

WORK - LIFE INTEGRATION POLA KERJA BARU PEMICU KELELAHAN KERJA: ADAPTASI BARU PADA MASA PANDEMI COVID – 19

Meida Rachmawati¹, Ignatius Hari Santoso²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Duta Bangsa

²Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank

¹meyda_rachmawati@fhh.udb.ac.id

²ignatiusharisantoso@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work life integration as a new phenomenon in the middle of Covid Ooutbreak in Indonesia toward work exhaustion, and the mediating effect of work life balance. 100 samples recruited in this research is came from workers with at least two year working experience since Covid outbreak. Data is done with an open-ended questionnaire, which processed by Smart PLS 3.0. The results of the study show this work life integration and work life balance have significant effect toward work exhaustion. Besides, work life balance is partially mediate between work life integration and work exhaustion. As the practical implication we suggest that employee should build priority activities to prevent two or more activities executed at the same time.

Keywords: *Work Life Integration, Work Life Balance, Work Exhaustion*

1. PENDAHULUAN

Konsep *work – life balance* pada dasarnya sudah lama menjadi topik yang populer, terlebih lagi dengan masuknya generasi Y pada *job market* yang menuntut adanya kesetaraan perlakuan dan kesempatan untuk mencapai *personal goal* mereka. Seperti yang telah diutarakan pada berbagai literatur dan studi ilmiah bahwa *work – life balance* adalah sebuah keadaan dimana para pekerja mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaannya, urusan rumah tangga, dan keperluan personal lainnya. Seperti yang diutarakan oleh Soomro *et al.*, (2018) bahwa kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja merupakan hal yang esensial untuk mencapai kinerja organisasi melalui ketenangan psikologis, perkembangan kognitif, serta kematangan emosional pekerja.

Diharapkan ketika pekerja memiliki waktu yang cukup dengan keluarga dan mendapatkan kesempatan untuk mencapai tujuan pribadinya maka pekerja akan mampu berkinerja dengan lebih baik lagi di organisasi. Sebaliknya, jika hidupnya sebagian besar didominasi oleh urusan pekerjaan, dapat dipastikan akan berdampak negatif bagi kinerja organisasi itu sendiri. Hal yang sama juga disampaikan oleh Shaffer *et al.* (2016) sebelumnya. Untuk itulah diharapkan adanya dukungan dari organisasi kepada para pekerja untuk dapat mewujudkan *work – life balance*.

Di masa pandemi Covid – 19 saat ini, banyak sekali organisasi yang mulai menerapkan pola

kerja jarak jauh dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi. Selain untuk pencegahan penyebaran virus Covid -19, penerapan kerja jarak jauh ini mampu memberikan efisiensi bagi organisasi. Bagi bidang pekerjaan yang tidak terlalu bersifat teknis, pekerjaan dapat dilakukan di rumah dengan waktu pengerjaan yang relatif fleksibel atau yang lebih familiar kita kenal dengan istilah bekerja dari rumah. Dengan cara kerja yang lebih fleksibel dan dapat dilakukan kapan pun, banyak pekerja justru harus mampu untuk beradaptasi.

Kemampuan adaptasi para pekerja yang secara penuh menggabungkan dan mengkombinasikan saat bekerja dan saat bersama dengan keluarga inilah yang dimaksud dengan *work – life integration*. Seperti yang telah diutarakan oleh Agha dan Irfan (2017), lama kelamaan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan membur menjadi satu dan menghilangkan pembatasan – pembatasan waktu yang ada pada konsep *work – life balance*. Selain itu, menurut Prasad (2017) keadaan *work – life balance* yang sempurna tidak akan pernah terjadi, melainkan peleburan antara urusan pekerjaan dan keperluan pribadi yang menjadi satu sebagai rutinitas harian.

Sebagai ilustrasi, seorang wanita karir yang telah memiliki anak memutuskan untuk menerapkan bekerja dari rumah, melakukan penjualan, dan penawaran produk melalui konferensi jarak jauh sambil sesekali melakukan pengasuhan pada anak kecilnya. Konflik mulai muncul ketika keperluan keluarga dan urusan pekerjaan harus dilakukan pada waktu yang bersamaan. Hal yang berbeda akan terjadi jika wanita karir tersebut tetap melakukan pekerjaan profesionalnya pada jam kerja normal di kantor, kemudian mengatasi keperluan keluarga di rumah setelah jam kerja usai. Dengan demikian, peneliti membedakan secara tegas antara *work – life balance* dengan *work – life integration* berdasarkan mekanisme penerapannya.

