

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era zaman modern ini, Indonesia merupakan sebuah negara yang dari dulu mempunyai kawasan yang luas kemudian memiliki keunggulan-keunggulan yang dapat diandalkan dalam bentuk Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). Banyak kelebihan dari sumber daya alamnya seperti halnya minyak, gas bumi, perkebunan, serta pertanian yang semua itu bisa dikembangkan dan menjadi daya saing.

Dari sisi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai program atau aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya (Sulastri, 2014: 194).

Sangat penting peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi tergantung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Majunya teknologi dan perkembangan informasi, tanpa Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) persaingan terbuka tak terhindarkan. Arus barang dan jasa, termasuk tenaga ahli, akan melintas batas negara tanpa hambatan. Hal ini menjadi

tantangan bagi Indonesia untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sebab persaingan akan terjadi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dari negara lain. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), salah satunya melalui pendidikan. Pendidikan merupakan langkah strategis dalam menghasilkan kinerja Sumber Daya Manusia berkualitas yang terdidik dan profesional (Riduan Zain dkk.,2017: 109).

Menurut Armstrong dan Murlis 1994 yang dikutip oleh Tohardi (2002: 8) “Manajemen kinerja adalah suatu sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar”.

Amstrong juga memperbaharui perumusannya dengan menyatakan bahwa “manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar dan persyaratan kompetensi” (Amstrong 2009: 9).

Menurut John Whitmore 1997:104 yang dikutip Sulastri (2011:168) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut DeNisi 2000 yang dikutip oleh Tohardi (2002: 9) “Manajemen kinerja adalah suatu rentang dari praktik organisasi yang terikat dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasional”.

Dapat disimpulkan dari pengertian di atas bahwa kinerja merupakan segala aktivitas yang dikerjakan untuk memperbaiki kualitas kerja agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Salah satu faktor pendorong tinggi rendahnya suatu kinerja karyawan ditentukan oleh kompensasi yang setimpal atas apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu pengaruh besar dalam kinerja seseorang, oleh karena itu sudah selayaknya sebuah instansi/perusahaan memberikan timbal balik atas apa yang telah diberikan oleh seseorang kepada perusahaannya tersebut. Sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di kotanya masing-masing. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada saat ini. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara dan menjaga seseorang dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali itu tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja seseorang, meningkatkan tingkat keluhan-keluhan

karyawan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang pada gilirannya akan mengganggu dan menurunkan kesehatan jiwa karyawan (Rivai 2004:357).

Seperti halnya stres kerja yang menyebabkan tingkat ketidakstabilan dalam kinerja seseorang, dengan kompensasi yang tidak sebanding atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan maka akan menyebabkan stres kerja dan mempengaruhi hasil kinerja seseorang terhadap perusahaan. Sebagaimana Menurut Handoko (2011: 200), stres kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Dan apabila pengertian stres dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar seseorang, yang dapat mengganggu pelaksanaan dan produktivitas kerja mereka.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi yang layak terhadap guru akan menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan guru yang berkualitas, dan memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja. Sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung atau kompensasi pelengkap yang tepat dan sesuai dapat menjamin kesejahteraan guru, dan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja.

Guru merupakan salah satu pilar untuk menentukan keberhasilan aktivitas pendidikan di semua jenjang SD, SMP, dan SMA. Sudah selayaknya keberadaan guru harus ditanggapi dengan perhatian yang serius. Karena mengingat proses pembelajaran yang cukup sulit tercapai apabila kurang peranan guru didalamnya. Dengan demikian sudah seharusnya kinerja guru senantiasa selalu ditingkatkan agar tercapai aktivitas pendidikan yang bermutu, dan tujuan aktivitas pendidikan yang berkualitas akan susah dicapai apabila tingkat kinerja guru rendah.

Berdasarkan hasil mini kuesioner yang penulis sebarkan terhadap 20 guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Mini Survey

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi (X1)						
1.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	1	3	3	8	5
2.	Saya mendapatkan dana pesangon ketika memutuskan berhenti menjadi pengajar di pesantren ini				9	11
3.	Saya merasa bersahabat dengan sesama rekan kerja lainnya	10	9	1		
Stres Kerja (X2)						
1.	Saya merasa keberatan ketika harus menjadi guru dan bagian pengasuhan sekaligus	1	1	3	9	6

2.	Saya merasa sering mendapat tekanan dari pimpinan saya	1	2	1	11	5
3.	Saya merasa gaji saya tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan	7	5	1	6	1
Kinerja (Y)						
1.	Waktu yang saya gunakan dalam mengajar sangat padat	3	2	5	9	1
2.	Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pesantren ini dengan baik	8	5	7		
3.	Saya selalu mengajar siswa di kelas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	7	11	1	1	

