

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Engagement* Dan *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pengajar

Author:

Selly Nurlela Sari¹

Ani Safitri²

Mahrizal³

Ayu Ratna Wulandari⁴

Victor Lamboy Sinaga⁵

Nani Mulyani⁶

Affiliation:

STIT Tanggamus^{1,2}

Universitas Jabal Ghafur³

Universitas Negeri Jakarta⁴

Institut Bisnis dan Multimedia

Asmi⁵

Universitas Indraprasta PGRI⁶

Corresponding email

shellynurlelasari21@gmail.com¹

Histori Naskah:

Submit: 2025-01-02

Accepted: 2025-01-09

Published: 2025-01-09



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, *work engagement* dan *work life balance* terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 150 responden. Tiga faktor, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan keseimbangan pekerjaan-kehidupan, memengaruhi motivasi kerja guru, menurut analisis data regresi linier berganda. Di antara ketiganya, *Work engagement* berdampak paling besar pada motivasi untuk bekerja. *Work engagement* berperan penting melalui keterlibatan emosional dan kognitif tenaga pengajar terhadap pekerjaan mereka, yang membuat mereka merasa lebih terhubung dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Tenaga pengajar dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi serta meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, turut meningkatkan motivasi pengajar. Tempat kerja yang mendukung, dengan fasilitas yang memadai, atmosfer kerja yang harmonis, dan hubungan sosial yang baik antar rekan kerja, dapat menjadikan pekerjaan lebih produktif dan menyenangkan. Selain itu, telah terbukti bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja adalah faktor penting dalam menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan karyawan. Jika pendidik dapat mempertahankan keseimbangan ini, mereka merasa lebih sehat dan lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Secara keseluruhan, kebijakan yang mendukung ketiga komponen ini dapat berdampak positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan meningkatkan motivasi kerja. Sekolah harus membuat lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan keterlibatan karyawan melalui pelatihan dan penghargaan, dan membuat kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup dan kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, *work engagement*, *work-life balance*, motivasi kerja, tenaga pengajar

Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang memengaruhi kinerja tenaga pengajar dalam institusi pendidikan. Pendidik bukan hanya sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam proses pembelajaran. Pendidik yang memiliki motivasi tinggi dapat berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan institusi. Namun, ada berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja, termasuk lingkungan kerja, *work engagement*, dan *work-*

life balance. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Osman et al., 2024).

Lingkungan kerja tidak hanya terdiri dari hal-hal fisik seperti ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai, tetapi juga hal-hal non-fisik seperti hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan dukungan manajemen. Pendidik dapat lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka jika mereka memiliki lingkungan kerja yang positif. Suasana yang baik ini mempengaruhi suasana hati, energi, dan semangat tenaga pengajar dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari di lingkungan pendidikan (Pandiangan et al., 2023). Selain itu, *work engagement* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja. Pendidik yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga memiliki peran yang signifikan dalam mengurangi stres serta meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pengajaran yang diberikan oleh tenaga pengajar (Ratnawita et al., 2023).

Selain lingkungan kerja, *work engagement* menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja tenaga pengajar. *Work engagement* merujuk pada keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik seseorang dalam pekerjaannya. Pengajar yang terlibat aktif dalam pekerjaan cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan ketekunan yang luar biasa. Hal ini sangat penting, terutama di tengah perubahan dinamika pendidikan yang semakin kompleks yang menuntut perubahan cepat (Qurtubi et al., 2023). Sebaliknya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*, memungkinkan pengajar untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi.

Ketidakseimbangan antara keduanya dapat memicu stres, kelelahan, dan pada akhirnya mengurangi motivasi untuk bekerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti menyediakan akses ke program kesejahteraan karyawan dan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja (Kamaruddin et al., 2023). Dukungan semacam ini dapat membantu tenaga pengajar merasa lebih seimbang dalam menjalani kedua aspek kehidupannya, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan kepuasan kerja mereka.

Terdapat sedikit penelitian yang mempelajari pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap keinginan pengajar untuk bekerja. Ini terlepas dari fakta bahwa banyak penelitian telah mempelajari masing-masing faktor secara terpisah. Akibatnya, dengan menganalisis hubungan ketiga komponen ini secara menyeluruh, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi pengelola institusi pendidikan mengenai cara merancang kebijakan dan program yang dapat mendukung dan meningkatkan motivasi kerja tenaga pengajar. Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan produktif (Fikriansyah et al., 2022).

