

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan, swasta, maupun lembaga pendidikan. Menurut International Labour Organization (ILO, 2021), produktivitas di sektor pendidikan tidak hanya diukur dari output akademik, tetapi juga dari efektivitas dan efisiensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga pendidik perlu menjadi perhatian serius.

Di Indonesia, isu produktivitas tenaga pendidik semakin penting seiring dengan meningkatnya tuntutan kualitas pendidikan. Data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek, 2022) menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran masih menghadapi tantangan signifikan, salah satunya terkait dengan kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung sering kali menjadi penyebab menurunnya motivasi dan produktivitas guru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan mendorong pencapaian target organisasi. Dalam konteks tenaga pendidik, lingkungan kerja yang nyaman

dan mendukung akan berimplikasi positif pada kualitas proses pembelajaran.

Fenomena global menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja menjadi perhatian utama dalam peningkatan produktivitas. Sebuah laporan oleh Gallup (2020) mengungkapkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja positif 17% lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang bekerja di lingkungan kerja yang kurang mendukung. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap aspek lingkungan kerja di berbagai sektor, termasuk pendidikan.

Di Indonesia, riset oleh BPS (2022) mencatat bahwa sekitar 32% tenaga kerja di sektor pendidikan merasa lingkungan kerjanya kurang memadai, baik dari segi fasilitas fisik maupun dukungan organisasi. Kondisi ini berdampak pada penurunan kualitas pengajaran, keterlibatan, dan produktivitas guru. Fakta ini semakin menguatkan urgensi penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik.

Khusus di madrasah, tantangan yang dihadapi tenaga pendidik sering kali lebih kompleks dibandingkan sekolah umum. Hal ini karena tenaga pendidik di madrasah tidak hanya mengemban tanggung jawab akademik, tetapi juga tanggung jawab religius dan moral. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam kegiatan pembelajaran (Mukminin et al., 2020).

MTsN 6 Agam sebagai salah satu madrasah negeri di Sumatera Barat, Kabupaten Agam, Kecamatan Banuhampu, Jl. Kubang Putih menghadapi tantangan serupa. MTsN 6 agam terbagi dari 3 bagian sekolah yang dimulai dari gerbang sekolah, bagian pertama sering disebut kelas atas (biasa digunakan untuk ruang kelas VIII, lapangan voli, gazebo dan wc siswa/i), bagian kedua biasa disebut *hall*, bagian ini merupakan pusat utama (terdiri dari kelas IX, kantor TU, *hall*/aula (digunakan sebagai tempat berkumpul, tempat shalat, lapangan upacara), laboratorium IPA, laboratorium TIK, UKS, wc siswa/i dan tempat berwudhu)), dan bagian terakhir yang sering disebut *curland* (pincuran landai) yang berada kurang lebih 50 meter dari *hall* (terdiri dari ruang kelas VII, ruangan guru/kantor bawah, wc siswa/i, lapangan takraw, lapangan sepak bola, lapangan voli dan mulai tahun 2025 juga digunakan sebagai lapangan upacara).

Observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan dari tenaga pendidik mengenai kondisi ruang kerja, sarana prasarana, serta dukungan manajerial yang belum optimal. Hal ini memunculkan dugaan bahwa produktivitas tenaga pendidik dapat terpengaruh oleh kondisi lingkungan kerja di madrasah tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan, yang peneliti lakukan di MTsN 6 Agam, pada 17 Oktober 2024 peneliti memperoleh informasi bahwa:

Kondisi kantor bawah yang digunakan oleh tenaga pendidik yang mengajar di kelas VII pada dasarnya telah berfungsi sebagai ruang transit dan koordinasi sebelum maupun sesudah proses pembelajaran. Meskipun

ukuran ruangan relatif terbatas, keberadaan kantor tersebut sangat membantu tenaga pendidik dalam mempersiapkan perangkat ajar dan beristirahat sejenak sebelum memasuki kelas. Jarak antara ruang kelas VII dengan kelas VIII dan IX yang sekitar 50 meter memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk melakukan transisi antar kelas dengan tetap menjaga kesiapan mengajar. Situasi ini juga melatih manajemen waktu serta kedisiplinan dalam memulai pembelajaran secara tepat waktu. Ketika jadwal mengajar berlangsung hampir bersamaan, kantor bawah menjadi ruang temu yang mempererat kebersamaan. Momen tersebut memungkinkan tenaga pendidik saling berbagi informasi, berkoordinasi, serta mendukung satu sama lain sebelum memasuki kelas. Walaupun kondisi ruangan terkadang cukup ramai, suasana tersebut mencerminkan semangat kerja dan nilai kekeluargaan yang kuat di lingkungan madrasah ini, dimana tenaga pendidik tidak hanya bekerja sebagai rekan sejawat, tetapi juga sebagai bagian dari satu komunitas yang saling peduli dan menghargai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tenaga pendidik di MTsN 6 Agam pada tanggal 17 Oktober 2024 peneliti memperoleh informasi bahwa profesi mengajar dijalani dengan penuh kecintaan dan komitmen. Dinamika dalam hubungan antar tenaga pendidik dipandang sebagai bagian dari proses pendewasaan profesional. Perbedaan pendapat atau sudut pandangan menjadi ruang pembelajaran bersama yang berpotensi memperkaya wawasan dan memperkuat kerja tim. Meskipun

interaksi sehari-hari lebih banyak terkait urusan administratif, terdapat peluang besar untuk mengembangkan budaya diskusi yang lebih terbuka mengenai strategi pembelajaran dan inovasi di kelas. Hubungan antara tenaga pendidik dan pimpinan madrasah berlangsung secara profesional dan penuh penghargaan. Kepala madrasah menunjukkan dukungan dan apresiasi terhadap kinerja guru, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan saling menghormati. Dukungan tersebut semakin memperkuat rasa kebersamaan dan kekeluargaan di lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di MTsN 6 Agam menunjukkan adanya semangat, solidaritas, dan nilai kekeluargaan yang kuat. Kondisi ini menjadi hal yang penting dalam mendukung produktivitas tenaga pendidik serta peningkatan mutu pembelajaran di madrasah.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas. Misalnya, penelitian oleh Wibowo (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru hingga 35%. Penelitian lain oleh Fitriani (2021) mengonfirmasi bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki korelasi positif dengan produktivitas tenaga pendidik.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam konteks lembaga pendidikan madrasah negeri di daerah, khususnya Sumatera Barat. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada sekolah umum, sementara madrasah memiliki

karakteristik berbeda, baik dari segi budaya organisasi maupun tuntutan religius. Hal ini membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2020) di madrasah swasta menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja guru. Namun, penelitian tersebut tidak mendalami faktor-faktor spesifik seperti dukungan manajemen, iklim organisasi, serta fasilitas sarana prasarana di madrasah negeri. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik di MTsN 6 Agam.

Selain itu, penelitian sebelumnya sering kali menggunakan pendekatan kualitatif atau studi deskriptif. Masih terbatas penelitian kuantitatif yang secara empiris menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas guru dengan instrumen pengukuran yang valid dan reliabel. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi metodologis dengan pendekatan kuantitatif.

Tantangan lain yang dihadapi tenaga pendidik adalah beban administratif yang cukup tinggi. OECD (2021) melaporkan bahwa guru di negara berkembang rata-rata menghabiskan 30% waktunya untuk administrasi, bukan untuk mengajar. Kondisi ini dapat diperburuk jika lingkungan kerja tidak mendukung, sehingga menghambat produktivitas.

Faktor lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, dan

kenyamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar pegawai, kepemimpinan, dan iklim organisasi. Keduanya berperan penting dalam membentuk produktivitas tenaga kerja.

Penelitian internasional oleh Khan et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan keterlibatan karyawan hingga 27%. Temuan ini dapat dikaitkan dengan konteks tenaga pendidik, di mana lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri.

Berdasarkan tinjauan empiris, jelas bahwa produktivitas tenaga pendidik tidak dapat dilepaskan dari kondisi lingkungan kerja. Namun, variasi konteks lokal seperti kondisi geografis, budaya organisasi, dan ketersediaan sarana prasarana di daerah masih belum banyak diteliti secara spesifik. Oleh karena itu, fokus penelitian pada MTsN 6 Agam akan memberikan kontribusi empiris baru.

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya dengan memberikan gambaran kuantitatif mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pimpinan madrasah dalam merumuskan kebijakan peningkatan produktivitas guru.

Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan Islam, khususnya pada konteks madrasah negeri di daerah. Sementara itu, secara praktis penelitian ini akan memberikan rekomendasi nyata bagi kepala madrasah

dan pemangku kepentingan pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik meneliti dengan tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 6 Agam”. Manfaat yang diharapkan adalah terciptanya pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan kedua variabel tersebut, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja di MTsN 6 Agam belum sepenuhnya kondusif dalam mendukung produktivitas kerja tenaga pendidik secara optimal.
2. Terdapat variasi tingkat produktivitas kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan administratif.
3. Kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik diduga berpengaruh terhadap kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal.
4. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi memengaruhi semangat kerja, efisiensi, serta pengembangan profesional tenaga pendidik.

C. Batasan Masalah

Dari sejumlah permasalahan yang telah diidentifikasi, tidak seluruh masalah dapat diteliti secara mendalam mengingat keterbatasan waktu tenaga, dan biaya. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik, sedangkan produktivitas kerja tenaga pendidik dibatasi pada indikator kemampuan melaksanakan tugas, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi kerja. Dengan adanya pembatasan masalah ini penelitian diharapkan dapat dilakukan secara lebih terarah dan mendalam sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian kuantitatif ini adalah “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang paling utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam.

F. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

- 1) Menambah khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan islam, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik.
- 2) Memberikan penguatan terhadap teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan
- 3) Menjadi referensi teoritis bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik.

b. Praktis

- 1) Bagi sekolah: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak MTsN 6 Agam dalam menciptakan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik.
- 2) Bagi tenaga pendidik: penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada tenaga pendidik mengenai pentingnya lingkungan kerja dalam menunjang kenyamanan, semangat, dan efektivitas kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan

produktivitas dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan administrasi.

- 3) Bagi mahasiswa dan akademisi lain: penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan bahan rujukan bagi mahasiswa dan akademisi lain dalam mengkaji dan mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

G. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekeliling pegawai yang akan memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan (Junaidi, 2021).

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berorientasi pada upaya perbaikan berkelanjutan terhadap hasil kerja yang telah dicapai, dengan keyakinan bahwa prestasi kerja harus terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Produktivitas tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja semata, tetapi juga sebagai cerminan sikap individu dalam memandang dan melaksanakan pekerjaannya secara berkesinambungan (Busro, 2018) .

Pandangan tersebut diperkuat oleh Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja tercermin dari perilaku individu dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya ditentukan

oleh hasil akhir pekerjaan, tetapi juga oleh proses kerja yang dilakukan secara optimal dan bertanggung jawab.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dengan kedudukan tersebut, tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam menentukan mutu proses dan hasil pendidikan di satuan pendidikan.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang tersebut menuntut tingkat produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja tenaga pendidik tercermin dari kemampuan melaksanakan tugas, mutu hasil kerja, serta efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, tenaga pendidik memerlukan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik, sebagaimana dikaji dalam penelitian ini.