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

Berdasarkan Hasil penyebaran kuesioner diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan guru terhadap kompensasi sangat rendah, dibuktikan dengan banyaknya jumlah responden yang merasa kurang dan tidak setuju bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai. Selain itu tingkat stres kerja juga terlihat tinggi mengingat banyaknya responden yang merasa terbebani dengan berbagai jenis pekerjaan yang ada. Adapun kinerja guru juga dianggap kurang begitu produktif karena kurangnya motivasi berupa kompensasi, sehingga bisa di lihat pada tabel 1.1 bahwa mereka cenderung kurang memanfaatkan waktu produktif untuk mengajar.

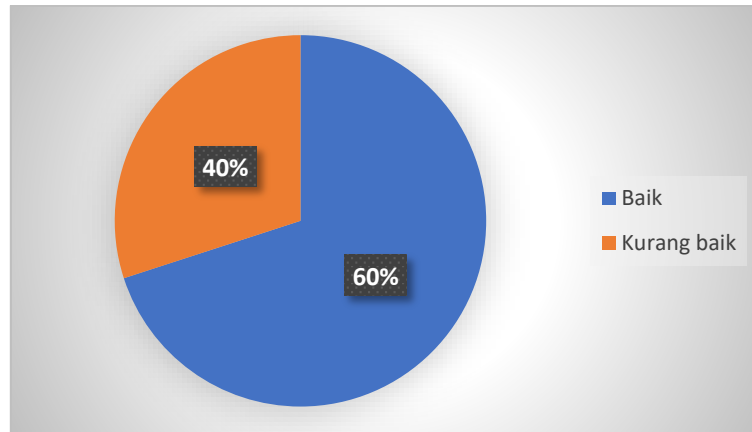
Selain itu, data berikutnya yang penulis peroleh yakni hasil dari mini survey lainnya berupa wawancara langsung dengan pihak Pondok, yakni Bapak H. Jajang Sobari selaku Sekertaris Pondok Pesantren Modern Mathla'ul Huda, beliau mengungkapkan bahwa kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda

terkadang mengalami penurunan dalam kinerja, seperti halnya keterlambatan dalam mengajar, ketidak konsistenan seorang guru yang hanya memberikan tugas kepada murid, dan ketidak hadiran dalam mengajar, meskipun perencanaan manajemen guru dalam mengajar di Pondok Modern Mathla'ul Huda sudah berjalan efektif. Akan tetapi terdapat beberapa faktor yang menyebabkan turunnya kinerja guru disebabkan oleh sistem kompensasi yang diberikan Pondok Modern Mathla'ul Huda belum sesuai, dengan alasan pesantren tersebut belum mampu memberikan kompensasi sesuai upah minimum regional, kemudian faktor lainnya pengaruh tingkat kinerja guru dilihat dari kualitas dan kuantitas guru dalam mengajar berdasarkan dari pekerjaan yang dihasilkan serta keterampilan dan kemampuan dalam mengajar. Akan tetapi ada beberapa guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda yang tidak terlalu mempermasalahkan mengenai kompensasi yang diterima meskipun mereka memiliki etos kerja yang baik karena mereka mempunyai komitmen yang kuat dalam mengajar.

Dengan alasan Kompensasi non fisik yang mencukupi kebutuhan mereka seperti fasilitas yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari misalnya Kamar dan segala isinya yang sudah di fasilitasi oleh Pondok Pesantren Mathla'ul Huda, kemudian waktu makan yang memang sudah disediakan setiap hari oleh kantin Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung.

Berikut merupakan data rekapitulasi kinerja guru Pondok Pesantren Modern Mathla'ul Huda yang penulis dapatkan langsung dari bagian Sekertaris Pondok.

Gambar 1.1
Diagram Tingkat Kinerja Guru tahun 2018



Sumber: Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung

Dapat dilihat dari gambar di atas menjelaskan bahwa tingkat kinerja guru pada tahun 2018 di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa tingkat etos kinerja yang baik sebesar 60% , sedangkan masih ada guru-guru yang tingkat kinerjanya kurang baik yaitu sebesar 40%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang belum maksimal dalam tugasnya karena beberapa faktor permasalahan yang ada. Oleh karena itu Pondok Modern Mathla'ul Huda menuntut kepada guru untuk bersikap profesional dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir tingkat kinerja yang menurun.

Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, ada dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru yaitu faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, diantaranya adalah disiplin kerja, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab dan kepuasan kerja.

Faktor internal ini pada intinya merupakan faktor psikologis yang menyangkut potensi kejiwaan. Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seorang guru, di antaranya gaya kepemimpinan, supervisi, respon lingkungan kerja, kompensasi, serta sarana dan prasarana kerja (Riduan Zain dkk, 2017: 109).

Faktor eksternal yang menyebabkan turunnya kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung diantaranya banyak tekanan yang didapatkan dari atasan, beban kerja yang lebih seperti terdapat beberapa guru yang memiliki *double job* selain untuk mengajar dituntut pula menjadi pengasuhan, konflik pribadi terhadap kelompok karena kurangnya komunikasi sehingga menyebabkan stres kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Rodziah Kurnia Dewi (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Sebagaimana menurut Rivai (2004: 516) mengemukakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan di atas, maka perlu dikaji apakah terdapat pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis bermaksud untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi guru dan stres kerja terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung. maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN

STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK MODERN MATHLA'UL HUDA KABUPATEN BANDUNG

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis amati, Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung selalu menuntut kepada pengajar/guru untuk bersikap profesional dalam bekerja walau dalam keadaan apapun. Adapun rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Kompensasi yang belum sebanding atas apa yang dikerjakannya.
2. Kemudian faktor kepemimpinan yang kurang sepaham terhadap bawahan
3. Terlalu banyak tekanan yang diberikan kepada guru baik dalam tugas ataupun dari finansial yang menyebabkan timbulnya stres kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam segi absensi, keterlambatan mengajar, dan ketidak hadirannya dalam mengajar.

C. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah penelitian di atas dapat di rumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan penelitian

Dilihat dari latar belakang masalah di atas maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Pondok Pesantren Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung. Selain itu, kegunaan lainnya dari penelitian ini yaitu untuk meningkatkan komitmen guru melalui pemahaman terhadap kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung.

2. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan pengetahuan dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, agar bisa memahami segala bentuk aspek Sumber Daya Manusia yang baik dan benar.

3. Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

- a. Sebagai perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi di UIN Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya Program Studi Manajemen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, sebagai sumbangan fikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kebijakan institusi dalam menghadapi tantangan studi pengetahuan dan teknologi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap guru sebagai referensi teoritis dan empiris.

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1	(Nurwahidah 2013)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune net manufacturing	Kuantitatif	1. Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung 2. Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan
2	(Neran Taupiq Akbar 2016)	Pengaruh <i>Job Stress</i> terhadap <i>TurnOver Intention</i> Karyawan di	Kuantitatif	1. <i>Job Stress</i> 2. <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Bahwa <i>Job Stress on the Job</i> dan <i>Job Stress of the Job</i> secara

		PT. Primarindo asia infrastructure Tbk. bandung bagian produksi			simultan berpengaruh positif signifikansi terhadap <i>Turnover Intention</i>
3	(Odah Saodah 2017)	Pengaruh Konflik dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk kantor cabang AH. Nasution Bandung	Kuantitatif	1. Konflik 2. Stres Kerja 3. Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikansi secara simultan konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan
4	(Ratna Suryani 2011)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Libra Permana	Kuantitatif	1. Kompensasi 2. Stres Kerja 3. Produktivitas kerja karyawan	Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
5	(Rinduan & Anaas, 2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunankalijaga	Kuantitatif	1. Kompensasi 2. Kepuasan 3. Kinerja Dosen	Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
6	(Rodziah Kurnia Dewi 2014)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unggul Jaya Blora	Kuantitatif	1. Stres Kerja 2. Kompensasi 3. Kinerja Karyawan	Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

					Kinerja Karyawan.
7	(Anas Canggih Pamungkas 2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta	Kuantitatif	1. Kepuasan Kerja 2. Stres Kerja 3. Kinerja Guru	Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru
8	(Trisni Handayani 2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru	Kuantitatif	1. Kompensasi 2. Kinerja Guru	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi

Sumber: Perpustakaan Fisip UIN Bandung (diolah Penulis 2018)

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik statistik yang akan digunakan (Sugiono: 2012).

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya-biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan” (Rivai 2004: 357).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung adalah kompensasi, karena setiap orang akan mempunyai kebutuhan internal maupun eksternal sehingga seseorang tersebut termotivasi dalam bekerja agar dapat menghasilkan imbalan atau gaji untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi juga dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung, apabila input yang diberikan oleh guru kepada Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung tidak sebanding dengan yang diberikan. Maka berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang tidak terpenuhi sehingga menghasilkan kinerja yang buruk.

Menurut Rivai (2004: 358) jenis kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan” (Mangkunegara 2016: 157). Stres merupakan suatu hal yang pasti dialami oleh setiap orang dari berbagai masalah dalam organisasi dan lingkungan sehingga mengalami ketidak seimbangan dari segi fisik. Kondisi

emosional yang tidak terkontrol sehingga menyebabkan penurunan dalam kinerja apapun. Sebagaimana stres kerja yang dialami oleh guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja yang cukup banyak, kemudian adanya konflik pribadi terhadap kelompok, *financial* yang belum terpenuhi, dan adanya ketidaksepahaman antara bawahan terhadap atasan. Dengan adanya faktor tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi rendahnya kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung.

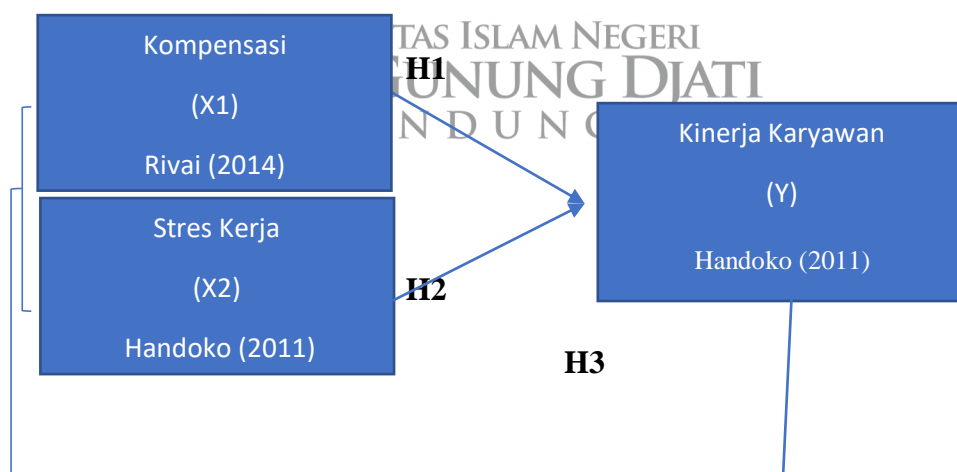
Sebagaimana dalam penelitian ini bahwa Kompensasi dan stres kerja menjadi peran penting dalam meningkatkan motivasi guru dalam kerjanya. Pengaruh kompensasi yang rendah akan berdampak kurang baik terhadap kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung karena setiap guru mempunyai kebutuhan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Pemberian kompensasi yang layak terhadap guru akan menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung, mempertahankan guru yang berkualitas, dan memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja. Sistem pemberian kompensasi secara finansial dan non finansial yang tepat atau sesuai dapat menjamin kesejahteraan guru, dan dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja.

Selain kompensasi, kinerja guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung juga dipengaruhi oleh stres kerja. Ketika tingkat stres kerja rendah dalam artian tidak terlalu banyak tekanan yang diberikan, maka tingkat kinerja guru akan stabil dan sebaliknya apabila terlalu banyak tekanan yang

diberikan seperti beban kerja yang berlebihan, adanya konflik individu terhadap kelompok, kurangnya pemahaman antara bawahan terhadap atasan, dan financial yang kurang maka timbul stres kerja yang akan mempengaruhi emosi guru, proses berpikir guru, dan kondisi guru dalam kerjanya.

Ketidaksiplinan yang terjadi tergantung dari seberapa besarnya tingkat stres kerja yang dialami oleh guru Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung. Karena selama stres kerja itu bisa dikendalikan dengan komitmen yang kuat, maka sikap profesional akan ditunjukkan oleh guru yang berkualitas. Guru dengan kinerja yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas akademik. Agar kinerja guru berkualitas guru selayaknya mendapatkan kepuasan kerja dalam hal apapun. Ketika kebutuhan-kebutuhan guru cukup terpenuhi maka guru cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Gambar 1.2
Kerangka pemikiran



Sumber : Rivai 2014, Handoko 2011 (diolah Peneliti 2018)

G. Hipotesis

Dalam kutipan Sugiyono (2013: 96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sifat hubungan itu dapat dibedakan kepada dua golongan. Yang pertama dinamakan hubungan langsung, yaitu keadaan di mana perubahan nilai-nilai variabel yang dibicarakan bergerak ke arah yang bersamaan. Kalau pendapatan masyarakat bertambah maka konsumsi mereka akan bertambah, merupakan suatu contoh dari pada hubungan yang bersifat hubungan langsung. Sifat hubungan yang kedua dinamakan hubungan terbalik, yaitu apabila variabel yang di bicarakan berubah ke arah yang bertentangan.

H1 :Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung.

H2 :Terdapat pengaruh negatif Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung.

H3 :Terdapat pengaruh positif secara simultan antara Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung.