

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia, dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Sebagaimana tujuan pendidikan nasional yang mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab

Pendidikan bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing, dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan Negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi-strategi yang tepat untuk mendayagunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi yang sudah digulirkan. Strategi pendidikan terarah

pada pemanfaatan kondisi yang ada agar peserta didik mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dengan sumber-sumber yang tersedia dilingkungkannya, sehingga pendidikan tidak dihindari masyarakat tetapi dicari karena manfaatnya.

Sekolah sebagai intitusi pendidikan memiliki sistem yang kompleks dan dinamis sehingga memerlukan manajemen yang profesional. Didalamnya terdapat komponen guru, siswa, dan para staf guru yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program pendidikan yang telah ditetapkan.¹ Namun dalam pembahasan ini akan menekankan pada komponen guru dalam melaksanakan tugas-tugas seorang guru sebagai seorang pengajar, pendidik dan juga seorang karyawan maupun staf bagi lembaga tempatnya mengajar.

Guru sebagai tenaga pendidik maupun staf yang ada dalam institusi pendidikan merupakan Sumber daya manusia yang menjadi salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh Suatu Institusi pendidikan, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, guru sebagai unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan oleh suatu Intitusi pendidikan, sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan guru yang berkualitas dan produktif merupakan langkah utama suatu institusi pendidikan.

¹ Murni Sylviana. "Pengaruh Karakteristik Sekolah dan Kemampuan Manajemen terhadap Keefektifan Sekolah pada SMPN di DKI, Jakarta", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol 23, 2006, 45.

Menjadi permasalahan yang penting bagi seorang pemimpin untuk mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan Institusi pendidikan tersebut. Pemimpin atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.²

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap yang seperti ini, bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun, mutlak diperlukan dalam menjawab berbagai tantangan pembangunan, baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis.³

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan efisien serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Produktivitas tidak hanya terbatas pada bekerja secara efektif dan efisien saja, produktivitas juga tidak hanya sebatas lembaran formulir yang memuat

²Schermenharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Andi,2003), 7.

³ Sinungan. Muchdarsyah, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara , 2009), 2.

standar-standar kerja, sebab setandar-setandar kerja tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dan kebutuhan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam sebuah organisasi, institusi maupun lembaga pendidikan. Karena seperti yang tertera diatas bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang mampu menggerakkan sumberdaya lainnya. Maka faktor lingkungan dimana manusia tersebut bekerja perlu diperhatikan, karena faktor ini juga yang mempengaruhi produktifitas kerjanya.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sekolah yang menjadi sumber daya manusia disini adalah seorang guru, dimana seorang guru tersebut dituntut agar profesional dalam bekerja dan selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Guru sebagai salah satu tenaga kerja yang profesional, juga dituntut agar senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Secara individual, guru memiliki karakteristik-karakteristik seperti; intelektual, kemampuan psikomotorik, efektif, kesehatan, konsep aku dan lain-lain yang harus senantiasa ditingkatkan agar produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.⁴

Dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja suatu sumber daya manusia, diatas sudah dijelaskan bahwa salah satu faktor dari peningkatan produktivitas kerja adalah faktor lingkungan kerja. Banyak orang mengartikan lingkungan secara sempit, seolah-olah lingkungan hanyalah alam sekitar diluar manusia/individu. Lingkungan sebenarnya mencakup segala materiil di dalam dan

⁴ Sedarmayanti., *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 71.

di luar diri individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis maupun sosiokultural. Dengan demikian lingkungan dapat diartikan secara fisiologis, lingkungan meliputi segala kondisi dan materil di dalam tubuh jasmaniyah seperti gizi, vitamin, air, zat, asam, suhu, kesehatan jasmani dll.⁵ Jadi semua keadaan diluar manusia yang dapat mempengaruhi manusiaa dalam melakukan suatu pekerjaan dapat disebut sebagai lingkungan.

Lingkungan merupakan jumlah dari seluruh faktor eksteren yang mempengaruhi individu atau masyarakat.⁶ Yang mana lingkungan tersebut adalah tempat dimana seseorang melakukan aktivitas setiap harinya. Baik dirumah, ditempat kerja, tempat belajar dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu

⁵ Tim KI Manajemen Pendidikan, *Psikologo Manajemen*, (Surabaya: 2012), 171.

⁶ Irawan dan Basu swastha, *Lingkungan Perusahaan*, Edisi I, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta), 25.

ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

Karena seorang karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar karyawan bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.⁷ Rekan kerja yang ramah dan juga mendukung dalam segala aktifitas saat bekerja juga dapat mengurangi kelelahan saat bekerja, karena teman yang mendukung akan saling member semangat maupun motifasi sesama rekan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.⁸ Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu

⁷ Robbins, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga,2002), 36.

⁸ Rivai, Veithrizal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006),165.

yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁹

Berbicara tentang lingkungan kerja, secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Ada beberapa fakto-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.¹⁰ Selain hal itu hubungan baik antara sesama karyawan, dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan juga termasuk dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung semangat dalam bekerja, namun dengan bermacam-macamnya karakter maupun pembawaan dari diri karyawan akan menjadi salah satu kendala untuk menyeragamkan pemahaman dan juga pola pikir karyawan dalam menjalankan tugasnya, oleh sebab itu meningkat atau menurunnya produktifitas pegawai dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada lembaga bersangkutan.

Dari hasil obserfasi peneliti di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang mengenai lingkungan yang ada peneliti merasa tidak begitu baik sejak dari sisi pintu masuk, karena di depan gerbang pintu masuk merupakan tempat parkir sepeda motor baik milik siswa maupun milik para Guru yang kurang tertata rapi.

⁹Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia, 1991), 183.

¹⁰*Ibid*, 110.

Di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang kebersihan lingkungan depan terlihat bersih, namun beberapa di ruang kelas tidak terlihat bersih, mungkin karena pasir dari sepatu para siswa yang ikut masuk ke dalam ruang kelas membuat ruang kelas begitu kotor. Ruang kelas merupakan salah satu lingkungan tempat kerja seorang guru, dimana ruang kelas tersebut merupakan ruangan yang sangat penting bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

Di sekolah ini juga, hubungan kerja antara karyawan atau tenaga pendidik terlihat kurang harmonis karena adanya sikap acuh antar sesama tenaga pendidik ataupun kebiasaan semacam menggerombol (*ngeblok*) sehingga terdapat tenaga pendidik yang hanya duduk sendiri, diam dan sesekali melihat para tenaga pendidik yang tengah asik berkumpul. Selain itu hubungan karyawan dengan atasan (Kepala Sekolah) terasa kurang harmonis karena ruang kepala sekolah dengan ruang guru terletak cukup jauh. Jika ruang kepala sekolah dan ruang guru terpisah cukup jauh, bagaimana komunikasi antar atasan dengan bawahan bisa terjalin dengan baik, dan bagaimana kepala sekolah tersebut dapat mengetahui secara langsung keluhan yang dirasakan oleh karyawan / guru yang lainnya.

Berdasarkan dari faktor lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang yang sedemikian, namun para guru tetap kegiatan belajar mengajar dengan semestinya membuat peneliti ingin melakukan penelitian berkaitan dengan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai

seorang guru. Apakah lingkungan kerja yang sedemikian tidak ada hubungan maupun pengaruh bagi para guru dalam meningkatkan produktivitasnya sebagai seorang guru. Dari berbagai uraian tersebut peneliti memberi judul penelitian dengan judul “ **HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 7 JOMBANG** ”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang?
2. Bagaiman produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang?
3. Adakah hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis kemukakan, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.
2. Untuk mengetahui Produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

D. Batasan Masalah

Untuk mencegah terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.
2. Produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.
3. Hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan tentang situasi lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.
- b. Memberikan kontribusi keilmuan dalam bidang Manajemen Pendidikan, terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan juga produktivitas kerja guru.

F. Definisi Operasional

Kerangka konsep dasar penegasan judul adalah memaparkan studi konsep dari judul penelitian. Konsep adalah suatu kesatuan pengertian tentang suatu persoalan yang harus dirumuskan. Dalam merumuskannya dijelaskan sesuai dengan maksud penelitian sehingga orang lain dapat memahami maksudnya sesuai dengan keinginan penulis. Hal ini dapat memperlancar komunikasi antara penulis dengan pembaca.¹¹

Agar tidak terjadi salah penafsiran dalam karya tulis ini, maka penulis perlu kiranya memberikan keterangan serta penjelasan mengenai judul penelitian ini secara rinci. Adapun istilah-istilah yang perlu ditegaskan sebagai berikut:

1. Hubungan, hubungan yang dimaksud disini adalah hubungan kausal, hubungan yang bersifat sebab akibat.¹²
2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹³ Lingkungan tersebut baik bersifat fisik maupun non fisik.

Jadi lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar pekerjaan baik itu lingkungan fisik yang berupa sarana dan prasarana yang ada dlm lingkungan kerja. Maupun lingkungan kerja non fisik seperti

¹¹Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bina Aksara, 1995), 46.

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta,2014), 59.

¹³Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia, 1991), 183.

hubungan antar sesama pekerja, hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang dari segi lingkungan fisiknya terdapat beberapa situasi yang dirasa peneliti dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, selain itu adanya hubungan yang terlihat kurang harmonis antara sesama karyawan yang ada di sekolah tersebut.

3. Produktifitas kerja guru

Produktifitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.¹⁴ Yakni sikap mental yang memandang hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok akan lebih baik dari hari ini.

Produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktivitas kerjanya akan baik pula.¹⁵

Diantara kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru salah satunya adalah kompetensi pedagogik, dimana salah satu dari aspek pedagogik tersebut adalah guru mengembangkan potensi peserta didik. Dimana guru dapat menganalisis kompetensi yang dimiliki oleh peserta didiknya dan

¹⁴The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Jakarta : Ghalia Indonesia ,1987), 13.

¹⁵ Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta : Grasindo, 2010), 24.

mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik dengan pembelajaran yang mendukung. Di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang para guru sering mengikutsertakan peserta didiknya untuk mengikuti olimpiade dari berbagai tingkat. Hal tersebut membuat peneliti memahami bahwa seorang guru di sekolah tersebut memiliki kompetensi pedagogik yang cukup baik.

4. Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru

Hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru disini adalah untuk mengetahui adakah hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang dalam peningkatan produktivitas guru yang ada di sekolah tersebut. Melihat latar belakang lingkungan kerja dan produktivitas kerja guru di sekolah tersebut seperti yang sudah dipaparkan diatas.

Ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang, akan terlihat pada hasil dari penelitian yang diukur melalui angket yang akan diberikan kepada bapak/ibu guru. Hasil dari penelitian ini hanya ada satu kemungkinan antara ada hubungan atau tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai isi skripsi ini, maka penulis mmbagi pembahasan tersebut kedalam lima bab yang terdiri dari sub-sub pembahasan tersendiri. Meskipun antara bab yang satu dengan bab yang lain masing-masing memiliki isi pembahasan yang berbeda, tapi secara keseluruhan pembahasan didalamnya masih mempunyai keterkaitan yang saling mendukung. Adapun kelima bab tersebut tersusun dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, Dalam bab ini dipaparkan tentang pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

Bab II, Dalam bab ini akan dijelaskan pengertian lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, manfaat lingkungan kerja, pengertian produktivitas kerja, pengertian produktivitas kerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru, indikator produktivitas kerja guru, upaya peningkatan produktivitas kerja guru, hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru.

Bab III, Dalam bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari rancangan penelitian, identifikasi variabel (variabel bebas dan variabel terikat), populasi, sampel, teknis sampling, instrument

penelitian, prosedur pengumpulan data, pendekatan dan jenis penelitian, analisa data, sumber data, hipotesis.

Bab IV, Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti meliputi profil sekolah, persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V, Dalam bab ini berisi Penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran.