

Pengaruh Etika Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Athalia

The Influence Of Work Ethics And Work-Life Balance On Teacher Productivity At Athalia Junior High School

Silvia Anne Tioma M. Silaban¹⁾; Fransiscus Amonio Halawa²⁾

¹⁾ *Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata Dan Logistik Lentera Mondial, Jakarta*

²⁾ *Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata Dan Logistik Lentera Mondial, Jakarta*

Email: ¹⁾ silvianne27@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 Juni 2026]

Revised [25 Juli 2026]

Accepted [31 Juli 2026]

KEYWORDS

*Work Ethics, Work-Life
Balance, Teacher Work
Productivity.*

**This is an open access article
under the [CC-BY-SA](#) license**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja guru di SMP Athalia, Tangerang Selatan. Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan metode survei, data dikumpulkan dari 33 guru sebagai sampel jenuh. Instrumen kuesioner dengan skala Likert 1–5 digunakan untuk mengukur ketiga variabel: etika kerja (X1), *work-life balance* (X2), dan produktivitas kerja (Y). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 27. Hasil uji *t* parsial menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh signifikan secara mandiri terhadap produktivitas ($t=1,680$; $p=0,103$), sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan ($t=4,519$; $p<0,001$). Uji *F* simultan membuktikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru ($F=18,143$; $p<0,001$). Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 51,7% menunjukkan kontribusi substansial kedua variabel. Temuan ini mengimplikasikan bahwa kebijakan manajemen sekolah perlu memprioritaskan program *work-life balance* yang terstruktur demi mendongkrak efektivitas pengajaran secara berkelanjutan.

ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work ethics and work-life balance on teacher productivity at Athalia Junior High School, South Tangerang. Employing a quantitative causal-associative approach with survey method, data were collected from 33 teachers as a saturated sample. A Likert scale (1–5) questionnaire was used to measure three variables: work ethics (X1), work-life balance (X2), and work productivity (Y). Data were analyzed using multiple linear regression via SPSS 27. Partial *t*-test results indicate that work ethics did not significantly influence productivity independently ($t=1.680$; $p=0.103$), whereas work-life balance had a positive and significant effect ($t=4.519$; $p<0.001$). Simultaneous *F*-test confirmed that both variables jointly exert a significant positive effect on teacher productivity ($F=18.143$; $p<0.001$). The coefficient of determination (Adjusted R^2) of 51.7% demonstrates a substantial contribution. These findings suggest that school management policies should prioritize structured work-life balance programs to sustain long-term teaching effectiveness.*

PENDAHULUAN

Produktivitas guru merupakan salah satu penentu utama kualitas pendidikan. Laporan kerja sama UNESCO bersama International Task Force for Education 2030 menyoroti krisis kekurangan guru secara global—diperkirakan dunia membutuhkan tambahan sekitar 44 juta guru di jenjang dasar dan menengah pada tahun 2030 (UNESCO, 2024). Temuan ini diperkuat oleh survei OECD TALIS 2024 yang menunjukkan bahwa banyak guru di berbagai negara melaporkan tingkat stres tinggi, beban kerja berat, dan tekanan administratif yang mengalihkan fokus mereka dari esensi pembelajaran (OECD, 2024).

Di tingkat global, kondisi produktivitas guru tergambar kompleks. Berbagai temuan memperlihatkan bahwa meski jam kerja guru di banyak negara tergolong panjang, porsi waktu yang digunakan untuk mengajar langsung di kelas justru relatif kecil. Sebagian besar waktu tersita oleh tugas non-mengajar seperti administrasi, pelaporan, penilaian, dan rapat (Bisht, 2025). Akibatnya, efektivitas pengajaran menurun meskipun jam kerja meningkat. Situasi ini diperparah oleh krisis kekurangan guru yang membuat stres kerja, burnout, dan masalah kesehatan mental semakin meluas di kalangan tenaga pendidik (Educational International, 2025).

Konteks serupa terlihat di Sekolah Athalia, sebuah sekolah karakter di Tangerang Selatan yang memiliki sekitar 250 guru dan staf, dengan 33 orang guru khusus di unit SMP. Guru-guru SMP Athalia menjalankan beragam peran sekaligus: mengajar, mengurus administrasi, membimbing siswa, menyusun laporan akademik, berkomunikasi dengan orang tua, mendampingi siswa lomba, hingga terlibat dalam kepanitiaan kegiatan sekolah. Padatnya jadwal ini membuat waktu dan energi guru tersita untuk kegiatan kepanitiaan dan pekerjaan administratif, sehingga ruang untuk merancang pembelajaran bermutu menjadi makin terbatas (Osman et al., 2024).

Kondisi ini berdampak langsung pada produktivitas kerja guru. Secara etis, produktivitas guru semestinya tidak hanya dinilai dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, melainkan juga dari kualitas hasil pendidikan yang diberikan kepada siswa (Santoso, 2022). Namun dalam praktiknya, upaya menjaga kualitas tersebut sering terbentur kendala situasional, teknis, dan manajerial yang memicu kelelahan fisik serta hambatan dalam mengatur waktu. Work-life balance—sebagai kemampuan seseorang membagi waktu secara adil antara tugas kerja dan kehidupan pribadinya—menjadi semakin penting untuk dijaga, karena tanpa keseimbangan ini guru akan lebih rentan terpapar stres dan kelelahan berlebihan (Afandi, 2021; Kasmir, 2023).

Berbagai penelitian terdahulu mendukung relevansi topik ini. Suhardi (2022) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pembelajaran. Osman et al. (2024) menemukan hubungan antara work-life balance, beban kerja, dan kinerja guru. Magistrado & Adil (2022) memperkuat bahwa work-life balance berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas guru. Meski demikian, masih sedikit penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh kedua faktor—etika kerja dan work-life balance—terhadap produktivitas guru dalam konteks satu sekolah tertentu.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi grand theory dalam penelitian ini. MSDM adalah instrumen manajerial yang mengatur hubungan dan kontribusi karyawan dalam organisasi, dengan tujuan akhir mengoptimalkan potensi manusia secara produktif demi tercapainya visi dan misi organisasi (Cushway dalam Marnis & Priyono, 2018). Schuler et al. (dalam Marnis & Priyono, 2018) merangkum tiga tujuan fundamental MSDM, yakni optimalisasi produktivitas, peningkatan kualitas kehidupan kerja, serta keselarasan dengan ketentuan legalitas yang berlaku. Relevansi MSDM terhadap penelitian ini terletak pada tujuannya yang komprehensif—mencakup upaya peningkatan produktivitas sekaligus kualitas kehidupan kerja—yang merupakan inti dari variabel-variabel yang diteliti.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dipandang dari dua sisi—individu dan organisasi. Edy Sutrisno (dalam Abdillah, 2021) menggambarkan sebagai sikap mental berorientasi pada perbaikan terus-menerus, sekaligus sebagai perbandingan antara hasil kerja dan kontribusi tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Hasibuan (dalam Abdillah, 2021) mendefinisikannya sebagai rasio antara output dan input, di mana peningkatannya berarti penggunaan waktu, bahan, dan tenaga yang semakin efisien. Afandi (2021) mengidentifikasi lima indikator utama produktivitas: hasil kerja yang dicapai, semangat kerja individu, inisiatif pengembangan diri, mutu hasil kerja, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Busro (2018) menyederhanakannya ke dalam tiga dimensi fundamental: kuantitas hasil, kualitas, dan ketepatan waktu. Dalam konteks guru, produktivitas diukur melalui efisiensi waktu, kualitas instruksional di kelas, serta ketepatan dalam pemenuhan tanggung jawab administratif (Afandi, 2021; Kasmir, 2023).

Etika Kerja

Etika kerja merujuk pada seperangkat nilai bersama yang menuntun perilaku setiap anggota organisasi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sutrisno (2016) melihat kualitas etika kerja tercermin dari sejauh mana anggota organisasi menghayati nilai-nilai dasar seperti kejujuran, loyalitas terhadap visi organisasi, kemampuan menjaga komitmen, serta kesanggupan membangun kerja sama yang sehat. Putra et al. (2024) melihat etika kerja dari sisi yang lebih personal—sebagai sikap, watak, dan keyakinan yang sudah menjadi bagian dari diri seseorang. Santoso (2022) memperkuat pemahaman ini dengan menyebut etika kerja sebagai kesanggupan seseorang menjaga nilai moral positif—integritas, tanggung jawab, kualitas kerja, disiplin, dan kemampuan bekerja sama—secara konsisten. Indikator etika kerja mencakup tiga dimensi besar: dimensi moral (kejujuran, integritas, loyalitas), dimensi perilaku (disiplin, tanggung jawab, ketaatan pada aturan), dan dimensi interaksional (kerja sama dan rasa hormat) (Sutrisno, 2016; Afandi, 2021).

Work-Life Balance

Work-life balance secara sederhana berbicara tentang kesanggupan seseorang membagi waktu, energi, dan perhatiannya secara seimbang antara dunia kerja dan kehidupan pribadinya. Afandi (2021) mendefinisikannya sebagai kondisi ketika seorang karyawan merasa mampu menjalankan perannya di tempat kerja sekaligus memenuhi tanggung jawab keluarga tanpa harus berhadapan dengan konflik yang berarti. Kasmir (2023) menambahkan bahwa keseimbangan yang baik akan menurunkan tingkat stres sekaligus menaikkan motivasi kerja. Fisher et al. (dalam Utaminingsih et al., 2024) membagi dimensi work-life balance ke dalam: gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (WIPL), gangguan

kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (PLIW), peningkatan kehidupan pribadi oleh pekerjaan (WEPL), serta peningkatan pekerjaan oleh kehidupan pribadi (PLEW). Dalam konteks pendidikan, Zulkarnaini & Haholongan (2025) menyoroti bahwa keseimbangan hidup-kerja guru sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas kebijakan sekolah dan dukungan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal (Sugiyono, 2019). Desain survei dipilih karena efisiensinya dalam mengumpulkan data dari banyak individu dalam waktu singkat (Arikunto, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Athalia yang berjumlah 33 orang, dan teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan selama satu semester ganjil tahun ajaran 2025/2026.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 yang mengukur tiga variabel: Etika Kerja (X1) dengan dimensi integritas, tanggung jawab, dan objektivitas; Work-Life Balance (X2) dengan dimensi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan kerja; serta Produktivitas Kerja Guru (Y) dengan dimensi kualitas hasil, kuantitas hasil, dan efisiensi. Masing-masing variabel dioperasionalkan berdasarkan teori Sutrisno (2016), Fisher et al. (2009), dan Sedarmayanti (2017).

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson, di mana seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} berkisar antara 0,621–0,847, jauh di atas r_{tabel} (0,344). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil: Etika Kerja ($\alpha=0,861$), Work-Life Balance ($\alpha=0,770$), dan Produktivitas Kerja ($\alpha=0,856$)—seluruhnya memenuhi batas reliabilitas ($>0,60$).

Teknik analisis data mencakup: (1) analisis deskriptif untuk gambaran karakteristik responden dan kecenderungan persepsi; (2) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan nilai VIF dan Tolerance, serta uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot; (3) analisis regresi linear berganda dengan model $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$; (4) uji hipotesis menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial); serta (5) uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 33 guru SMP Athalia yang menjadi responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (69,70%) dan laki-laki (30,30%). Berdasarkan usia, 63,64% responden berada pada rentang 30–40 tahun (generasi milenial yang memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya work-life balance), diikuti usia di atas 40 tahun (24,24%) dan di bawah 30 tahun (12,12%). Dari sisi masa kerja, guru dengan masa kerja menengah (3–10 tahun) dan senior (>10 tahun) masing-masing sebesar 39,39%, sedangkan guru baru (<3 tahun) sebesar 21,21%. Dominasi guru perempuan dan mayoritas masa kerja di atas 3 tahun mengindikasikan dua hal: pertama, variabel work-life balance sangat relevan mengingat beban ganda yang kerap dialami perempuan; kedua, etika kerja cenderung sudah terinternalisasi secara merata pada sebagian besar responden.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel Etika Kerja (X1) menunjukkan rata-rata keseluruhan yang tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator "kejujuran dalam pelaporan hasil kerja" ($mean=4,73$), sementara nilai terendah pada "konsistensi pelaksanaan tugas instruksional dan administratif sesuai komitmen" ($mean=4,24$). Meskipun terendah, kedua indikator ini masih berada pada kategori "sangat baik" ($>4,21$). Hal ini menggambarkan bahwa guru-guru SMP Athalia secara umum memiliki fondasi etika kerja yang homogen dan tinggi, namun tantangan teknis beban kerja yang tinggi mempengaruhi konsistensi pemenuhan komitmen. Variabel Work-Life Balance (X2) memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,98 (kategori "baik"). Nilai terendah terdapat pada indikator "kemampuan mengatur jadwal agar tanggung jawab pekerjaan tidak menyita waktu pribadi" ($mean=3,88$; $SD=0,78$), di mana 18,2% responden memilih "ragu-ragu" dan 6,1% memilih "tidak setuju". Ini mengindikasikan adanya intrusi nyata dari beban kerja profesional yang kerap mengorbankan waktu domestik guru—sebuah temuan yang sangat relevan dengan konteks guru SMP Athalia yang memiliki banyak tanggung jawab non-mengajar. Variabel Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai tertinggi pada indikator "upaya maksimal agar mayoritas siswa mencapai ketuntasan minimal" ($mean=4,48$), dan nilai terendah pada "penyediaan waktu rutin untuk bimbingan tambahan bagi siswa" ($mean=3,82$). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa meskipun guru memiliki motivasi tinggi untuk mengejar target akademik, mereka menghadapi keterbatasan waktu dalam merealisasikan program bimbingan konsultasi tatap muka secara rutin di luar jam kelas reguler.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($>0,05$), yang berarti data residual berdistribusi normal. Konfirmasi visual melalui histogram dan Normal P-P Plot juga mempertegas normalitas data. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,819 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,221 ($<10,00$) untuk kedua variabel independen, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Grafik scatterplot pada uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak tanpa pola geometris tertentu, mengindikasikan model bersifat homoskedastis. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi linear berganda ini dapat dinyatakan sebagai Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) dan layak untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 4,232 + 0,248X_1 + 0,701X_2$. Konstanta sebesar 4,232 menunjukkan nilai dasar produktivitas ketika kedua variabel bernilai nol. Koefisien regresi Etika Kerja ($B_1=0,248$) bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan etika kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,248 satuan. Koefisien regresi Work-Life Balance ($B_2=0,701$) jauh lebih besar, artinya setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,701 satuan. Perbedaan besaran koefisien ini menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan dibandingkan etika kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas guru di SMP Athalia (De Silva, 2024; Li & Albattat, 2025).

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Uji F simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 18,143 ($>F_{tabel} 3,32$) dengan signifikansi $p<0,001$. Dengan demikian, H_3 diterima—Etika Kerja dan Work-Life Balance secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 51,7% menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi produktivitas guru. Temuan ini konsisten dengan penelitian Dinilah & Kusuma (2024) yang menemukan kontribusi gabungan work-life balance dan keterlibatan kerja sebesar 52,1% terhadap kinerja guru, serta Masduki (2020) dengan kontribusi gabungan etos kerja dan budaya organisasi sebesar 52,9%. Uji t parsial untuk Etika Kerja (X_1) menghasilkan $t_{hitung}=1,680$ ($p=0,103>0,05$), sehingga H_1 ditolak. Etika kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Temuan ini dapat dijelaskan secara kontekstual: nilai-nilai etika dasar sudah menjadi standar kompetensi normatif yang melekat secara merata pada seluruh guru di SMP Athalia. Karena variasi etika kerja antarguru relatif homogen dan tinggi, faktor ini tidak cukup kuat untuk membedakan tingkat produktivitas. Sari & Setiawan (2021) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa etika kerja sering berfungsi sebagai nilai dasar namun tidak selalu menjadi stimulan utama produktivitas jika tidak disertai fleksibilitas atau kenyamanan emosional. Wibowo et al. (2022) juga menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ketika terdapat faktor lain yang lebih dominan.

Uji t parsial untuk Work-Life Balance (X_2) menghasilkan $t_{hitung}=4,519$ ($p<0,001<0,05$), sehingga H_2 diterima. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Guru yang dapat menyeimbangkan tuntutan sekolah dengan tanggung jawab pribadinya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, motivasi yang lebih stabil, dan fokus yang lebih prima dalam mengajar. Setianto et al. (2024) memperkuat bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Ramadhan & Rahmawati (2022) menegaskan bahwa work-life balance merupakan prediktor krusial bagi produktivitas kerja di sektor pendidikan formal. Andrew et al. (2026) juga menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup meningkatkan produktivitas dan motivasi guru dengan mendukung kebutuhan pribadi dan mengurangi turnover. Implikasi praktis dari temuan ini sangat jelas: manajemen SMP Athalia tidak dapat hanya menuntut profesionalisme dari segi moral atau etika saja. Sekolah juga harus menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kebahagiaan domestik guru guna mempertahankan produktivitas mengajar. Aziz-Ur-Rehman et al. (2021) menekankan bahwa manfaat jangka panjang penerapan work-life balance adalah penguatan employer branding yang memudahkan institusi dalam mempertahankan guru berkualitas. Bataineh (2019) menambahkan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan keseimbangan ini akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kreativitas dan inovasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan utama. Pertama, etika kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMP Athalia ($t=1,680$; $p=0,103$). Hal ini disebabkan oleh homogenitas etika kerja yang sudah tinggi di antara para guru, sehingga tidak terdapat variasi yang cukup untuk membedakan tingkat produktivitas. Kedua, work-life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru ($t=4,519$; $p<0,001$; $B=0,701$). Guru

yang mampu menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan pribadinya terbukti menunjukkan efektivitas mengajar yang lebih tinggi. Ketiga, secara simultan etika kerja dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru ($F=18,143$; $p<0,001$) dengan kontribusi sebesar 51,7% (Adjusted $R^2=0,517$). Sisa 48,3% dipengaruhi variabel lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi pedagogik.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal. Bagi manajemen SMP Athalia, perlu memprioritaskan program kebijakan work-life balance yang terstruktur—seperti pembagian beban kerja yang proporsional, pembatasan komunikasi urusan pekerjaan di luar jam kerja resmi, dan agenda family gathering atau konseling berkala. Standar etika kerja yang sudah baik perlu tetap dijaga melalui keteladanan kepemimpinan dan sistem reward yang adil. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel independen lain (seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja intrinsik) serta memperluas cakupan sampel ke tingkat yayasan atau gugus sekolah untuk generalisasi yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2021). Metode penelitian terpadu dalam ekonomi dan bisnis. Penerbit Andi.
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanaf Publishing.
- Andrew, M., Santos, R., & Reyes, L. (2026). Balancing the scales: Work-life balance and job commitment among public school teachers. *Journal of Educational Management*, 14(1), 45–62.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Aziz-Ur-Rehman, M., Latif, K. F., & Iqbal, S. (2021). Work-life balance and employee performance: Mediating role of affective commitment. *Journal of Business & Economics Research*, 19(3), 98–112.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bisht, P. (2025). Work-life balance, teacher wellness, and instructional productivity: A conceptual synthesis. *International Journal of Education and Development*, 11(2), 17–30.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- De Silva, S. (2024). Research on work-life balance of educators: Exploring factors that impact teachers' balance between work and life in Sri Lanka's educational industry. *Journal of Asian Education Research*, 6(1), 112–128.
- Dela Zahara, N., Hasanah, N., & Prasetyo, D. (2024). Analisis work-life balance dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 8(3), 201–215.
- Dinilah, I., & Kusuma, A. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Al-Mukhlisin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 12(4), 10128–10142.
- Educational International. (2025). World congress report: Teacher professional status and working conditions. El Global.
- Fadhli, N., Kuncoro, T., & Rahmawati, S. (2025). Work-life balance dan keterlibatan psikologis sebagai prediktor produktivitas kerja di era hybrid. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(1), 1–18.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C. S., Yusoff, R. B. M., Malik, O. M., Aamir, A., ... & Tariq, F. (2018). The impact of human resource practices on employee retention in the telecom sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1S), 63–69.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2023). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.
- Khairani, M., Siregar, R., & Lubis, A. (2024). Manajemen keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 78–95.
- Lestari, N., Wulandari, R., & Prasetya, B. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap produktivitas karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 1–14.
- Li, M., & Albattat, A. R. (2025). The influence of work-life balance on teacher performance in Zhengzhou, China. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 51(1), 1–12. <https://doi.org/10.9734/ajess/2025/v51i11501>

