

# *Work Life Balance* di Era Pandemi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja

Adin Gustina<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

\*Corresponding author: adingustina@uny.ac.id

Received: April 2022

Revised: 20 Juni 2022

Accepted: 27 Juni 2022

---

## Abstract

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji fenomena keseimbangan kerja (*work life balance*) ditengah kondisi pandemi yang banyak membawa perubahan. Perubahan tersebut sedikit banyak berpengaruh terhadap perilaku individu di tempat kerja.

**Metodologi:** Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menguji pengaruh *work life balance* di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data dari 180 responden pegawai negeri sipil di Indonesia.

**Temuan:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kepuasan individu di tempat kerja. Selain itu, persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, pengaruh keseimbangan kerja terhadap kepuasan individu semakin besar ketika persepsi dukungan organisasinya tinggi.

**Orisinalitas:** Penelitian ini melihat fenomena keseimbangan kerja pada pegawai negeri sipil yang merupakan salah satu profesi yang mengalami banyak perubahan.

**Keterbatasan Penelitian:** Penelitian ini menggunakan sampel yang berasal dari satu jenis organisasi, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih luas terhadap fenomena yang diteliti dengan menggunakan sampel yang lebih beragam.

**Implikasi Praktis:** Jika di masa depan semakin banyak organisasi yang menerapkan *work from home* sebagai dampak kemajuan teknologi, maka penelitian ini relevan karena memberikan gambaran mengenai pengaruh keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dukungan organisasi akan menjadi hal krusial di era tersebut.

**Kata kunci:** keseimbangan kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja.

---

**UBMJ**

UPY Business and  
Management Journal

DOI: 10.31316/ubmj.v1i2.3094

## Pendahuluan

Pandemi yang terjadi akibat dari kemunculan virus Covid-19 yang terjadi pada seluruh belahan dunia memberikan dampak pada segala aspek. Tidak hanya aspek kesehatan, pandemi memberikan dampak terhadap bagaimana individu berinteraksi. (Kramer & Kramer, 2020). Pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk bekerja di rumah atau biasa disebut dengan *work from home* dalam rangka mengurangi interaksi dan tingkat penyebaran virus. *Work from home* memiliki dampak positif dan negatif secara bersamaan (Irawanto et al., 2021). COVID-19 mengganggu semua kehidupan kita dan dalam banyak kasus, merubah rutinitas normal kita. Sandoval-Reyes et al., (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara remote (*remote work; work from home*) mempengaruhi aspek keseimbangan kerja atau *work life balance (WLB)* karyawan. Oleh karena

itu, penelitian ini bermaksud untuk mengamati fenomena *work life balance* di era pandemi saat ini.

*Work life balance* mengacu pada hubungan antara aspek pekerjaan dan non-pekerjaan dari kehidupan individu, di mana mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan biasanya dipahami sebagai membatasi satu sisi (biasanya bekerja), untuk memiliki lebih banyak waktu untuk lainnya (Kelliher et al., 2019) *Work life balance* telah lama diteliti sebelumnya dan menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap perilaku di tempat kerja (Wood et al., 2020). Penelitian sebelumnya oleh Wolor et al., (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja individu, terutama pada era pandemi saat ini. Ditengah kondisi *work from home*, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merupakan komponen kritis. Hal ini disebabkan karena tidak adanya Batasan antara jam kerja dan jam dimana individu menjalankan tugas domestik di dalam keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bellmann & Hübler, 2020) menyimpulkan bahwa hanya jika kondisi tertentu terpenuhi, bekerja dari rumah akan dianjurkan. Hal ini terjadi karena *working from home* bisa mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. *Work life balance* yang baik akan mendorong munculnya *outcome* positif terhadap individu di tempat kerja (Kelliher et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Jackson & Fransman (2018) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dousin et al., (2019) juga menunjukkan bahwa praktik *work life balance* yang baik akan mendorong kepuasan kerja karyawan.

Meskipun demikian, menurut (Contreras et al., 2020), *work life balance* dapat bisa terjadi jika karyawan dapat memperoleh dukungan. Menurut teori persepsi dukungan organisasi (POS) dari Eisenberger et al., (1990) jika karyawan merasa bahwa organisasi mereka menunjukkan perhatian dan kepekaan terhadap personelnya serta kebutuhan dan nilai mereka, termasuk kebutuhan keseimbangan antara pekerjaan-keluarga, mereka akan merespons dengan menunjukkan hasil positif terkait pekerjaan, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, persepsi dukungan organisasi diyakini memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika persepsi dukungan organisasi tinggi, pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja akan semakin meningkat. Seseorang yang mendapat dukungan akan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga merasa lebih nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan berbagai penjelasan diatas, penelitian ini berniat menguji *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan persepsi dukungan organisasi sebagai pemoderasi.

## Tinjauan Pustaka

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai orientasi afektif pada individu terhadap peran pekerjaan yang mereka duduki saat ini (Isse et al., 2018) Sedangkan menurut (Hoppock & Robinson, 1949) kepuasan kerja disebutkan sebagai setiap keadaan fisiologis, psikologis dan lingkungan yang mempengaruhi seseorang dengan jujur untuk mengatakan saya puas dengan pekerjaan saya. Setiap orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kariernya (Jackson & Fransman, 2018) Kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek yang perlu dipertahankan dan dicirikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan (al Jenaibi, 2010). Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap dan pendekatan keseluruhan karyawan terhadap gaji mereka, kondisi dan kontrol kerja, promosi pekerjaan, hubungan sosial di tempat kerja, pengakuan serta hubungan kelompok selain dari kehidupan kerja mereka (Guion & Osburn, 1970).

### Work Life Balance

*Work life balance* diartikan sebagai tingkatan kepuasan individu terhadap kehidupan dirumah dan kehidupan pekerjaannya (Chambel et al., 2017). *Work-life balance* dikatakan sebagai keseimbangan waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi seseorang (Adekunle, 2018). *Work-life balance* juga tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, yang memungkinkan karyawan memiliki

keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Babin Dhas, 2015). Penelitian lain oleh Brough et al., (2020) melaporkan bahwa konsekuensi dari *work life balance* dibagi menjadi dua, yaitu konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan dan konsekuensi yang berkaitan dengan keluarga.

*Work life balance* muncul sebagai metode untuk menyeimbangkan antara kehidupan individu dengan keluarga dan kehidupan individu sebagai pekerja (Isse et al., 2018). Menurut (Greenhaus et al., 2003) *work life balance* dapat dikategorikan menjadi tiga aspek untuk mengukurnya, pertama, keseimbangan waktu, yaitu mengenai jumlah waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan aktivitas lainnya, Kedua, keseimbangan partisipasi, yaitu meliputi kombinasi dari psikologis dan komitmen untuk bekerja dan juga peran aktivitas lainnya.

### **Persepsi Dukungan Organisasi**

Individu diyakini memiliki kepercayaan yang bersifat positif maupun negatif yang mencakup pengakuan atas kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2001). Meta analisis yang dilakukan oleh (Rockstuhl et al., 2020) menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki konsekuensi perilaku karyawan ditempat kerja. Dukungan organisasi yang dirasakan, yang mencerminkan nilai organisasi atas kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap manfaat karyawan, merupakan alat penting untuk membantu organisasi membangun hubungan yang baik dengan karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras (Sun, 2019) Dukungan organisasi yang dirasakan dapat dianggap sebagai semacam sumber daya organisasi. Sebagai sumber tambahan bagi seorang individu, dukungan organisasi yang dirasakan dapat menghasilkan serangkaian persepsi dan pengalaman afektif positif di tempat kerja (Wen et al., 2019).

