



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental
<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Work-Life Balance* saat Melaksanakan *Work from Home*

ERY PITRA MALASARI*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh *employee engagement* terhadap *work-life balance* saat melaksanakan *work from home* (WFH). Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 84 karyawan yang sudah menikah dan sedang melaksanakan *work from home*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-9* dan *Work Life Balance Scale*. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dengan *software SPSS 22.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *employee engagement* terhadap *work-life balance* ($p=0,000$; $p<0,05$). Jadi, jika *employee engagement* meningkat, maka *work-life balance* juga meningkat.

Kata kunci: *employee engagement, work-life balance*

ABSTRACT

The aim of this study is to understand the effect of employee engagement on work-life balance while doing work from home (WFH). The method in this study is quantitative. The study involves 84 married employees that work from home. Data were collected by using questionnaire instruments *Utrecht Work Engagement Scale-9* and *Work Life Balance Scale*. Data analysis using simple linear regression test by *software SPSS 22.0 for Windows*. The results of the study showed that there is a significant positive effect on employee engagement with work-life balance ($p=0,000$; $p<0,05$). Therefore, if employee engagement increased, work-life balance would also increase.

Key words: *employee engagement, work-life balance*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 212-219

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: ery.pitra.malasari-2014@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Work from home merupakan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam rangka untuk menekan laju persebaran virus Covid-19. *Work from home* mulai diberlakukan secara serentak di Indonesia sejak 16 Maret 2020. Kebijakan tersebut tercantum dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2020 mengenai Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah (MENPANRB, 2020). *Work from home* sudah dilakukan beberapa perusahaan sebelum adanya kebijakan tersebut. Namun *work from home* masih merupakan hal baru dan belum menjadi budaya organisasi bagi sebagian besar perusahaan maupun instansi di Indonesia (Mustajab dkk., 2020).

Work from home dikenal juga sebagai *telecommuting*, *flexible working*, dan *telework* (Mungkasa, 2020 dalam Ma'rifah dkk., 2020). Konsep *telework* mulai digagas pada tahun 1970 (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas & Mungkasa, 2020; Narayanan dkk., 2017). Bekerja menggunakan sistem *telework* mengizinkan karyawan bekerja dari jarak jauh, menggunakan komputer dan teknologi (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Menurut Huuhtanen (1997 dalam Ma'rifah dkk., 2020) bekerja jarak jauh dipahami sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh orang tertentu, dilakukan pada waktu-waktu tertentu di luar kantor dan menggunakan media komunikasi dalam kerja.

Work from home bukan merupakan hal baru dalam dunia kerja di Indonesia. Beberapa perusahaan *startup* seperti Gojek, Tokopedia, dan Traveloka sudah terlebih dahulu melaksanakan konsep *flexible working* sejak tahun 2010 dengan mendorong terciptanya *co-working space* dan *virtual office* sebagai ruang kerja (Berliana, 2020 dalam Ma'rifah dkk., 2020). Selain beberapa perusahaan *startup* tersebut, *flexible working* juga diperkenalkan oleh salah satu BUMN. Konsep *flexible working* telah dipakai oleh PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. (Ma'rifah dkk., 2020).

Work from home memiliki beberapa keuntungan antara lain, kegiatan *work from home* lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak perlu mengikuti jam masuk kantor, tidak perlu mengeluarkan biaya transportasi atau biaya bensin, menghemat waktu di perjalanan, meminimalisir stres akibat kemacetan menuju tempat kerja, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja (Purwanto, 2020). *Work from home* dapat meningkatkan *work-life balance* karyawan yang berkontribusi besar pada meningkatnya moral karyawan, fleksibilitas, menghemat waktu, *quality time*, serta perasaan nyaman pada pekerjaannya (Mustajab dkk., 2020). Bagi organisasi pelaksanaan *work from home* dapat menghemat ruang kantor dan biaya sewa (Narayanan dkk., 2017). Dilihat dari sudut pandang makro, *work from home* dapat membawa manfaat bagi lingkungan yang lebih besar, kemacetan akan berkurang, lebih sedikit polusi udara dan penurunan tingkat kecelakaan (Narayanan dkk., 2017).

