

PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN *WORK LIFE-BALANCE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI PEMODERASI PADA *WORK ENGAGEMENT*
KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA TBK SAAT PANDEMI COVID-19

Devi Pujiati ¹⁾, Netania Emilisa ²⁾, Nurizahara Romadhania

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti Jakarta

¹⁾ Penulis korespondensi: Email: netania@trisakti.ac.id

ABSTRACT

Since December 2019, the coronavirus (COVID-19) has spread rapidly on a global scale, severely affecting organizations from all sectors of activity. A banking employee is someone who is in charge of handling customers, seeking incoming funds, offering credit and bank products. Therefore, to ensure the job satisfaction of bank employees. The purpose of this study was to examine the effect of working from home and work-life balance on job satisfaction and bank employee job involvement. The survey resulted in 150 respondents. The method used to analyze this research is instrumental tests such as validity, reliability, and hypothesis testing using SPSS version 22 and SEM analysis. This study explores the perceptions of employees working at PT. Bank Central Asia Tbk to verify the validity and reliability of research instruments. The results of the study show that working from home has a positive effect on job satisfaction, work-life balance has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive effect on work involvement.

ABSTRAK

Sejak Desember 2019, virus corona (COVID-19) telah menyebar dengan cepat dalam skala global, sangat mempengaruhi organisasi dari semua sektor kegiatan. Karyawan perbankan merupakan seseorang yang bertugas menangani nasabah, mencari dana masuk, menawarkan kredit dan produk bank. Oleh karena itu, untuk menjamin kepuasan kerja karyawan bank. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh bekerja dari rumah dan keseimbangan kehidupan pribadi serta pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada keterlibatan kerja karyawan bank. Survei menghasilkan 150 responden. Metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah uji instrumental seperti uji validitas, reabilitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis program SPSS versi 22 dan SEM. Studi ini mengeksplorasi persepsi karyawan yang bekerja di PT. Bank Central Asia Tbk untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif pada keterlibatan kerja.

Kata kunci: bekerja dari rumah; keseimbangan kerja dan kehidupan; kepuasan kerja; keterlibatan kerja.

1. PENDAHULUAN

Sejak Desember 2019, virus corona (COVID-19) telah menyebar dengan cepat dalam skala global, sangat mempengaruhi organisasi dari semua sektor kegiatan. Karyawan, khususnya telah dipaksa untuk dengan cepat mengubah perilaku dan cara kerja mereka, diwajibkan untuk meninggalkan perjalanan ke tempat kerja dan beralih ke pekerjaan jarak jauh skala besar (Nemţeanu et al., 2022). Dampak penyebaran virus corona yang melanda seluruh dunia menciptakan guncangan ekonomi dan sosial, yang khususnya di dunia organisasi kemungkinan akan membentuk kembali cara orang hidup dan bekerja serta cara industri dan organisasi beroperasi (Irawanto et al., 2021).

Work from home efektif untuk meningkatkan kualitas hidup kebahagiaan karyawan, kepuasan kerja, dan keterbukaan terhadap kreativitas yang akan melahirkan inovasi (Irawanto et al., 2021). *Work life balance* digambarkan sebagai pencapaian

keseimbangan antara keluarga karyawan atau kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Irawanto et al., 2021). Konsep *work life balance* dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi dalam menghadirkan kesempurnaan dalam hidup seseorang. *Job satisfaction* mempengaruhi tingkat produktivitas, tingkat turnover dan tingkat partisipasi angkatan kerja. *Job satisfaction* dapat digunakan sebagai proksi yang mengukur efisiensi kebijakan pasar tenaga kerja. Banyak organisasi telah mulai menawarkan cara kerja baru untuk merespon inovasi tersebut secara kehidupan para pekerja. *Job satisfaction* sering dianggap sebagai prediktor penting dan kuat dari kinerja pekerjaan *work engagement* karyawan terhadap organisasi, pengurangan kelelahan, dan niat berpindah. *Job satisfaction* cara organisasi berkomunikasi dengan karyawannya, dan juga peluang pertumbuhan

profesional menghasilkan *work engagement* (Irawanto et al., 2021).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Work from home efektif untuk meningkatkan kualitas hidup kebahagiaan karyawan, kepuasan kerja, dan keterbukaan terhadap kreativitas yang akan melahirkan inovasi. (Irawanto et al., 2021) Menurut Rožman & Čančer (2022), karyawan yang *work from home* menghabiskan waktu lebih lama di meja mereka dan menghadapi beban kerja yang lebih besar daripada sebelum pandemi COVID-19.