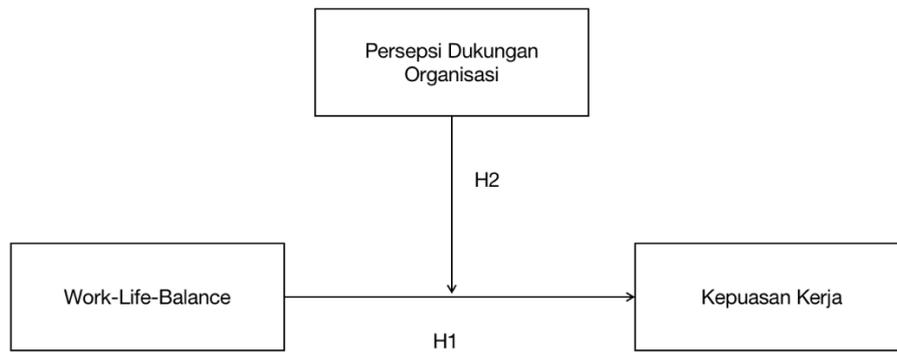
### **Pengembangan Hipotesis**

Dengan adanya pandemi global, sebagian besar dari kita telah dipaksa untuk beradaptasi ulang terhadap keseimbangan hidup-kerja (Anwar, 2020). Individu yang terbiasa memahami jam kerja menjadi kesulitan karena bekerja dari rumah dan disaat yang bersamaan mereka juga melakukan peran sebagai anggota keluarga dirumah. Individu yang mampu mengelola kehidupan karier dan pribadinya akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini menjadikan mereka lebih nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendorong kepuasan kerja. Oleh karena itu, *work life balance* diyakini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja individu. Sehingga hipotesis pertama penelitian ini adalah:

**H1:** *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Dukungan organisasi merupakan hal krusial di era pandemic dimana setiap individu membutuhkan perhatian. Individu yang mendapatkan dukungan dari organisasi akan merasa mendapatkan modal dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu persepsi dukungan organisasi diyakini bisa memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis kedua penelitian ini adalah:

**H2:** Persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Jika persepsi dukungan organisasi tinggi, maka pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja akan semakin tinggi.



**Gambar 1.** Model Penelitian

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan survey untuk proses pengambilan data penelitian. *Work life balance* diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Fisher et al., (2009) yang terdiri dari 15 item pertanyaan. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item yang dikembangkan oleh Talukder (2019). Persepsi dukungan organisasi diukur dengan menggunakan 12 item instrument pertanyaan dari (Eisenberger et al., 1990).

## Hasil dan Diskusi

### Profil Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	78	43,4
	Perempuan	102	56,6
<b>Total</b>		<b>180</b>	<b>100</b>
Usia	20-25 Tahun	90	50,0
	26-30 Tahun	47	26,2
	31-35 Tahun	29	16,2
	35-40 Tahun	10	5,56
	>40 Tahun	4	2,22
<b>Total</b>		<b>180</b>	<b>100</b>
Lama Kerja	1-5 Tahun	129	71,6
	6-10 Tahun	28	15,6
	11-15 Tahun	16	8,9
	16-20 Tahun	3	1,7
	>20 Tahun	4	2,2
<b>Total</b>		<b>180</b>	<b>100</b>

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti telah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian. Hasil menunjukkan bahwa nilai KMO pada pengujian validitas adalah sebesar 0,786 dengan loading faktor pada masing-masing item pertanyaan >0,5 sehingga kuesioner penelitian dianggap valid. Pengujian reliabilitas pada variabel *work life balance* menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,866, variabel kepuasan kerja sebesar 0,799, dan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,887.

## Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Kepuasan Kerja			
	1	2	3	4
Jenis Kelamin	0,220	0,144	0,066	0,006
Usia	0,118	0,132	- 0,108	-0,053
Masa Kerja	0,340	-0,179	- 0,078	0,137
<i>Work Life Balance (WLB)</i>		0.354*		0,339
Persepsi Dukungan Organisasi (PDO)			0,297*	
WLB*PDO				0,237**
R <sup>2</sup>	0,078*	0,289*	0,176*	0,169*
$\Delta R^2$	0,078*	0,211*	0,098*	0,091*

