

KEPUASAN KERJA GURU DALAM PENDIDIKAN ISLAM: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS

¹Okta Iwan Setiawan, ²Oki Dermawan, dan ³Muhammad Anas Maarif

^{1,2} UIN Raden Intan Lampung, and ³Universitas Abdul Chalim (UAC)

Email: ¹iwanking313@gmail.com, ²okidermawan@radenintan.ac.id, ³anasmaarif@uac.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja guru menjadi isu strategis dalam pendidikan Islam karena berhubungan dengan mutu pembelajaran, stabilitas organisasi, dan keberlanjutan layanan pendidikan. Penelitian ini bertujuan menyintesis faktor determinan, dampak, dan arah pengembangan konseptual kepuasan kerja guru dalam lembaga pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) berbasis PRISMA 2020 terhadap artikel terbitan 2019-2025 yang ditelusuri melalui Google Scholar, Crossref, SINTA/OJS, dan Scopus Preview; dari 126 rekaman awal, 12 artikel primer memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam dipengaruhi oleh empat kelompok faktor: kesejahteraan material dan fasilitas kerja, kepemimpinan dan budaya madrasah, kompetensi profesional dan motivasi kerja, serta spiritualitas Islam dan etika kerja Islami. Kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja, komitmen organisasi, loyalitas, dan penurunan stres kerja, sedangkan ketidakpuasan berkaitan dengan risiko penurunan motivasi dan intensi keluar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam tidak dapat dipahami hanya sebagai respons psikologis terhadap kompensasi, tetapi sebagai konstruksi multidimensional yang memadukan dimensi material, profesional, sosial, dan transendental. Kontribusi penelitian ini terletak pada formulasi kerangka integratif kepuasan kerja berbasis nilai Islam yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di madrasah dan lembaga pendidikan Islam.

Kata kunci: Etika Kerja Islami; Kepuasan Kerja; Madrasah; Pendidikan Islam; Spiritualitas Islam

Abstract

Teacher job satisfaction is a strategic issue in Islamic education because it is related to the quality of learning, organizational stability, and the sustainability of educational services. This study aims to synthesize the determinants, impacts, and directions of conceptual development of teacher job satisfaction in Islamic educational institutions. The method used is a Systematic Literature Review (SLR) based on PRISMA 2020 on articles published in 2019-2025 searched through Google Scholar, Crossref, SINTA/OJS, and Scopus Preview. Of the 126 initial records, 12 primary articles met the inclusion criteria and were analyzed thematically. The results show that teacher job satisfaction in Islamic education is influenced by four groups of factors: material well-being and work facilities, madrasah leadership and culture, professional competence and work motivation, and Islamic spirituality and Islamic work ethics. Job satisfaction impacts increased performance, organizational commitment, loyalty, and reduced work stress, while dissatisfaction is related to the risk of decreased motivation and turnover intentions. This study concludes that teacher job satisfaction in Islamic education cannot be understood solely as a psychological response to compensation, but as a multidimensional construct that combines material, professional, social, and transcendental dimensions. The study's contribution lies in the formulation of an integrative framework for job satisfaction based on Islamic values that can be used as a basis for developing human resource management policies in Islamic schools and educational institutions.

Keywords: Islamic Work Ethics; Job Satisfaction; Madrasah; Islamic Education; Islamic Spirituality

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu indikator penting dalam kajian manajemen pendidikan karena memengaruhi kualitas interaksi pembelajaran, komitmen profesional, dan keberlanjutan organisasi sekolah. Dalam konteks global, isu ini makin penting karena tekanan akuntabilitas, beban administratif, tuntutan digitalisasi, dan keterbatasan kesejahteraan guru dapat menurunkan motivasi kerja serta memperbesar risiko kelelahan profesional. Studi internasional menunjukkan bahwa kondisi kerja sekolah, kepemimpinan, relasi kolegal, pengembangan profesional, dan dukungan organisasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja guru.¹

Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap pendidikan Islam, khususnya madrasah dan sekolah Islam, yang tidak hanya mengelola pekerjaan guru sebagai aktivitas profesional, tetapi juga sebagai amanah, ibadah, dan praktik sosial-spiritual. Dalam lembaga pendidikan Islam, kepuasan kerja tidak cukup dijelaskan melalui kompensasi, fasilitas, atau beban kerja. Nilai religius, kepemimpinan profetik, budaya madrasah, ukhuwah, dan etika kerja Islami membentuk ruang makna yang membedakan pengalaman kerja guru dari lembaga pendidikan umum.²

Urgensi penelitian muncul karena sebagian guru pada lembaga pendidikan Islam masih menghadapi ketimpangan antara idealitas pengabdian spiritual dan realitas kesejahteraan material. Beberapa studi primer menunjukkan bahwa kompensasi, fasilitas, kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, sebagian studi lain menekankan bahwa spiritualitas Islam dan etika kerja Islami juga berperan sebagai sumber motivasi intrinsik yang memperkuat kinerja dan komitmen guru.³

Relevansi penelitian ini berkaitan langsung dengan kebutuhan penguatan manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam. Madrasah dan sekolah Islam dituntut

¹ Anna Toropova, Eva Myrberg, and Stefan Johansson, "Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics," *Educational Review* 73, no. 1 (January 2021): 71–97, <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>; Zafarullah Sahito and Pertti Vaisanen, "A Literature Review on Teachers' Job Satisfaction in Developing Countries: Recommendations and Solutions for the Enhancement of the Job," *Review of Education* 8, no. 1 (February 2020): 3–34, <https://doi.org/10.1002/rev.3.3159>; Nurullah Eryilmaz et al., "Teacher Job Satisfaction: International Evidence on the Role of School Working Conditions and Teacher Characteristics," *Studies in Educational Evaluation* 86 (September 2025): 101474, <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101474>.

² Indira Yuana et al., "Islamic Spirituality and Job Satisfaction on Teachers' Performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri in Southeast Sulawesi," *International Journal of Islamic Thought and Humanities* 4, no. 1 (March 2025): 51–60, <https://doi.org/10.54298/ijith.v4i1.385>; Juhji Juhji et al., "Exploring the Relationship between Prophetic Leadership and Job Satisfaction of Madrasah Ibtidaiyah Teachers in Indonesia," *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (March 2025): 13–28, <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v6i1.1462>; Ardi Saputra Aceh, Nur Asnawi, and M Fahim Tharaba, "Exploring the Impact of Islamic Leadership, Work Ethic, and Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance in Madrasah," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 4 (December 2024): 1110–23, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.8911>.

³ Syamsuddin Syamsuddin et al., "The Effect of Madrasah Principal Leadership and Compensation on Teacher Job Satisfaction," *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 16, no. 1 (May 2022): 93–103, <https://doi.org/10.21580/nw.2022.16.1.13694>; Rosnawati Rosnawati, Mukhtar Latif, and Kasful Anwar, "The Influence of Participatory Leader Behaviour, Achievement Orientation and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction in Madrasah," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 4 (December 2023): 1395–1407, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i4.6441>; Lutfia Richa Ayu Mustika, Yudhistira Megaputra, and Soedjono Soedjono, "The Influence of Organizational Climate and Job Satisfaction on Teachers' Work Stress in Private Islamic Schools," *Jurnal Paedagogy* 12, no. 3 (July 2025): 724, <https://doi.org/10.33394/jp.v12i3.16136>.

meningkatkan mutu pembelajaran, mempertahankan guru yang kompeten, serta membangun iklim kerja yang sehat. Kepuasan kerja guru menjadi pintu masuk penting karena guru yang puas cenderung lebih stabil, lebih berkomitmen, dan lebih konsisten dalam menjalankan fungsi pembelajaran serta pembinaan karakter peserta didik.⁴

Sisi menarik penelitian ini terletak pada tegangan antara teori kepuasan kerja modern dan nilai-nilai Islam. Literatur manajemen arus utama umumnya menempatkan kepuasan kerja sebagai respons terhadap faktor pekerjaan, penghargaan, kepemimpinan, dan lingkungan organisasi. Sementara itu, pendidikan Islam memandang kerja sebagai aktivitas bermakna yang terhubung dengan tanggung jawab moral dan orientasi transendental. Tegangan ini membuka peluang untuk merumuskan model kepuasan kerja yang tidak sekadar adaptif terhadap teori Barat, tetapi juga berakar pada paradigma pendidikan Islam⁵.

Gap penelitian dapat dirumuskan dalam tiga aspek. Pertama, sebagian besar studi masih bersifat parsial karena hanya menguji satu atau dua variabel, seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi, atau spiritualitas. Kedua, studi yang tersedia masih didominasi desain kuantitatif cross-sectional sehingga belum banyak menjelaskan mekanisme konseptual yang menghubungkan faktor material, sosial, psikologis, dan spiritual. Ketiga, belum banyak artikel yang menyintesis temuan-temuan empiris tersebut secara sistematis dengan prosedur PRISMA sehingga peta pengetahuan tentang kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam masih terfragmentasi. Novelty penelitian ini adalah penyusunan sintesis integratif yang menempatkan kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam sebagai konstruksi multidimensional. Sintesis ini tidak hanya mengelompokkan faktor determinan kepuasan kerja, tetapi juga menjelaskan bagaimana spiritualitas Islam, etika kerja Islami, kepemimpinan madrasah, dan kesejahteraan material bekerja secara simultan dalam membentuk kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kerangka konseptual yang menghubungkan dimensi material-profesional dengan dimensi sosial-spiritual.

Berdasarkan kesenjangan literatur dan urgensi kontekstual yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan menyusun systematic literature review terhadap bukti empiris terkini guna memetakan dinamika kepuasan kerja guru dalam ekosistem pendidikan Islam. Untuk mengarahkan proses identifikasi, analisis, dan interpretasi literatur, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan penelitian utama, yaitu, 1) faktor-faktor determinan apa saja yang secara konsisten memengaruhi kepuasan kerja guru pada lembaga pendidikan Islam?, 2) bagaimana kepuasan kerja guru berkontribusi terhadap kinerja profesional, komitmen organisasi, loyalitas institusional, serta kesejahteraan

⁴ Juhji Juhji et al., "A Meta-Analysis Study of Principal Leadership and Teacher Job Satisfaction," *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 14, no. 2 (June 2022): 1645–52, <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1498>; Mehmet Asutay, Greget Kalla Buana, and Alija Avdukic, "The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact," *Journal of Business Ethics* 181, no. 4 (December 2022): 913–32, <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>; Alborz Gheitani et al., "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 12, no. 1 (March 2019): 76–95, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>.

⁵ Sandra Baroudi, Rana Tamim, and Zeina Hojeij, "A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon," *Leadership and Policy in Schools* 21, no. 2 (April 2022): 127–46, <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>; Rosnawati, Latif, and Anwar, "The Influence of Participatory Leader Behaviour, Achievement Orientation and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction in Madrasah"; Eryilmaz et al., "Teacher Job Satisfaction: International Evidence on the Role of School Working Conditions and Teacher Characteristics."

psikologis mereka?, 3) bagaimana kerangka konseptual integratif dapat dirumuskan untuk memodelkan kepuasan kerja guru yang memadukan dimensi material, profesional, organisasional, dan spiritual-transendental khas pendidikan Islam?. Melalui pertanyaan-pertanyaan tersebut, artikel ini tidak hanya menjawab keterfragmentasian temuan empiris, tetapi juga menawarkan landasan teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam yang lebih holistik, adil, dan bernilai islami.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain Systematic Literature Review (SLR) dengan mengacu pada PRISMA 2020. PRISMA dipilih karena menyediakan perangkat pelaporan yang transparan, meliputi checklist, abstract checklist, dan flow diagram untuk menjelaskan proses identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi studi. SLR digunakan karena tujuan penelitian bukan menguji pengaruh variabel baru, melainkan menyintesis temuan artikel yang telah dipublikasikan agar diperoleh peta konseptual yang lebih komprehensif.⁶

Rentang tahun publikasi dibatasi maksimal 10 tahun terakhir. Dalam praktik seleksi, artikel yang memenuhi kriteria dan paling relevan berada pada rentang 2019-2025. Pencarian dilakukan melalui Google Scholar, Crossref, portal OJS/SINTA, dan Scopus Preview dengan kombinasi kata kunci bahasa Inggris dan Indonesia: "teacher job satisfaction", "job satisfaction", "Islamic education", "madrasah", "Islamic school", "Islamic spirituality", "Islamic work ethic", "kepuasan kerja guru", "madrasah", dan "pendidikan Islam". Strategi pencarian diarahkan pada artikel yang secara eksplisit membahas kepuasan kerja guru atau tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam.

Proses seleksi dilakukan melalui empat tahap PRISMA. Tahap identification menghasilkan 126 rekaman awal. Setelah 18 duplikasi dihapus, 108 rekaman disaring melalui judul dan abstrak. Sebanyak 72 rekaman dieliminasi karena tidak membahas pendidikan Islam, tidak berfokus pada kepuasan kerja guru, atau hanya menempatkan variabel kepuasan kerja secara marginal. Pada tahap eligibility, 36 artikel dibaca secara penuh; 24 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria konteks, tidak memiliki metadata lengkap, tidak tersedia full text, atau bukan artikel empiris/review yang relevan. Tahap inclusion menghasilkan 12 artikel primer yang dianalisis secara mendalam.

Analisis data dilakukan melalui analisis metadata dan sintesis tematik. Analisis metadata mencakup tahun publikasi, konteks lembaga, jenis penelitian, sampel, variabel utama, dan temuan inti. Sintesis tematik dilakukan dengan membaca ulang artikel, mengekstraksi temuan utama, melakukan open coding, mengelompokkan kode ke dalam tema, dan menafsirkan hubungan antartema. Keabsahan data dijaga melalui audit trail proses seleksi, verifikasi DOI/URL, pencocokan metadata artikel dengan halaman jurnal, pembacaan ulang artikel primer, serta pengecekan konsistensi antara pertanyaan penelitian, temuan, dan pembahasan. Prinsip ini sejalan dengan tuntutan rigor dalam literature review, yaitu transparansi prosedur pencarian, seleksi, dan sintesis.

⁶ Matthew J Page et al., "PRISMA 2020 Explanation and Elaboration: Updated Guidance and Exemplars for Reporting Systematic Reviews," *BMJ*, March 2021, n160, <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>; Hannah Snyder, "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines," *Journal of Business Research* 104, no. March (2019): 333–39, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>; John W. Creswell and Cheryl N. Poth, "Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches" (California: Sage Publication, Inc., 2018).

Tabel 1. Kriteria inklusi dan eksklusi artikel

| Aspek | Kriteria Inklusi | Kriteria Eksklusi |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Rentang tahun | Artikel terbit 2016-2025; artikel terpilih berada pada 2019-2025 | Artikel di luar rentang 10 tahun, kecuali sumber metodologis utama |
| Konteks | Madrasah, sekolah Islam, pendidikan Islam, atau lembaga pendidikan Islam | Sekolah umum tanpa relevansi nilai/kelembagaan Islam |
| Fokus | Kepuasan kerja guru/tenaga pendidik sebagai variabel utama atau variabel mediasi | Kepuasan kerja hanya disebut sepintas atau tidak dianalisis |
| Jenis dokumen | Artikel jurnal empiris, artikel review/meta-analisis yang dapat dilacak | Skripsi, tesis, opini, blog, prosiding tanpa metadata jelas |
| Keterlacakan | Memiliki DOI, URL jurnal, atau full text yang dapat ditelusuri | Tidak tersedia full text dan metadata bibliografis tidak lengkap |

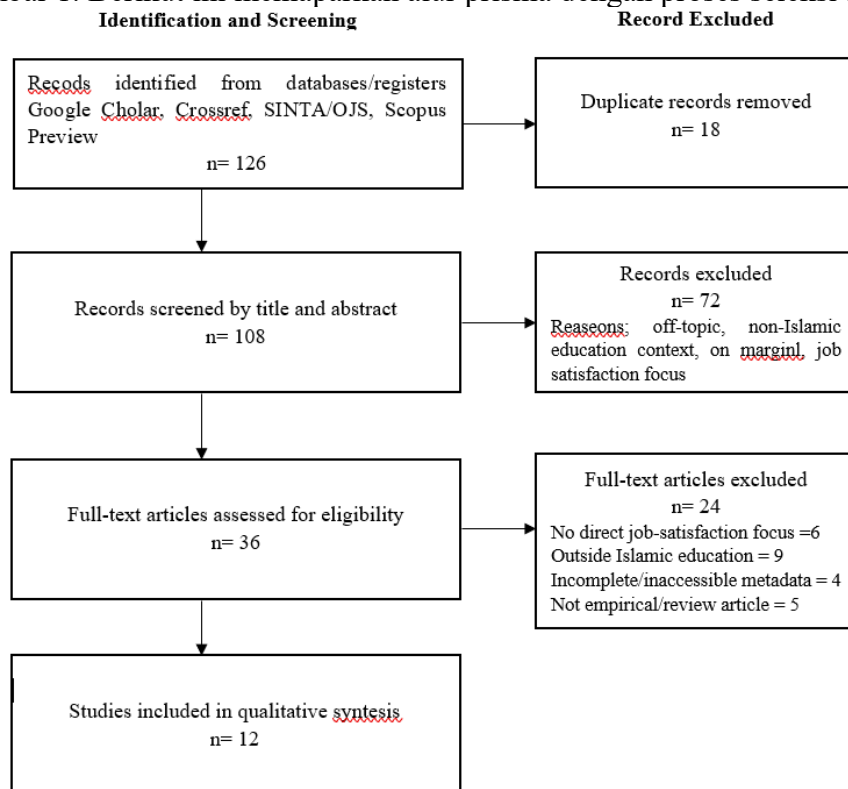
Sumber: Olah data peneliti

Tabel 2. Strategi pencarian dan hasil seleksi awal

| Database/Sumber | Contoh kata kunci | Jumlah Rekaman awal |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Google Scholar | "kepuasan kerja guru" AND madrasah; "teacher job satisfaction" AND Islamic education | 54 |
| Crossref | "job satisfaction" AND "Islamic school"; "Islamic work ethic" AND "job satisfaction" | 24 |
| SINTA/OJS jurnal pendidikan Islam | madrasah, kepuasan kerja, leadership, compensation, spirituality | 36 |
| Scopus Preview/portal jurnal internasional | teacher job satisfaction, Islamic spirituality, teacher performance | 12 |
| Total | Gabungan hasil pencarian sebelum penghapusan duplikasi | 126 |

Sumber: Olah data peneliti

Gambar 1. Berikut ini memaparkan alur prisma dengan proses seleksi artikelnya



Gambar 1. Diagram alur PRISMA 2020 proses seleksi artikel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bagian hasil memaparkan temuan penelitian berdasarkan analisis metadata 12 artikel primer yang dipilih melalui prosedur PRISMA. Hasil disajikan sesuai tiga fokus penelitian, yaitu karakteristik metadata artikel, determinan kepuasan kerja, dan dampak kepuasan kerja terhadap guru serta lembaga pendidikan Islam.

Karakteristik Metada Artikel

Dua belas artikel yang dianalisis memperlihatkan kecenderungan kuat penelitian kuantitatif. Dari 12 artikel, 10 menggunakan pendekatan kuantitatif, satu artikel menggunakan meta-analisis, dan satu artikel menggunakan library research. Distribusi tahun menunjukkan peningkatan studi pada 2025, yang menandakan bahwa isu kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam makin memperoleh perhatian dalam literatur manajemen pendidikan Islam.

Tabel 3. Metada Artikel

| No. | Penulis/Tahun | Konteks | Metode | Variabel/Fokus | Temuan inti |
|-----|------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Mesiono/2019 | MAN di Medan | Kuantitatif | Kepuasan kerja dan kinerja guru | Kepuasan kerja meningkatkan kinerja guru madrasah. |
| 2 | Juhji, Ma'mur Nugraha, Nurhadi, dkk/2022 | Madrasah | Meta-analisis | Motivasi kerja dan kepuasan kerja | Motivasi kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru madrasah. |
| 3 | Syamsuddin, dkk/2022 | MAN Sinjai | Kuantitatif ex-post facto | Kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, kepuasan kerja | Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. |
| 4 | Rahayu, dkk/2023 | MI Mambaul Khoir Talang | Kuantitatif survei | Kompensasi, fasilitas, kepuasan kerja | Kompensasi dan fasilitas berpengaruh positif secara parsial dan simultan. |
| 5 | Noviyanti, dkk/2023 | Lembaga pendidikan Islam | Library research | Dimensi kepuasan kerja tenaga pendidik | Kepuasan kerja mencakup gaji, promosi, supervisi, kolega, pekerjaan, status, dan lingkungan. |
| 6 | Rosnawati, dkk/2023) | MTsN Kepulauan Riau | Kuantitatif path analysis | Kepemimpinan partisipatif, orientasi prestasi, motivasi kerja | Perilaku pemimpin, orientasi prestasi, dan motivasi memengaruhi kepuasan kerja. |
| 7 | Aceh, dkk/2024 | Madrasah | Kuantitatif SmartPLS | Kepemimpinan Islami, etika kerja Islami, disiplin, kepuasan kerja | Etika kerja Islami dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja; kepemimpinan Islami memengaruhi kepuasan. |
| 8 | Juhji, dkk/2025 | MI di 27 provinsi Indonesia | Kuantitatif survei | Kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja | Kepemimpinan profetik berkorelasi positif dengan kepuasan kerja guru MI. |
| 9 | Yuana, dkk/2025 | MTsN Sulawesi Tenggara | Kuantitatif PLS-SEM | Spiritualitas Islam, kepuasan kerja, kinerja guru | Spiritualitas Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. |

| | | | | | |
|----|----------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Mustika, dkk/2025 | Sekolah Islam swasta di Pati | Kuantitatif korelasional | Iklim organisasi, kepuasan kerja, stres kerja | Iklim organisasi dan kepuasan kerja berkaitan dengan stres kerja guru. |
| 11 | Al-Mursal & Sesmiarni/2025 | Guru PAI Kabupaten Agam | Kuantitatif deskriptif | Tingkat kepuasan kerja guru PAI | Mayoritas guru berada pada kategori puas dan sangat puas. |
| 12 | Setiawan, dkk/2025 | MTsN Kepulauan Riau | Kuantitatif | Kompetensi profesional, budaya madrasah, komitmen kerja, kepuasan kerja | Kompetensi, budaya madrasah, dan komitmen kerja berkaitan dengan kepuasan kerja. |

Sumber: Olah data peneliti

Determinan Kepuasan Kerja Guru dalam Pendidikan Islam

Hasil sintesis menunjukkan bahwa determinan kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam dapat dikelompokkan ke dalam empat tema. Pertama, tema material-struktural yang meliputi kompensasi, fasilitas, dan kesejahteraan kerja. Kedua, tema kepemimpinan dan budaya madrasah yang meliputi kepemimpinan kepala madrasah, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan profetik, iklim organisasi, dan budaya madrasah. Ketiga, tema profesional-psikologis yang mencakup kompetensi profesional, motivasi kerja, orientasi prestasi, komitmen kerja, dan disiplin. Keempat, tema spiritual-transendental yang mencakup spiritualitas Islam, etika kerja Islami, amanah, dan pemaknaan kerja sebagai ibadah.

Tabel 4. Pemetaan Tema dan Pola Temuan Kepuasan Kerja

| Tema | Artikel pendukung | Pola temuan |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Material-struktural | Al-Mursal & Sesmiarni/2025 Rahayu et al./2023 Syamsuddin et al./2022 | Kompensasi, fasilitas, penghargaan, dan lingkungan kerja menjadi faktor dasar kepuasan. |
| Kepemimpinan dan budaya madrasah | Juhji et al./2025 Mustika et al./2025 Rosnawati et al./2023 Setiawan et al./2025 | Kepemimpinan partisipatif/profetik dan budaya madrasah menciptakan rasa dihargai, dukungan sosial, dan kenyamanan kerja. |
| Profesional-psikologis | Juhji, Ma'mur, Nugraha, Tarihoran, et al./2022 Rosnawati et al./2023 Setiawan et al./2025 | Motivasi, kompetensi, orientasi prestasi, dan komitmen kerja memperkuat kepuasan karena guru merasa mampu dan bermakna. |
| Spiritual-transendental | Aceh et al./2024 Noviyanti et al./2023 Yuana et al./2025 | Spiritualitas Islam dan etika kerja Islami memperluas kepuasan kerja melampaui dimensi material. |

Sumber: Olah data peneliti

Dampak Kepuasan Kerja terhadap Guru dan Lembaga

Dampak kepuasan kerja dalam artikel primer tampak pada empat keluaran utama. Pertama, kepuasan kerja meningkatkan kinerja guru, terutama pada studi yang menempatkan kepuasan sebagai prediktor langsung atau variabel mediasi. Kedua, kepuasan kerja memperkuat komitmen dan loyalitas terhadap lembaga. Ketiga, kepuasan kerja berkaitan dengan kesejahteraan psikologis guru karena iklim organisasi yang mendukung dan kepuasan terhadap pekerjaan dapat menurunkan tekanan kerja. Keempat, kepuasan kerja menjadi indikator penting bagi keberlanjutan mutu lembaga pendidikan Islam karena guru yang puas cenderung lebih stabil dalam menjalankan tugas profesional dan sosial-keagamaan.

Tabel 5. Matriks Sintesis Dampak Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja, Loyalitas, dan Mutu Lembaga Pendidikan

| Dampak | Bentuk temuan | Sumber utama |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Kinerja guru | Kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan performa mengajar dan profesionalitas. | Aceh et al./2024; Mesiono/2019; Yuana et al./2025 |
| Komitmen dan loyalitas | Guru yang puas menunjukkan komitmen kerja dan keterikatan organisasi lebih tinggi. | Al-Mursal & Sesmiarni/2025; Setiawan et al./2025 |
| Kesejahteraan psikologis | Kepuasan dan iklim organisasi yang baik berkaitan dengan penurunan stres kerja. | Mustika et al./2025 |
| Mutu lembaga | Kepuasan kerja menjadi dasar penguatan manajemen SDM pendidikan Islam. | Juhji et al./2025; Rosnawati et al./2023; Syamsuddin et al./2022 |

Sumber: Olah data peneliti

Kerangka Integratif Temuan

Berdasarkan sintesis tematik, kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam dapat dipahami melalui model integratif: input material-struktural, proses sosial-organisasional, penguatan profesional-psikologis, dan fondasi spiritual-transendental. Model ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak lahir dari satu faktor dominan, tetapi dari interaksi antara kesejahteraan yang adil, kepemimpinan yang suportif, budaya madrasah yang sehat, kompetensi guru, dan makna spiritual pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam memiliki karakter multidimensional yang berbeda dari model kepuasan kerja umum karena spiritualitas dan etika Islam berfungsi sebagai fondasi nilai, bukan sekadar variabel tambahan.

Pembahasan

Temuan pertama menunjukkan bahwa faktor material-struktural masih menjadi fondasi kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam. Kompensasi dan fasilitas muncul secara konsisten dalam studi Syamsuddin, dkk sebagai prediktor yang memengaruhi kepuasan kerja.⁷ Temuan ini sejalan dengan studi global yang menegaskan bahwa kondisi kerja dan dukungan institusional merupakan penentu utama kepuasan kerja guru. Dalam konteks madrasah, aspek material tidak dapat dianggap sebagai isu sekunder karena guru tetap membutuhkan kepastian ekonomi, sarana pembelajaran, dan penghargaan yang layak. Nilai ikhlas dalam pendidikan Islam tidak seharusnya digunakan untuk menormalisasi rendahnya kesejahteraan guru; sebaliknya, nilai Islam tentang keadilan menuntut tata kelola kompensasi yang lebih proporsional.⁸

Temuan kedua memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan budaya madrasah berperan sebagai faktor sosial-organisasional. Studi Rosnawati, dkk. menunjukkan pentingnya perilaku kepemimpinan partisipatif dan orientasi prestasi, sedangkan Juhji, dkk. menegaskan hubungan positif kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah.⁹ Temuan ini memperluas literatur kepemimpinan pendidikan

⁷ Syamsuddin et al., "The Effect of Madrasah Principal Leadership and Compensation on Teacher Job Satisfaction."

⁸ Toropova, Myrberg, and Johansson, "Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics"; Aceh, Asnawi, and Tharaba, "Exploring the Impact of Islamic Leadership, Work Ethic, and Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance in Madrasah"; Sahito and Vaisanen, "A Literature Review on Teachers' Job Satisfaction in Developing Countries: Recommendations and Solutions for the Enhancement of the Job."

⁹ Rosnawati, Latif, and Anwar, "The Influence of Participatory Leader Behaviour, Achievement Orientation and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction in Madrasah."

karena dalam pendidikan Islam pemimpin tidak hanya dipahami sebagai pengarah administratif, tetapi juga sebagai teladan moral. Kepemimpinan kepala madrasah yang adil, komunikatif, dan partisipatif dapat membangun rasa dihargai, memperkuat hubungan kolegal, dan menumbuhkan makna kerja yang lebih mendalam.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa dimensi profesional-psikologis seperti motivasi, kompetensi, orientasi prestasi, dan komitmen kerja tidak dapat dipisahkan dari kepuasan kerja. Meta-analisis Juhji, dkk. menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru madrasah,¹⁰ sedangkan Setiawan, dkk. mengaitkan kompetensi profesional, budaya madrasah, dan komitmen kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri.¹¹ Hasil ini konsisten dengan kajian internasional yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kesempatan berkembang, pengakuan profesional, dan perasaan memiliki kontribusi bermakna.

Temuan keempat merupakan karakter paling khas pendidikan Islam, yaitu spiritualitas Islam dan etika kerja Islami. Yuana, dkk. menemukan bahwa spiritualitas Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTsN,¹² sedangkan Aceh, dkk. menunjukkan bahwa etika kerja Islami dan kepuasan kerja berperan dalam kinerja guru madrasah.¹³ Temuan ini diperkuat oleh studi Asutay, dkk. yang menunjukkan bahwa spiritualitas Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui etika kerja.¹⁴ Spiritualitas tidak hanya menjadi simbol identitas lembaga, tetapi juga sumber makna, disiplin moral, dan energi psikologis dalam bekerja.

Pembahasan kritis perlu diberikan terhadap kecenderungan beberapa penelitian yang masih memperlakukan spiritualitas Islam sebagai variabel statistik biasa. Jika spiritualitas hanya diukur melalui skala persepsi, ada risiko reduksi makna karena kerja sebagai ibadah, amanah, dan pengabdian sosial memiliki kedalaman teologis dan pengalaman eksistensial yang tidak sepenuhnya dapat ditangkap oleh angka. Studi masa depan perlu menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar dimensi spiritual tidak berhenti pada korelasi, tetapi mampu menjelaskan bagaimana guru memaknai pekerjaan, menghadapi tekanan, dan mempertahankan komitmen di tengah keterbatasan lembaga.

Pembahasan terhadap dampak menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki implikasi langsung terhadap kinerja, komitmen, loyalitas, dan kesejahteraan psikologis. Mesiono, dkk., menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN),¹⁵ sementara Mustika, dkk. menunjukkan hubungan antara iklim

¹⁰Juhji et al., "A Meta-Analysis Study of Principal Leadership and Teacher Job Satisfaction."

¹¹Wahyu Adi Setiawan, Ibrahim Bafadal, and Wildan Zulkarnain, "Hubungan Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah," *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan* 2, no. 4 (2022): 329–42, <https://doi.org/10.17977/um065v2i42022p329-342>.

¹²Yuana et al., "Islamic Spirituality and Job Satisfaction on Teachers' Performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri in Southeast Sulawesi."

¹³Aceh, Asnawi, and Tharaba, "Exploring the Impact of Islamic Leadership, Work Ethic, and Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance in Madrasah."

¹⁴Asutay, Buana, and Avdukic, "The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact."

¹⁵Mesiono Mesiono, "The Influence of Job Satisfaction on the Performance of Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School) Teachers," *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah* 4, no. 1 (June 2019): 107–16, <https://doi.org/10.24042/tadris.v4i1.4388>.

organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja guru sekolah Islam swasta.¹⁶ Temuan ini relevan dengan literatur global yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan retensi guru, kesejahteraan guru, dan kohesi sekolah. Artinya, pengelolaan kepuasan kerja bukan hanya kepentingan individual guru, tetapi bagian dari strategi mutu dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

Novelty konseptual dari sintesis ini terletak pada penempatan spiritualitas Islam sebagai fondasi integratif, bukan variabel pelengkap. Model yang dihasilkan menolak dua ekstrem: pertama, pendekatan manajerial yang hanya menekankan kompensasi dan fasilitas; kedua, pendekatan normatif yang hanya menekankan keikhlasan tanpa memperhatikan keadilan organisasi. Kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam harus dipahami sebagai keseimbangan antara pemenuhan hak material, penguatan profesionalitas, dukungan sosial-organisasional, dan pemaknaan transendental. Kerangka ini memberikan arah baru bagi studi manajemen pendidikan Islam karena mempertemukan teori kepuasan kerja modern dengan nilai tauhid, amanah, ihsan, dan keadilan.

Hasil penelitian ini menuntut lembaga pendidikan Islam untuk mengembangkan kebijakan SDM yang lebih holistik dalam tinjauan praktis. Kepala madrasah perlu memperkuat kompensasi yang layak, fasilitas kerja, pembagian beban yang adil, komunikasi partisipatif, pengembangan profesional, dan budaya kerja religius yang tidak bersifat formalistik. Secara teoritis, penelitian ini memperluas kajian kepuasan kerja guru dengan menawarkan model multidimensional yang dapat diuji dalam penelitian lanjutan menggunakan mixed methods atau structural equation modeling berbasis konstruk nilai Islam. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya memetakan literatur, tetapi juga memberikan dasar konseptual untuk pengembangan teori manajemen pendidikan Islam yang lebih kontekstual.

KESIMPULAN

Tinjauan literatur sistematis ini mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja guru dalam pendidikan Islam merupakan konstruksi multidimensi yang tidak dapat direduksi pada faktor material atau psikologis semata. Sintesis terhadap dua belas artikel empiris (2019–2025) secara langsung menjawab pertanyaan penelitian yang dirumuskan: Determinan kepuasan kerja terbentuk dari interaksi empat klaster utama, yaitu kesejahteraan material dan dukungan sarana, kepemimpinan partisipatif-profetik dan iklim organisasi, kompetensi serta motivasi profesional, serta spiritualitas Islam dan etika kerja Islami.

Kepuasan kerja secara konsisten berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pedagogis, penguatan komitmen organisasi, retensi tenaga pendidik, dan mitigasi stres kerja; serta integrasi keempat dimensi tersebut melahirkan kerangka konseptual yang menempatkan spiritualitas dan nilai transendental sebagai fondasi maknawi, bukan sebagai variabel pelengkap. Kerangka ini menjembatani diskursus manajemen sumber daya manusia kontemporer dengan paradigma pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara pemenuhan hak duniawi-profesional dan tanggung jawab ukhrawi-moral.

Temuan ini mendesak pengelola madrasah, yayasan, dan pembuat kebijakan pendidikan Islam untuk meninggalkan pendekatan parsial dan mengadopsi tata kelola

¹⁶Hilda Asani Mustika and Laily Liddini, "Konsep Pemimpin Amanah Dalam Al-Qur'an Hadis Perspektif Quraish Shihab," *AT-THARIQ: Jurnal Studi Islam Dan Budaya* 3, no. 01 (2023): 1–11, <https://doi.org/10.57210/trq.v3i01.223>.

SDM yang holistik secara praktis. Strategi yang direkomendasikan meliputi: (a) penjaminan kompensasi yang adil dan fasilitas kerja yang memadai sebagai prasyarat dasar, (b) penguatan kepemimpinan kepala madrasah yang mengedepankan keteladanan akhlak, komunikasi partisipatif, dan distribusi beban kerja yang proporsional, (c) penyediaan program pengembangan kompetensi berkelanjutan yang memperkuat *self-efficacy* dan orientasi pencapaian guru, serta (d) internalisasi budaya kerja Islami yang substantif melalui pembiasaan nilai amanah, ihsan, dan ukhuwah, bukan sekadar ritual formalistik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, basis data artikel yang disintesis masih didominasi oleh studi kuantitatif berdesain cross-sectional dengan konteks geografis yang terbatas pada Indonesia, sehingga generalisasi temuan ke ekosistem pendidikan Islam global memerlukan kehati-hatian. Kedua, pengukuran dimensi spiritualitas dan etika kerja dalam literatur yang ditinjau masih cenderung reduktif, mengandalkan instrumen persepsi tertutup yang kurang menangkap kedalaman pengalaman fenomenologis guru.

Agenda penelitian masa depan disarankan untuk: (1) memperluas cakupan penelusuran ke basis data internasional bereputasi agar representasi konteks lebih beragam, (2) mengadopsi desain mixed methods atau pendekatan kualitatif interpretif guna mengungkap narasi maknawi guru dalam mempraktikkan kerja sebagai ibadah, dan (3) menguji validitas serta daya prediksi kerangka integratif yang diusulkan melalui *Structural Equation Modeling* (SEM) atau studi longitudinal lintas wilayah. Tinjauan Literatur Sistematis ini tidak hanya memetakan status keilmuan terkini, tetapi juga menyediakan landasan empiris dan konseptual bagi transformasi manajemen pendidikan Islam yang lebih adil, berkelanjutan, dan berakar pada nilai-nilai transendental.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceh, Ardi Saputra, Nur Asnawi, and M Fahim Tharaba. "Exploring the Impact of Islamic Leadership, Work Ethic, and Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance in Madrasah." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 4 (December 2024): 1110–23. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.8911>.
- Asutay, Mehmet, Greget Kalla Buana, and Alija Avdukic. "The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact." *Journal of Business Ethics* 181, no. 4 (December 2022): 913–32. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>.
- Baroudi, Sandra, Rana Tamim, and Zeina Hojeij. "A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon." *Leadership and Policy in Schools* 21, no. 2 (April 2022): 127–46. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>.
- Creswell, John W., and Cheryl N. Poth. "Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches." California: Sage Publication, Inc., 2018.
- Eryilmaz, Nurullah, Alec I. Kennedy, Rolf Strietholt, and Stefan Johansson. "Teacher Job Satisfaction: International Evidence on the Role of School Working Conditions and Teacher Characteristics." *Studies in Educational Evaluation* 86 (September 2025): 101474. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101474>.
- Gheitani, Alborz, Saheb Imani, Nader Seyyedamiri, and Pantea Foroudi. "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector." *International*

Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management 12, no. 1 (March 2019): 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>.

Juhji, Juhji, Ilzamudin Ma'mur, Enung Nugraha, Arisal Nurhadi, and Nafan Tarihoran. "A Meta-Analysis Study of Principal Leadership and Teacher Job Satisfaction." *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 14, no. 2 (June 2022): 1645–52. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1498>.

Juhji, Juhji, Mamat Rahmatullah, Wahyudin Noor, Saefudin Zuhri, Mansur Mansur, and Prasart Nuangchalerm. "Exploring the Relationship between Prophetic Leadership and Job Satisfaction of Madrasah Ibtidaiyah Teachers in Indonesia." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (March 2025): 13–28. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v6i1.1462>.

Mesiono, Mesiono. "The Influence of Job Satisfaction on the Performance of Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School) Teachers." *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah* 4, no. 1 (June 2019): 107–16. <https://doi.org/10.24042/tadris.v4i1.4388>.

Mustika, Hilda Asani, and Laily Liddini. "Konsep Pemimpin Amanah Dalam Al-Qur'an Hadis Perspektif Quraish Shihab." *AT-THARIQ: Jurnal Studi Islam Dan Budaya* 3, no. 01 (2023): 1–11. <https://doi.org/10.57210/trq.v3i01.223>.

Mustika, Lutfia Richa Ayu, Yudhistira Megaputra, and Soedjono Soedjono. "The Influence of Organizational Climate and Job Satisfaction on Teachers' Work Stress in Private Islamic Schools." *Jurnal Paedagogy* 12, no. 3 (July 2025): 724. <https://doi.org/10.33394/jp.v12i3.16136>.

Page, Matthew J, David Moher, Patrick M Bossuyt, Isabelle Boutron, Tammy C Hoffmann, Cynthia D Mulrow, Larissa Shamseer, et al. "PRISMA 2020 Explanation and Elaboration: Updated Guidance and Exemplars for Reporting Systematic Reviews." *BMJ*, March 2021, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>.

Rosnawati, Rosnawati, Mukhtar Latif, and Kasful Anwar. "The Influence of Participatory Leader Behaviour, Achievement Orientation and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction in Madrasah." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 4 (December 2023): 1395–1407. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i4.6441>.

Sahito, Zafarullah, and Pertti Vaisanen. "A Literature Review on Teachers' Job Satisfaction in Developing Countries: Recommendations and Solutions for the Enhancement of the Job." *Review of Education* 8, no. 1 (February 2020): 3–34. <https://doi.org/10.1002/rev3.3159>.

Setiawan, Wahyu Adi, Ibrahim Bafadal, and Wildan Zulkarnain. "Hubungan Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah." *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan* 2, no. 4 (2022): 329–42. <https://doi.org/10.17977/um065v2i42022p329-342>.

Snyder, Hannah. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines." *Journal of Business Research* 104, no. March (2019): 333–39. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.

Syamsuddin, Syamsuddin, Bahaking Rama, Baharuddin Baharuddin, Andi Achruh, and Danial Rahman. "The Effect of Madrasah Principal Leadership and Compensation on Teacher Job Satisfaction." *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 16, no. 1 (May 2022): 93–103. <https://doi.org/10.21580/nw.2022.16.1.13694>.

- Toropova, Anna, Eva Myrberg, and Stefan Johansson. "Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics." *Educational Review* 73, no. 1 (January 2021): 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>.
- Yuana, Indira, Fauzih Fauzih, Samdin Samdin, Selvia Restiana, and Astil Harli Roslan. "Islamic Spirituality and Job Satisfaction on Teachers' Performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri in Southeast Sulawesi." *International Journal of Islamic Thought and Humanities* 4, no. 1 (March 2025): 51–60. <https://doi.org/10.54298/ijith.v4i1.385>.