Work life balance digambarkan sebagai pencapaian keseimbangan antara keluarga karyawan atau kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Irawanto et al., 2021). *Work life balance* adalah konsep saat ini yang dapat dipahami sebagai hubungan yang ada antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi dengan dampak besar pada faktor-faktor seperti kesehatan, tidak adanya stres, kesejahteraan, kualitas kehidupan, kinerja organisasi, dan pembangunan manusia dan sosial yang berkelanjutan, antara lain (Isabel Sánchez-Hernández et al., 2019).

Job satisfaction digambarkan sebagai keadaan emosional seseorang ketika sesuatu yang menyenangkan dan bermanfaat telah terjadi sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja mereka (Irawanto et al., 2021). Menurut Saputra & Rizky Mahaputra (2022) *Job satisfaction* adalah suatu sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana sikap ini dapat dilihat dari semangat kerja, prestasi dan kedisiplinan.

Boonsiritomachai & Sud-On (2022) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan di mana karyawan membangun diri melalui kinerja peran kerja sambil mencurahkan energi dan pengalaman pribadi keterikatan emosional dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja disajikan sebagai keadaan pikiran yang terfokus pada pekerjaan, ditandai oleh penyerapan, dedikasi dan semangat karyawan (Selvi & Aiswarya, 2022).

Hipotesis 1 (H1). *Work from home* berhubungan positif dengan *job satisfaction*.

Hipotesis 2 (H2). *Work life balance* berhubungan positif dengan *job satisfaction*.

Hipotesis 3 (H3). *Job satisfaction* berhubungan positif dengan *work engagement*.

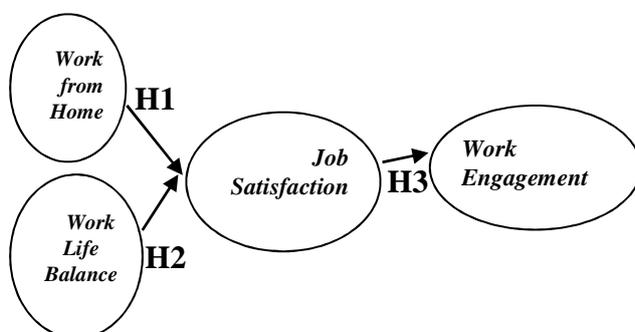
3. METODOLOGI

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawanto et al (2021) dan Nemțeanu et al (2022). Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *hypotesis testing* (pengujian hipotesis) didasarkan pada pendekatan kuantitatif untuk memahami keterkaitan antara variabel yang diukur *work from home*, *work life balance*, *job satisfaction*, *work engagement* (Irawanto et al., 2021).

Untuk memberikan penjelasan mengenai data yang akan ditampilkan dalam suatu penelitian maka diperlukan pengetahuan mengenai variabel apa saja yang akan digunakan untuk penelitian. Variabel yang digunakan terdiri dari empat variabel yaitu: *work from home* dan *work life balance* sebagai *independent variable*, *job satisfaction* dan *work engagement* sebagai *dependent variable*.

Dalam Penelitian ini variabel bebasnya yaitu *work from home* dan *Work Life Balance*. Variabel *work from home* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Irawanto et al (2021) yang berisi 10 item pernyataan. Variabel *Work Life Balance* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Irawanto et al (2021) yang berisi 9 item pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel *work from home* dan *Work Life Balance* adalah menggunakan skala interval yang berpedoman pada skala likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Item-item pernyataan tersebut adalah:

- *Work from home*
 1. Saya sangat produktif ketika saya bekerja dari rumah.
 2. Saya merasa bekerja dari rumah memberi saya kualitas kerja yang lebih baik.
 3. Bekerja dari rumah adalah keuntungan pribadi di tempat kerja.
 4. Bekerja dari rumah akan memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
 5. Saya secara teknis cukup cerdas untuk bekerja dari rumah.
 6. Saya memiliki kewenangan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan selama bekerja dari rumah.
 7. Saat bekerja dari rumah, saya memiliki tujuan kerja yang jelas.
 8. Atasan saya mengkhawatirkan kesehatan saya saat saya bekerja dari rumah
 9. Saya mendapatkan dukungan teknis dari tempat kerja saya untuk bekerja dari rumah.



Sumber: (Irawanto et al., 2021) & (Nemțeanu et al., 2022).

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

10. Saya dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika ada gangguan dari anggota keluarga selama bekerja dari rumah.
 - Work life balance
 - a. Intrusion of personal life into work (IPLW)
 1. Ketika saya bekerja dari rumah, saya menunda menikmati waktu pribadi saya hanya untuk bekerja.
 2. Saya menempatkan kebutuhan pribadi saya di atas pekerjaan saya.
 3. Saya merasa sulit untuk memisahkan pekerjaan dan non-pekerjaan.
 4. Saya terlalu lelah untuk bekerja di rumah.
 5. Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan/kepentingan pribadi saya selama bekerja dari rumah.
 - b. Intrusion of work into personal life (IWPL)
 1. Kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan.
 2. Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya sulit.
 - c. Work enhancement by personal life (WEPL)
 1. Saya mengabaikan kebutuhan pribadi untuk bekerja.
 2. Sebagian besar waktu, saya lebih suka bekerja dari rumah daripada terlibat dalam kepentingan pribadi.
- Variabel terikat dalam penelitian ini adalah job satisfaction dan work engagement. Job satisfaction akan diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Irawanto et al (2021) yang berisi lima item pernyataan. Work Engagement akan diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Nemţeanu et al (2022) yang berisi lima item pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah skala interval yang berpedoman pada skala likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Item-item tersebut yaitu:
- Job satisfaction
 1. Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.
 2. Saya senang dengan rekan kerja saya saat ini.
 3. Saya puas dan senang dengan bos saya saat ini.
 4. Saya puas dengan gaji saya saat ini.
 5. Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.
 - Work engagement
 - a. Vigour
 1. Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.
 2. Saya merasa senang ketika saya melakukan yang terbaik.
 3. saya bangga dengan pekerjaan saya.
 - b. Dedication
 1. Pekerjaan saya menginspirasi saya.
 - c. Absorption
 1. Ketika saya bangun di pagi hari, saya ingin pergi bekerja.

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudian dapat diambil kesimpulan. Adapun sumber data diperoleh dari:

- Kuesioner
Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini. Data primer melalui kuesioner online untuk mengumpulkan informasi demografis dan data tentang variabel.
- Studi Pustaka
Dalam studi pustaka, peneliti mengambil data dari buku-buku, literatur, artikel, internet, maupun data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu mengenai *work from home*, *work life balance*, *job satisfaction*, dan *work engagement*.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah convenience sampling, digunakan dengan kriteria umum untuk menyaring partisipan (Irawanto et al., 2021). Sampel ini diambil dari karyawan PT. Bank Central Asia Tbk sebagai responden. Populasi yang diteliti yaitu berjumlah 150 karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk. Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampe 10 kali jumlah dari item pertanyaan. Penelitian ini mempunyai 29 item pertanyaan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah:

Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

- Sampel minimum = $29 \times 5 = 145$
- Sampel maksimum = $29 \times 10 = 290$

Dari penjelasan diatas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 145 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 290 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 145 sampel dan terkupul 150 sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif Work from home