\*<0.01 \*\*<0.05

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 2. Hasil menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Model 2:  $\beta = 0.354$ ;  $p < 0.01$ ); oleh karena itu hipotesis pertama didukung. Selain itu, pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja (Model 4:  $\beta = 0.237$ ;  $p < 0.05$ ).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki keseimbangan kerja yang tinggi akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi pula. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan dari Haar et al., (2014). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* yang tinggi mendorong kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan yang lebih tinggi. Individu yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan peran kehidupan mereka cenderung lebih puas dengan hidup mereka dan melaporkan kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. Pengaruh positif tersebut bisa dijelaskan melalui beberapa hal (Haar et al., 2014)

Pertama, individu yang mengalami work life balance mungkin lebih puas dengan pekerjaan dan kehidupan mereka “karena mereka berpartisipasi dalam aktivitas yang mempunyai peran penting bagi mereka” (menyeimbangkan diri). Kedua, individu yang mempunyai keseimbangan mungkin lebih sehat secara mental karena mereka merasakan keharmonisan dalam hidup dan kondisi psikofisiologis yang optimal yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan jangka panjang dan peran non-pekerjaan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu memainkan peran penting. Semakin individu merasa dukungan yang tinggi dari organisasi baik itu supervisor maupun rekan kerja, semakin mereka merasa lebih mudah dalam mencapai *work life balance*. Oleh karena itu, hal ini menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pula. Lebih jauh lagi karyawan melaporkan hasil *work life balance* yang lebih positif ketika mereka menganggap supervisor mereka sebagai suportif; secara khusus, karyawan melaporkan konflik peran yang lebih sedikit, kepuasan kerja yang lebih besar, dan niat berpindah yang lebih sedikit (McCarthy et al., 2013).

## Simpulan

Penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan dan menunjukkan bahwa seseorang yang mampu mengelola keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, atau biasa disebut dengan *work life balance* akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan memainkan peran penting dalam hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa dukungan organisasi perlu diperkuat untuk mampu memaksimalkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas secara tidak langsung akan memberikan

dampak positif terhadap organisasi.

## Referensi

- Adekunle, M. (2018). Work Life Balance Practices And Employees Productivity In The Nigerian University System. *Cranford Journal of Business & Social Sciences (Cjbass)*.
- al Jenaibi, B. (2010). Job satisfaction: comparisons among diverse public organizations in the uae. *Management Science and Engineering*, 4(3).
- Anwar, M. (2020). Academic labor and the global pandemic: revisiting life-work balance under COVID-19. *Susan Bulkeley Butler Center for Leadership Excellence and ADVANCE Working Paper Series*, 3(2).
- Babin Dhas, D. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9).
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3). <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5\\_20](https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20)
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International*, 22(2). <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 11). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- 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). <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- 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). [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guion, R. M., & Osburn, H. G. (1970). Industrial psychology: Its theoretical and social foundations. *Professional Psychology*, 1(2). <https://doi.org/10.1037/h0021558>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hoppock, R., & Robinson, H. A. (1949). Job Satisfaction Researches of 1948. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 28(3). <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1949.tb01579.x>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & 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). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Isse, H., Abdirahman, H., Shiyanbade Najeemdeen, I., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018a).

- The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12–17.
- Isse, H., Abdirahman, H., Shiyanbade Najeemdeen, I., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018b). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12–17.
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2). <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- McCarthy, A., Cleveland, J. N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2013). Employee work-life balance outcomes in Ireland: A multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Management*, 24(6). <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.709189>
- Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., & Mesdaghinia, S. (2020). Perceived organizational support (POS) across 54 nations: A cross-cultural meta-analysis of POS effects. *Journal of International Business Studies*, 51(6). <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00311-3>
- 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). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor Support and Organizational Commitment: The Role of Work–Family Conflict, Job Satisfaction, and Work–Life Balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3). <https://doi.org/10.1002/joec.12125>
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- WOLOR, C. W., SOLIKHAH, S., FIDHYALLAH, N. F., & LESTARI, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>
- 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). <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>