Selain memberikan berbagai keuntungan, *work from home* juga menimbulkan beberapa kerugian antara lain, menurunnya motivasi kerja, pengeluaran listrik dan internet meningkat, masalah keamanan data (Purwanto, 2020), kurangnya kinerja sebagai *team* dan juga sistem supervisi yang tidak maksimal oleh manajer (Lippe, 2019 dalam Mustajab dkk., 2020), *multitasking*, distraksi atau gangguan (gangguan teknis dan sosial), komunikasi yang terbatas antar rekan kerja dan manajer (Mustajab dkk., 2020). Hal ini dikarenakan *work from home* belum menjadi budaya organisasi di Indonesia. Pelaksanaan *work from home* yang tergolong tiba-tiba tidak sepenuhnya dipahami oleh karyawan. Kebanyakan dari mereka memiliki *mindset* bahwa rumah adalah tempat mereka beristirahat, sedangkan pekerjaan umumnya diselesaikan di kantor (Mustajab dkk., 2020).

Selain hal tersebut, Mustajab dkk. (2020) juga menyatakan bahwa *work from home* mengakibatkan turunnya produktivitas dari karyawan. Bagi karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, *work from home* memiliki pengaruh pada peran ganda yang membuat karyawan wanita terbebani dan

menimbulkan stres kerja (Mustajab dkk., 2020). Gądecki dkk. (2018) menyebutkan bahwa kehidupan keluarga karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dari rumah sering timbul masalah pada aspek *work-life balance* dikarenakan terjadi perselisihan kepentingan mana yang harus didahulukan. Implementasi *work from home* memunculkan perdebatan mengenai tercapai atau tidaknya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang seharusnya tercapai dengan adanya fleksibilitas dalam *work from home*. Namun dalam praktiknya, *work-life balance* tidak secara merata dirasakan oleh karyawan, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti status perkawinan dan jenis kelamin. Hudson (2005, dalam Nugraha dkk., 2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan atau kesesuaian antara peran ganda dalam kehidupan individu. Menurut Greenhaus dkk. (2003), *work-life balance* dipahami sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dimana seseorang memiliki tanggung jawab secara seimbang pada pekerjaan dan keluarga atau kehidupan pribadinya.

Konsep *work-life balance* dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi dalam menghadirkan keseimbangan dalam hidup seseorang. *Work-life balance* merupakan hal yang harus disoroti oleh perusahaan sebagai bentuk kepedulian pada kebutuhan pribadi karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih optimal. Usaha untuk menjaga *work-life balance* tentunya tidak hanya berdampak pada karyawan namun juga berdampak pada organisasi. Penerapan *work from home* diharapkan dapat membuat karyawan lebih *engage* dengan pekerjaannya karena karyawan diasumsikan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun kenyataannya survei yang dilakukan Gallup (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* karyawan di Indonesia hanya sebesar 22% pada tahun 2021. *Employee engagement* yang turun dapat memengaruhi rendahnya *work-life balance* karyawan (Ariawaty, 2019; Iqbal dkk., 2017; Wardani & Firmansyah, 2020).

Employee engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan memuaskan, ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2002). Selain itu, Kahn (1990) mengartikan *employee engagement* sebagai hubungan dan keterlibatan fisik, kognitif, serta emosional yang erat kaitannya antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. *Employee engagement* memiliki banyak keuntungan bagi perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas karyawan, peningkatan komitmen organisasi, meningkatkan efisiensi, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kepuasan pelanggan, mengurangi *turnover* karyawan, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan, mengurangi penipuan, meningkatkan *role behavior*, mendorong perilaku proaktif dan motivasi belajar, mengurangi *absenteeism*, mengurangi kecelakaan kerja, dan meminimalkan keluhan (Akbar, 2013; Schaufeli & Salanova, 2007, dalam Chughtai & Buckley, 2008). Karyawan yang memiliki *engagement* rendah hanya hadir secara fisik dalam pekerjaan dan tidak memperlihatkan adanya penerahan emosi, energi, dan semangat dalam menjalankan tugas (Schaufeli dkk., 2002).

