DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA GURU DI MI NURUL HUDA PULAU BATU PROVINSI JAMBI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:
M. Nanda Rahmat Hakim
NIM: 21104090081

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: M. Nanda Rahmat Hakim
NIM	: 21104090081
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya dengan judul **"DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA GURU DI MI NURUL HUDA PULAU BATU PROINSI JAMBI"** adalah hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 08 Maret 2025
Yang Menyatakan,



anda Rahmat Hakim
21104090081

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi
Lampiran : -

Kepada Yth.
Dekan fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan arahan dan mengoreksi serta mengadakan bimbingan seperlunya. Maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi

Nama : M. Nanda Rahmat Hakim
NIM : 21104090081
Judul Skripsi : **DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA GURU DI MI NURUL HUDA PULAU BATU PROVINSI JAMBI**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.)

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta , 18 April 2025
Pembimbing Skripsi,

Muhammad Qowim, M. Ag.
NIP. 19790819 200604 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3182/Un.02/DT/PP.00.9/09/2026

Tugas Akhir dengan judul : DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA GURU DI MI NURUL HUDA PULAU BATU PROVINSI JAMBI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. NANDA RAHMAT HAKIM
Nomor Induk Mahasiswa : 21104090081
Telah diujikan pada : Rabu, 29 April 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Muhammad Qowim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6a5ec59d72d45

Penguji I

Dr. Miftahus Sa'adah, S.Pd.I., M.Ed.
SIGNED

Valid ID: 6aaa4c7236389

Penguji II

Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si
SIGNED

Valid ID: 6ab07d8d2ee63

Yogyakarta, 29 April 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6ab07eb175e75

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

"Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."
(Q.S At-Taubah : 105)[1]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[1] "Q.S At-Taubah Ayat 105" NU Online, Di Akses Tanggal 27 Februari 2026, https://quran.nu.or.id/at-taubah#105

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur, skripsi ini penulis persembahkan

Untuk almamater tercinta

Program studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

الْحَمْدُ لله رَبِّ الْعَالَمِيْنَ، وَالصَّلاَةُ وَالسَّلاَمُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ، وَعَلَى أله وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّيْنِ، أَمَّا بَعْد

Allhamdulillah, Puji serta syukur ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari betul bahwa skripsi dengan judul "Dinamika Lingkungan Kerja Guru di MI Nurul Huda Provinsi Jambi" ini jauh dari kata sempurna masih banyak kekurangan dan keterbatasan di dalamnya. Namun demikian, skripsi ini dapat di selesaikan berkat bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena ini, dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih kepada

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Siti Nur Hidayah, Ph.D. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Irwanto, M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, beserta seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf administrasi Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu memberikan arahan dan pelayanan dengan optimal.
4. Bapak Prof. Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I Selaku Dosen Penasihat Akademik, dan Bapak Muhamad Qowim, S. Ag., M. Ag. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran, untuk membantu membimbing

dan mengarahkan penulis dalam penelitian ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. MI Nurul Huda Pulau Batu beserta seluruh unsur yang terlibat dan bersedia menjadi subjek dalam penelitian skripsi ini, terutama kepada Ibu Sri Yulianti S.Pd.I selaku pimpinan madrasah yang telah memberikan izin penelitian, kepercayaan, serta berbagai bentuk dukungan baik secara administratif maupun moral sehingga proses penelitian dapat terlaksana dengan lancar dan sesuai dengan rencana. Serta kepada para guru, tenaga kependidikan, serta seluruh pihak di lingkungan MI Nurul Huda Pulau Batu yang telah membantu memberikan data, informasi, dan kerja sama selama kegiatan penelitian berlangsung.
6. Kedua orang tua saya, Bapak Wahabi, Ibunda Sri, dan adik saya M. Ziddan, yang senantiasa selalu mendoakan dan selalu memberikan support baik materil dan moril, Keluarga Besar M. Ali MH, dan terkhusus kepada Mutiara Nur Kholilah yang senantiasa menemani perjalanan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuangan MPI 2021, Teman-teman Kontrakan Patrick, rekan organisasi, mas/mbak KKN Kamal, mas Pai, serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima Kasih Penulis Ucapkan telah membantu memberikan bantuan baik berupa moril dan materil. Terima Kasih juga telah menjadi bagian dari perjalanan penulis di kota yang istimewa ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian dengan balasan yang setimpal. Aamiin.

Yogyakarta, 25 Februari 2026

Penulis,



M. Nanda Rahmat Hakim

21104090081

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

M. Nanda Rahmat Hakim, Dinamika Lingkungan Kerja Guru di MI Nurul Huda Pulau Batu Provinsi Jambi. Skripsi. Yogyakarta Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026.

Penelitian ini dilandasi oleh pentingnya peran lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja, motivasi, serta profesionalitas guru, khususnya pada jenjang madrasah ibtidaiyah yang tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan umum, tetapi juga sebagai wadah penanaman nilai-nilai keislaman. Kondisi lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu menjadi menarik untuk diteliti karena dipengaruhi oleh letak geografis, keterbatasan sarana, serta karakter sosial dan budaya yang khas di lingkungan madrasah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam penerapan faktor higienis dan faktor motivasi pada guru, mendeskripsikan dinamika lingkungan kerja yang terjadi, serta merumuskan upaya strategis dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja di MI Nurul Huda Pulau Batu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan alur berpikir induktif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu dipengaruhi oleh faktor higienis dan faktor motivasi yang mengalami perkembangan secara bertahap. Dari sisi faktor higienis, terjadi perbaikan pada aspek gaji, fasilitas, kebijakan, serta pola komunikasi yang berkontribusi dalam mengurangi ketidakpuasan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif, meskipun masih terdapat keterbatasan terutama pada kesejahteraan guru honorer. Sementara itu, dari sisi faktor motivasi, terlihat adanya upaya peningkatan melalui pemberian apresiasi nonformal, penumbuhan tanggung jawab profesional, serta kesempatan pengembangan potensi guru melalui pelatihan dan kegiatan eksternal, meskipun belum didukung oleh sistem yang terstruktur secara formal. Secara keseluruhan, dinamika ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di madrasah telah berkembang ke arah yang lebih baik, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek kesejahteraan dan sistem penghargaan agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara optimal.

Kata kunci : lingkungan kerja, faktor higienis, faktor motivasi, kinerja guru, madrasah ibtidaiyah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAC

M. Nanda Rahmat Hakim, Dynamics of the Teacher's Work Environment at MI Nurul Huda, Pulau Batu, Jambi Province. Thesis. Yogyakarta Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta, 2026.

This research is based on the importance of the role of the work environment in influencing teacher performance, motivation, and professionalism, especially at the level of madrasah ibtidaiyah which not only functions as a general educational institution, but also as a forum for instilling Islamic values. The condition of the working environment of teachers at MI Nurul Huda Pulau Batu is interesting to research because it is influenced by the geographical location, limited facilities, and the typical social and cultural character of the madrasah environment.

This study aims to examine in depth the application of hygienic factors and motivational factors in teachers, describe the dynamics of the work environment that occur, and formulate strategic efforts to improve the quality of the work environment at MI Nurul Huda Pulau Batu.

The method used in this study is a qualitative descriptive approach with an inductive thought flow. Data collection was carried out through interviews, observations, and documentation. The data obtained are then analyzed through the stages of reduction, presentation, and conclusion drawing so as to produce a comprehensive understanding of the phenomenon being studied.