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya berupaya untuk mengidentifikasi pengaruh ketiga faktor lingkungan kerja, *work engagement*, dan *work-life balance* terhadap motivasi kerja, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh institusi pendidikan. Studi ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan kerja yang positif. Selain itu, meningkatkan keterlibatan tenaga pengajar dalam pekerjaan mereka melalui pelatihan dan penghargaan juga merupakan faktor kunci yang dapat mendorong motivasi kerja. Dengan menjaga

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tenaga pengajar diharapkan dapat mengurangi stres dan kelelahan yang dapat menurunkan semangat kerja. Pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan menyediakan program kesejahteraan, akan sangat membantu dalam mempertahankan semangat pekerja. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat terus meningkat, sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan lebih optimal.

Penelitian yang membahas pengaruh lingkungan kerja, *work engagement*, dan *work-life balance* terhadap motivasi kerja tenaga pengajar telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya. Osman et al. (2024) menyoroti pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam mendukung kinerja guru, dengan temuan bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas tenaga pengajar. Selain itu, Kamaruddin et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan dukungan institusi, yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Sementara itu, Tannady & Budi (2023) membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah membahas pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, penelitian ini menawarkan pendekatan berbeda dengan menganalisis kombinasi dari variabel lingkungan kerja, *work engagement* dan *work life balance* untuk mengestimasi motivasi kerja tenaga pengajar secara lebih menyeluruh. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi institusi pendidikan dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi dan kinerja tenaga pengajar.

Studi Literatur

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah istilah yang mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja sangat penting bagi guru untuk memastikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan pembelajaran dan kualitas pendidikan. Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja pengajar termasuk penghargaan finansial, pengakuan atas prestasi, peluang untuk berkembang profesional, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penghargaan finansial, seperti gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai, dapat memberikan dorongan eksternal yang memperkuat motivasi (Mahrizal & Maisur, 2021).

Pengakuan atas prestasi dan pencapaian, baik dari rekan kerja maupun pimpinan, juga sangat penting untuk meningkatkan rasa dihargai. Selain itu, peluang pengembangan profesional yang memungkinkan tenaga pengajar untuk terus belajar dan berkembang sangat mendukung motivasi jangka panjang. Aspek-aspek intrinsik seperti rasa pencapaian, tanggung jawab, dan makna pekerjaan juga berperan besar dalam memotivasi tenaga pengajar (Tannady & Budi, 2023). Rasa pencapaian yang diperoleh melalui kontribusi dalam perkembangan siswa dan pencapaian tujuan pembelajaran memberikan kepuasan pribadi. Tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan dan makna yang dirasakan dari peran sebagai pendidik memperkuat komitmen terhadap pekerjaan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, lembaga pendidikan dapat merancang kebijakan yang efektif dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini (Reynaldo et al., 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif telah banyak dibahas sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pengajar. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa elemen fisik lingkungan kerja yang nyaman

termasuk ketersediaan fasilitas, pencahayaan yang memadai, dan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan. Lingkungan fisik yang mendukung memungkinkan tenaga pengajar untuk bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Di sisi lain, aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal yang positif, juga memainkan peran besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Osman et al., 2024). Selain itu, dukungan dari pihak manajemen menjadi komponen penting dalam lingkungan kerja yang kondusif. Penghargaan atas pencapaian kerja, komunikasi yang baik, serta penyediaan program pengembangan profesional menjadi beberapa langkah yang dapat diambil untuk memperbaiki lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pengajar secara keseluruhan (Pandiangan et al., 2023).

Work Engagement

Work engagement merujuk pada keterlibatan tenaga pengajar secara emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa *work engagement* terdiri dari tiga komponen utama, yaitu *vigor* (energi), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Ketiga elemen ini berperan penting dalam mendorong tenaga pengajar untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh semangat dan komitmen. Ketika tenaga pengajar merasa berenergi, berdedikasi, dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ratnawita et al., 2023).

Faktor-faktor yang mendukung tercapainya *work engagement* yang tinggi, seperti tugas yang menantang, otonomi dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas kontribusi mereka, sangat berperan dalam meningkatkan keterlibatan mereka. Tenaga pengajar dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap stres dan memiliki komitmen yang kuat terhadap institusi. Mereka juga memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Ketika tenaga pengajar merasa dihargai dan diberdayakan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka, mereka merasa lebih terhubung dengan institusi dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, tingkat partisipasi kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan motivasi kerja. Pada akhirnya, ini akan mengarah pada peningkatan kinerja akademik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Qurtubi et al., 2023).

Work-Life Balance

Kemampuan untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan disebut *work-life balance*. Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan ini umumnya lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Ini sangat relevan bagi guru yang sering menghadapi beban kerja yang signifikan. Berbagai strategi, seperti fleksibilitas waktu kerja, pengurangan jam lembur, dan penyediaan layanan dukungan bagi keluarga, dapat diterapkan untuk meningkatkan keseimbangan ini.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa tempat kerja yang mendukung *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kesehatan dan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan retensi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, *work-life balance* adalah komponen penting dari motivasi kerja karena dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas pengajar secara keseluruhan (Kamaruddin et al., 2023).

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data diperoleh melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi pengajar terhadap lingkungan kerja, *work engagement*, dan *work-life balance* serta dampaknya terhadap motivasi kerja. Sebanyak 150 guru terlibat sebagai responden.

Pengaruh tiga variabel independen terhadap motivasi kerja, yang berfungsi sebagai variabel dependen, dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga pengajar dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga variabel independen, yakni lingkungan kerja, *work engagement*, dan *work-life balance*. Dari ketiga variabel tersebut, *work engagement* memiliki pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja tenaga pengajar. Keterlibatan kerja ini mencakup dimensi emosional dan kognitif yang mempengaruhi sejauh mana tenaga pengajar merasa terhubung dengan pekerjaan mereka.

Keterlibatan yang mendalam dalam pekerjaan, baik secara fisik maupun mental, berperan penting dalam meningkatkan motivasi tenaga pengajar. Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan penuh semangat. Hal ini menegaskan pentingnya meningkatkan tingkat *work engagement* guna menciptakan tenaga pengajar yang lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

Lingkungan kerja pengajar sangat memengaruhi keinginan mereka untuk bekerja. Aspek fisik lingkungan, seperti fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, dan peralatan yang lengkap, dapat menciptakan kenyamanan yang mendukung kinerja tenaga pengajar. Ketika lingkungan fisik mendukung, tenaga pengajar dapat fokus pada tugas-tugas mereka tanpa gangguan yang disebabkan oleh kekurangan fasilitas. Selain itu, elemen non-fisik dalam lingkungan kerja, seperti hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan dukungan dari manajemen, memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Hubungan yang saling mendukung dan kerjasama yang baik dapat memperkuat rasa saling percaya, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja tenaga pengajar.

Dukungan sosial ini juga berfungsi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Suasana yang kondusif ini, pada akhirnya, berpengaruh positif terhadap produktivitas dan motivasi tenaga pengajar. Ketika tenaga pengajar merasa dihargai dan terhubung dengan rekan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat krusial dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pengajar, yang juga berdampak pada kualitas pendidikan yang disampaikan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang tercermin dalam *work-life balance*, memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja tenaga pengajar. Tenaga pengajar yang dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih fleksibel biasanya merasa lebih puas dan tidak merasa terbebani. Mereka dapat memprioritaskan kebutuhan pribadi mereka tanpa harus merasa bahwa pekerjaan mereka terganggu atau terbengkalai. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan secara keseluruhan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Kebijakan institusi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga pengajar.

Program kesejahteraan yang mencakup dukungan bagi keluarga, fleksibilitas waktu kerja, dan pengurangan jam lembur, terbukti membantu tenaga pengajar dalam mengelola stres. Ketika tenaga pengajar merasa dihargai dan didukung dalam menjaga keseimbangan ini, mereka menjadi lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik di tempat kerja. Secara keseluruhan, ketiga faktor lingkungan kerja, *work engagement*, dan *work-life balance* memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pengajar. Meskipun semuanya memberikan kontribusi yang signifikan, *work engagement* terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi kerja. Hal ini

memberikan wawasan bagi institusi pendidikan untuk memprioritaskan upaya dalam meningkatkan keterlibatan tenaga pengajar, baik secara emosional maupun kognitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tingkat motivasi kerja tenaga pengajar tetap optimal.

Diskusi

Temuan penelitian ini mendukung hasil studi sebelumnya yang menyoroti pentingnya lingkungan kerja, *work engagement*, dan *work-life balance* dalam meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa faktor-faktor tersebut berperan signifikan dalam mendorong tenaga pengajar untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Sebagai variabel yang saling terkait, lingkungan kerja yang baik, tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional berkontribusi positif terhadap motivasi kerja tenaga pengajar.