Ketidakmampuan pekerja dalam menerapkan *work – life integration* secara proporsional diprediksi mampu menimbulkan tekanan kerja yang lebih berat bila dibandingkan dengan *work – life balance*. Untuk itu, berdasarkan hasil pengamatan sebelumnya pada perubahan pola kerja dan adanya potensi tekanan kerja yang berlebihan maka peneliti akan melakukan pengujian apakah penerapan *work –life integration* dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan pada pekerja.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Implikasi Bekerja dari Rumah pada *Work – Life Balance*

Sejak pandemi Covid – 19, banyak perusahaan yang belum siap dalam menerapkan prinsip bekerja dari rumah. Dilihat dari definisinya, bekerja dari rumah adalah pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh dan biasanya banyak dilakukan dari rumah (Wahyu dan Said, 2020). Berdasarkan riset yang dilakukan sebelumnya, jumlah pekerja yang menerapkan *working from home* meningkat sangat pesat (Mateyka *et al.*, 2012).

Ditinjau dari hasil akhir pekerjaannya, Aithal (2015) berpendapat bahwa antara bekerja dari rumah dengan bekerja di kantor memiliki hasil yang relatif sama baiknya, bahkan pada kasus – kasus tertentu terjadi peningkatan produktivitas sebesar 13 persen. Asumsi bahwa bekerja di rumah akan mengakibatkan kegagalan pekerja dalam membagi waktu antara urusan pekerjaan dengan keperluan pribadi ternyata tidak terbukti. Bahkan, melalui riset yang dilakukan oleh Tan (2018) terjadi peningkatan kepuasan kerja dan penurunan tingkat kelelahan bekerja.

Wong *et al.*, (2017) mengungkapkan bahwa selain manfaat yang dirasakan oleh pekerja, penerapan bekerja dari rumah juga memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk pengurangan biaya sewa kantor, biaya perawatan gedung, biaya penggunaan peralatan kantor, dan pengurangan beberapa tunjangan pekerja. Bahkan dengan bekerja dari rumah, pekerja akan terhindar dari banyaknya interupsi atau gangguan yang mungkin saja didapat ketika bekerja di kantor. Berkurangnya interupsi selama bekerja dapat membuat pekerja menjadi lebih berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaannya sehingga berujung pada peningkatan produktivitas.

Reid dan Ramarajan (2016) mengungkapkan bahwa banyak pekerja yang secara serius menerapkan praktik *work – life balance* dengan menolak semua telepon masuk yang berasal dari kantornya setelah jam kerja usai. Hal tersebut dilakukan agar pembagian waktu antara pekerjaan dan keperluan pribadi dapat terwujud dengan seimbang. Lebih jauh lagi Prasad (2017) membuktikan melalui penelitiannya bahwa pekerja yang menerapkan prinsip bekerja dari rumah dan mementingkan terwujudnya *work – life balance* justru memiliki kinerja yang lebih rendah dan mengalami perlambatan pada karirnya.

2.2 Dari *Work – Life Balance* Menuju *Work – Life Integration*

Penerapan pola bekerja dari rumah tentu saja memberikan perubahan pada budaya kerja. Sebelumnya, setiap pekerjaan dilakukan melalui interaksi fisik dan tatap muka dengan suasana kerja yang khusus maka saat ini harus dilakukan di rumah dengan suasana yang relatif lebih santai. Hal ini tentu saja akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas pekerja karena bekerja tentu memerlukan waktu dan suasana yang khusus, terlebih jika akan bertemu dengan rekan kerja lainnya (Singh dan Kumar, 2020). Dengan demikian, melakukan perubahan budaya dan ritme kerja bukanlah hal yang mudah bagi pekerja yang telah terbiasa bekerja di kantor.

