

Pengaruh *Work from Home* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi *Work-life Balance* dan *Work Stress*

The Effect of Work from Home on Work Engagement of Employees with Children: Mediation Role of Work-Life Balance and Work Stress

Asya Anaya

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, Kampus Baru UI, Depok
E-mail: asya.anaya@ui.ac.id

Putri Mega Desiana*

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, Kampus Baru UI, Depok
E-mail: putri.mega71@ui.ac.id

ABSTRACT

This study aims to investigate and determine the effect of work from home on work engagement in Greater Jakarta for employees who have children during the COVID-19 pandemic. This study also tested work stress and work-life balance variables as mediating variables using a structural equation modeling (SEM) approach. The data used was obtained through a cross-sectional survey of 213 respondents who met the criteria, namely domiciled in Greater Jakarta, are employees who formally work in companies in Greater Jakarta, have or are currently working from home and have children. The results of this study indicate that work from home has a negative effect on the work engagement of employees who have children in Greater Jakarta during the pandemic. Furthermore, work-life balance mediates the effect between work from home and work engagement partially and is competitive. In addition, work stress does not mediate the effect between work from home and work engagement. However, in this study work stress has a negative effect on work-life balance so that the effect of work stress on work engagement can be through work-life balance. This research contributes to managerial implications that can be applied by organizations, managers, individuals and other interested parties related to the concept of work from home, work-life balance, work stress, and work engagement during the COVID-19 pandemic in Indonesia, especially in Greater Jakarta.

Keywords: COVID-19, pandemic, work engagement, work from home, work-life balance, work stress.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dan mengetahui pengaruh *work from home* terhadap *work engagement* di Jabodetabek pada karyawan yang memiliki anak ketika pandemi COVID-19. Penelitian ini juga menguji variabel *work stress* dan *work-life balance* sebagai variabel mediasi dengan menggunakan pendekatan *structural equation modelling* (SEM). Data yang digunakan didapat melalui survei *cross-sectional* dari 213 responden yang sesuai kriteria yaitu berdomisili di Jabodetabek, merupakan pegawai yang secara formal bekerja di perusahaan yang ada di Jabodetabek, pernah atau sedang melakukan *work from home* dan memiliki anak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement* dari karyawan yang memiliki anak di Jabodetabek selama pandemi. Lebih lanjut, *work-life balance* memediasi pengaruh antara *work from home* dan *work engagement* secara parsial dan bersifat kompetitif. Selain itu, *work stress* tidak memediasi pengaruh antara *work from home* dan *work engagement*. Namun, dalam penelitian ini *work stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *work-life balance* sehingga pengaruh *work stress* terhadap *work engagement* bisa melalui *work-life balance*. Penelitian ini berkontribusi terhadap implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh organisasi, manajer, individu dan pihak berkepentingan lainnya terkait dengan konsep *work fom home*, *work-life balance*, *work stress*, dan *work engagement* ketika pandemi COVID-19 berlangsung di Indonesia khususnya di Jabodetabek.

Kata kunci: Bekerja dari rumah, COVID-19, keseimbangan kehidupan-kerja, keterlibatan kerja, pandemic, stres kerja.

*Corresponding author**

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, pandemi COVID-19 yang disebabkan virus *corona* melanda seluruh dunia, termasuk Indonesia. Selain mengganggu kesehatan masyarakat, pandemi COVID-19 juga membawa krisis kemanusiaan dan sosial dengan kecepatan dan skala yang belum pernah terjadi sebelumnya (Djalante *et al.*, 2020). Bisnis dalam hal ini juga dipaksa untuk membuat perubahan drastis di tempat kerja, dan sebagai hasilnya, menyebabkan gangguan total pada pengalaman kerja karyawan (Quantum Workplace, 2020). Tidak terkecuali para karyawan yang sudah memiliki anak dengan kondisi sistem sekolah anak mereka yang juga mengharuskan anak-anak mereka untuk melakukan berbagai kegiatan dari rumah (Ojo *et al.*, 2021). Dengan langkah-langkah yang dilakukan selama pandemi, lingkungan rumah telah menjadi kantor bagi orang tua, sekolah untuk anak-anak, dan ruang hidup bagi seluruh keluarga secara bersamaan (Cheng *et al.*, 2021). Karyawan yang sudah memiliki tanggungan seperti anak sangat terdampak dalam berbagai faktor karena kebijakan yang berlaku selama pandemi ini termasuk dalam keterlibatan kerjanya ketika bekerja jarak jauh (Toscano & Zappalà, 2021).

Jose dan Mampilly (2012) dalam Jaharuddin dan Zainol (2019) mengatakan bahwa karyawan yang *engage* lebih sadar akan konteks bisnis dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menaikkan kinerja dalam pekerjaan untuk keberhasilan organisasi. Dalam artian ini, *work engagement* memiliki peran dalam menciptakan suatu lingkungan dimana karyawan akan merasa termotivasi dan sangat fokus untuk melakukan kerja yang baik. Begitupun sebaliknya, jika karyawan memiliki *work engagement* yang rendah, juga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Pandemi COVID-19 menyebabkan pergeseran dalam arti “tempat kerja” yang sebenarnya dengan menjadikan *work from home* sebagai cara bekerja yang digunakan oleh hampir seluruh karyawan di dunia saat pandemi berlangsung. Tidak terkecuali para karyawan yang sudah memiliki anak. Terdapat lebih banyak tantangan tersendiri bagi karyawan yang sudah memiliki anak (orang tua yang bekerja) dalam melakukan *work from home*. Para orang tua yang bekerja ini memiliki tantangan dalam mengadaptasikan rumah tangga mereka dengan kondisi yang berubah dengan cepat di tempat kerja, di sekolah juga di lingkungan luar lainnya (Ojo *et al.*, 2021).