Secara khusus, *work engagement* terbukti menjadi faktor dominan dalam memengaruhi motivasi kerja. Aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam *work engagement* menggambarkan bahwa tenaga pengajar yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya memiliki motivasi yang lebih tinggi. Keterlibatan emosional ini membuat mereka merasa lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih besar pada pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan teori motivasi, yang menyatakan bahwa rasa pencapaian dan kepuasan yang diperoleh dari keterlibatan aktif dalam pekerjaan dapat memperkuat motivasi individu.

Lingkungan kerja yang menyenangkan juga berperan penting dalam meningkatkan keinginan pengajar untuk bekerja. Aspek fisik dan non-fisik lingkungan kerja, seperti hubungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Suasana kerja yang positif ini membuat pengajar lebih nyaman dan produktif karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan di tempat kerja yang mendukung. Selain itu, sebagian besar orang ingin bekerja karena kebijakan institusi yang membantu mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Pengajar dapat mengatur waktu mereka dengan lebih baik, mengurangi stres, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan program kesejahteraan dan fleksibilitas waktu yang disediakan oleh organisasi. Kebijakan seperti ini sangat penting untuk mempertahankan semangat pekerja karena membuat mereka tidak merasa terbebani oleh banyak tugas. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya integrasi antara ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pengajar. Dengan memperhatikan *work engagement*, lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, institusi pendidikan dapat menciptakan kondisi yang lebih baik untuk tenaga pengajar. Hal ini diharapkan dapat mendorong mereka untuk tetap termotivasi, meningkatkan kinerja mereka, dan akhirnya mencapai tujuan institusi pendidikan secara lebih efektif.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *work engagement*, dan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pengajar. Di antara ketiga faktor tersebut, *work engagement* terbukti memiliki dampak paling besar. Keterlibatan tenaga pengajar, baik secara emosional maupun kognitif, sangat memengaruhi motivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Saat tenaga pengajar merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih proaktif dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas pengajaran.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar institusi pendidikan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, serta meningkatkan *work engagement* tenaga pengajar melalui pelatihan dan pengakuan atas prestasi mereka. Selain itu, penting bagi institusi untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tenaga pengajar dengan menyediakan kebijakan yang mendukung fleksibilitas

waktu kerja dan program kesejahteraan. Dengan langkah-langkah tersebut, motivasi kerja tenaga pengajar dapat ditingkatkan, yang akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Fikriansyah, F., Pradana, S., Hanifuddin, A., & Safitri, A. (2022). Transformasi Media Sosial: Dari Media Ekspresi Diri Hingga Media Dakwah dan Edukasi. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 1(1), 23-36.
- Mahrizal, M., & Maisur, M. (2021). Pengaruh bauran pemasaran terhadap kepuasan dan loyalitas konsumen produk wisata kuliner di kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 66-71.
- Tannady, H., & Budi, I. S. K. (2023). The Influence of Organization Culture, Work Environment and Leadership On Performance of Fulltime Lecturer (Case Study of Private Higher Education Institution which Supported by Corporate). *Journal on Education*, 5(4), 13020-13025.
- Reynaldo, J., Tannady, H., & Nurjanah, S. (2022). Role of Work Stress and Work Discipline on Performance of High School Teachers in East Jakarta, Indonesia. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1).
- Sihombing, S. C., Sihombing, D. A., & Sinaga, V. L. (2023). Time Management: Mengelola Waktu dengan Efektif dan Efisien bagi Para Pelajar di SMA Cindera Mata Bekasi. *Seandanan: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(2), 58-61.
- Osman, I., Ramli, A., Sihombing, D. A., & Kusnadi, I. H. (2024). Analysis of The Influence of Work-Life Balance and Teaching-Administration Workload on Performance of Private School Teachers in Indonesia. *Journal on Education*, 6(3), 16257-16262.
- Pandiangan, S. M. T., Wau, L., Ariawan, A., Napu, F., & Nuryanto, U. W. (2023). The role of business education in the implementation of financial check list in financial management courses. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 174-179.
- Ratnawita, P., Tua, S. M., Pratomo, A. B., Saputra, E. K., & Nuryanto, U. W. (2023). Analysis of the Experience of Teachers on Student Achievement in Economics at Private High School. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(1), 522-526.
- Qurtubi, A., Rukiyanto, B. A., Rusmayani, N. G. A. L., Hita, I. P. A. D., Nurzaima, N., & Ismaya, R. (2023). Pengembangan Metode Penilaian Kinerja Guru Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 3051-3061.
- Kamaruddin, I., Tannady, H., Al Haddar, G., Sembiring, D., & Qurtubi, A. (2023). The Effect of Direct Compensation and Work Motivation on Teacher Productivity at Private Senior High School in Jakarta. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(2), 472-482.