Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)
ipssj.com ippsj2024@gmail.com E-ISSN: 3064-4011

Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Keadilan Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru MAN 1 Semarang

Budiyanto [1*] , Suyatman [2]
[1] UIN Raden Mas Said Surakarta
*Corresponding email: budiyantososiologi@gmailcom, suyatman@staff.uinsaid.ac.id

ABSTRAK
Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan kemampuan profesional, tetapi juga oleh faktor kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kesejahteraan kerja (X1), keadilan kompensasi (X2), dan dukungan organisasi (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Pengumpulan data direncanakan melalui kuesioner dengan skala Likert, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Secara konseptual, kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi diperkirakan memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru di MAN 1 Semarang.
Kata kunci: kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dukungan organisasi, kinerja guru.

ABSTRACT
Teacher performance is one of the key factors determining the success of educational implementation. Teacher performance is influenced not only by professional competence and abilities but also by workplace well-being, compensation fairness, and organizational support. This study aims to analyze the effects of workplace well-being, compensation fairness, and organizational support on teacher performance at MAN 1 Semarang, both partially and simultaneously. The study is designed using a quantitative approach with a survey method. The independent variables include workplace well-being (X1), compensation fairness (X2), and organizational support (X3), while the dependent variable is teacher performance (Y). Data collection is planned through Likert-scale questionnaires, observation, and documentation. The data will be analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis. Conceptually, workplace well-being, compensation fairness, and organizational support are expected to have positive relationships with teacher performance. This study is expected to contribute to the development of human resource management in education, particularly in formulating policies to improve teacher performance at MAN 1 Semarang.
Keywords: workplace well-being, compensation fairness, organizational support, teacher performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, karakter, dan kompetensi peserta didik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, dan kebijakan kelembagaan, tetapi juga bergantung pada kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru memiliki tanggung jawab profesional dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melakukan penilaian dan evaluasi, serta mengembangkan potensi peserta didik secara berkelanjutan. Kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pendidikan karena mencerminkan kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Prasetyo et al. (2024) menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki keterkaitan dengan faktor individual dan organisasional, termasuk kredibilitas, kompensasi, dan kepuasan kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan kompetensi profesional sekaligus kondisi kerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil pelaksanaan tugas profesional yang tercermin melalui kualitas perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran. Pencapaian kinerja yang optimal membutuhkan kemampuan pedagogis dan profesional serta lingkungan

kerja yang mendukung produktivitas pendidik. Perspektif manajemen sumber daya manusia menempatkan guru sebagai aset strategis organisasi pendidikan yang keberhasilan kerjanya dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan individu, motivasi, kesejahteraan, dan kebijakan kelembagaan. Ningsih dan Sukardi (2023) menemukan bahwa kompetensi pedagogis dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kandeman, Kabupaten Batang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan profesional guru perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang memadai agar dapat diwujudkan menjadi kinerja yang optimal.

Kesejahteraan kerja merupakan salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja guru karena berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan material dan nonmaterial dalam lingkungan pekerjaan. Kesejahteraan kerja tidak terbatas pada penerimaan penghasilan, tetapi juga mencakup keamanan kerja, kenyamanan psikologis, hubungan sosial, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesempatan pengembangan profesional. Kondisi kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan rasa aman, mengurangi tekanan pekerjaan, dan mendukung konsentrasi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Sebaliknya, keterbatasan kesejahteraan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan motivasi, serta menghambat pelaksanaan tanggung jawab profesional. Penelitian Salsabilla et al. (2026) terhadap 115 guru SMK Negeri 1 Baureno, Bojonegoro, menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Temuan tersebut menegaskan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan finansial maupun nonfinansial sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas pendidik.

Keadilan kompensasi merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan karena berkaitan dengan persepsi guru mengenai kesesuaian imbalan yang diterima dengan kontribusi, tanggung jawab, beban kerja, dan kompetensi yang dimiliki. Keadilan kompensasi tidak hanya berhubungan dengan besaran penghasilan, tetapi juga mencakup kewajaran distribusi imbalan, transparansi prosedur penetapan kompensasi, dan kesetaraan perlakuan dalam organisasi. Persepsi terhadap kompensasi yang adil berpotensi memperkuat kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen guru terhadap lembaga pendidikan. Prasetyo et al. (2024) mengidentifikasi keadilan kompensasi sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan kinerja guru sekolah swasta di Kota Batu. Sementara itu, Lidia et al. (2026) menjelaskan bahwa keadilan kompensasi dalam organisasi pendidikan Islam berkaitan dengan kesejahteraan guru dan penguatan perilaku kewargaan organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Kedua penelitian tersebut memberikan landasan bahwa kompensasi perlu dipahami tidak hanya sebagai imbalan ekonomis, tetapi juga sebagai representasi penghargaan dan keadilan dalam hubungan kerja antara guru dan lembaga pendidikan.

Dukungan organisasi merupakan faktor organisasional yang menggambarkan sejauh mana guru mempersepsikan bahwa lembaga menghargai kontribusi mereka dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan kerja. Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang responsif, penyediaan fasilitas pembelajaran, penghargaan terhadap prestasi, kesempatan pengembangan kompetensi, dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Persepsi dukungan organisasi yang positif berpotensi meningkatkan keterikatan guru terhadap lembaga, memperkuat motivasi, dan mendorong pelaksanaan tugas profesional secara lebih optimal. Ismail et al. (2026) menemukan bahwa dukungan organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak di Kota Gorontalo, dengan kontribusi penjelasan sebesar 40,3%. Penelitian Adhawiyah dan Yanto (2026) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa dukungan kelembagaan merupakan sumber daya penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.

Hubungan antara kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru dapat dipahami melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menekankan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Kesejahteraan kerja berkaitan dengan kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang memungkinkan guru menjalankan tugas secara optimal. Keadilan kompensasi mencerminkan persepsi mengenai kewajaran imbalan atas kontribusi profesional, sedangkan dukungan organisasi menggambarkan kualitas hubungan antara guru dan lembaga pendidikan. Ketiga faktor tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, tetapi secara konseptual saling berkaitan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, analisis secara simultan diperlukan untuk mengetahui kontribusi ketiga variabel dalam menjelaskan variasi kinerja guru, sekaligus mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel setelah memperhitungkan variabel lainnya.

Penelitian terdahulu telah memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan faktor kesejahteraan, kompensasi, dan dukungan organisasi dengan kinerja guru. Salsabilla et al. (2026) meneliti pengaruh sistem kompensasi, kesejahteraan, dan peluang karier terhadap produktivitas guru, sedangkan Ningsih dan Sukardi (2023) memfokuskan analisis pada kompetensi pedagogis dan dukungan organisasi. Penelitian Adhawiyah dan Yanto (2026) mengkaji dukungan organisasi dan kompensasi melalui peran mediasi kepuasan kerja serta keterikatan kerja. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya perbedaan temuan, khususnya mengenai pengaruh kompensasi. Salsabilla et al. (2026) menemukan pengaruh positif dan signifikan sistem kompensasi terhadap produktivitas guru, sedangkan Adhawiyah dan Yanto (2026) melaporkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui mekanisme psikologis tertentu. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dan kinerja guru belum sepenuhnya konsisten pada berbagai konteks pendidikan.

Berdasarkan sintesis penelitian terdahulu, terdapat kebutuhan untuk mengembangkan kajian yang mengintegrasikan kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi sebagai tiga variabel independen dalam satu model analisis kinerja guru. Sebagian penelitian sebelumnya menitikberatkan pada sistem kompensasi secara umum, kesejahteraan, kompetensi pedagogis, atau dukungan organisasi dengan kombinasi variabel yang berbeda. Aspek keadilan kompensasi juga perlu dibedakan dari besaran atau sistem kompensasi karena berfokus pada persepsi kewajaran distribusi dan prosedur pemberian imbalan. Penelitian ini diarahkan untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pengujian pengaruh parsial dan simultan ketiga variabel terhadap kinerja guru dalam konteks Madrasah Aliyah Negeri. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi dimensi kesejahteraan kerja, persepsi keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi dalam satu model empiris yang diterapkan pada lembaga pendidikan menengah berciri khas keislaman.

MAN 1 Semarang merupakan lembaga pendidikan menengah berciri khas Islam yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pembelajaran akademik sekaligus penguatan nilai-nilai keagamaan dan karakter peserta didik. Pelaksanaan tanggung jawab tersebut membutuhkan guru yang mampu menunjukkan kinerja profesional secara konsisten. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia madrasah, perhatian terhadap kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi menjadi relevan karena ketiganya berpotensi memengaruhi kondisi kerja serta pencapaian tugas profesional guru. Kajian empiris diperlukan untuk memperoleh gambaran mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan guru dan tujuan pengembangan mutu madrasah.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian tersebut, fokus kajian ini diarahkan pada pengaruh kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi

terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang. Permasalahan penelitian mencakup pengaruh masing-masing variabel secara parsial serta pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan peningkatan kesejahteraan, pengelolaan kompensasi yang berkeadilan, dan penguatan dukungan organisasi guna meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan kerja merupakan kondisi ketika pekerja memperoleh kehidupan kerja yang layak, aman, sehat, nyaman, dan terpenuhi kebutuhan dasarnya dalam menjalankan pekerjaan. Kesejahteraan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya penghasilan, tetapi juga mencakup aspek kesehatan, psikologis, sosial, profesional, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Dalam konteks guru, kesejahteraan kerja merupakan kondisi yang memungkinkan guru melaksanakan tugas pendidikan dengan baik karena memperoleh dukungan ekonomi, kesehatan, lingkungan kerja, dan pengembangan profesional.

Indikator kesejahteraan kerja dalam penelitian ini meliputi:

1. Kesejahteraan ekonomi atau kecukupan penghasilan.
2. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Kenyamanan lingkungan kerja.
4. Kesejahteraan psikologis.
5. Hubungan sosial di lingkungan madrasah.
6. Kesempatan pengembangan profesional.
7. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kesejahteraan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas profesional.

Keadilan Kompensasi

Keadilan kompensasi merupakan prinsip pemberian imbalan kepada pekerja secara adil, layak, proporsional, dan transparan sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, kompetensi, serta kontribusinya terhadap organisasi.

Kompensasi guru dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, penghargaan, dan fasilitas lain sesuai dengan status kepegawaian serta ketentuan yang berlaku.

Jenis keadilan kompensasi meliputi keadilan internal, keadilan eksternal, keadilan individual, dan keadilan prosedural.

Indikator keadilan kompensasi meliputi:

1. Kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab.
2. Kesesuaian kompensasi dengan beban kerja.
3. Keadilan pemberian kompensasi antarguru.
4. Penghargaan berdasarkan prestasi.
5. Transparansi sistem kompensasi.
6. Tidak adanya diskriminasi dalam pemberian hak.
7. Ketepatan waktu pembayaran.
8. Kesesuaian kompensasi dengan ketentuan yang berlaku.

Keadilan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen guru terhadap madrasah.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan anggotanya.

Eisenberger et al. (1986) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan keyakinan pekerja bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Dalam lingkungan madrasah, dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui perhatian kepala madrasah, pemberian penghargaan, penyediaan fasilitas pembelajaran, bantuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, serta kesempatan pengembangan kompetensi guru.

Indikator dukungan organisasi meliputi:

1. Penghargaan terhadap kontribusi guru.
2. Kepedulian terhadap kesejahteraan guru.
3. Dukungan kepala madrasah.
4. Bantuan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.
5. Ketersediaan fasilitas kerja.
6. Kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi.
7. Perlakuan yang adil terhadap seluruh guru.
8. Komunikasi dan hubungan kerja yang baik.

Dukungan organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, motivasi, dan tanggung jawab guru terhadap lembaga pendidikan.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sesuai dengan standar kompetensi dan tujuan pendidikan.

Kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, membimbing peserta didik, serta mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

Indikator kinerja guru meliputi:

1. Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Penguasaan materi pelajaran.
4. Kemampuan mengelola kelas.
5. Penggunaan metode dan media pembelajaran.
6. Pelaksanaan evaluasi pembelajaran.
7. Pembimbingan peserta didik.
8. Disiplin dan tanggung jawab kerja.
9. Pengembangan kompetensi profesional.
10. Pelaksanaan tugas tambahan.

Penelitian Terdahulu dan Landasan Teoretis

Penelitian ini didukung oleh beberapa landasan teori yang relevan.

1. Pertama, teori dukungan organisasi dari Eisenberger et al. (1986), yang menjelaskan pentingnya persepsi pekerja terhadap penghargaan dan kepedulian organisasi.
2. Kedua, teori keadilan organisasi dari Greenberg (1990) serta Colquitt et al. (2001), yang menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi berkaitan dengan sikap dan perilaku individu di tempat kerja.
3. Ketiga, teori perilaku organisasi dari Robbins dan Judge (2019), yang membahas hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, lingkungan organisasi, dan perilaku individu dalam organisasi.

Landasan teori tersebut digunakan untuk membangun argumentasi konseptual mengenai kemungkinan hubungan kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi dengan kinerja guru.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

Kerangka Berpikir

Kinerja guru merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan faktor lingkungan organisasi. Kesejahteraan kerja menciptakan kondisi yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas. Keadilan kompensasi memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab. Dukungan organisasi memberikan perhatian, fasilitas, serta kesempatan pengembangan profesional.

Ketiga variabel tersebut diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang.

Hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:

- X1: Kesejahteraan Kerja → Y: Kinerja Guru.
- X2: Keadilan Kompensasi → Y: Kinerja Guru.
- X3: Dukungan Organisasi → Y: Kinerja Guru.

Ketiga variabel bebas juga dianalisis secara simultan terhadap variabel terikat.

Hipotesis Penelitian

H1: Kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang.
H2: Keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang.
H3: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang.
H4: Kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 1 Semarang.

METODE

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengolahan data numerik.

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Semarang. Waktu pelaksanaan penelitian disesuaikan dengan jadwal pengumpulan data yang ditetapkan peneliti.

Populasi penelitian adalah seluruh guru MAN 1 Semarang. Sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi dan teknik pengambilan sampel yang sesuai. Apabila jumlah populasi memungkinkan, teknik sampel jenuh dapat digunakan dengan melibatkan seluruh guru sebagai responden.

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu:

- X1: Kesejahteraan kerja.
- X2: Keadilan kompensasi.
- X3: Dukungan organisasi.
- Y: Kinerja guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Kuesioner dengan skala Likert lima tingkat.
2. Observasi terhadap lingkungan kerja.
3. Dokumentasi yang berkaitan dengan kegiatan dan kinerja guru.
4. Wawancara sebagai data pendukung apabila diperlukan.

Analisis data direncanakan melalui tahapan:

1. Uji validitas.
2. Uji reliabilitas.
3. Analisis statistik deskriptif.

4. Uji asumsi klasik.
5. Analisis regresi linear berganda.
6. Uji t.
7. Uji F.
8. Koefisien determinasi (R^2).

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan:
Y = Kinerja guru
X1 = Kesejahteraan kerja
X2 = Keadilan kompensasi
X3 = Dukungan organisasi
a = Konstanta
b1, b2, b3 = Koefisien regresi
e = Faktor kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian akan menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan karakteristik lain yang relevan. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan penilaian guru terhadap kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dukungan organisasi, dan kinerja guru.

Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kesejahteraan kerja diperkirakan memiliki hubungan positif dengan kinerja guru karena kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat membantu guru berkonsentrasi dalam menjalankan tugas profesional. Guru yang memperoleh perhatian terhadap kebutuhan ekonomi, kesehatan, psikologis, dan sosial diharapkan memiliki motivasi serta kepuasan kerja yang lebih baik. Dalam konteks MAN 1 Semarang, peningkatan kesejahteraan guru dapat menjadi bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia madrasah.

Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Keadilan kompensasi berkaitan dengan persepsi guru mengenai kesesuaian imbalan dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan. Penerapan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai ketentuan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja guru. Dalam lingkungan MAN 1 Semarang, penerapan prinsip keadilan kompensasi perlu memperhatikan perbedaan status kepegawaian, beban tugas tambahan, tanggung jawab, dan hak yang diatur dalam ketentuan kepegawaian.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dukungan organisasi dapat menciptakan hubungan positif antara guru dan madrasah. Perhatian kepala madrasah, penghargaan atas prestasi, penyediaan fasilitas, dan kesempatan pengembangan kompetensi dapat mendorong guru meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dukungan organisasi juga dapat menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen terhadap pencapaian tujuan madrasah.

Pengaruh Ketiga Variabel secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi merupakan faktor yang saling melengkapi. Kesejahteraan memberikan kondisi kerja yang mendukung, keadilan kompensasi memberikan penghargaan yang layak, sedangkan dukungan organisasi

memberikan fasilitas dan perhatian terhadap kebutuhan guru. Kombinasi ketiga faktor tersebut diperkirakan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru MAN 1 Semarang.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian teoretis, kesejahteraan kerja, keadilan kompensasi, dan dukungan organisasi merupakan faktor yang secara konseptual berkaitan dengan kinerja guru. Kesejahteraan kerja berperan dalam menciptakan kondisi fisik dan psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas. Keadilan kompensasi memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi guru. Sementara itu, dukungan organisasi mencerminkan kepedulian lembaga terhadap kebutuhan, pengembangan, dan kesejahteraan guru. Ketiga faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di MAN 1 Semarang. Namun, pengaruh empiris dan tingkat signifikansinya masih perlu dibuktikan melalui penelitian kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425–445.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management, 16*(2), 399–432.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Adhawiyah, I. R., & Yanto, H. (2026). Peran kepuasan kerja dan work engagement dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11(1). https://doi.org/10.23969/jp.v11i01.42613?utm_source=chatgpt.com

Ismail, M. A., Alam, H. V., & Ahmad, M. (2026). Pengaruh dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru penggerak di Kota Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 8(3), 1525–1529.

Lidia, F. S., Sopingi, I., & Musfiroh, A. (2026). Keadilan kompensasi dalam organisasi pendidikan Islam: Perspektif organizational citizenship behavior Islamic perspective pada kesejahteraan guru. JIES: Journal of Islamic Economics Studies, 7(1). https://doi.org/10.33752/jies.v7i1.12093

Ningsih, S., & Sukardi, S. (2023). The influence of pedagogical competence and organizational support on teacher performance. Untag Business and Accounting Review, 2(2).

Prasetyo, D. R., Mustiningsih, M., & Sumarsono, R. B. (2024). Pengaruh kredibilitas, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP swasta di Kota Batu. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, 16(2). https://doi.org/10.26418/jvip.v16i2.73274

Salsabilla, N., Muhajir, A., & Bilgies, A. F. (2026). Pengaruh sistem kompensasi, kesejahteraan karyawan, dan peluang karier terhadap produktivitas kerja guru di SMK Negeri 1 Baureno Bojonegoro. Frontiers in Research Journal, 3(3). https://doi.org/10.47134/frontiers.v3i3.783

Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.