The results of the study show that the dynamics of the work environment of teachers at MI Nurul Huda Pulau Batu are influenced by hygienic factors and motivational factors that are gradually developing. In terms of hygienic factors, there have been improvements in the aspects of salary, facilities, policies, and communication patterns that contribute to reducing job dissatisfaction and creating more conducive working conditions, although there are still limitations, especially in the welfare of honorary teachers. Meanwhile, in terms of motivational factors, there are efforts to improve through the provision of informal appreciation, the growth of professional responsibility, and opportunities to develop teachers' potential through training and external activities, although they have not been supported by a formally structured system. Overall, this dynamic shows that the work environment in madrasas has developed in a better direction, but still needs to be strengthened in terms of welfare and reward system in order to increase teacher motivation and performance optimally.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Keywords: work environment, hygienic factors, motivational factors, teacher performance, madrasah ibtidaiyah.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR ..... **iv**

MOTTO ..... **v**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

ABSTRAK ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian 5

D. Telaah Pustaka 7

E. Kerangka Teori 13

F. Metode Penelitian 21

G. Sistematika Pembahasan 29

BAB II GAMBARAN UMUM **31**

A. Sejarah Yayasan MI Nurul Huda 31

B. Letak Geografis 33

C. Visi, Misi, Tujuan, dan Budaya Malu 34

D. Sejarah Dinamika MI Nurul Huda 38

BAB III DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA GURU DI MI NURUL HUDA PULAU BATU PROVINSI JAMBI **44**

A. Dinamika Lingkungan Kerja Guru di MI Nurul Huda Pulau Batu 44

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Faktor Pendukung Dan Penghambat dalam Dinamika Lingkungan Kerja Guru di MI Nurul Huda Pulau Batu 75

C. Strategi Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja Guru di MI Nurul Huda Pulau Batu..... 79

BAB IV PENUTUP 82

A. Kesimpulan 82

B. Saran 84

C. Kata Penutup 85

DAFTAR PUSTAKA 87

LAMPIRAN-LAMPIRAN 90

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tebel 1 1 Timeline Penelitian.....22
Tebel 1 2 Data Subjek.....24

Tabel 2 1 Data Tenaga Kependidikan.....40
Tabel 2 2 Data Sarana Prasarana.....43

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Letak MI Nurul Huda 34
Gambar 2 2 Budaya Malu Guru 38
Gambar 2 3 Struktur Organisasi 41

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan krusial sebagai fondasi utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Di Indonesia, institusi pendidikan seperti Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang merupakan jenjang pendidikan dasar bercorak keagamaan memiliki tanggung jawab ganda, yaitu tidak hanya mencerdaskan kehidupan bangsa tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman sejak usia dini. Peran strategis ini menjadikan MI sebagai lembaga yang tidak hanya fokus pada penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga pembentukan karakter, spiritualitas, dan akhlak peserta didik. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksana proses pembelajaran. Guru memiliki peran yang kompleks, bukan hanya bertindak sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, motivator, fasilitator, serta teladan yang memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan intelektual, emosional, dan moral peserta didik. Oleh karena itu, memastikan guru dapat menjalankan tugas secara optimal merupakan prioritas utama setiap lembaga pendidikan, termasuk MI Nurul Huda Pulau Batu. Optimalisasi tersebut mencakup penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajerial, serta kondisi psikologis dan sosial yang memungkinkan guru melaksanakan perannya dengan baik. Dengan demikian, upaya meningkatkan mutu pendidikan di MI Nurul Huda Pulau Batu tidak dapat dilepaskan dari perhatian terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan dinamika kerja para gurunya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan kualitas kinerja guru serta stabilitas operasional lembaga pendidikan. Lingkungan kerja yang sehat baik secara fisik dan non fisik akan memberikan ruang bagi guru untuk menjalankan tugas secara optimal. Temuan Sutoro menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif, seperti hubungan antarpegawai yang harmonis, dukungan manajemen, serta kondisi kerja yang nyaman, terbukti meningkatkan loyalitas dan komitmen individu terhadap organisasi. Oleh karena itu, studi mengenai dinamika lingkungan kerja guru menjadi penting untuk memahami bagaimana kondisi aktual di MI Nurul Huda Pulau Batu mempengaruhi motivasi, kenyamanan, dan kualitas kerja guru.[2]

Dinamika lingkungan kerja juga sangat dipengaruhi oleh budaya kerja, kolaborasi, dan komunikasi antar *stakeholder* pendidikan. Penelitian Sarimawati menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif ditandai dengan komunikasi terbuka, kerja sama tim yang baik, serta adanya pengakuan terhadap prestasi berkontribusi signifikan terhadap motivasi dan performa guru di sekolah menengah.[3] Sementara itu, Masruhin menemukan bahwa budaya kerja yang kuat dan motivasi tinggi di SD 05 Banding Agung mendorong kinerja unggul guru, meskipun berbagai kendala seperti kurangnya insentif dan fasilitas masih ditemukan.[4] Kondisi-kondisi ini menunjukkan bahwa dinamika lingkungan kerja guru bersifat kompleks, dipengaruhi banyak aspek, dan dapat berbeda antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Di MI Nurul Huda Pulau

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[2] Moh. Sutoro, "Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, no. 2 (2024): 595–605, https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i2.755.

[3] Sarimawati, "Dinamika Budaya Kerja dan Motivasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja di SMA Negeri 1 Indralaya," *UNISAN Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 2024, 474–81, https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal.

[4] Masruhin, "Dinamika Budaya Kerja dan Motivasi Guru dalam Kinerja Unggul di SD 05 Banding Agung OKU Selatan," 2024, 933–41.

Batu, dinamika tersebut dapat muncul dalam bentuk kolaborasi antar guru, dukungan kepala madrasah, fasilitas pembelajaran, serta iklim komunikasi internal yang berkembang dalam kegiatan madrasah.

Di sisi lain, dinamika lingkungan kerja tidak dapat dilepaskan dari potensi konflik yang muncul dalam kegiatan sehari-hari. Konflik dapat timbul akibat perbedaan kepentingan, beban kerja, keterbatasan fasilitas, maupun perbedaan cara pandang antar guru dan unsur pimpinan. Penelitian Mardikaningsih dkk. menegaskan bahwa konflik merupakan bagian alamiah dari organisasi dan tidak selalu berdampak negatif; justru dengan manajemen konflik yang tepat, organisasi dapat menciptakan inovasi, peningkatan komunikasi, serta perubahan budaya yang lebih sehat. Namun jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menurunkan produktivitas, mengganggu hubungan antar guru, bahkan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran. Dalam konteks madrasah, konflik yang tidak terselesaikan dapat melemahkan stabilitas kerja guru, motivasi, dan efektivitas kolaborasi dalam mengelola kegiatan belajar-mengajar.[5]

Penelitian ini memiliki perbedaan dan kebaruan karena secara khusus menyoroti dinamika lingkungan kerja guru di madrasah ibtidaiyah, yang memiliki karakteristik unik dibandingkan lembaga pendidikan lainnya. Lingkungan kerja di madrasah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor fisik dan sosial, tetapi juga oleh nilai keagamaan, budaya lokal, serta pola kepemimpinan berbasis tradisi Islam. Selain itu, penelitian ini tidak hanya melihat kondisi lingkungan kerja secara umum, tetapi juga mengkaji bagaimana interaksi antar

[5] Didit Darmawan et al., "Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja," *Jurnal of Management and Social Sciences* 1, no. 4 (2023): 147–58, https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i4.366.

guru, dukungan organisasi, serta potensi konflik memengaruhi kenyamanan dan kinerja mereka. Pendekatan komprehensif dan konteks madrasah yang khas inilah yang menjadi kebaruan utama dalam penelitian ini.

Dari sisi kebaruan, penelitian ini menawarkan *novelty* berupa pengkajian tentang dinamika lingkungan kerja guru pada madrasah ibtidaiyah terpencil, yaitu MI Nurul Huda Pulau Batu, yang secara geografis, sosial, dan budaya memiliki karakteristik berbeda dibandingkan sekolah di wilayah perkotaan. Penelitian-penelitian sebelumnya belum mengkaji bagaimana kondisi lingkungan kerja guru terbentuk dalam situasi keterbatasan fasilitas, minimnya akses pelatihan, serta tingginya ketergantungan pada relasi sosial-komunitas sebagaimana terjadi di madrasah pedesaan/ kepulauan. Selain itu, penelitian ini juga menghadirkan kebaruan melalui pendekatan yang tidak hanya mengidentifikasi faktor fisik dan sosial lingkungan kerja, tetapi juga melihat interaksi antara budaya kerja, motivasi, dukungan manajemen, dan potensi konflik dalam satu kerangka dinamika yang utuh. Pendekatan komprehensif ini belum muncul secara eksplisit dalam penelitian-penelitian terdahulu yang cenderung membahas variabel-variabel tersebut secara terpisah.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, kajian khusus mengenai dinamika lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Pemilihan lokasi ini didasari oleh kondisi madrasah yang berada di wilayah pedesaan dan memiliki karakteristik kultural, sosial, serta sumber daya yang berbeda dari sekolah di daerah perkotaan. Keunikan tersebut memungkinkan munculnya dinamika lingkungan kerja yang khas, baik dalam hal relasi antar guru, pola komunikasi, hingga bentuk dukungan organisasi yang tersedia. Selain itu, MI Nurul Huda Pulau Batu merupakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

lembaga pendidikan dasar Islam yang sedang berupaya meningkatkan kualitas layanan pendidikannya sehingga memahami kondisi lingkungan kerja guru menjadi sangat penting sebagai dasar pengembangan kebijakan internal. Judul "Dinamika Lingkungan Kerja Guru di MI Nurul Huda Pulau Batu" dipilih karena penelitian ini bertujuan menggambarkan secara mendalam bagaimana guru menjalani keseharian mereka dalam konteks madrasah, apa saja tantangan dan potensi yang ada, serta bagaimana kondisi tersebut berpengaruh terhadap kenyamanan, kinerja, dan profesionalisme guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, harmonis, dan produktif. khususnya dalam peningkatan kesejahteraan, kinerja, dan profesionalisme guru. guna menunjang kualitas pendidikan dasar Islam di wilayah tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana dinamika lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat lingkungan kerja bagi guru di MI Nurul Huda Pulau Batu?
3. Bagaimana strategi yang dapat dilakukan pihak madrasah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa rumusan masalah di atas, maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah.

a) Untuk mendeskripsikan dinamika lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu, meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dialami guru.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b) Untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi guru di MI Nurul Huda Pulau Batu, serta menganalisis implikasinya terhadap kenyamanan, motivasi, dan profesionalisme guru.

c) Untuk merumuskan strategi atau upaya yang dapat dilakukan pihak madrasah dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja sehingga mampu mendukung kinerja, kesejahteraan, dan pengembangan profesional guru di MI Nurul Huda Pulau Batu.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi sekolah sebagai bahan evaluasi lingkungan kerja, serta bagi pembaca sebagai tambahan pengetahuan dan referensi terkait faktor pendukung dan penghambat dalam lingkungan kerja guru

a) Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam kajian mengenai lingkungan kerja guru di madrasah ibtidaiyah yang memiliki karakteristik berbeda dengan sekolah umum. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur tentang dinamika lingkungan kerja dengan menampilkan bagaimana aspek hubungan interpersonal, budaya kerja, dukungan organisasi, serta kondisi fisik dan psikologis saling berpengaruh dalam konteks pendidikan Islam. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji tema serupa, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

di madrasah, sekolah berbasis keagamaan, atau lembaga pendidikan di wilayah terpencil.

b) Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi pihak MI Nurul Huda Pulau Batu sebagai dasar untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guru sehingga lebih kondusif, nyaman, dan produktif. Bagi guru, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan dinamika kerja sehari-hari, sehingga dapat mendorong peningkatan hubungan interpersonal, pola komunikasi, serta motivasi kerja. Bagi pengawas atau pembina madrasah, temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun program pembinaan yang lebih tepat sasaran, terutama dalam memperkuat manajemen lingkungan kerja dan dukungan profesional bagi guru. Sementara itu, bagi pemangku kebijakan pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan penting dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan Islam, khususnya terkait penyediaan fasilitas, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik pada madrasah di wilayah kepulauan atau daerah terpencil.

D. Telaah Pustaka

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hulu, dkk, Lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Bottomzoi Kabupaten Nias. Terlepas dari hubungan buruh-manajemen, hasil wawancara mengenai indikator lingkungan kerja menunjukkan tidak ada kesenjangan atau perselisihan antar karyawan, selalu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

saling mendukung, dan tercipta suasana kerja yang harmonis. Hal ini dapat memotivasi pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan kesempatan kerja yang wajar, serta mengurangi keluhan pegawai mengenai kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.[6]

Berdasarkan penelitian Nur Fatma, dkk, juga menjelaskan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Wilayah Makassar Selatan. Memiliki Pengaruh positif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai guna mencapai hasil yang baik. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan menjadi lebih positif positif.[7]

Pada penelitian yang dilakukan Ahmad Shobirin dkk, menjelaskan lingkungan kerja menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari desain fisik ruang kerja hingga budaya organisasi. Secara fisik, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja agar menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan produktif bagi karyawan. Di samping itu, aspek psikologis juga penting, termasuk memberikan dukungan psikologis, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan suasana kerja yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[6] D Hulu, A Lahagu, dan E Telaumbanua, "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS," *Jurnal EMBA* 10, no. 4 (2022): 1480–96.

[7] Nur Fatma, Maria Kaok, dan Adrianus Aprilius, "Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja" 11, no. 2 (2020): 113–22.

positif. Aspek sosial, seperti promosi kerja tim dan kolaborasi antar departemen, juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Terakhir, budaya organisasi yang memberikan nilai pada inovasi, pembelajaran, dan pertumbuhan profesional akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan memperhatikan semua aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.[8]

Berdasarkan Studi yang dilakukan oleh Karim dkk memperluas pemahaman tentang kinerja guru dengan menambahkan faktor pelatihan dan motivasi selain lingkungan kerja dan disiplin. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang. Pelatihan yang relevan terbukti memperkuat kompetensi guru, sedangkan motivasi menjadi pendorong internal yang menjaga konsistensi kualitas kerja. Penelitian ini menekankan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan menyeluruh, bukan hanya lingkungan fisik yang baik tetapi juga pengembangan profesional dan dukungan psikologis[9]

Sutrisno dkk meneliti pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 3 Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, baik antar guru maupun antara guru dan pimpinan, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[8] Ahmad Shobirin dan Alkadri K Siharis, "KOMPENSASI , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR" 2, no. 5 (2022): 235–46.