Karyawan yang cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan rekannya, akan memiliki *employee engagement* yang tinggi. Karyawan dengan tingkat *employee engagement* tinggi sering kali mempunyai emosi yang positif pada saat bekerja (Bakker & Demerouti, 2009). Maka dari hal tersebut, penting bagi perusahaan untuk memiliki tipe karyawan dengan keterikatan terhadap pekerjaannya atau yang biasa disebut *employee engagement* (Bakker & Leiter, 2010). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dipandang sebagai sumber dominan dari keuntungan kompetitif yang membantu organisasi mengatasi tantangan. *Employee engagement* dan *work-life balance* memiliki dampak bagi kehidupan pribadi karyawan yang secara langsung memengaruhi kinerja dan secara tidak langsung memengaruhi efisiensi dari organisasi secara keseluruhan (Iqbal dkk., 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap *work-life balance* pada karyawan saat melaksanakan *work from home*. Sesuai dengan penjelasan tersebut, asumsi dari penelitian ini adalah jika karyawan memiliki tingkat *engagement* yang tinggi saat melaksanakan *work from home*, maka kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan berjalan dengan seimbang, sebaliknya ketika karyawan tidak memiliki *engagement* maka *work-life balance* akan sulit tercapai.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Menurut Neuman (2011) karakteristik dari penelitian kuantitatif yakni menggunakan data numerik dari hasil pengukuran terkait, menguji hipotesis, menganalisis data statistik, tabel, atau grafik yang menyatakan adanya hubungan dengan hipotesis, dan menggunakan prosedur terstandar. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dan alat ukur berupa kuesioner berbentuk *self-report*. Penulis menggunakan dua variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent/ X*) *employee engagement* dan variabel terikat (*dependent/Y*) *work-life balance*. Variabel-variabel tersebut digunakan peneliti untuk memahami dan memprediksi mengenai dampak *employee engagement* terhadap *work-life balance* pada karyawan saat melaksanakan *work from home*.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik, yaitu karyawan laki-laki atau perempuan yang sudah menikah dari perusahaan atau instansi di Indonesia dan sedang melakukan bekerja dari rumah/*work from home* (WFH). Hasil dari pengumpulan data berdasarkan kriteria tersebut diperoleh partisipan sebanyak 84 orang karyawan. Partisipan tersebut terdiri dari 43 orang laki-laki (51,2%) dan 41 orang perempuan (48,8%). Rentang usia partisipan berkisar antara 20 tahun hingga 51 tahun yang mana kelompok dengan rentang usia terbanyak berasal dari rentang usia 26 tahun hingga 30 tahun, yakni sebanyak 38 orang (45,2%). Selanjutnya, pendidikan terakhir partisipan didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir Sarjana sejumlah 51 orang (60,7%). Karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja di antara 1 sampai 10 tahun, yaitu sejumlah 63 orang (75%).

Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik tersebut memungkinkan siapa saja yang secara kebetulan memenuhi kriteria dan bersedia secara sukarela menjadi partisipan dapat menjadi sampel penelitian (Azwar, 2011). Dalam penentuan ukuran sampel, penulis menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Tabachnick dan Fidell (2007 dalam Pallant, 2011) $N > 50 + 8m$ dengan nilai m merupakan jumlah dari variabel bebas. Hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut ditemukan jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 58 orang.

Pengukuran

Alat ukur *employee engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) (Schaufeli & Bakker, 2004) yang telah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019). Alat ukur UWES-9 meliputi 9 aitem pernyataan serta skala Likert dengan 7 opsi respon (0="tidak pernah", 6="selalu/ setiap hari"). *Work-life balance* pada penelitian ini diukur menggunakan *Work Life Balance Scale* (WLBS) yang disusun oleh Fisher dkk. (2009) dan telah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019). Alat ukur WLBS mencakup 17 aitem pernyataan serta skala Likert dengan 5 opsi respon (1="tidak pernah", 5 = "sangat sering").

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana dipilih dengan tujuan untuk mengetahui dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini, yaitu uji analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Penulis menggunakan *software IBM SPSS Statistic version 22.0 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap *work-life balance* sebesar 66,5% ($F(1,82)=162,910$; $p<0,05$; $R^2=0,665$). *Employee engagement* memiliki pengaruh dengan sifat positif terhadap *work-life balance* ($B=1,402$; $p<0,05$). Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Ketika variabel *employee engagement* berubah, maka variabel *work-life balance* juga berubah berbanding lurus. Artinya, ketika *employee engagement* mengalami peningkatan, maka *work-life balance* juga meningkat. Jika *work-life balance* menurun maka *employee engagement* menurun.

DISKUSI

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Penelitian oleh Wardani & Firmansyah (2020) yang dilakukan pada 91 karyawan wanita yang bekerja dibagian produksi perusahaan multinasional menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* terhadap *work-life balance*. Hal tersebut bermaksud bahwa *employee engagement* yang tinggi akan diikuti oleh manajemen yang lebih bagus antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Iqbal dkk. (2017) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* berhubungan positif dan signifikan. Penelitian Iqbal dkk. (2017) juga menyebutkan para pegawai bank mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dikarenakan sedikitnya waktu dan banyaknya tanggung jawab di tempat kerja sehingga mempersulit karyawan untuk *engage* terhadap pekerjaannya.

Ketika karyawan melakukan *work from home* maka lingkungan kerja tiap karyawan akan berbeda-beda dan membuat karyawan akan semakin sulit untuk *engage*. Ketika karyawan tidak dapat *engage* atau tingkat *employee engagement* mengalami penurunan karena kebijakan *work from home* tersebut, maka kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak akan seimbang. Padahal tidak tercapainya *work-life balance* selain merugikan secara pribadi, perusahaan atau tempat bekerja juga akan merasakan dampaknya.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi, memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi. Karyawan yang *engage* pada pekerjaannya cenderung menghabiskan lebih banyak energi dalam melaksanakan peran di pekerjaannya (Kristiana dkk., 2019). Namun masih memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi juga. Hal ini sejalan dengan penelitian Mustajab dkk. (2020) yang menyatakan bahwa ketika karyawan melaksanakan *work from home* maka penyelesaian pekerjaan bersifat lebih fleksibel sehingga dapat meningkatkan *work-life balance*.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mampu menjawab pertanyaan penelitian yaitu terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *work-life balance*. Karyawan yang bisa *engage* dengan pekerjaannya memiliki kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang seimbang. Sebaliknya karyawan yang tidak mampu *engage* mendapat kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupannya.

SIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada peran *employee engagement* terhadap *work-life balance* karyawan yang sedang melakukan *work from home*. Berdasarkan hasil analisis *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *work-life balance*. Maksudnya, ketika *employee engagement* tinggi maka tingkat *work-life balance* juga tinggi. Sebaliknya jika *employee engagement* rendah maka *work-life balance* akan memiliki hasil yang rendah juga.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak atas bantuan dan dukungannya, sehingga proses penelitian berjalan dengan lancar.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Ery Pitra Malasari tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Prima Texco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Ariawaty, R. R. N. (2019). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN. *BISMA*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236. <https://doi.org/10.1108/02683940910939313>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Ed.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2008). Work Engagement and its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47–71.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>

- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace 2021 Report*. Gallup. <https://app.e.gallup.com/e/es?s=831949997&e=1011397&elqTrackId=efd74c1a1b7a40299e524d6e5aa03bea&elq=5902ecf3cd474735aedcecf95bf5c7a5&elqaid=6832&elqat=1>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK WORK LIFE BALANCE DI INDONESIA. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Iqbal, I., Zia-ud-Din, M., Arif, A., Raza, M., & Ishtiaq, Z. (2017). Impact of Employee Engagement on Work Life Balance with the Moderating Role of Employee Cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), Pages 1088-1101. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i6/3068>
- Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, & Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Ma'rifah, D., Soetoyo, J. M., & Timur, C. J. (2020). *IMPLEMENTASI WORK FROM HOME: KAJIAN TENTANG DAMPAK POSITIF, DAMPAK NEGATIF DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI*. 14, 12.
- MENPANRB, H. (2020, Maret 16). *Pencegahan Penyebaran Virus Covid-19 dengan Kerja di Rumah bagi ASN*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pencegahan-penyebaran-virus-covid-19-dengan-kerja-di-rumah-bagi-asn>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Narayanan, L., Menon, S., Plaisent, M., & Bernard, P. (2017). Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the 21st Century. *Journal of Marketing & Management*, 8(2), 47–54.
- Neuman, W. L. (2011). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (Seventh). Pearson Education.
- Nugraha, D., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIVISI PRODUKSI DI PT MUSTIKA DHARMAJAYA*. 7(2), 6.

- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis using SPSS for Windows* (3rd ed.). Open University Press.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual Version 1.1*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71–92. //doi.org/10.1023/A:1015630930326
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2020). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu96>