan dengan guru yang memiliki motivasi rendah. Disadari atau

tidak, motivasi berprestasi kerja guru akan mempengaruhi perilaku guru dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Salah satu faktor yang memungkinkan tercapainya kepuasan kerja guru adalah adanya motivasi berprestasi dari guru itu sendiri. Dalam kaitan itulah maka pantas diduga bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru.

(2) Sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Setiap orang termasuk guru mempunyai motif dan kebutuhan tertentu serta mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Uang adalah motivator yang ampuh karena dinilai langsung sebagai imbalan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja dan motivasi. Penghasilan dapat menjamin taraf hidup yang layak bagi seorang guru. Program kompensasi harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya dari pengelola sekolah agar balas jasa yang akan diberikan mendorong semangat kerja gurunya. Guru yang mendapat penghargaan memadai bahkan lebih mempunyai peluang besar untuk berhasil dan membawa perkembangan bagi suatu sekolah daripada mereka yang dihargai rendah.

Uraian di atas mengindikasikan adanya pertautan secara teoritis antara sistem penghargaan dengan kepuasan kerja sehingga dapat diduga terdapat pengaruh positif dari sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru.

(3) Motivasi berprestasi dan sistem penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Guru berkepentingan untuk bekerja efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Untuk itu, ia harus menyelesaikan tugasnya secara optimal dengan melibatkan partisipasi maksimal dari para peserta didik. Syaratnya adalah ia harus memiliki motivasi berprestasi tinggi seimbang dengan sistem penghargaan yang diterimanya. Motivasi berprestasi diperlukan dalam wujud tanggung jawab, penghargaan terhadap nilai keunggulan, dan kesediaan untuk berkompetisi.

Setiap orang pada dasarnya dengan motivasi yang kuat dapat bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan kualitas kinerja guru yang baik sedangkan motivasi erat berkaitan dengan kesejahteraan guru (Dedi Supriadi, 1999:23). Peserta didik juga mempunyai keinginan untuk berhasil tetapi mereka tidak mau diperlakukan sebagai mesin dalam kelas. Dalam konteks peserta didik seperti inilah kepuasan kerja dari guru diperlukan. Guru harus mempunyai motivasi berprestasi tinggi sejalan dengan sistem penghargaan yang diterapkan sehingga keduanya mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Dari uraian sebelumnya tampak indikasi bahwa masing-masing variabel: motivasi berprestasi, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja guru: tidak merupakan variabel yang berdiri sendiri dalam konteks ini. Dengan demikian, dapat diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari motivasi berprestasi dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru.

I. Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah keadaan di mana seorang guru merasa gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah (1) intrinsik meliputi:

(a) rasa bangga, (b) rasa berhasil, (c) rasa tanggungjawab, (d) rasa memiliki, (e) rasa dihargai, dan (f) rasa aman; dan

(2) ekstrinsik meliputi: (a) rasa kekeluargaan, (b) rasa saling menghormati, dan (c) rasa saling mendukung.

2. Motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah dorongan yang kuat dari seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang ditandai dengan usaha aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional. Indikator dari aktualisasi diri adalah (1) dedikasi, (2) bertanggung jawab, (3)independensi, (4) percaya diri, dan (5) kepuasan pribadi.

3. Sistem penghargaan dalam penelitian ini yaitu suatu cara yang dipakai oleh yayasan PI untuk menghargai jasa para guru yang telah bekerja di lembaga pendidikan tersebut; diberikan rutin setiap bulan dalam bentuk uang gaji maupun diberikan pada akhir tahun ajaran berupa uang rekreasi, retret dan rekoleksi (penyegaran rohani), jasa , dan dalam bentuk lainnya. (misal: pengakuan prestasi kerja, pelatihan-pelatihan, studi banding, beasiswa studi lanjut, diangkat menjadi kepala sekolah

dan wakasek, dikaryakan kembali atau diperpanjang masa mengajarnya walaupun telah pensiun). Indikator-indikatornya adalah: (1) ikatan kerja sama, (2) kepuasan kerja, (3) pengadaan efektif, (4) motivasi, (5) stabilitas pegawai dan (6) disiplin.

J. Metode Penelitian

Pendekatan teori utama dalam penelitian ini mengacu pada konsep teori administrasi pendidikan, motivasi berprestasi, sistem penghargaan dan kepuasan kerja. Jenis penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif korelasional. Sedangkan studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara (1) studi kepustakaan, (2) studi lapangan dan (3) wawancara. Adapun teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan memakai angket atau kuesioner.

K. Lokasi dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di tiga kota: Semarang, Bandung, Jakarta dengan obyek yang dipilih adalah tenaga pendidik di SMP swasta yang dikelola oleh yayasan PI. Sampel penelitian yang digunakan adalah para guru, baik sebagai guru tetap maupun guru honorer yayasan PI yang berjumlah 80 orang dari jumlah seluruh populasi yang mencapai 100 orang.





