

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Fenomena produktivitas guru di Indonesia memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Guru di Indonesia sering menghadapi beban kerja yang tinggi. Mereka harus mengajar beberapa mata pelajaran, mempersiapkan materi pelajaran, mengoreksi pekerjaan siswa, mengikuti kegiatan ekstrakurikuler, dan melaksanakan tugas administratif. Beban kerja yang berlebihan dapat menghambat produktivitas dan mengurangi waktu yang dapat mereka alokasikan untuk pembelajaran dan peningkatan diri. Terbatasnya sumber daya seperti buku teks, perangkat teknologi, dan fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi produktivitas guru. Terkadang, guru harus bekerja dengan sumber daya yang terbatas atau kurang mutakhir, yang dapat membatasi inovasi dan efektivitas pengajaran. Guru seringkali merasa kurang mendapatkan dukungan dan penghargaan yang memadai. Dukungan dapat berupa pelatihan dan pengembangan profesional, bimbingan dari kepala sekolah, atau kerjasama dengan sesama guru. Penghargaan seperti pengakuan atas prestasi kerja dan peningkatan status sosial juga dapat memotivasi guru dan meningkatkan produktivitas mereka. Produktivitas guru juga dapat dipengaruhi oleh tingkat ketidakterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Ketidakterlibatan siswa dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya minat, motivasi, atau kondisi lingkungan yang tidak kondusif. Guru perlu menghadapi tantangan ini dan mencari strategi untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Meskipun adanya perkembangan teknologi

dalam pendidikan, penerapannya masih belum merata di seluruh wilayah Indonesia. Keterbatasan aksesibilitas dan pengetahuan tentang teknologi dapat menjadi hambatan bagi produktivitas guru. Namun, penerapan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

Menurut Hasibuan (2017), produktivitas adalah perbandingan keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas akan naik apabila adanya peningkatan efisiensi, sistem kerja dan peningkatan keahlian tenaga kerja. Permasalahan mengenai produktivitas merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap organisasi atau instansi, untuk itu organisasi perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Menurut Farida (2015) mengutip bahwa dalam suatu perusahaan karyawannya trampil, loyalitasnya tinggi dan gaji yang diberikan memadai, motivasi yang diberikan secara efektif dan tata ruang baik maka akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Mengingat sangat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka harus memanfaatkan sumber daya manusianya dengan efektif supaya dapat mencapai tingkat produktivitas yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan produktivitas melalui budaya organisasi yang memberikan semangat kerja bagi karyawannya serta menumbuhkan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dapat dijalani bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya karena dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi tersebut akan

mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Pengembangan budaya organisasi bagi suatu perusahaan sangat penting guna meningkatkan kualitas perusahaan lewat sumber daya manusianya karena budaya organisasi merupakan karakteristik atau ciri yang mencerminkan suatu organisasi. Menurut Schein (2010) budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok atau suatu perusahaan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, maka harus diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir dan berperasaan mengenai masalah yang dihadapinya di dalam organisasi. Budaya organisasi yang menuntut karyawan untuk produktif maka akan mendorong kemampuan karyawan untuk aktif dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrajaya dan Adnyani (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Risnawan (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi adalah motif atau suatu pendorong keinginan dan daya penggerak kemauan berkerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin diraih. maka dari itu motivasi faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk menggerakkan karyawan supaya sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, motivasi merupakan hal penting yang harus dipahami karena motivasi inilah penentu perilaku karyawan. dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mempunyai kesadaran dalam bekerja keras dan semangat yang tinggi untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Seorang

karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan terarah akan membuat mereka semangat dan memiliki rasa tanggungjawab dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Manfaat atau keuntungan yang didapat apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyalurkan kinerjanya adalah mendapatkan bonus, dan membuka peluang agar mereka dapat dipromosikan. Keuntungan yang didapatkan perusahaan apabila suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi dan memiliki karyawan yang berkompeten adalah membuat perusahaan dapat berkembang dengan baik dan dapat bersaing secara kompetitif.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kedisiplinan serta emosi karyawan. Faktor fisik ini mencakup luas ruang kerja, penerangan, kebisingan, suhu udara ditempat kerja, warna ruangan, kebersihan dan musik ditempat kerja. Perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, ventilasi udara, kenyamanan, keamanan dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang aman nyaman akan mengakibatkan karyawan semangat dalam bekerja sehingga meningkat pula kedisiplinan dalam bekerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan bekerja lebih baik sehingga produktivitas dapat dicapai secara maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011:27) dalam Saputra Mukrodi dkk (2018) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Nitisemito dalam Nuraini

(2013:97) dalam Saputra Mukrodi dkk (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. tujuan dari menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga ketika karyawan memiliki semangat dalam bekerja maka secara otomatis mereka dapat bekerja secara produktif.

Obyek penelitian ini adalah yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan, alasan peneliti memilih obyek penelitian tersebut adalah berdasarkan hasil observasi sederhana yang peneliti lakukan dimana observasi tersebut menemukan bahwa adanya permasalahan penurunan produktifitas kerja guru di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan. Penurunan produktifitas tersebut dapat dilihat dari kualitas pengajaran yang diberikan oleh seorang guru menurun secara signifikan, misalnya mereka menghadapi kesulitan dalam menjelaskan materi dengan jelas, tidak mampu mempertahankan perhatian siswa, atau kurangnya perencanaan yang baik. guru tidak memperbarui metode pengajaran mereka atau tidak mengadopsi inovasi baru dalam pendekatan pembelajaran, hasil belajar siswa menurun secara konsisten dalam jangka waktu tertentu, guru tidak mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau kurangnya kemajuan dalam pencapaian target tersebut, ketidakhadiran yang sering atau absensi yang tinggi, guru tidak aktif dalam mengikuti pelatihan atau program pengembangan professional, permasalahan tersebut diduga lemahnya budaya kerja yang diimplementasikan yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan, motivasi

kerja yang rendah serta lingkungan kerja yang dinilai belum mampu memberikan rasa nyaman kepada guru.

Berdasarkan fenomena masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan”**.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan
4. Apakah budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan

### **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan

#### **D. Manfaat penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan teori-teori yang didapat dalam perkuliahan sehingga penulis dapat pengetahuan lebih dalam mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap produktivitas kerja di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan

2. Bagi perusahaan / instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan karyawan dan dapat digunakan sebagai pedoman peningkatan produktivitas kerja karyawan di yayasan pendidikan Islam Al Ihsan Magetan melalui kebijakan terkait budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja

3. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat diaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan serta dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.