No	Work From Home	Factor Loading	Keputusan
1	Saya sangat produktif ketika saya bekerja dari rumah.	0.724	Valid
2	Saya merasa bekerja dari rumah memberi saya kualitas kerja yang lebih baik.	0.599	Valid
3	Bekerja dari rumah adalah keuntungan pribadi di tempat kerja.	0.670	Valid
4	Bekerja dari rumah akan	0.739	Valid

	memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.		
5	Saya secara teknis cukup cerdas untuk bekerja dari rumah.	0.661	Valid
6	Saya memiliki kewenangan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	0.610	Valid
7	Saat bekerja dari rumah, saya memiliki tujuan kerja yang jelas.	0.680	Valid
8	atasan saya mengkhawatirkan kesehatan saya saat saya bekerja dari rumah.	0.745	Valid
9	Saya mendapatkan dukungan teknis dari tempat kerja saya untuk bekerja dari rumah.	0.715	Valid
10	Saya dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika ada gangguan dari anggota keluarga selama bekerja dari rumah.	0.611	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 1. diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,89 yang berarti responden cukup puas dengan *work from home* yang ada pada PT. Bank Central Asia Tbk. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,480 yang artinya bahwa karyawan cukup puas selama *work from home*.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Work life balance

No	Work life Balance	Factor Loading
Intrusion of personal life into work (IPLW)		
1	Ketika saya bekerja dari rumah, saya menunda menikmati waktu pribadi saya hanya untuk bekerja.	3.380
2	Saya menempatkan kebutuhan pribadi saya di atas pekerjaan saya.	4.433
3	Saya merasa sulit untuk memisahkan pekerjaan dan non-pekerjaan.	3.860
4	Saya terlalu lelah untuk bekerja di rumah.	3.887
5	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan / kepentingan pribadi saya selama bekerja dari rumah.	3.580
Intrusion of work into personal life (IWPL)		

1	Kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan.	4.093
2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya sulit.	4.100
Work enhancement by personal life (WEPL)		
1	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi untuk bekerja.	3.807
2	Sebagian besar waktu, saya lebih suka bekerja dari rumah daripada terlibat dalam kepentingan pribadi.	3.800
Mean		3,88

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 2. diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,88 yang berarti responden cukup puas dengan *work life Balance* yang ada pada PT. Bank Central Asia Tbk. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.380 yang artinya bahwa karyawan cukup puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan selama *work from home*.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Job satisfaction

No	Job satisfaction	Mean
1	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	3,500
2	Saya senang dengan rekan kerja saya saat ini.	3,420
3	Saya puas dan senang dengan bos saya saat ini.	3,813
4	Saya puas dengan gaji saya saat ini.	3,653
5	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	3,760
Mean		3,62

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 3. diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,62 yang berarti responden cukup puas dengan *job satisfaction* yang ada pada PT. Bank Central Asia Tbk. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,420 yang artinya bahwa karyawan cukup puas dengan pekerjaan selama *work from home*.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Work engagement

No	Work engagement	Mean
Vigour		
1	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.	3,907
2	Saya merasa senang ketika saya melakukan yang terbaik.	3,667
3	saya bangga dengan pekerjaan saya.	3,847
Dedication		
1	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	3,487
Absorption		
1	Ketika saya bangun di pagi hari, saya ingin pergi bekerja.	3,307

Mean	3,64
-------------	------

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 4. diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,62 yang berarti responden cukup puas dengan *job satisfaction* yang ada pada PT. Bank Central Asia Tbk. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,420 yang artinya bahwa karyawan cukup puas dengan keterlibatan kerja selama *work from home*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi ()	p-value (< 0,05)	Keputusan
<i>Work from home</i> → <i>job satisfaction</i>	0,750	0.0285	H1 DIDUKUNG
<i>Work life balance</i> → <i>job satisfaction</i>	0,538	0.015	H2 DIDUKUNG
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Work Engagement</i>	0,892	0,000	H3 DIDUKUNG

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas didapatkan *p-value* dari ketiga hipotesis tersebut memiliki nilai < 0,05 (alpha 5%) sehingga Ho ditolak atau Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *work from home* terhadap *work life balance*, *work life balance* terhadap *job satisfaction*, dan *job satisfaction* terhadap *work engagement*.