Bagi para karyawan yang telah memiliki anak, kondisi rumah yang saat pandemi dipakai untuk kegiatan sehari-hari bersama dengan anak mereka juga mempengaruhi kadar stress dan *work-life balance* serta *work engagement* mereka. Selain harus memperhatikan pekerjaan dan membantu pembelajaran anak, sebagai orang tua juga harus mempertahankan situasi rumah agar tetap kondusif (Adisa *et al.*, 2021). Perubahan lokasi kerja menyebabkan para karyawan harus beradaptasi pada rutinitas dan membentuk kebiasaan yang baru agar tetap *engage* pada pekerjaan.

Karyawan yang telah memiliki anak dan bekerja secara formal di perusahaan yang berada di Jabodetabek secara umum dipilih sebagai subjek penelitian. Jabodetabek dipilih secara spesifik karena dianggap sebagai kota dengan konsentrasi urban yang paling besar di Indonesia dengan sebutan *megacity* yang mencakup Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi (Rustiadi *et al.*, 2015). Lebih lanjut, disebutkan pada studi yang sama bahwa aktivitas ekonomi, permodalan juga sumber daya manusia dengan fasilitas yang baik dikembangkan di Jabodetabek.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek atau pengaruh *work from home*, *work-life balance*, dan *work stress* terhadap *work engagement*, dan kedua untuk menyelidiki apakah *work-life balance* dan *work stress* memainkan peran mediasi dalam hubungan antara *work from home* dan *work engagement* dalam konteks karyawan yang sudah memiliki anak dan bekerja di perusahaan yang ada di Jabodetabek.

Tinjauan Pustaka

Model Teoritis

Studi ini menggunakan *Job Demands-Resources (JD-R)* model untuk membangun kerangka kerja teoritis (Demerouti *et al.*, 2001 dalam Parent-Lamarche, 2022). Model JD-R berpendapat bahwa setiap pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan: *Job resources* dan *job demands* (Broeck *et al.*, 2011). *Job resources* adalah aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan efek yang menyertainya, yang

bertujuan dalam pencapaian tujuan kerja dan/atau menghasilkan pertumbuhan dan pembelajaran pribadi (Bakker & Demerouti, 2007). Sebaliknya, *job demands* adalah “aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan dan, oleh karena itu, terkait dengan biaya fisik dan/atau psikologis” (Xanthopoulou *et al.*, 2007).

Work Engagement

Istilah *engagement* pertama kali ditemukan dalam studi Kahn (1990) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi berperan dalam pekerjaan mereka, terlibat secara fisik, emosional, dan kognitif dalam melaksanakan peran mereka. Lebih lanjut, aspek fisik yang dimaksud merupakan kekuatan fisik ketika karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, sedangkan aspek kognitif merupakan keyakinan karyawan terhadap organisasi, dalam artian kepada atasan maupun kondisi kerja, dan aspek emosional adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap atasan maupun organisasi (Kahn, 1990).

Schaufeli *et al.* (2002) mengartikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, puas, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dicirikan dengan karakteristik energi yang tinggi dan ketahanan ketika melakukan pekerjaan. *Dedication* dicirikan dengan keterlibatan yang tinggi dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan juga antusiasme. *Absorption* ditunjukkan oleh konsentrasi tinggi dan merasa senang ketika bekerja.

Work from Home

Konsep *work from home* pertama kali dikenal pada tahun 1970-an sebagai bentuk dari *telework* atau *telecommuting*, yaitu sebuah alternatif baru dalam bekerja dari lokasi yang berbeda (rumah, atau tempat lain) dengan menggunakan bantuan teknologi (Van Meel, 2011) yang menggantikan perjalanan yang berkaitan dengan pekerjaan sepenuhnya (Nilles, 1997). Dalam hal ini, konsep *work from home* bukanlah suatu hal yang abnormal karena banyak perusahaan dan organisasi yang sudah menerapkannya bahkan jauh sebelum adanya pandemi COVID-19 (Deorah, 2020).

Sebagai praktik kerja, *work from home* memiliki arti ketika seorang karyawan melakukan aktivitas terkait pekerjaan yang secara fisik hadir di rumah mereka daripada hadir di lokasi kerja dan biasanya menggunakan teknologi digital (Allen *et al.*, 2015). Hal ini didukung juga oleh penelitian Nakrošienė *et al.* (2019) yang mendefinisikan *work from home* sebagai pekerjaan yang dilakukan sepenuhnya dari rumah dan di mana karyawan jarak jauh memiliki perjanjian kerja untuk satu pihak pemberi kerja.

Work-Life Balance

Work-life balance dijelaskan sebagai pencapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi (keluarga) dan kehidupan kerja (Jyothi & Jyothi, 2012). Greenhaus *et al.* (2003) mengartikan *work-life balance* sebagai sejauh mana seorang individu sama-sama terlibat dan sama-sama puas dalam pekerjaan dan peran keluarga. Clark (2000) menjelaskan *work-life balance* sebagai suatu kepuasan yang berfungsi dengan baik di tempat kerja atau di rumah.

Work-life balance juga diartikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan atau ‘kecocokan’ antara peran ganda dalam kehidupan seseorang. Peran ganda yang dimaksud dalam hal ini merupakan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (Hudson, 2005). Hal ini tentunya searah juga dengan definisi dari Thornthwaite (2004) yang mengimplikasikan *work-life balance* sebagai gabungan antara pekerjaan dan kehidupan para anggota organisasi.

Work Stress

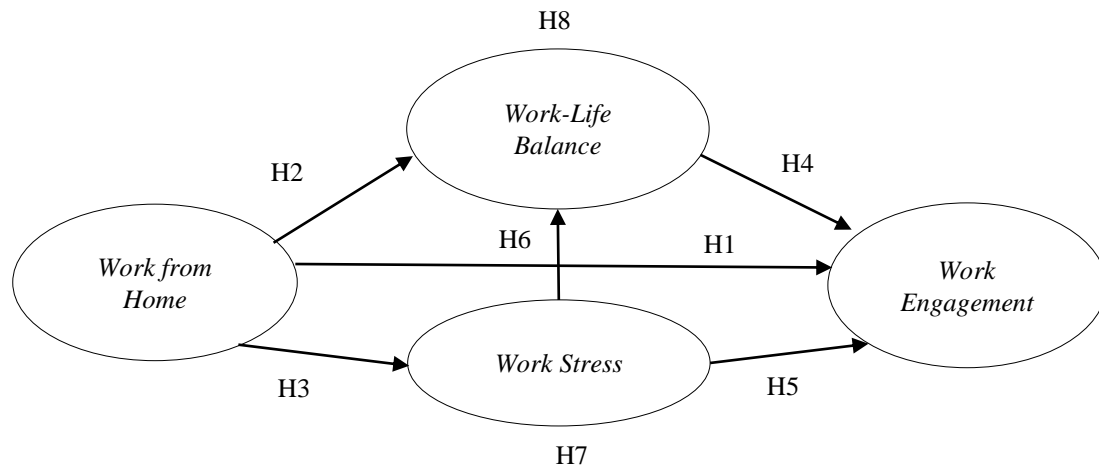
Work stress dapat didefinisikan sebagai respon yang terjadi ketika terdapat tuntutan pekerjaan, dan terdapat tekanan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan melebihi kemampuannya untuk mengatasinya (Navinés *et al.*, 2021). Selain itu, Stanton *et al.* (2001) juga mendefinisikan *work stress* sebagai sesuatu di lingkungan kerja yang dianggap mengancam atau menuntut, atau sesuatu di tempat kerja yang memberikan individu pengalaman ketidaknyamanan.

Gap antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada juga bisa menyebabkan stres kerja dan membuat individu merasa negatif dan tidak puas (Irawanto *et al.*, 2021). Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan *work stress* sebagai suatu kondisi tegang yang menyebabkan tidak

seimbangya fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi seorang karyawan. Searah dengan pendapat ini, Irawanto *et al.* (2021) juga mendefinisikan *work stress* sebagai suatu kondisi yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir seorang individu.

METODOLOGI PENELITIAN

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Peneliti melakukan modifikasi model dari model penelitian yang digunakan oleh Irawanto *et al.* (2021), Parent-Lamarche (2022), Jaharuddin dan Zainol (2019), dan Tagoe dan Amponsah-Tawiah (2019). Alasan peneliti memilih untuk meneliti *work engagement* dibandingkan *job satisfaction* karena *work engagement* akan mengarah pada *job satisfaction*. Sebelum mencapai kepuasan kerja, karyawan perlu untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Tanpa *work engagement*, karyawan tidak mungkin bisa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut para peneliti, sangat bergantung pada seberapa baik pekerjaan memenuhi kebutuhan emosional dasar tertentu (Chitre, 2021).

Hipotesis Penelitian

Work from Home

Praktik *work from home* yang dilakukan pada masa pandemi COVID-19 berbeda dengan praktik sebelumnya. Banyak pakar menjelaskan bahwa *work from home* dapat mendukung *work-life balance* secara positif (Ellis & Webster, 1998; Fedáková & Isto nova, 2017; Fisher *et al.*, 2009) dan secara negatif (Wessels *et al.*, 2019; Novianti & Roz, 2020). *Work from home* juga membuat pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan tidak memiliki batasan yang pasti sehingga berpengaruh juga pada *work overload* yang akan meningkatkan stres (Liu & Lo, 2018) dan kecemasan, serta mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja mereka. Berbanding terbalik dari pendapat sebelumnya, beberapa studi juga menemukan bahwa *work from home* justru mampu mengurangi tingkat stres (Duxbury & Halinski, 2014; Gajendran & Harrison, 2007; Hartig *et al.*, 2007; Sardeshmukh *et al.*, 2021). Walaupun masih banyak studi yang mengemukakan arah yang berbeda dan belum terdapat studi yang mengemukakan arah yang baku dari pengaruh *work from home*, namun peneliti memiliki *standing point* pada arah-arrah yang diyakini. Oleh karena itu, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang diyakini arahnya tersebut, peneliti mengajukan hipotesis terkait *work from home*, yaitu:

H1: *Work from home* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*.

H2: *Work from home* memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance*.

H3: *Work from home* memiliki pengaruh positif terhadap *work stress*.

Work-life Balance

Keberhasilan *work-life balance* juga mempengaruhi *work engagement* karyawan di tempat kerja (Bedarkar & Pandita, 2014; Žnidaršič & Marič, 2021). Penelitian Mache *et al.* (2013) juga menegaskan bahwa tindakan ramah keluarga yang diambil oleh suatu organisasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan *work engagement*. Dengan demikian, kemampuan karyawan dengan dukungan organisasi untuk mencapai *work-life balance* akan mengarah pada *work engagement* yang lebih tinggi, komitmen yang meningkat, dan kinerja kerja yang lebih baik (Bhalerao, 2013).

Berbeda dari pendapat sebelumnya, Gayathri dan Rajalakshmi (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik justru mengakibatkan rendahnya tingkat *work engagement*. Montgomery *et al.* (2003) dalam Wood *et al.* (2020) juga menjelaskan bahwa orang yang memenuhi tanggung jawab ganda dalam pekerjaan dan keluarga menghadapi kesulitan ketika beralih dari satu peran ke peran lain karena terdapat persaingan untuk sumber daya yang terbatas, yang dapat menyebabkan *disengagement* dari pekerjaan. Walaupun masih banyak studi yang mengemukakan arah yang berbeda, namun hipotesis selanjutnya yang diajukan oleh peneliti merupakan hipotesis yang memiliki arah positif sebagai berikut:

H4: *Work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*.

Work Stress

Salahudin *et al.* (2016) menyebutkan bahwa guru-guru di Malaysia akan merasa kurang terlibat dengan pekerjaan ketika mengalami *work stress*. Anthony-McMann *et al.* (2016) juga menunjukkan bahwa di Amerika semakin banyak profesional IT yang mengalami *work stress*, semakin rendah *work engagement* mereka. Namun Padula *et al.* (2012) dalam Tagoe dan Amponsah-Tawiah (2019) justru menemukan bahwa *work stress* berkorelasi positif dengan *work engagement* di antara karyawan di industri metalurgi. Berdasarkan studi sebelumnya ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work stress* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan di Jabodetabek yang melakukan *work from home*.

Secara mencolok, tingkat konflik dan kepuasan kerja-kehidupan yang lebih rendah di WLB, keduanya terkait dengan konsekuensi tidak bekerja, kinerja dan waktu luang keluarga, kepuasan pernikahan dan keluarga (Armstrong, Atkin-Plunk, & Wells, 2015; Saeed & Farooqi, 2014). Sesuai pernyataan Neumann *et al.* (2017) stres di tempat kerja terkait dengan ancaman dan tuntutan yang seharusnya di tempat kerja atau mirip dengan pengalaman tidak nyaman seorang karyawan di tempat kerja. Meskipun masih banyak studi yang mengemukakan arah yang berbeda, peneliti merumuskan hipotesis terkait *work stress* dengan arah negatif sebagai berikut:

H5: *Work Stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*.

H6: *Work Stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *work-life balance*.

Work Engagement

Work from home juga memungkinkan karyawan untuk memiliki fleksibilitas lebih tinggi untuk menangani masalah keluarga, memperkuat hubungan dan kondisi keluarga, serta memungkinkan untuk melakukan penyesuaian di antara waktu kerja dan pribadi mereka. Saks (2021) juga mendukung pendapat ini dengan menjelaskan bahwa *FWA* dalam *work from home* bersamaan dengan *work-life balance* akan meningkatkan *engagement*. Namun, pengaruh *work from home* terhadap *work-life balance* juga masih beragam (Cohen & Liani, 2009), dan pada akhirnya juga mempengaruhi *work engagement* dengan arah yang masih belum bisa dipastikan.

Karyawan juga lebih memiliki kelonggaran dalam bekerja karena tidak dipantau secara langsung oleh atasan. Beban ketidakhadiran individu dan organisasi juga dapat dieliminasi karena memungkinkan karyawan untuk memenuhi kewajiban kerja mereka lebih mudah tanpa harus pergi ke tempat kerja. Hal ini tentu saja dapat berpengaruh terhadap *work-life balance* dan *work stress* yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi *work engagement* karyawan.

Studi dari Sandoval-Reyes *et al.* (2021) juga menghasilkan temuan bahwa *work stress* memainkan peran mediasi kompetitif parsial antara *remote work* dan *work engagement*. Dengan mengintegrasikan hipotesis H1-H6, maka hipotesis selanjutnya terkait *work engagement* adalah:
H7: *Work-life balance* memediasi efek *work from home* pada *work engagement*.
H8: *Work stress* memediasi efek *work from home* pada *work engagement*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan *questionnaire* yang diisi langsung oleh responden secara *online*. Peneliti menentukan target responden berdasarkan kriteria seperti; seorang pegawai (tetap/tidak tetap) yang secara formal bekerja di perusahaan yang ada di Indonesia, pernah atau sedang melakukan kegiatan *work from home*, berdomisili di Indonesia dan telah memiliki anak. Jumlah sampel minimum yang akan diambil ada sebanyak 205 responden, dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 41 pertanyaan. Total responden diambil dari perkalian lima jumlah pertanyaan (Hair *et al.*, 2016). Penelitian ini akan menggunakan metode analisis data *structural equation modelling* (SEM) dan diolah menggunakan program LISREL 8.51.

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang hubungannya akan diuji yaitu; *work from home*, *work-life balance*, *work stress* dan *work engagement*. Untuk menjawab pertanyaan kuesioner, pertanyaan inti mengacu kepada jurnal acuan yang menggunakan skala *five-point likert scale*. Skala ini digunakan untuk meningkatkan tingkat respons dan kualitas respons bersamaan dengan mengurangi “tingkat frustrasi” responden (Babakus & Mangold, 1992). Namun, Likert 5-point juga memiliki kekurangan yaitu bias persetujuan karena responden cenderung untuk menyetujui atau menjawab “ya” atau “setuju” pada setiap pernyataan yang diajukan, terlepas dari isi pernyataannya (Kam & Meyer, 2015).

Pengukuran variabel *work from home* mengadaptasi sembilan item pernyataan yang di adaptasi dari Nakrošienė *et al.* (2019). Selanjutnya peneliti mengadopsi 17 item untuk mengukur *work-life balance* karyawan dari Fisher *et al.* (2009) dengan menggunakan empat dimensi. Item pernyataan sejumlah 6 item diadopsi dari Irawanto *et al.* (2021) yang dikembangkan Lait dan Wallace (2002) untuk mengukur *work stress* karyawan. Terakhir, sembilan item pernyataan dengan tiga dimensi diadopsi dari *Utrecht Work Engagement Scale* oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dalam Jaharuddin dan Zainol (2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wording test dilakukan untuk koreksi atau perbaikan tatanan bahasa pada item yang digunakan sesuai dengan saran dari enam responden *wording test*. Setelah pengumpulan data selesai, peneliti melakukan *pretest* dengan menguji validitas dan reliabilitas terhadap 68 data yang diperoleh. Uji validitas dan reliabilitas ini diuji menggunakan program IBM SPSS 26. Penilaian validitas dan reliabilitas ini didasarkan pada pemenuhan syarat batas minimal skor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan skor *component matrix* ($\geq 0,5$) dan *Cronbach Alpha* ($\geq 0,6$) (Malhotra, 2009). Dalam hasilnya, terdapat beberapa item yang memiliki nilai dibawah syarat validitas dengan nilai *component matrix* yang kurang dari batas minimum. Namun indikator tetap dipertahankan untuk *main test* mengingat jumlah responden masih sedikit ketika *pretest*.

Tabel 1. Profil responden berdasarkan domisili

Domisili	Jumlah Responden	Persentase
Sumatera	3	1,3%
Jabodetabek	213	90,6%
Jawa (non-jabodetabek)	13	5,5%
Bali dan Nusa Tenggara	2	0,9%
Bangka Belitung	1	0,4%
Papua dan Maluku	3	1,3%

Tabel 1 merupakan profil responden awal yang dikategorikan berdasarkan domisili. Pada awalnya, penelitian ini mendapatkan 235 responden yang memenuhi syarat. Namun bisa dilihat bahwa responden di dominasi oleh responden Jabodetabek sebanyak 90,6 persen sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan analisis uji beda *independent t-test* antara responden Jabodetabek dan Non-Jabodetabek.

Tabel 2. *Independent t-test*

	Levene's test for equality of variances		t-test for equality of means				95% confidence interval of difference		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2 tailed)	Mean diff.	Std. Error diff.	Lower	Upper
Work from Home									
Equal variances assumed	3,692	0,056	1,988	233	0,048	2,467	1,241	0,023	4,912
Equal variances not assumed			2,531	29,526	0,017	2,467	0,975	0,475	4,459

Berdasarkan hasil uji beda, ditemukan bahwa responden Jabodetabek dan Non-Jabodetabek berbeda sehingga penelitian ini pada akhirnya hanya menggunakan 213 responden yang berasal dari Jabodetabek saja. Sebanyak 114 responden (53,5 persen) dalam penelitian ini merupakan laki-laki dan 99 lainnya (46,5 persen) merupakan perempuan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kedua gender responden memiliki porsi yang hampir setara. Lalu, untuk rentang usia, responden yang berada di rentang usia >40 tahun mendominasi penelitian ini dengan kontribusi sebesar 55,4 persen dari keseluruhan jumlah responden. Jumlah ini kemudian disusul oleh rentang usia 31-40 tahun sebesar 23,5 persen, 26-30 tahun sebesar 16,4 persen, lalu usia 20-25 tahun sebesar 4,7 persen dari keseluruhan jumlah responden.

Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma/Sarjana sebesar 73,7 persen, disusul oleh lulusan Diploma/Sarjana 21,6 persen, serta responden yang memiliki pendidikan kurang dari Diploma/Sarjana sebesar 4,7 persen. Adapun untuk jabatan di dominasi oleh *staff* (40,4 persen), *middle manajer* (18,3 persen), disusul oleh *first line manajer* (16,9 persen), *top manajer* (16 persen) dan lainnya (8,4 persen). Selanjutnya, sebanyak 39 persen responden sudah bekerja lebih dari 20 tahun. Responden lainnya telah bekerja selama 6-10 tahun (19,2 persen), 1-5 tahun (17,4 persen), 11-15 tahun (15 persen) dan 16-20 tahun (9,4 persen).

Responden yang bekerja tersebut diketahui merupakan pegawai perusahaan swasta (62 persen), pegawai negeri sipil (28,2 persen) dan pegawai BUMN (9,8 persen) yang bekerja di berbagai sektor. Sektor tersebut meliputi akuntansi, perbankan dan jasa keuangan yang mendominasi dengan persentase sebesar 26,3 persen, diikuti oleh *consumer goods and service* (14,5 persen), lalu sektor pendidikan (12,2 persen), teknologi informasi dan ilmu komputer (10,3 persen), administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial (9,8 persen), media periklanan dan marketing (5,6 persen), lain-lain (6,1 persen) serta kesehatan, transportasi, engineer dan manufacturing, dan energi yang masing-masing memiliki porsi sebesar 3,8 persen.

Responden penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki anak sehingga dalam kuesioner ini ditanyakan juga jumlah anak dan usia anak terkecil. Jumlah anak memiliki rentang yang bervariasi dengan jumlah 2 anak yang mendominasi (38,5 persen), 1 anak (26,3 persen), 3 anak (25,4 persen), 4 anak (7 persen), serta responden yang memiliki lebih dari 4 anak (2,8 persen). Anak terkecil yang dimiliki oleh responden sebagian besar memiliki umur balita (32,4 persen), disusul oleh umur anak terkecil yang berada di rentang lebih dari 18 tahun (27,2 persen), 5-12 tahun (21,6 persen), juga 13-18 tahun (18,8 persen). Terakhir, sebanyak 98,1 persen responden tinggal bersama dengan anaknya dan sebanyak 1,9 persen tidak tinggal bersama dengan anaknya.

Model pengukuran terdiri dari empat konstruk laten melalui 41 item pertanyaan yang diamati. Konstruk laten meliputi *Work from home (WFH)*, *Work-life balance (WLB)*, *Work stress (WS)* dan *Work engagement (WE)*.

Tabel 3. Koefisien determinasi variabel

Variabel*Dimensi	Koefisien Determinasi (R ²)
<i>WLB*WFH</i>	0,51
<i>WS*WFH</i>	0,18
<i>WE*WS*WLB*WFH</i>	0,61

Sumber: Hasil Olahan Peneliti melalui LISREL 8.51

Tabel 3 adalah koefisien determinasi dari variable, dapat disimpulkan bahwa sebesar 51 persen variasi dari variabel *work-life balance* dapat dijelaskan oleh variabel *work from home*, sebesar 18 persen variasi dari variabel *work stress* dapat dijelaskan oleh variabel *work from home*, sebesar 61 persen variasi dari variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *work stress*, *work-life balance* dan *work from home*, sedangkan sisa dari variasi tersebut dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil uji mediasi

Path	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Kesimpulan
<i>WFH</i> → <i>WLB</i> → <i>WE</i>	-0,30	(0,71 x 0,99) = 0,703	0,403	<i>Work-life balance</i> memediasi pengaruh antara <i>Work from home</i> dengan <i>Work engagement</i> secara parsial
<i>WFH</i> → <i>WS</i> → <i>WE</i>	-0,30	(-0,40 x 0,018) = -0,0072	-0,307	<i>Work stress</i> tidak memediasi pengaruh antara <i>Work from home</i> dengan <i>Work engagement</i>

Berdasarkan model penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance* mempunyai peran mediasi parsial terhadap hubungan antara *work from home* dengan *work engagement*. *Total effect* didapatkan dengan cara mengalikan *direct effect* antara *work from home* terhadap *work-life balance* dengan *effect work-life balance* terhadap *work engagement*. Yang nantinya akan dijumlahkan untuk *total effect*.

Pengukuran signifikansi efek tidak langsung oleh variabel mediasi dapat diketahui dari tes Sobel ini (Preacher & Hayes, 2004). Efek tidak langsung ini akan signifikan jika skor z pada tes Sobel $\geq 1,96$ atau $\leq -1,96$.

Tabel 5. Hasil uji sobel

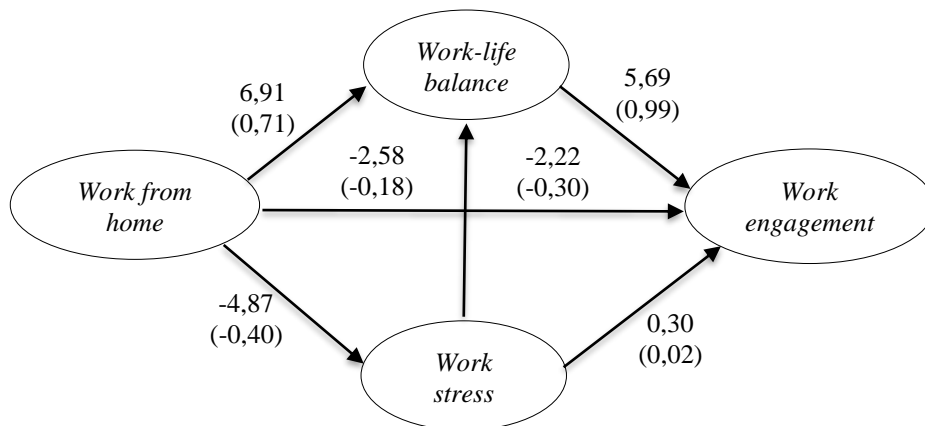
Hipotesis	Jalur Mediasi	a	b	Sa	Sb	Sobel Test	Kesimpulan
H7	<i>Work from home</i> → <i>work-life balance</i> → <i>work engagement</i> .	0,71	0,99	0,10	0,17	4,5	Signifikan, H6 Diterima
H8	<i>Work from home</i> → <i>work stress</i> → <i>work engagement</i> .	-0,40	0,018	0,082	0,062	-0,29	Tidak Signifikan, H7 Ditolak

Tabel 5 menunjukkan hasil mediasi yang menggunakan tes sobel. Dapat dilihat bahwa jalur mediasi antara *work from home* – *work-life balance* - *work engagement* menunjukkan skor-z 4,5. Hal ini menandakan bahwa variabel *work-life balance* secara signifikan memediasi hubungan antara *work from home* dengan *work engagement*. Sebaliknya, dengan z score -0,29, *work stress* tidak memainkan peran mediasi karena tidak memenuhi batas minimum.

Analisis Kausal

Setelah melakukan analisis struktural model penelitian, peneliti selanjutnya melakukan uji hipotesis dengan cara analisis hubungan kausal. Menurut Hair *et al.* (2016) analisis hubungan

kausal ini dilakukan dengan cara menguji nilai-t (*t-value*) untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) dan tingkat signifikansi 5 persen sebesar $\geq 1,645$ atau $\leq -1,645$.



Gambar 1. Uji hubungan kausal dengan nilai *t-values*

Dari Gambar 1 tercatat bahwa *t-value* jalur *work from home* terhadap *work engagement* menunjukkan hasil nilai *t* yang signifikan sebesar -2,22. Hal ini mendukung hipotesis yang diajukan dan berarti H1 diterima. Hipotesis kedua memiliki nilai *t* yang signifikan dengan nilai positif yaitu 6,91 dan SLF sebesar 0,71. Sehingga, H2 diterima dan bisa disimpulkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* secara positif.

Selanjutnya, untuk hasil nilai *t* hipotesis ketiga, *work from home* terhadap *work stress* menunjukkan nilai *t* yang juga signifikan yaitu -4,87. Dengan ini, H3 ditolak karena hasil nilai *t* yang signifikan namun bersifat negatif sehingga bisa disimpulkan bahwa *work from home* mempengaruhi *work stress* secara negatif. Pengujian nilai *t* untuk pengaruh langsung *work-life balance* terhadap *work engagement* juga signifikan dengan nilai *t* 5,69. Hasil ini menyimpulkan bahwa H4 juga diterima karena *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* secara positif.

Hipotesis kelima memiliki nilai *t* sebesar 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 ditolak karena *work stress* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Terakhir, hipotesis enam memiliki nilai *t* sebesar -2,58 dan SLF -0,18 yang mana signifikan (nilai $t \leq -1,645$). Maka H6 diterima karena bisa disimpulkan bahwa *work stress* mempengaruhi *work-life balance* secara negatif. Selain itu, Indeks kecocokan pada analisis struktural menghasilkan nilai *Chi square*=1002,10, *RMSEA*= 0,064 *NNFI*=0,87, *GFI*= 0,81, *IFI*=0,89, *CFI*=0,8, yang menunjukkan bahwa pengukuran ini dapat diterima untuk kecocokan suatu model.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Hasil <i>t values</i>	SLF	Kesimpulan
H1	<i>Work from home</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>work engagement</i> .	-2,22	-0,30	Signifikan, H1 Diterima
H2	<i>Work from home</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work-life balance</i> .	6,91	0,71	Signifikan, H2 Diterima
H3	<i>Work from home</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work stress</i> .	-4,87	-0,40	Signifikan, H3 Ditolak
H4	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>	5,69	0,99	Signifikan, H4 Diterima
H5	<i>Work stress</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>work engagement</i>	0,30	0,02	Tidak Signifikan, H5 Ditolak
H6	<i>Work stress</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i>	-2,58	-0,18	Signifikan, H6 Diterima
H7	<i>Work-life balance</i> memediasi efek <i>work from home</i> pada <i>work engagement</i> .	Zscore: 4,5		Signifikan, H6 Diterima
H8	<i>Work stress</i> memediasi efek <i>work from home</i> pada <i>work engagement</i> .	Zscore: -0,29		Tidak Signifikan, H7 Ditolak

Pembahasan

Mengisi *gap* penelitian yang dilakukan Irawanto *et al.* (2021), penelitian ini membahas pengaruh *work from home* terhadap *work engagement* dari berbagai jabatan karyawan di perusahaan yang ada di Jabodetabek dengan melibatkan *work stress* dan *work-life balance* sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan data dari 213 responden yang memiliki anak dan sedang bekerja di perusahaan yang ada di Jabodetabek dan pernah atau sedang melakukan *work from home*. Penelitian ini mengajukan delapan hipotesis yang dibuktikan pengaruhnya dengan satu sama lain dengan signifikansinya.

Hipotesis pertama adalah *work from home* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement* yang terbukti didukung oleh nilai *t* yang signifikan. Ketika *work from home*, responden memiliki tanggung jawab ganda disaat yang bersamaan, yaitu tanggung jawab sebagai karyawan untuk bekerja, dan juga tanggung jawab sebagai orang tua untuk mendampingi dan memfasilitasi kegiatan anak-anak ketika di rumah. Peran dan tanggung jawab ganda ini bisa menjadi gangguan bagi karyawan tersebut untuk *engage* ke dalam pekerjaannya.

Hipotesis kedua yang terbukti dengan nilai *t* yang signifikan adalah pengaruh *work from home* terhadap *work-life balance* secara positif. Responden penelitian justru memiliki kehidupan pribadi yang lebih baik karena pekerjaan. Jawaban mereka juga cenderung setuju bahwa ketika selesai bekerja, mereka bisa melakukan hal yang mereka inginkan. Hal ini dipengaruhi oleh lama bekerja dimana sebanyak 39 persen responden sudah bekerja selama >20 tahun sehingga walaupun mengalami transisi terhadap cara bekerja, mereka bisa beradaptasi dengan cepat terkait pekerjaannya.

Hipotesis ketiga berusaha membuktikan pengaruh langsung dari *work from home* terhadap *work stress* dengan hasil memiliki pengaruh signifikan yang bersifat negatif. Karyawan Jabodetabek yang sudah memiliki anak dan melakukan *work from home* terbukti justru memiliki tingkat stres yang rendah ketika semakin lama menjalankan *work from home*. Dalam kasus penelitian ini, kedekatan karyawan dengan anak dan keluarga justru bisa mengurangi tingkat stres mereka karena mereka cenderung bisa melepaskan diri dari pekerjaan.

Hipotesis keempat juga diterima dengan *work-life balance* terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* pada penelitian ini. Sebanyak 39 persen dari responden sudah bekerja >20 tahun sehingga tidak membutuhkan waktu lama bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya karena sudah cukup berpengalaman dalam pekerjaannya. Hal ini membantu meningkatkan *work-life balance* dan pada akhirnya menaikkan tingkat *work engagement*.

Hipotesis kelima ditolak dengan nilai *t* yang tidak signifikan sehingga tidak ada pengaruh antara *work stress* dengan *work engagement* dalam penelitian ini. Tingkat *work stress* yang dimiliki oleh responden justru rendah sehingga tidak mempengaruhi tingkat *work engagement* yang dimiliki. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa *work stress* tidak mempengaruhi *work engagement* dari karyawan yang sudah memiliki anak.

Hipotesis keenam diterima dengan *work stress* terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *work life balance* dengan hasil nilai *t* yang signifikan dan berada pada rentang negatif. Dengan kata lain, ada pengaruh negatif yang kuat antara harmoni kehidupan kerja dan pekerja. *Work-life balance* disini memainkan peran yang penting karena melalui *work-life balance* lah *work stress* memiliki pengaruh yang pada akhirnya mempengaruhi *work engagement*.

Terkait hipotesis ketujuh, *work-life balance* terbukti memediasi pengaruh *work from home* dengan *work engagement* secara parsial kompetitif. Mengingat penelitian ini berlangsung di tahun kedua pandemi COVID-19, maka para responden sudah melalui tahap adaptasi dan sudah bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya.

Berlainan dengan hasil ini, penelitian ini tidak menemukan adanya signifikansi peran mediasi *work stress* pada pengaruh antara *work from home* dan *work engagement*. Dengan ini, dapat dikatakan bahwa sebagian besar tingkat *work stress* yang dirasakan karyawan Jabodetabek yang memiliki anak rendah ketika melakukan *work from home* dan pada akhirnya tidak mempengaruhi tingkat *work engagement* yang dimiliki.

KESIMPULAN

Dari hasil yang didapatkan, *work from home* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement* secara langsung, dan memiliki pengaruh positif jika di mediasi oleh *work-life balance*. Dengan ini terdapat dua perbedaan arah pengaruh dengan atau tanpa mediasi sehingga studi sebelumnya yang mengatakan pengaruh positif atau negatif *work from home* terhadap *work engagement* bisa diterima. *Work from home* terbukti dapat mempengaruhi *work engagement* secara negatif jika tidak disertai dengan *work-life balance*. Maka, *work-life balance* setiap karyawan merupakan kunci utama dalam keberhasilan kerja dan organisasi. Selain berperan sebagai mediasi, *work-life balance* juga memainkan peran yang signifikan terkait *work stress*. *Work-life balance* mempengaruhi *work engagement* secara signifikan dan positif. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya, hal ini akan meningkatkan tingkat keterlibatan akan pekerjaannya. Selain itu, *work stress* tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat *work engagement* karyawan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi atau perusahaan pada saat pandemi ini harus memperhatikan kebijakan kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa bekerja dari rumah dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja dari karyawan. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar karyawan memiliki *work engagement* yang baik selama bekerja dari rumah. Komunikasi dan dukungan manajemen merupakan hal utama untuk membuat karyawan selalu termotivasi dan mampu menekan tingkat stress yang dirasakan karyawan. Program / fasilitas yang mendukung *work-life balance* dari karyawan juga perlu dibuat agar para karyawan yang sudah memiliki anak dapat tetap menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan kerjanya dan pada akhirnya dapat menurunkan *work stress* dan meningkatkan *work engagement* selama melakukan *work from home*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Anthony-McMann, P. E., Ellinger, A. D., Astakhova, M., & Halbesleben, J. R. B. (2016). Exploring Different Operationalizations of Employee Engagement and Their Relationships With Workplace Stress and Burnout. *Human Resource Development Quarterly*, 28(2), 163–195.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal justice and behavior*, 42(10), 1066-1082.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.
- Bhalerao, S. K. (2013). Work life balance: The key driver of employee engagement. *ASM's International E-Journal of Ongoing Research in Management and IT*, 1–9.
- Broeck, A., Baillien, E., & de Witte, H. (2010). Workplace bullying: A perspective from the Job Demands-Resources model. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2).
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74.

- Cheng, Z., Mendolia, S., Paloyo, A. R., Savage, D. A., & Tani, M. (2021). Working parents, financial insecurity, and childcare: mental health in the time of COVID-19 in the UK. *Review of Economics of the Household*, 19(1), 123–144.
- Chitre, Y. (2021). *Job Satisfaction Is Built on Strong Employee Engagement*. India: HubEngage.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Cohen, A., & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, 38(2), 124–141.
- Deorah, S. (2020), “COVID-19 impact: is work from home the new normal?”, Available at: www.financialexpress.com/lifestyle/covid-19-impact-is-work-from-home-the-new-normal/1981037/ (accessed 12 March 2022).
- Djalante, R., Lassa, J., Setiamarga, D., Sudjatma, A., Indrawan, M., Haryanto, B., Mahfud, C., Sinapoy, M. S., Djalante, S., Rafliana, I., Gunawan, L. A., Surtiari, G. A. K., & Warsilah, H. (2020). Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020. *Progress in Disaster Science*, 6, 100091.
- Duxbury, L., & Halinski, M. (2014). When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work*, 48(1), 91–103.
- Ellis, T., & Webster, R. (1998). IS managers’ innovation toward telecommuting: a structural equation model. *Proceedings of the Thirty-First Hawaii International Conference on System Sciences*. Published.
- Fedakova, D., & Ištoňová, L. (2017). Slovak IT-employees and new ways of working: impact on work-family borders and work-family balance. *Ceskoslovenska Psychologie*, 61(1), 68-83.
- 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.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Gayathri, A., & A, Rajalakshmi. (2022). Does Work Life Balance Influence Work Engagement? Evidences from Educational Institutions in Chennai. *Journal of the Asiatic Society of Mumbai*, 95(5), 150-156.
- 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.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. California: Sage publications.
- Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231–253.
- Hudson (2005) *The case for work life balance: closing the gap between policy and practice*, 20:20 Series. Sydne: Hudson Global Resources.
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106-118.
- JyothiSree, V., & Jyothi, P.N. (2012). Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Career Women. *Advances in Management*, 5.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kam, C. C. S., & Meyer, J. P. (2015). How careless responding and acquiescence response bias can influence construct dimensionality: The case of job satisfaction. *Organizational Research Methods*, 18(3), 512–541.
- Lait, J., & Wallace, J. E. (2003). Stress at Work : A Study of Organizational-Professional Conflict and Unmet Expectations. *Relations Industrielles*, 57(3), 463–490.

- Liu, H. L., & Lo, V. H. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169.
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 12(4), 181–190.
- Malhotra, N. K. (2009). *Marketing research: An applied orientation*. Pearson.
- Nakrošiene, Audrone, Ilona Bučiūnienė, and Bernadeta Goštautaitė. 2019. Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40, 87–101.
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021). Work stress and resident burnout, before and during the COVID-19 pandemic: An up-date. *Medicina Clínica (English Edition)*, 157(3), 130–140.
- Neumann, J. L., Mau, L.-W., Virani, S., Denzen, E. M., Boyle, D. A., Boyle, N. J., . . . Khan, T. (2017). Burnout, moral distress, work-life balance and career satisfaction among hematopoietic cell transplantation professionals. *Biology of Blood and Marrow Transplantation*.
- Nilles, J. M. (1997). Telework: Enabling Distributed Organizations. *Information Systems Management*, 14(4), 7–14.
- Novianti, K., & Roz, K. (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 1, 8997.
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the Predictors of Resilience and Work Engagement during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(5), 2902.
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1267.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731.
- Quantum Workplace. (2020). *The Impact of COVID-19 on Employee Engagement*. <https://www.quantumworkplace.com/en/engaging-employees-coronavirus-pandemic>
- Rivai, V., & Sagala, EJ (2011). *Human Resource Management for the Company*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rustiadi, E., Pribadi, D. O., Pravitasari, A. E., Indraprahasta, G. S., & Iman, L. S. (2015). Jabodetabek megacity: From city development toward urban complex management system. In *Urban development challenges, risks and resilience in Asian mega cities* (421-445). Tokyo: Springer.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012b). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207.
- Salahudin, S. N. B., Alwi, M. N. R. B., Baharuddin, S. S. B., Santhasaran, Y., & Balasubramaniam, V. (2016). The Relationship between Occupational Stress, Employee Engagement and Turnover Intention. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 457-464.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, 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
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F., & Ironson, G. (2001). A General Measure of Work Stress: The Stress in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61(5), 866–888.

- Tagoe, T., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). Psychosocial hazards and work engagement in the Ghanaian banking sector. *International Journal of Bank Marketing*, 38(2), 310–331.
- Thorntwaite, L. (2004). Working time and work-family balance: a review of employees' preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42, 166-184.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Overall Job Performance, Remote Work Engagement, Living with Children, and Remote Work Productivity During the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), 133–142.
- van den Broeck, A., de Cuyper, N., de Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759.
- van Meel, J. (2011). The origins of new ways of working. *Facilities*, 29(9/10), 357–367.
- Wessels, C., Schippers, M. C., Stegmann, S., Bakker, A. B., van Baalen, P. J., & Proper, K. I. (2019). Fostering Flexibility in the New World of Work: A Model of Time-Spatial Job Crafting. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Žnidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237.