- Magistrado, D. J. R., & Adil, Z. M. (2022). Work-life balance and teachers' productivity in the new normal. *International Journal of Research Publications*, 96(1), 85–97. <https://doi.org/10.47119/IJRP1009611120222852>
- Marnis, & Priyono. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Masduki, A. (2020). Pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas guru SD negeri. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 6(1), 60–75.
- Mery, Y., Matin, & Asmawi, A. (2018). Effect of work motivation and work ethics on teacher productivity in private vocational schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(9), 88–93.
- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja guru di MTsN 1 Kediri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 139–152.
- OECD. (2024). *TALIS 2024 results (Volume 1): Teachers and school leaders as valued professionals*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e6d7af37-en>
- Osman, I., Noor, N. M., & Ramlan, M. A. (2024). Analysis of the influence of work-life balance and teaching-administration workload on performance of private school teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Research Open*, 6, 100315. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100315>
- Preeti, S., Kumar, M., & Sharma, A. (2022). Work-life balance in education sector: Challenges and strategies. *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1–12.
- Putra, A., Wibowo, H., & Santoso, D. (2024). Etika kerja dalam perspektif psikologi organisasi: Kajian teori dan implikasi praktis. *Jurnal Psikologi Manajemen*, 3(2), 638–655.
- Ramadhan, F., & Rahmawati, P. (2022). Work-life balance sebagai prediktor produktivitas kerja di sektor pendidikan: Tinjauan empiris. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 145–160.
- Santoso, B. (2022). *Etika profesi pendidik: Nilai, norma, dan penerapan*. Kencana Prenada Media.
- Sari, E., & Marlina, S. (2018). *Manajemen organisasi pendidikan*. Rajawali Pers.
- Sari, L., & Setiawan, D. (2021). Etika kerja dan produktivitas di lembaga pendidikan: Kajian faktor mediasi lingkungan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1456–1470.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach (8th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Setianto, B., Rahayu, W., & Astuti, P. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap produktivitas. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 4512–4521.
- Silpa, A., Raman, V., & Kumar, N. (2024). Work-life balance and teacher productivity: An empirical study. *International Journal of Educational Management*, 38(3), 70–85.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sri, U., Pertiwi, M., & Widodo, A. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru PAUD: Tantangan dan strategi untuk mencapai keseimbangan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Anak*, 5(2), 88–102.
- Suhardi, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap produktivitas guru SMA swasta di Mataram. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45–58.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 2)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. Alfabeta.
- Susanti, A., Hidayat, R., & Wahyudi, T. (2023). Kontribusi etika kerja terhadap produktivitas guru SD negeri. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 14(2), 105–118.
- Sutrisno, E. (2016). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- UNESCO. (2024). *Global report on teachers: Addressing teacher shortage*. UNESCO Publishing.
- Utaminingsih, D., Rahayu, S., & Nugroho, P. (2024). Work-life balance dan kinerja karyawan: Tinjauan dimensi Fisher et al. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 22(3), 1265–1280.
- Wibowo, A., Santoso, R., & Nurhayati, T. (2022). Etos kerja dan produktivitas kerja karyawan: Studi empiris di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 400–415.
- Zulkarnaini, A., & Haholongan, R. (2025). Keseimbangan hidup-kerja dan produktivitas guru di era digital: Peran fleksibilitas kebijakan sekolah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(1), 44–56.