Pembahasan Hasil Hipotesis

H1 : *Work from home* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work from home* terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irawanto et al., 2021) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work from home* terhadap *job satisfaction*, yang artinya menunjukkan bahwa *work from home* meningkatkan *job satisfaction* (Irawanto et al., 2021). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan saat ini dimana *work from home* mampu meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan PT. Bank sentral Asia Tbk.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini

mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irawanto et al., 2021) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job satisfaction*, yang artinya semakin tinggi *job satisfaction* makin dapat meningkatkan *work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu meningkatkan *work life balance* pada karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Penyebabnya ialah adanya kesesuaian *job satisfaction* yang disediakan oleh perusahaan dengan *work life balance* di mana pekerja tidak tetap memiliki *job satisfaction* yang lebih besar ketika organisasi memberi mereka fleksibilitas untuk *work from home* (Irawanto et al., 2021).

H3: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *work engagement*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nemţeanu et al., 2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *work engagement*, yang artinya semakin tinggi *work engagement* maka dapat meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu meningkatkan *job satisfaction* PT. Bank Central Asia Tbk. Penyebabnya ialah adanya kesesuaian *work engagement* yang disediakan oleh perusahaan dengan memberikan *job satisfaction* kepada karyawan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil statistik deskriptif *work from home* menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Central Asia Tbk di jakarta merasa cukup efektif menjalankan pekerjaannya selama *work from home*. Hasil statistik deskriptif *work life balance* menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Central Asia Tbk cukup merasa seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Hasil statistik deskriptif *job satisfaction* menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Central Asia Tbk cukup merasa puas kerja di PT. Bank Central Asia Tbk. Hasil statistik deskriptif *work engagement* menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Central Asia Tbk cukup merasa dengan keterlibatan kerja di PT. Bank Central Asia Tbk.

5.2. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat membuat konsep ulang mengenai keterbatasan visual dan akses internet saat *work from home* yang belum menjangkau semua kawasan yang ada didaerah dan pekerja yang tidak memahami tentang digital sesuai dengan penelitian yang disarankan oleh (Irawanto et al., 2021).
2. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Central Asia Tbk melibatkan 150 responden, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah sampel agar lebih meyakinkan, karena semakin

banyak responden yang diteliti maka semakin dapat dipercaya penelitian ini dan tidak hanya meneliti pada perusahaan perbankan saja, tetapi pada perusahaan lainnya seperti asuransi, kontraktor, *telecommuniting*, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Boonsiritomachai, W., & Sud-On, P., 2022, *The Moderation Effect Of Work Engagement On Entrepreneurial Attitude And Organizational Commitment: Evidence From Thailand's Entry-Level Employees During The COVID-19 Pandemic*, Asia-Pacific Journal of Business Administration, 14(1), 50–71. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2021-0101>
- 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), 1–13. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Isabel Sánchez-Hernández, M., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L., 2019, *Work-Life Balance In Great Companies And Pending Issues For Engaging New Generations at Work*, International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Nemțeanu, M. S., Dinu, V., Pop, R. A., & Dabija, D. C., 2022, *Predicting Job Satisfaction And Work Engagement Behavior In The Covid-19 Pandemic: A Conservation Of Resources Theory Approach*. *E a M: Economie a Management*, 25(2), 23–40. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2022-2-002>
- Rožman, M., & Čančer, V., 2022, *Appropriately Organized Work And Employees' Concerns Related To Work From Home During The COVID-19 Pandemic: The Case in Slovenia*, *Employee Relations*, 44(7), 63–80. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2021-0402>
- Saputra, F., & Rizky Mahaputra, M., 2022, *Effect Of Job Satisfaction, Employee Loyalty And Employee Commitment On Leadership Style (Human Resource Literature Study)*, *Dinasti Internasional Journal of Management Science*, 3(4), 762–772. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4>
- Selvi, A. J. A., & Aiswarya, B., 2022, *Examining The Relationship Between Emotional Intelligence And Work Engagement Of Automobile Sector Employees in Chennai*, *Rajagiri Management Journal*, 1–14. <https://doi.org/10.1108/ramj-03-2022-0052>