Berbeda dengan peneliti sebelumnya, Mustajab *et al.* (2020) melakukan penelitian dan membuktikan bahwa perubahan yang paling menonjol adalah fleksibilitas jam kerja. Para pekerja mendapatkan kebebasan untuk melakukan pekerjaannya kapan pun, selama hasil akhir yang ditargetkan dapat tercapai. Selain itu, dengan penerapan bekerja dari rumah para pekerja

dapat mendesain sendiri area kerja yang nyaman sehingga produktivitas diasumsikan tidak akan menurun.

Konsep manajemen sebelumnya telah membahas dan menggarisbawahi pentingnya batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Allen *et al.*, 2014). Hal yang sama juga dijelaskan oleh Webfer *et al.* (2018) dimana istilah *segmentation* berarti bahwa antara keperluan pribadi dan urusan pekerjaan tetap terpisah dan bersifat permanen, sedangkan istilah *integration* berarti bahwa adanya penggabungan di antara keduanya. Dengan adanya penerapan bekerja dari rumah, para pekerja mencoba untuk menyeimbangkan sendiri antara keperluan pribadi dan profesionalnya dalam waktu yang bersamaan.

2.3 Kelelahan Kerja sebagai Akibat dari *Work Life Integration*

Konsep kelelahan kerja sering digunakan secara bergantian dengan istilah *burnout*. Menurut Maslach dan Leiter (2016) hal tersebut merupakan sindrom sebagai hasil dari kelelahan fisik dan emosional setelah mengerjakan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama, spesifik dan monoton yang berujung pada menurunnya rasa percaya diri, dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu telah berhasil membuktikan adanya masalah baru bagi para pekerja yang bekerja dari rumah, yaitu tekanan pekerjaan yang berlebihan karena harus menyeimbangkan waktu dengan waktu keluarga saat di rumah (Duxbury *et al.*, 2018; Stamper dan Johlke, 2003; dan Eldor *et al.*, 2017),

Berbagai hasil riset di atas mendukung gagasan mengenai *stress* yang merupakan hasil dari *role overload*, dan menimbulkan *work – family conflict* yang baru. Riset yang dilakukan oleh Fan *et al.* (2019) lebih jauh lagi berhasil membuktikan bahwa wanita karir memiliki kecenderungan yang tinggi akan *work exhasution* apabila menerapkan prinsip kerja *work – life integration* di luar kantor. Hal ini juga didukung oleh riset yang dilakukan sebelumnya oleh Karkouljian *et al.*, (2016).

Selanjutnya, Flesia *et al.* (2020) melalui risetnya mengenai kelelahan kerja berhasil membuktikan bahwa wanita pekerja yang memiliki anak cenderung lebih sering untuk mengalami tekanan berlebih atas pekerjaannya saat bekerja dari rumah dibandingkan dengan pria. Hal ini karena selain bekerja, wanita karir juga tetap melakukan kegiatan pengasuhan anak dan keperluan rumah tangga pada saat yang hampir bersamaan. Dengan demikian, berdasarkan paparan literatur dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut.

- H1** : Penerapan *work – life integration* akan memperburuk kelelahan kerja selama bekerja dari rumah.
- H2** : Penerapan *work – life integration* akan mengurangi *work – life balance* selama bekerja dari rumah.
- H3** : Ketidakseimbangan *work – life balance* akan memperparah kelelahan kerja selama bekerja dari rumah.

3. METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan kuesioner Likert – *like scale* sampel diharapkan dapat memberikan jawaban atas persepsi yang mereka rasakan sebenarnya. Untuk mendapatkan efek generalisasi dari penelitian ini, sampel yang digunakan harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu pekerja di kota Jakarta, Semarang, dan Surabaya yang menerapkan pola bekerja dari rumah, minimal telah bekerja selama 2 tahun sebelum tahun 2020, dan telah berkeluarga. Teknik *purposive sampling* digunakan agar sampel yang digunakan adalah sampel yang tepat.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan *software* Smart PLS versi 3 dengan metode *bootstrapping* pada tingkat signifikansi 0,05 *two tailed* atau dengan parameter T – statistik sebesar 1,96. Sebelumnya dilakukan uji terhadap validitas alat ukur dengan parameter *corrected to total item* pada aplikasi SPSS dan uji reliabilitas alat ukur dengan parameter *composite reliability*.

Tabel 1. Skala Pengukuran

Konstruk	Pernyataan
Work - Life Integration	Saya sering sekali bekerja dari rumah Saya sering membawa pekerjaan pulang ke rumah Saya sering pulang dari kantor dengan tepat waktu Saya sering kerja lembur saat akhir pekan Saya sering memikirkan pekerjaan saat waktu istirahat Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja saat waktu istirahat Saya sering membicarakan mengenai pekerjaan dengan orang lain yang tidak seprofesi Saya sering terlambat ke kantor karena mengurus keperluan pribadi Saya memiliki banyak barang - barang pribadi di kantor saya Saya sering memikirkan urusan pribadi walaupun sedang di kantor Saya sering mengerjakan keperluan pribadi saat jam kerja di kantor Saya sering memikirkan masalah pribadi saya saat bekerja di kantor Saya sering membicarakan keperluan pribadi saya dengan teman di kantor
Work Exhaustion	Saya yakin dapat sedikit santai diluar jam kerja kantor saya Saya yakin dapat melakukan hal - hal yang menyenangkan saat diluar jam kantor Saya sangat memisahkan antara waktu bekerja dengan waktu bersantai Saya sering merasakan kelelahan fisik Saya sering merasakan kelelahan secara psikis Saya sering merasakan lelah bekerja
Work Life Balance	Tuntutan pekerjaan saya mencampuri kehidupan keluarga dan rumah tangga saya Karena pekerjaan saya, saya tidak dapat memelihara hubungan dekat dengan keluarga Hal - Hal yang ingin saya lakukan dirumah tidak dapat terlaksana karena tuntutan kerja Saya sering tidak dapat mengikuti kegiatan keluarga karena pekerjaan Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan saya Saya meninggalkan pekerjaan agar keperluan pribadi bisa selesai Rekan kerja tidak menyukai saya karena saya mendahulukan keluarga

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 100 sampel pekerja yang menerapkan pola bekerja dari rumah sejak tahun 2020 awal dengan pengalaman kerja sekurang – kurangnya dua tahun. Setelah itu hasil kuesioner ditabulasi dan diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan parameter *outer loading* pada program Smart PLS 3 yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 2,3, dan 4. Selanjutnya untuk menguji validitas alat ukur, peneliti menggunakan parameter *average variance extracted* yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 2. *Outer Loading* pada Konstruk *Work – Life Integration*

Konstruk	T Statistic	P Value
Work Life Integration --> int1	4.576	0.00
Work Life Integration --> int2	39.397	0.00
Work Life Integration --> int3	39.397	0.00
Work Life Integration --> int4	67.273	0.00
Work Life Integration --> int5	6.485	0.00
Work Life Integration --> int6	67.273	0.00
Work Life Integration --> int7	39.397	0.00
Work Life Integration --> int8	39.397	0.00
Work Life Integration --> int9	39.397	0.00
Work Life Integration --> int10	67.273	0.00
Work Life Integration --> int11	67.723	0.00
Work Life Integration --> int12	3.875	0.00

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Tabel 3. *Outer Loading* pada Konstruk *Work Life Balance*

Konstruk	T Statistic	P Value
Work Life Balance --> bal1	12.703	0.00
Work Life Balance --> bal2	20.553	0.00
Work Life Balance --> bal3	175.666	0.00
Work Life Balance --> bal4	175.666	0.00
Work Life Balance --> bal6	175.666	0.00

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Tabel 4. *Outer Loading* pada Konstruk Kelelahan kerja

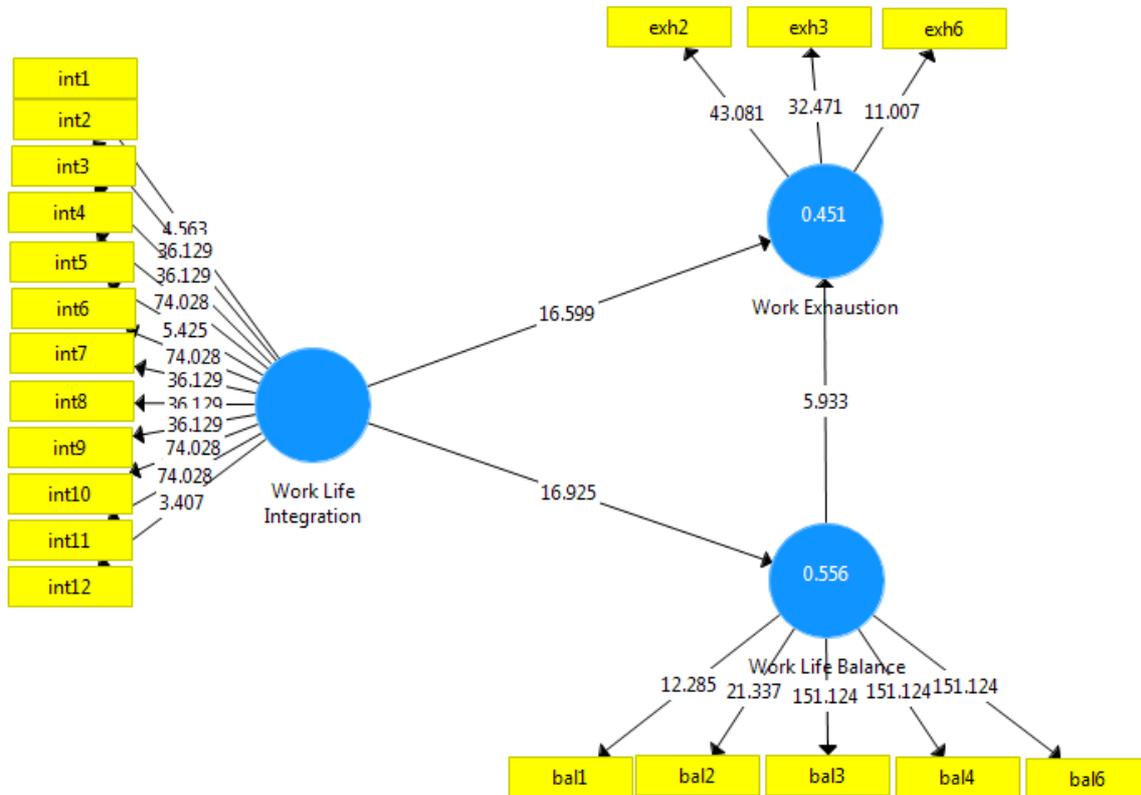
Konstruk	T Statistic	P Value
Work Exhaustion --> exh2	46.644	0.00
Work Exhaustion --> exh3	36.155	0.00
Work Exhaustion --> exh6	11.892	0.00

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Tabel 5. *Average Variance Extracted*

Konstruk	Sampel Mean	T Statistic	P Values
Work Life Integration	0.654	23.180	0.00
Work Life Balance	0.794	34.557	0.00
Work Exhaustion	0.713	21.029	0.00

Berdasarkan informasi pada tabel - tabel diatas, maka alat ukur dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan *bootstrapping* pada model penelitian dengan mengacu pada parameter T Statistic minimal sebesar 1,96.



Gambar 1. Path Diagram

Tabel 6. Path Coefficient

Relasi	T Statistic	P Value
Work life Balance --> work Exhaustion	6.458	0.00
Work Life Integration --> Work Exhaustion	15.070	0.00
Work Life Integration --> Work Life Balance	18.068	0.00

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas maka dapat diambil simpulan bahwa penerapan *work – life integration* akan mengakibatkan kelelahan kerja selama bekerja dari rumah. Selain itu, penerapan *work – life integration* juga mempengaruhi *work – life balance* secara signifikan. Selanjutnya, *work – life balance* yang tidak tercapai akan memperparah kelelahan kerja selama bekerja dari rumah. Dengan demikian, semua hipotesis yang peneliti ajukan terbukti secara signifikan. Berikut ini adalah model riset yang telah diuji secara empiris.

Pembahasan

Sejalan dengan konsep kelelahan kerja yang dijelaskan oleh Maslach dan Leiter (2016) bahwa *work – life integration* merupakan hasil dari kelelahan fisik dan emosional setelah mengerjakan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama, spesifik, dan monoton yang berujung pada menurunnya rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Pekerja yang bekerja dari rumah tentu memiliki tantangan tersendiri karena mereka harus cermat dalam mengalokasikan waktu dan sumber daya lainnya di rumah.

Dengan menyelesaikan pekerjaan dari rumah maka pekerja secara langsung ikut mengintegrasikan masalah pekerjaan dengan keperluan individu, begitu sebaliknya. Dengan kata lain, tidak ada pembagian secara jelas mengenai waktu untuk bekerja dan waktu untuk mengerjakan keperluan pribadi atau keluarga. Hasil riset ini juga mendukung hasil riset sebelumnya yang telah dilakukan oleh Duxbury *et al.*, (2018) dan Eldor *et al.* (2017) dimana individu yang bekerja dari rumah memiliki tekanan kerja yang berlebih dan memicu kelelahan kerja.

Begitu pula jika ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjadi maka berpotensi untuk memicu *stress* dan tekanan pekerjaan yang berlebih. Secara deskriptif, responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan wanita pekerja sehingga hasil riset ini mendukung hasil riset yang dilakukan oleh Fan *et al.* (2019) sebelumnya dimana wanita karir memiliki kecenderungan tinggi akan kelelahan kerja apabila menerapkan prinsip bekerja dari rumah.

Hal – hal yang berkaitan dengan kehidupan keluarga, seperti acara – acara keluarga, tuntutan untuk melakukan kegiatan pengasuhan anak dan tuntutan profesi muncul pada saat yang hampir bersamaan mengakibatkan pekerja tidak mampu merealisasikan *work life balance*. Fenomena tersebut tergambar secara jelas melalui jawaban atas kuesioner yang telah disebarluaskan sebelumnya. Sebagian besar responden mengaku sedang mengalami kelelahan fisik, kelelahan psikis, dan sering masih membahas mengenai urusan pekerjaan dengan rekan kerja saat sedang bersama keluarga.

Salah satu bentuk upaya pemerintah dalam mengurangi penyebaran Covid -19 adalah melalui pembatasan aktivitas di luar rumah. Meskipun demikian tentu saja ada beberapa bidang pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dari rumah. Selain itu, kultur kerja yang selama ini telah terbentuk harus mengalami perubahan. Sebelum penerapan bekerja dari rumah diberlakukan, sebagian besar pekerjaan dilakukan menggunakan interaksi tatap muka dalam berkolaborasi. Namun saat ini hampir semua aktivitas dilakukan dengan menggunakan jaringan internet. Meskipun membawa dampak yang positif, prinsip bekerja dari rumah yang terintegrasi dengan kehidupan pribadi pekerja dapat menimbulkan permasalahan tersendiri berupa kelelahan kerja yang lebih serius.

5. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa *work – life integration* mengakibatkan kelelahan kerja selama bekerja dari rumah. Selain itu, penerapan *work – life integration* juga mempengaruhi *work – life balance* secara signifikan, dan bahkan *work – life balance* yang tidak tercapai akan memperparah kelelahan kerja selama bekerja dari rumah.

Implikasi

Masa pandemi Covid – 19 ini secara dramatis merubah sebagian besar pola kerja para pekerja di Indonesia, khususnya bagi para pekerja wanita yang telah memiliki keluarga. Kelelahan kerja sebagai akibat dari *work life integration* dan kegagalan menerapkan *work life balance* merupakan dampak yang sangat serius yang perlu diperhatikan oleh para pekerja dan pemberi kerja. Selain itu, secara spesifik para pekerja perlu membangun sebuah daftar kegiatan prioritas yang perlu dikerjakan sehingga antara keperluan keluarga dan urusan pekerjaan tidak dikerjakan dalam waktu yang bersamaan. Dengan demikian, tekanan kerja dapat dikurangi meskipun tidak dapat dihindari.

Saran

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang relatif lebih rendah dan hanya menggunakan tiga konstruk dalam membangun model. Dengan demikian, perlu adanya pengembangan model penelitian dengan memanfaatkan konstruk - konstruk lainnya sebagai anteseden dari kelelahan kerja dan merekrut sampel lebih besar lagi agar kekuatan generalisasi hasil penelitian dapat lebih luas. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya perlu adanya penggunaan dasar teori yang lebih luas lagi, yang masih berkaitan dengan konstruk – konstruk yang relevan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agha, A., dan Irfan. (2017). Work Life Balance and Job Satisfaction: an Empirical Study Focusing on Higher Education Teacher in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, pp. 164 – 171.
- Allen, T.D., Cho, E., dan Meier, L.L. (2014). Work Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1(1), pp. 99 – 121.
- Duxbury, L., Stevenson, M., dan Higgins, C. (2018). Too Much to do, Too Little Time : Role Overload and Stress in a Multi – Role Environment. *International Journal of Stress*

- Management*, Vol. 25(3), pp. 250.
- Eldor, L., Fried Y., Westman, M., Levi, A.S., Shipp, A.J., dan Slowik, L.H. (2017). The Experience of Work Stress and The Context of Time : Analyzing The Role of Subjective Time. *Organizational Psychology Review*, Vol. 7(3), pp. 227 – 249.
- Fan, W., Lam, J., dan Moen, P. (2019). Stress Proliferation? Precarity and Work Family Conflict at The Intersection of Gender and Household Income. *Journal of Family Issues*, Vol. 40(18), pp. 2751 – 2773.
- Karkoulian, S., Srour, J., dan Sinan, T. (2016). A gender Perspective on Work Life Balance, Perceived Stress, and Locus of Control. *Journal of Business Research*, Vol. 69(11), pp. 4918 – 4923.
- Maslach, C., dan Leiter, M.P. (2016). Understanding the Burnout Experience : Recent Research and its Implication for Psychiatri. *Official Journal of The World Psychiatric Association*, Vol. 15(2), pp. 103 – 111.
- Mateyka, R., dan Landivar, Jr. (2012). Relationship between Telecommuting Workers and Their Manager : an Exploratory Study. *Journal of Business Communication*, Vol. 34(4), pp. 343 – 369.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M.A., dan Hamid, M.A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent Covid 19 Attacks and Its Impact on Work Productivity. *The International Journal of Applied Business*, Vol. 4(1), pp. 13 – 21.
- Prasad, J.R.V. (2017). Ignored Aspect of Personal Life in Work – Life Integration. *Journal of Business and Management*, Vol. 19(3), pp. 67 – 71.
- Reid, E., dan Ramarajan. (2016). Managing the High Intensity Workplace. *Harvard Business Review*, pp. 84 – 90.
- Soomro, A.A., Breitenecker, R.J., dan Moshadi, S.A. (2018). Relation of Work Life Balance, Work Family Conflict and Family Work Conflict with the Employee Performance – Moderating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 7(1), pp. 129.
- Shaffer, M.A., Sebastian, R.B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., dan Wurtz, O. (2016). Work and Family Role Adjustment of Different Types of Global Professional : Scale Development and Validation. *Journal of International Business Studies*, Vol. 47(2), pp. 113 – 139.
- Singh, M.K., dan Kumar, V. (2020). Impact of Covid 19 Pandemic on Working Culture : an Exploratory Research Among Information Technology Professionalism Bengahuru Karnataka. *Journal of Xian University of Architecture and Technology*, Vol. 12(5), pp. 3176 – 3184.

- Stamper, C.L., dan Johlke, M.C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcome. *Journal of Management*, Vol. 29(4), pp .569 – 588.
- Tan, T.Y. (2018). Relation of Work – Life Balance to Counterproductive Work Behavior and Turnover Intention among Malaysian Employees. *Advance in Social Science Education and Humanities*, Vol. 29, pp. 965 – 974.
- Webfer, A.G., Allen, T.D., Brauchli, R., Jenny, G.J., dan Bauer, G.F. (2018). Work life Boundaries and Well – Being : Does Work – to Life Integration Impair Well Being Through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*, Vol. 33(6), pp. 727 – 740.
- Wong, P.Y., Bandar, N.F.A., dan Saili, J. (2017). Workplace Factors and Work – Life Balance among Employees in Selected Service Sector. *International Journal of Business and Society*, Vol. 18(8), pp. 677 – 684.