[9] Abdul Karim et al., "Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pns smp negeri di kecamatan sekupang kota batam" 03, no. 03 (2023): 1007–17, https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.862.

kondusif meliputi aspek fisik dan non fisik juga terbukti meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga keduanya menjadi elemen penting dalam pencapaian tujuan pendidikan di madrasah tersebut.[10]

Nurbaity dkk melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang baik, serta fasilitas yang mendukung mampu meningkatkan efektivitas kerja guru. Motivasi kerja yang tinggi, baik berasal dari dorongan internal maupun eksternal, juga terbukti meningkatkan kinerja guru. Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga sekolah perlu memperhatikan aspek lingkungan dan motivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.[11]

Muthia dkk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 14 Samarinda. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, meskipun korelasinya tergolong lemah. Lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan ruang guru, fasilitas kerja, kebersihan, dan suasana yang mendukung berperan penting dalam mendukung guru menyelesaikan tugasnya secara efektif. Penelitian mencatat bahwa lingkungan kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[10] Sutrisno Sutrisno et al., "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang," *Journal of Education Research* 4, no. 4 (2023): 2081–90, https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.598.

[11] Nurbaity Syabina et al., "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DAN SMA SWASTA NOMMENSEN KOTA JAMBI" 4 (2025): 581–91.

berkontribusi sebesar 9,78% terhadap kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.[12]

Achmad Badawi meneliti pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru serta implikasinya pada kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan kontribusi sebesar 69,80%. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 79,30%, menegaskan bahwa lingkungan yang baik, motivasi yang kuat, dan disiplin yang tinggi akan mendorong guru mencapai kinerja optimal.[13]

Melania Erni dkk menyusun kajian literatur mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil telaah menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja guru, disiplin kerja berperan dalam memastikan guru melaksanakan tugas sesuai aturan dan waktu, dan lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan serta meningkatkan efektivitas kerja. Keseluruhan studi literatur menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di berbagai konteks pendidikan.[14]

Andika Pramana Nugraha meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Institut Pendidikan Hidayatullah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[12] Suratman Muthia Umi Setyoningrum, Maidi Noor, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda," *Borneo Journal of Islamic Education* 3, no. 2 (2023): 145.

[13] Achmad Badawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru," *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2014): 17–27, https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6.

[14] Melania Erni, John Ehj Foeh, dan Edwar Efendi Silalahi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)" 4, no. 1 (2022): 71–81, https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1.

Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan fisik dan nonfisik serta kompetensi guru penting secara teoretis, dalam konteks lembaga tersebut faktor lain di luar variabel penelitian lebih dominan memengaruhi kinerja guru.[15]

Berdasarkan telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel independen yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai atau guru. Penelitian yang dilakukan oleh Hulu dkk., Nur Fatma dkk., Ahmad Shobirin dkk., serta sejumlah peneliti lainnya menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja. Fokus utama penelitian-penelitian tersebut terletak pada hubungan kausal antara lingkungan kerja dan kinerja, baik di instansi pemerintahan, perusahaan, maupun lembaga pendidikan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini tidak hanya menekankan hubungan sebab-akibat antara lingkungan kerja dan kinerja, tetapi lebih diarahkan untuk memahami kondisi dan dinamika lingkungan kerja itu sendiri secara mendalam. Penelitian ini memosisikan lingkungan kerja sebagai objek kajian utama, bukan sekadar variabel yang diuji pengaruhnya. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menggali bagaimana lingkungan kerja terbentuk, bagaimana interaksi antar individu berlangsung, serta bagaimana

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[15] Andika Pramana Nugraha, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 2 (2020): 221, https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905.

suasana, budaya, dan praktik kerja sehari-hari dirasakan oleh subjek penelitian. Pendekatan ini memberikan gambaran kontekstual yang lebih kaya dibandingkan penelitian kuantitatif yang berorientasi pada pengukuran pengaruh statistik.

Selain itu, beberapa penelitian terdahulu mengombinasikan lingkungan kerja dengan variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, pelatihan, komunikasi, dan kepuasan kerja, sebagaimana terlihat pada penelitian Karim dkk., Sutrisno dkk., Nurbaity dkk., Achmad Badawi, dan Melania Erni dkk. Penelitian-penelitian tersebut menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor secara simultan. Sementara itu, penelitian ini membatasi fokus kajian pada lingkungan kerja, sehingga analisis menjadi lebih terarah dan mendalam tanpa terpecah oleh banyak variabel pendamping. Hal ini menjadi keunggulan penelitian Anda dalam memberikan pemahaman komprehensif mengenai lingkungan kerja sebagai suatu sistem sosial dan organisasi.

E. Kerangka Teori

1. Dinamika

   a. Pengertian Dinamika

      Secara konseptual, dinamika berakar dari kajian ilmu fisika yang membahas tentang gerak dan energi yang menyebabkan suatu objek mengalami perubahan. Istilah ini berasal dari kata dinamis yang menggambarkan kondisi aktif, memiliki daya, serta senantiasa mengalami pergerakan dan perkembangan. Dalam konteks sosial, dinamika tidak hanya dimaknai sebagai perubahan fisik, tetapi juga mencerminkan adanya kekuatan internal yang memungkinkan suatu sistem untuk beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang terus

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

berubah. Lebih lanjut, dinamika dipahami sebagai suatu sistem yang tersusun dari berbagai unsur yang saling terhubung dan saling memengaruhi satu sama lain. Perubahan pada satu unsur dalam sistem tersebut akan berdampak pada unsur lainnya, sehingga menciptakan proses perubahan yang berkelanjutan.[16]

Dalam dunia pendidikan, khususnya pada lingkungan kerja guru, dinamika dapat dimaknai sebagai suatu kondisi yang mencerminkan proses interaksi sosial, penyesuaian peran, serta respons guru terhadap perubahan kebijakan, tuntutan tugas, dan situasi kerja yang terus berkembang. Dinamika ini muncul sebagai konsekuensi dari peran guru yang tidak hanya menjalankan fungsi pedagogis, tetapi juga administratif dan sosial dalam lingkungan madrasah. Interaksi antar guru, hubungan dengan pimpinan, serta pola komunikasi yang terbentuk menjadi bagian penting dalam membangun suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, dinamika lingkungan kerja guru tidak bersifat tunggal, melainkan merupakan hasil keterkaitan antara faktor individu, sosial, dan organisasi yang saling memengaruhi dalam aktivitas profesional guru sehari-hari.[17]

Lebih lanjut, kajian Dinamika Perubahan Organisasi dan Strategi Pengelolaan Stres Guru di Madrasah Aliyah menunjukkan bahwa perubahan organisasi pendidikan sering kali memunculkan tantangan baru, seperti meningkatnya beban kerja, perubahan sistem administrasi, serta tuntutan adaptasi terhadap kebijakan baru. Kondisi tersebut

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[16] Ilham Ma'ruf, "Dinamika Sekolah Islam Terpadu di Kota Bengkulu" 32, no. 3 (2021): 167–86.
[17] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan strategi pengelolaan yang tepat. Temuan ini menegaskan bahwa dinamika di lingkungan kerja guru mencakup berbagai aspek, antara lain hubungan kerja, efektivitas komunikasi, kejelasan peran, serta kemampuan guru dalam beradaptasi terhadap perubahan tugas dan kebijakan. Dinamika tersebut dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan profesionalisme dan kerja sama apabila dikelola secara efektif, namun sebaliknya dapat menimbulkan dampak negatif seperti penurunan kenyamanan kerja dan produktivitas apabila kurang mendapat dukungan dari lingkungan organisasi pendidikan.[18]

2. Lingkungan Kerja

Teori dua faktor yang dijelaskan oleh Herzberg menempatkan lingkungan kerja sebagai konteks utama yang membentuk pengalaman kerja individu secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung pelaksanaan tugas, tetapi juga sebagai faktor penentu muncul kepuasan dan motivasi kerja. Ketika unsur-unsur lingkungan kerja, seperti suasana kerja, pola komunikasi, kejelasan aturan, serta dukungan pimpinan, dikelola secara efektif, individu akan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi ini menciptakan dasar psikologis yang memungkinkan individu untuk

[18] Rahmah et al., "Dinamika Perubahan Organisasi dan Strategi Pengelolaan Stres Guru di Madrasah Aliyah," *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2025): 14–19.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mengembangkan potensi, menunjukkan kinerja terbaik, serta membangun keterikatan positif dengan pekerjaannya.[19]

Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang memiliki fungsi berbeda dalam membentuk kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Herzberg, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan, menyebut teori ini sebagai *Two Factors Motivation Theory*, yang juga dikenal sebagai teori faktor higienis dan faktor motivator. Menurut teori ini, dorongan kerja yang paling efektif tidak hanya berasal dari imbalan eksternal, melainkan dari adanya kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kemampuan dan potensi dirinya melalui pekerjaan yang dijalani.[20]

Herzberg menegaskan bahwa perilaku kerja individu tidak dapat dilepaskan dari pemenuhan kebutuhan tertentu, yang terbagi ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor higienis dan faktor motivasi. Kedua faktor ini bekerja secara berbeda, namun saling melengkapi dalam memengaruhi sikap dan kinerja seseorang dalam bekerja.

a. Faktor Higienis *(Hygiene Factors)*

Faktor higienis merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi eksternal pekerjaan. Faktor ini bersifat sebagai faktor pemeliharaan *(maintenance factors),* yaitu berfungsi menjaga agar individu tidak mengalami ketidakpuasan kerja. Herzberg

[19] Fitriani Nurahmah, Ekawati, dan Siswi Jayanti, "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Berdasarkan Herzberg Two Factors Theory pada Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7, no. 4 (2019): 348–353

[20] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 110–111.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

menjelaskan bahwa faktor higienis berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia yang bersifat berulang dan harus dipenuhi secara terus-menerus. Apabila kebutuhan ini terpenuhi, individu tidak serta-merta menjadi termotivasi, namun jika diabaikan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Adapun faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor higienis meliputi:

1) Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Gaji berperan penting dalam memberikan rasa aman secara ekonomi dan menjadi indikator keadilan dalam hubungan kerja. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja dapat memicu ketidakpuasan, meskipun gaji yang memadai belum tentu meningkatkan motivasi intrinsik.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja mencakup seluruh aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang mengiringi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja akan membantu individu menjalankan pekerjaannya secara optimal. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak memadai dapat menjadi sumber ketidaknyamanan dan menurunkan kepuasan kerja.

3) Kebijakan dan Administrasi Organisasi

Kebijakan dan sistem administrasi organisasi berkaitan dengan kejelasan, konsistensi, serta keadilan aturan yang diterapkan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tingkat kesesuaian kebijakan dengan harapan pekerja sangat menentukan muncul atau tidaknya rasa puas dalam bekerja. Kebijakan yang tidak transparan atau berubah-ubah cenderung menimbulkan persepsi negatif dan ketidakpuasan.

4) Hubungan Antarpribadi

Hubungan antarpribadi merujuk pada kualitas interaksi sosial antara sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Hubungan kerja yang harmonis, komunikatif, dan saling menghargai berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengurangi potensi konflik di tempat kerja.

5) Kualitas Supervisi

Kualitas supervisi berkaitan dengan cara atasan dalam memberikan arahan, pengawasan, dan pembinaan kepada bawahan. Supervisi yang adil, objektif, dan suportif akan membantu bawahan merasa dihargai dan diperlakukan secara wajar dalam melaksanakan tugasnya.

Herzberg menegaskan bahwa ketidakhadiran atau buruknya faktor higienis akan memunculkan ketidakpuasan kerja *(dissatisfiers),* yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat absensi dan pergantian tenaga kerja. Oleh karena itu, faktor-faktor higienis perlu dikelola secara serius agar tercipta stabilitas dan kenyamanan kerja.

b. Faktor Motivasi *(Motivation Factors)*

Berbeda dengan faktor higienis, faktor motivasi berkaitan dengan kebutuhan psikologis individu dan bersumber dari isi pekerjaan itu sendiri. Faktor ini bersifat intrinsik dan berfungsi sebagai pendorong

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

utama munculnya kepuasan kerja serta semangat berprestasi. Kehadiran faktor motivasi akan membuat individu merasa pekerjaannya bermakna dan menantang, sehingga mendorong kinerja yang optimal.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok motivasi antara lain:

1) Prestasi

   Prestasi mencerminkan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki. Pencapaian prestasi memberikan rasa bangga dan kepuasan yang mendorong individu untuk terus meningkatkan kinerjanya.

2) Pengakuan

   Pengakuan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi terhadap hasil kerja individu. Pengakuan dapat berupa pujian, penghargaan, maupun bentuk simbolik lainnya yang menegaskan bahwa kontribusi individu diakui dan dihargai.

3) Tanggung Jawab

   Tanggung jawab menunjukkan sejauh mana individu diberikan kepercayaan untuk mengelola dan menyelesaikan tugas secara mandiri. Pemberian tanggung jawab yang proporsional akan menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen terhadap pekerjaan.

4) Pengembangan Potensi Individu

   Pengembangan potensi individu berkaitan dengan peluang untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan, baik

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, maupun promosi jabatan. Kesempatan ini menjadi sumber motivasi jangka panjang bagi individu.

Menurut Robbins dan Coulter, Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh kelompok faktor yang berbeda. Faktor-faktor yang bersifat intrinsik, seperti isi pekerjaan dan pencapaian pribadi, berkaitan erat dengan munculnya kepuasan kerja. Sebaliknya, faktor-faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungan kerja justru lebih berhubungan dengan timbulnya ketidakpuasan kerja. Herzberg berupaya memahami perbedaan kondisi ketika individu merasa puas maupun tidak puas terhadap pekerjaannya, dan menemukan bahwa respons yang muncul pada saat individu merasa puas secara mendasar berbeda dari respons yang muncul ketika mereka merasa tidak puas.

Lebih lanjut, Herzberg menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipahami sebagai kebalikan langsung dari ketidakpuasan kerja. Menghilangkan unsur-unsur pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan belum tentu akan menghasilkan kepuasan atau meningkatkan motivasi kerja. Dengan kata lain, ketiadaan faktor penyebab ketidakpuasan hanya menciptakan kondisi netral, bukan kondisi yang benar-benar memotivasi individu.

Herzberg juga meyakini bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja bersifat terpisah dan berbeda secara konseptual dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, upaya manajerial yang hanya difokuskan pada pemenuhan faktor higienis, seperti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kebijakan organisasi atau kondisi kerja, hanya mampu mencegah ketidakpuasan, namun belum cukup untuk mendorong motivasi kerja. Untuk meningkatkan motivasi secara nyata, Herzberg merekomendasikan agar organisasi lebih menekankan faktor-faktor motivator yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu[21]

F. Metode Penelitian

1. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (1982), sebagaimana dikutip dalam buku Zuchri Abdussamad, menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu serta perilaku yang dapat diamati.[22]Melalui pendekatan ini, peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam bentuk gambar, kata-kata, dan bukan angka. Sumber data tersebut dapat berasal dari transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen resmi, maupun dokumen pribadi.

Pemilihan metode kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika lingkungan kerja guru yang ada di lingkungan MI Nurul Huda Pulau Batu berdasarkan teori dari Herzberg. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif dipandang sesuai karena

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[21] Maya Andriani dan Kristiana Widiawati, "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri," *Journal Admistrasi Kantor* 5, no. 1 (2017): 83–98.

[22] Zuchri Abdussamad, Metode Penelitian Kualitatif, 1 ed. (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021)

memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara lebih mendalam dan menyeluruh.

2. Waktu dan Tempat

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di MI Nurul Huda Pulau Batu. Penelitian dilakukan melalui beberapa tahap yang dimulai dari proses pengumpulan data di lapangan, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, peneliti melanjutkan pada tahap pengolahan data, yaitu menata, memilah, dan menganalisis informasi yang diperoleh agar mudah dipahami. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut dilakukan secara bertahap sampai akhirnya menghasilkan data yang siap disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Dengan estimasi Timeline sebagai berikut :

Tebel 1 1 Timeline Penelitian

Waktu	Keterangan
Oktober 2025	Pra Penelitian
Desember 2025	Seminar Proposal
Januari 2026	Pengambilan dan Pengolahan Data

3. Subjek

Subjek dalam penelitian adalah individu atau pihak yang dipilih peneliti sebagai sumber data. Dalam penelitian kualitatif, subjek ini disebut informan, yakni orang yang memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan sepanjang proses penelitian. Spradley (1972), dalam kutipan Syahrum dan Salim, menegaskan bahwa seorang informan sebaiknya merupakan seseorang yang benar-benar memahami

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

situasi atau kondisi yang menjadi fokus penelitian, sehingga dapat menyampaikan data yang tepat dan sesuai dengan realitas.[23]

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan subjek atau informan dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik ini merupakan cara pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk terpilih sebagai bagian dari penelitian, karena pemilihannya didasarkan pada pertimbangan tertentu.[24] Untuk lebih memfokuskan proses pemilihan informan, peneliti kemudian menerapkan *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel yang dilakukan dengan sengaja berdasarkan kriteria, karakteristik, atau tujuan tertentu yang dianggap relevan dengan fokus penelitian.[25]

Adapun dasar pemilihan informan mengacu pada unsur 3M, yaitu individu yang mengetahui persoalan penelitian, memahami konteks dan dinamika yang terjadi, serta mengalami secara langsung situasi yang menjadi objek kajian. Dengan pertimbangan tersebut, subjek penelitian ini adalah 4 Guru yang mengajar di MI Nurul Huda Pulau Batu, Dengan Rincian 1 Guru PNS dan 3 Guru Honorer. Selain itu, untuk melengkapi data juga dilakukan wawancara kepada Kepala Madrasah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[23] Salim dan Syahrum, *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF.pdf*, n.d.

[24] Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, dan Kamaluddin Abunawas, "KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN Nur" 14, no. 1 (2023): 15–31.

[25] Fadila Ramadona Wijaya et al., "Sumber Data, Subjek Penelitian, dan Isu Terkait" 3, no. 2 (2025): 271–76.

Tebel 1 2 Data Subjek

No	Nama	Jabatan	Status
1	Sri Yulianti, S. Pd. I	Kepala Madrasah	PNS
2	Nurhayati, S. Pd. I	Guru Koordinator Bidang Kurikulum	PNS
3	Sukriani, S. Pd	Guru Bidang Studi	Honorer
4	Santi Anggela, S. Pd	Guru Kelas	Honorer

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, Adapun Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti antara lain:

a) Wawancara

Dalam konteks penelitian kualitatif, wawancara adalah suatu proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh sekurang-kurangnya dua orang dalam setting alamiah atas dasar ketersediaan, Dimana arah pembicaraan dipusatkan pada apa yang telah ditentukan dengan mengutamakan kepercayaan sebagai landasan utama. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara mendalam (in-depth interview) dengan menggunakan pertanyaan terbuka (open-ended) untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai dinamika lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Wawancara dilaksanakan kepada informan yang terdiri atas kepala madrasah dan guru, yaitu Sri Yulianti, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah, Nurhayati, S.Pd.I selaku guru koordinator bidang kurikulum, Sukriani, S.Pd selaku guru bidang studi, dan Santi Anggela, S.Pd selaku guru kelas. Pemilihan informan tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka mengetahui, memahami, dan mengalami secara langsung kondisi lingkungan kerja di madrasah. Pelaksanaan wawancara dilakukan pada bulan Januari 2026 dan dilanjutkan dengan wawancara tambahan pada Februari 2026. Wawancara dengan Sri Yulianti, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah dilakukan pada 7 Januari 2026 dan dilanjutkan pada 10 Februari 2026. Wawancara dengan Santi Anggela, S.Pd selaku guru kelas dilakukan pada 7 Januari 2026, wawancara dengan Sukriani, S.Pd selaku guru bidang studi dilakukan pada 9 Januari 2026, sedangkan wawancara dengan Nurhayati, S.Pd.I selaku guru koordinator bidang kurikulum dilakukan pada 10 Januari 2026. Wawancara dengan Kepala Madrasah dilaksanakan di ruang Kepala Madrasah MI Nurul Huda Pulau Batu dan sebagian komunikasi pendalaman data dilakukan melalui WhatsApp.

b) Observasi

Metode observasi (pengamatan) adalah teknik mengumpulkan data, di mana peneliti harus terjun langsung ke lapangan guna mengamati sesuatu yang berkaitan dengan sesuatu yang akan diteliti baik ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, dan lain sebagainya. Metode observasi ini salah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

satu cara yang tentunya sangat baik untuk mengamati dan mengawasi perilaku subjek penelitian seperti kegiatan atau aktivitas yang sedang berlangsung, waktu dan keadaan tertentu.[26] Adapun hal-hal yang diamati dalam penelitian ini secara umumnya kegiatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi, serta kegiatan yang terkait dengan fokus penelitian.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung berbagai aktivitas yang berkaitan dengan dinamika lingkungan kerja guru, serta kegiatan lain yang relevan dengan fokus penelitian. Pengamatan tersebut dilakukan untuk memperoleh data dan gambaran mengenai kondisi sebenarnya di lapangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

c) Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan informasi atau data dengan mengumpulkan bukti-bukti, baik tertulis, dicetak, difoto, dan lain sebagainya. Teknik ini digunakan untuk memberi peneliti tambahan untuk mendukung pengamatan dan wawancara mereka.[27] Dokumentasi digunakan oleh peneliti untuk memperoleh catatan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian. Misalnya sejarah singkat berdirinya sekolah, visi, misi dan tujuannya, struktur organisasi, jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, dan sebagainya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[26] Ghony, M. D., & Almanshur, F. (2012). Metodologi penelitian kualitatif. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

[27] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D, n.d.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif terdapat bagian penelitian berupa analisis data dan terdapat beberapa teknik analisis data salah satunya Miles Hiberman. Dalam analisis data menurut Miles Hibermen yang dikutip oleh Sugiyono terdapat 3 tahap yaitu kodifikasi atau reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.[28]

Adapun alur kegiatan yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

a) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, fokus pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui hasil wawancara, observasi dan dokumentasi Kemudian setelah data terkumpul peneliti melakukan reduksi data dengan memilah dan memilih data-data yang kemudian berguna untuk peneliti atau data-data yang kemudian bisa peneliti gunakan dalam konteks penelitian.

b) *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data tereduksi ataupun terkurangi sesuai dengan kebutuhan peneliti, maka data tersebut dapat disajikan menjadi sebuah teks naratif pengkajian data diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang telah direduksi seperti catatan lapangan, bagan dan sebagainya agar mudah untuk dipahami.

c) Verification (Kesimpulan)

[28] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, n.d.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Langkah terakhir yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dari data yang telah disajikan kemudian peneliti menarik kesimpulan. Setelah peneliti mendapatkan kesimpulan dari hasil selama penelitian, kemudian kesimpulan tersebut dapat dibuktikan ataupun memvalidasi selama penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan dapat berupa pencarian persamaan, hubungan, tema dan sesuatu yang lain yang sering muncul selama proses penelitian.

6. Teknik Keabsahan Data

Terkait dengan keabsahan data, Triangulasi dalam pengujian kredibilitas atau uji keabsahan data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Menurut Susan Stainback, menyatakan bahwa tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Dalam penelitian ini akan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

a) Triangulasi sumber adalah triangulasi yang mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dari beberapa sumber, karena akan menemukan data yang lebih akurat. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber (misalnya guru PNS, guru Honorer dan kepala sekolah) untuk melihat kesesuaian informasi. Jika data sejalan, maka dianggap valid.
b) Triangulasi teknik adalah peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Triangulasi teknik dilakukan dengan memakai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

beberapa teknik pada satu sumber, misalnya wawancara guru lalu dicek melalui observasi dan dokumentasi. Tujuannya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data dari sumber tersebut.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah gambaran dan penggolongan dari setiap sub bab agar mudah untuk dipahami. Adapun penggolongan kerangka penelitian dari setiap sub babnya seperti berikut :

BAB I merupakan pendahuluan, dalam BAB ini merupakan bagian pembahasan dalam penelitian skripsi secara umum. BAB ini memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, landasan teori yang akan diteliti oleh peneliti secara rinci. Kemudian BAB ini juga memuat beberapa penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan signifikansı penulisan, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II merupakan bagian yang memuat gambaran umum mengenai objek penelitian, yaitu MI Nurul Huda Pulau Batu. Pada BAB ini disajikan berbagai informasi yang berkaitan dengan kondisi dan latar belakang madrasah sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. BAB ini memuat profil MI Nurul Huda Pulau Batu, visi dan misi madrasah, serta letak geografis, pada bagian ini juga dijelaskan mengenai kondisi umum madrasah seperti keadaan guru, sarana dan prasarana, serta struktur organisasi yang ada di MI Nurul Huda Pulau Batu

BAB III merupakan bagian yang memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan. Pada BAB ini dibahas mengenai dinamika lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu. Pembahasan mencakup kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh para guru dalam menjalankan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari, baik yang berkaitan dengan suasana kerja, hubungan antar guru, maupun interaksi antara guru dengan kepala madrasah. Pada bab ini juga diuraikan berbagai dinamika yang terjadi dalam lingkungan kerja tersebut serta faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi guru di MI Nurul Huda Pulau Batu. Dengan demikian, bab ini memberikan gambaran mengenai kondisi nyata lingkungan kerja guru di madrasah tersebut.

BAB IV merupakan bagian penutup dari keseluruhan rangkaian penelitian. Pada bab ini peneliti memaparkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai dinamika lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Batu, pada bab ini juga disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak madrasah maupun pihak lain yang berkepentingan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi guru. Di bagian akhir bab, peneliti menuliskan kata penutup sebagai ungkapan akhir dari keseluruhan proses penyusunan penelitian ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di jabarkan di atas dapat di tarik kesimpulan

1. Dinamika lingkungan kerja guru menunjukkan kondisi yang cukup positif dan kondusif. Lingkungan kerja di madrasah tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik seperti fasilitas ruang kelas, ruang guru, serta sarana pembelajaran, tetapi juga oleh aspek nonfisik berupa hubungan sosial antar guru, komunikasi dengan kepala madrasah, serta budaya kerja yang bernuansa religius dan kekeluargaan. Dalam pelaksanaan tugasnya, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai teladan dalam pembinaan akhlak dan pembiasaan nilai-nilai keislaman kepada peserta didik. Hubungan kerja yang terjalin antara kepala madrasah dan para guru berlangsung secara terbuka serta didukung dengan komunikasi yang baik, sehingga tercipta kerja sama dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun kegiatan madrasah lainnya. Meskipun demikian, dinamika kerja guru juga diwarnai oleh berbagai tuntutan pekerjaan, seperti beban tugas yang beragam serta kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif di MI Nurul Huda Pulau Batu. Faktor pendukung tersebut antara lain hubungan kerja yang harmonis antar guru, komunikasi yang terbuka antara guru dan kepala

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

madrasah, serta adanya suasana kerja yang dilandasi nilai kebersamaan dan kekeluargaan. Selain itu, kondisi lingkungan fisik madrasah yang relatif bersih, aman, serta didukung oleh fasilitas pembelajaran seperti ruang kelas yang memadai, kipas angin, dan perangkat pembelajaran juga membantu menunjang kegiatan belajar mengajar. Di sisi lain, terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam lingkungan kerja guru. Salah satu kendala yang cukup dirasakan adalah keterbatasan kesejahteraan bagi guru honorer yang menerima gaji relatif terbatas sehingga dalam beberapa kondisi mereka perlu mencari tambahan penghasilan di luar madrasah. Selain itu, perubahan kebijakan pendidikan serta tuntutan administrasi pembelajaran yang cukup banyak juga menjadi tantangan tersendiri bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

3. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pihak madrasah menerapkan beberapa strategi yang berfokus pada penguatan kerja sama serta pembinaan terhadap para guru. Kepala madrasah berperan aktif dalam memberikan arahan, bimbingan, serta melakukan supervisi untuk memastikan bahwa kegiatan pembelajaran berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu, komunikasi dan koordinasi rutin melalui rapat maupun diskusi informal juga dilakukan untuk menyampaikan kebijakan, memecahkan permasalahan, serta memperkuat kerja sama antar guru. Madrasah juga berupaya menjaga suasana kerja yang harmonis dengan menanamkan nilai-nilai kebersamaan, saling menghargai, dan semangat kekeluargaan di antara seluruh warga sekolah. Melalui berbagai upaya tersebut, madrasah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sehingga para guru dapat menjalankan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

tugasnya secara lebih optimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran serta pembinaan karakter peserta didik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang dinamika lingkungan kerja guru di MI Nurul Huda Pulau Baru, terdapat berapa saran dan rekomendasi yang dapat peneliti berikan terhadap lembaga dan penelitian selanjutnya

1. Pihak Madrasah

   Pihak madrasah diharapkan dapat terus menjaga dan memperkuat lingkungan kerja yang telah terbentuk secara religius, harmonis, dan penuh kekeluargaan karena kondisi tersebut terbukti mampu mendukung kenyamanan guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, madrasah juga perlu melakukan upaya peningkatan terhadap sarana dan prasarana pembelajaran yang masih terbatas agar proses belajar mengajar dapat berjalan lebih efektif. Madrasah juga disarankan untuk terus meningkatkan kegiatan pembinaan, supervisi, serta forum diskusi antar guru sebagai sarana berbagi pengalaman dan peningkatan kompetensi profesional. Di samping itu, perhatian terhadap kesejahteraan guru, khususnya guru honorer, juga perlu menjadi pertimbangan agar mereka dapat bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

2. Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, baik dari segi ruang lingkup penelitian, jumlah informan, maupun aspek kajian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, misalnya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dengan melibatkan lebih banyak madrasah atau lembaga pendidikan lain sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai dinamika lingkungan kerja guru. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menambah jumlah informan serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar data yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan komprehensif. Peneliti berikutnya juga dapat mengkaji hubungan antara dinamika lingkungan kerja dengan variabel lain seperti kinerja guru, kepuasan kerja, atau motivasi kerja sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan manajemen pendidikan di lingkungan madrasah.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, Puji syukur kepada Allah SWT berkat limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian tugas akhir studi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul "Dinamika Lingkungan Kerja Guru di MI Nurul Huda Pulau Batu Provinsi Jambi" . Melalui penelitian ini dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang religius, harmonis, serta didukung oleh komunikasi dan kerja sama yang baik antar warga madrasah memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas guru sebagai pendidik. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan, baik dari segi ruang lingkup maupun kedalaman kajian, sehingga hasil yang diperoleh belum sepenuhnya mampu menggambarkan kondisi secara menyeluruh. Oleh karena itu, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

memberikan manfaat, baik sebagai bahan masukan bagi pihak madrasah dalam upaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja guru maupun sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dalam bidang manajemen pendidikan. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Syahrul. *Komunikasi Antar Pribadi*, n.d.

Akbariko, Akbariko, Edward Edward, dan Fitri Chairunnisa. "Pengaruh komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Jambi." *Jurnal Dinamika Manajemen* 7, no. 1 (2019): 19–26. https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16631.

Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, dan Kamaluddin Abunawas. "KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN Nur" 14, no. 1 (2023): 15–31.

Andriani, Maya, dan Kristiana Widiawati. "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri." *Journal Admistrasi Kantor* 5, no. 1 (2017): 83–98.

———. "Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg." *Journal Admistrasi Kantor* 5, no. 1 (2017): 83–98.

Avisa Claresta Dewi, Edy Soesanto, dan Lutfiana Qorisya Azmy. "Peran Pengembangan Potensi Diri dalam Menemukan dan Mengasah Minat Bakat." *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan* 3, no. 2 (2025): 09–24. https://doi.org/10.62383/risoma.v3i2.599.

Badawi, Achmad. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru." *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2014): 17–27. https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6.

Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, Eli Retnowati, Nurul Masithoh, dan Ernawati Ernawati. "Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja." *Jurnal of Management and Social Sciences* 1, no. 4 (2023): 147–58. https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i4.366.

Erni, Melania, John Ehj Foeh, dan Edwar Efendi Silalahi. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)" 4, no. 1 (2022): 71–81. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1.

E. Mulyasa, Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

Fatma, Nur, Maria Kaok, dan Adrianus Aprilius. "Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja" 11, no. 2 (2020): 113–22.

Fitriani Nurahmah, Ekawati, dan Siswi Jayanti, "Analisis Faktor yang Mempengaruhi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Kepuasan Kerja Berdasarkan Herzberg Two Factors Theory pada Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang," Jurnal Kesehatan Masyarakat 7, no. 4 (2019): 348–353

Ghony, M. D., & Almanshur, F. (2012). Metodologi penelitian kualitatif. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Hulu, D, A Lahagu, dan E Telaumbanua. "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS." *Jurnal EMBA* 10, no. 4 (2022): 1480–96.

Karim, Abdul, Lukmanul Hakim, Abdul Karim, dan Lukmanul Hakim. "Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pns smp negeri di kecamatan sekupang kota batam" 03, no. 03 (2023): 1007–17. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.862.

Ma'ruf, Ilham. "Dinamika Sekolah Islam Terpadu di Kota Bengkulu" 32, no. 3 (2021): 167–86.

Masruhin. "Dinamika Budaya Kerja dan Motivasi Guru dalam Kinerja Unggul di SD 05 Banding Agung OKU Selatan," 2024, 933–41.

Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 110–111.

Muthia Umi Setyoningrum, Maidi Noor, Suratman. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Negeri 14 Samarinda." *Borneo Journal of Islamic Education* 3, no. 2 (2023): 145.

Nugraha, Andika Pramana. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 2 (2020): 221. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905.

Nurrohmah, Khanifah. "PENGARUH KONDISI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.NOVA FURNITURE DI BOYOLALI," 2015.

Rahmah, Nurbaiti, Janurizal, dan Samsu. "Dinamika Perubahan Organisasi dan Strategi Pengelolaan Stres Guru di Madrasah Aliyah." *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2025): 14–19.

Rahmanda, Nabila Restu, dan Dian Marlina Verawati. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2, no. 5 (2022): 259–70. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.203.

Salim, dan Syahrum. *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF.pdf*, n.d.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sarimawati. “Dinamika Budaya Kerja dan Motivasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja di SMA Negeri 1 Indralaya.” *UNISAN Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 2024, 474–81. https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal.

Shobirin, Ahmad, dan Alkadri K Siharis. “KOMPENSASI , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR” 2, no. 5 (2022): 235–46.

Solehah, Mar, Lukman Hakim, Lalu Muhammad, dan Nurul Wathoni. “Strategi Kepala Sekolah Mengelola Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Mar’atun,” 2024. https://doi.org/10.30997/jtm.v8i1.13594.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, n.d.

Sunarya, Fitri Rachmiati. “Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi?” 9, no. 3 (2022): 909–20. https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915.

Sutoro, Moh. “Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai.” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, no. 2 (2024): 595–605. https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i2.755.

Sutrisno, Sutrisno, Agus Prianto, Roy Wahyuningsih, dan Fahimul Amri. “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang.” *Journal of Education Research* 4, no. 4 (2023): 2081–90. https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.598.

Syabina, Nurbaity, Nazwa Balkis, Laura Prasasti, Ilmu Manajemen, Universitas Dinamika, Bangsa Jambi, Jl Kol M Kukuh, Paal Lima, Kec Kota Baru, dan Kota Jambi. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DAN SMA SWASTA NOMMENSEN KOTA JAMBI” 4 (2025): 581–91.

Tambunan, Abai Manupak, Febru Sanday, Rut Siregar, dan Krsidayanti Lumban Gaol. “Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” 03, no. 02 (2024): 356–64.

Utomo, Hardi. “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Among Makarti* 6, no. 11 (2013): 48–71.

Wijaya, Fadila Ramadona, Fehan Alya Rahmi Lubis, Mhd. Najib Sihab Siregar, dan Azmi Ayu Fauziah Batubara. “Sumber Data, Subjek Penelitian, dan Isu Terkait” 3, no. 2 (2025):

Zuchri Abdussamad, Metode Penelitian Kualitatif, 1 ed. (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021)271–76.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA