

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai baik di sektor publik maupun di bidang pendidikan. Lingkungan kerja yang sehat terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui rasa aman, kebersamaan, dan dukungan antar rekan kerja yang mengurangi kejenuhan serta memperkuat tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas mengajar. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja para pendidik tidak hanya berpengaruh pada prestasi individu tetapi juga berperan penting dalam kualitas proses pembelajaran dan pengembangan karakter siswa (Rosmawati dan Indrayani, 2024). Lebih lanjut, iklim sekolah yang kondusif merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi motivasi kerja guru sebagai pendorong utama produktivitas pendidik (Anjani dan Pahlevi, 2023).

Secara operasional, kondisi suasana kerja ini pada dasarnya tercermin dalam konsep iklim sekolah, yang diartikan sebagai persepsi bersama dari anggota sekolah mengenai berbagai elemen lingkungan, baik yang bersifat fisik, sosial-psikologis, maupun budaya, yang secara bersama-sama menciptakan suasana belajar dan bekerja. Tagiuri (1968) dalam teorinya mengelompokkan iklim organisasi menjadi empat aspek utama yaitu *ecology*, *milieu*, *social system*, dan *culture*. Aspek *ecology* merupakan elemen fisik dan material di sekolah, yang meliputi gedung, ruang belajar, laboratorium,

perpustakaan, fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kondisi kebersihan. Aspek *milieu* mencakup karakteristik orang dalam organisasi lingkungan sekolah, termasuk guru, siswa, dan staf. Ini meliputi latar belakang mereka, keahlian profesional, etika kerja, motivasi pribadi, stabilitas pegawai, dan tingkat partisipasi individu.

Aspek *social system* melibatkan struktur interaksi antara anggota sekolah, baik secara formal maupun informal. Ini mencakup komunikasi antara kepala sekolah dan guru, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kerjasama di antara rekan sejawat, hubungan antara guru dan siswa, serta partisipasi siswa dan norma-norma kerjasama yang ada. Sementara itu, aspek *culture* mencakup sistem nilai, kepercayaan, norma, dan harapan yang berlaku di sekolah. Ini termasuk disiplin, harapan terhadap prestasi, norma dalam bergaul, budaya keagamaan, serta identitas institusi tersebut (Tagiuri, 1968).

Menurut Komarudin (2023), iklim sekolah adalah elemen krusial yang berdampak pada banyak aspek dalam proses pendidikan, termasuk motivasi kerja guru. Sejalan dengan hal tersebut, Supriadi (2017) berpendapat bahwa iklim sekolah yang kondusif dapat membantu meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk menciptakan iklim sekolah yang baik perlu menjadi prioritas utama bagi manajemen sekolah, termasuk kepala sekolah dan staf, agar semangat dan kinerja guru dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

Menurut Davis dan Newstrom (2014), iklim sekolah yang termasuk dalam ranah iklim organisasi dapat memengaruhi motivasi kerja melalui mekanisme perilaku yang melibatkan tujuan bersama, kepemimpinan, dan kondisi lingkungan sosial. Dengan kata lain, iklim sekolah yang baik mampu menumbuhkan rasa aman, kepuasan, dan keterikatan emosional guru terhadap tugasnya, sebagaimana juga ditegaskan oleh Kompri (2020) serta Fitra dkk. (2023). Menurut Fujiaturrahman (2016), pada saat iklim sekolah bersifat mendukung, para guru cenderung merasa terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pembelajaran dan perkembangan siswa.

Guru merupakan aktor utama dalam proses pendidikan yang tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu, tetapi juga membentuk karakter dan menjadi teladan bagi peserta didik (Supriadi, 2017). Motivasi kerja guru merupakan suatu kekuatan pendorong, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya menuju pencapaian tujuan pendidikan (Rizki, 2023). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu untuk mengejar keinginan dan tujuan tertentu (Rasyid & Tanjung, 2020).

Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Kreitner dan Kinicki, 2014), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. Faktor *hygiene* (*ekstrinsik*) adalah aspek lingkungan kerja yang perlu ada setidaknya pada tingkat minimum agar karyawan tidak merasa tidak puas, seperti situasi kerja,

pembaruan, dan kebijakan organisasi yang dapat mencegah rasa ketidakpuasan. Di sisi lain, faktor *motivator (intrinsik)* merupakan aspek dari pekerjaan itu sendiri yang meningkatkan rasa puas dan dorongan yang optimal, seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan dan motivasi yang tinggi.

Kompri (2020) menjelaskan lebih lanjut bahwa motivasi kerja guru mencakup beberapa aspek, antara lain tanggung jawab, semangat mengajar, ketekunan dalam menghadapi tantangan, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri. Motivasi kerja adalah suatu dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam menyelesaikan tugasnya (Zaky, 2020). Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga elemen non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan kepemimpinan (Iba et al., 2021).

Iklim sekolah sangat mempengaruhi motivasi kerja guru, sesuai dengan pendapat Syafruddin (2021). Iklim kerja yang positif di lingkungan sekolah dapat meningkatkan semangat dan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih bersemangat, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kualitas pengajaran (Ratmini et al., 2019). Disiplin kerja, yang meliputi interaksi positif antara guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya, berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini mendukung efektivitas pelaksanaan tugas guru dan kepala sekolah (Mahfud, 2020). Hal ini dapat mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman dan tenang, yang secara langsung menambah motivasi kerja guru (Subagia et al., 2019).

Pentingnya interaksi positif antara guru, termasuk diskusi informal dan kolaborasi dalam merancang kegiatan sekolah, memiliki peran yang signifikan dalam memberikan dukungan emosional dan profesional. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik (Nugroho et al., 2025).

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 12 Februari 2026 dengan dua orang informan, yaitu wakil kepala madrasah bidang kurikulum dan wakil kepala madrasah bidang hubungan masyarakat Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam diperoleh informasi bahwa jumlah guru tetap yang terdiri dari guru PNS, PPPK dan non PNS di madrasah tersebut adalah sebanyak 35 orang. Hasil wawancara tersebut juga mengungkapkan bahwa Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam memiliki iklim madrasah yang cukup baik, ditandai dengan tingkat keamanan yang terjaga lewat koordinasi satpam-guru, interaksi sosial antarwarga yang harmonis kekeluargaan, budaya religious yang kuat melalui kegiatan tahfiz dan sholat berjamaah, serta dukungan kepemimpinan yang positif dengan komunikasi terbuka.

Namun, di sisi lain terdapat beberapa masalah, seperti keterbatasan fasilitas dan infrastruktur pembelajaran serta pengelolaan lingkungan fisik yang belum efisien di lingkungan madrasah. Situasi ini berpotensi berdampak negatif pada kenyamanan kerja dan motivasi guru dalam jangka waktu yang lebih lama jika tidak ditangani dengan tepat.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menganalisis secara komprehensif hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam, khususnya dengan mempertimbangkan dimensi keagamaan sebagai karakteristik unik madrasah negeri. Hasil penelitian diharapkan dapat menyajikan bukti nyata serta saran praktis untuk menciptakan suasana madrasah yang lebih mendukung. Tujuan dari ini adalah untuk mendorong semangat kerja para guru dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan fasilitas pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam yang masih belum memadai, termasuk proyektor.
2. Manajemen lingkungan fisik yang belum optimal sehingga bisa berdampak pada kenyamanan kerja guru dalam jangka panjang.
3. Partisipasi guru dalam aktivitas agama tetap mendukung meskipun ada keterbatasan masjid.
4. Komunikasi dan interaksi sosial antara para warga madrasah terkadang mengalami hambatan meskipun hubungan antarpribadi secara umum terjalin dengan harmonis dan bersifat kekeluargaan.
5. Perubahan semangat dan ketekunan guru saat dihadapkan pada masalah fasilitas dan kelas yang bermasalah.

6. Meskipun telah disediakan pelatihan dan kesempatan untuk berpartisipasi, masih terdapat batasan dalam kemandirian dan peningkatan diri para guru.
7. Belum diketahui hubungan empiris antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru secara khusus di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, agar penelitian ini lebih terarah dan mendalam, maka perlu adanya batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Iklim sekolah

Penelitian ini dibatasi pada iklim sekolah, dimana iklim sekolah di MAN 4 Agam berkenaan dengan:

- a. Keamanan dan ketertiban
- b. Hubungan antarwarga madrasah
- c. Kondisi fisik & sarana dan prasarana
- d. Dimensi keagamaan

2. Motivasi Kerja Guru

Penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja guru di MAN 4 Agam yang ditinjau dari empat aspek utama motivasi kerja guru, yaitu:

- a. Tanggung jawab
- b. Semangat kerja
- c. Ketekunan
- d. Kemandirian

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana iklim sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam, dengan mempertimbangkan konteks madrasah sebagai Lembaga Pendidikan Islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui iklim sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam, dengan mempertimbangkan konteks madrasah sebagai Lembaga Pendidikan Islam

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian akademis di bidang administrasi pendidikan,

khususnya terkait teori iklim madrasah dan motivasi kerja guru. Penelitian ini memperkaya pemahaman tentang hubungan antara iklim madrasah (termasuk dimensi keagamaan) dengan motivasi kerja guru di lingkungan madrasah negeri, temuan ini bisa menjadi rujukan tambahan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji variabel serupa, terutama dalam konteks pendidikan berbasis islam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan refleksi dan motivasi bagi guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam agar lebih aktif dalam menjaga dan menciptakan iklim madrasah yang kondusif (termasuk dimensi keagamaan seperti suasana ibadah dan pembinaan akhlak), sehingga dapat mendorong semangat kerja, ketekunan, kemandirian dan komitmen dalam menjalankan tugas profesionalnya mereka.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi kepala madrasah dalam merancang kebijakan dan mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kualitas iklim madrasah (baik aspek fisik, hubungan antarwarga, keamanan dan ketertiban, serta aspek keagamaan), guna mendukung motivasi kerja guru dan kinerja keseluruhan madrasah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut hubungan iklim madrasah dengan motivasi kerja guru, baik dengan menggunakan pendekatan yang serupa maupun dengan menambahkan variabel lain atau konteks madrasah yang berbeda.

G. Defenisi Operasional

1. Iklim Madrasah

Meskipun judul penelitian ini memuat istilah iklim sekolah seperti istilah umum dalam teori penelitian, namun dalam konteks ini, istilah tersebut diubah menjadi iklim madrasah. Perubahan ini dilakukan untuk lebih mencerminkan suasana pendidikan yang berorientasi pada Islam di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam, sekaligus mencakup aspek keagamaan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya yang dilakukan di sekolah negeri umum. Iklim madrasah didefinisikan sebagai kondisi lingkungan internal di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam yang dirasakan oleh guru, mencakup suasana fisik, sosial dan psikologis, dan keagamaan yang memengaruhi kenyamanan, rasa aman, serta semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Variabel ini diukur melalui empat indikator berikut:

a. Indikator keamanan dan ketertiban madrasah

Tingkat rasa aman, ketertiban, kedisiplinan siswa, serta pengawasan yang menciptakan lingkungan belajar dan bekerja yang kondusif bagi guru dan siswa di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam.

b. Indikator hubungan antarwarga madrasah

Kualitas interaksi, komunikasi, kerjasama, dukungan timbal balik serta keterlibatan antara guru, siswa, kepala madrasah, dan tenaga kependidikan dalam kegiatan madrasah sehari-hari di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam.

c. Indikator kondisi fisik serta sarana dan prasarana

Keadaan fisik madrasah meliputi kebersihan, kerapian, kenyamanan ruang kelas, kelengkapan sarana prasarana, serta suasana lingkungan yang mendukung proses pembelajaran dan kerja guru.

d. Indikator keagamaan

Suasana dan kegiatan pelaksanaan kegiatan keagamaan (seperti tahsin dan tahfidz, sholat berjamaah, khutbah Jumat serta forum an-nisa) yang dirasakan guru sebagai bagian dari iklim madrasah beserta pengaruhnya terhadap kenyamanan dan semangat kerja mereka di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, ketekunan dan kemandirian guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Agam dalam melaksanakan tugas mengajar dan tanggung jawab profesionalnya. Variabel ini diukur melalui empat indikator:

a. Indikator Tanggung jawab

Tingkat kesediaan dan keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas mengajar, administrasi, serta tanggung jawab profesional secara penuh dan konsisten.

b. Indikator Semangat kerja

Tingkat antusiasme, energi positif, dan semangat guru dalam melaksanakan proses pembelajaran serta tugas-tugas lain di madrasah.

c. Indikator Ketekunan

Kemampuan dan ketahanan guru untuk tetap fokus, gigih, dan tidak mudah menyerah menghadapi tantangan dan tugas mengajar dan pengabdian di madrasah.

d. Indikator Kemandirian

Kemauan dan kemampuan guru untuk bekerja secara mandiri, mengambil inisiatif, serta mengembangkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran tanpa harus selalu diarahkan atau diawasi secara ketat.