
PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING (STUDI PADA KARYAWAN TETAP YANG MENJALANI WFH PENUH ATAU KOMBINASI WFH DAN WFO DI JABODETABEK)

TESA HERIANTI

Indonesia Banking School

META ANDRIANI*

Indonesia Banking School

meta@ibs.ac.id

Abstrak

Perubahan lingkungan karyawan dari Work from Office (WFO) Menjadi Work Form Home (WFH) pada masa pandemi covid -19 membuat keadaan baru bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari job demends dan job resources terhadap employee well-being pada karyawan tetap yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner online dengan jumlah sampel sebanyak 103 responden, analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job demens tidak memiliki pengaruh terhadap employee well-being, sementara job reseources berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being pada karyawan yang menjalankan WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK.

Kata Kunci: job demand; job resources; employee well-being

Abstract

Changes in the work environment of employees from Work from Office (WFO) to Work Form Home (WFH) during the covid-19 pandemic created new conditions for employees, this study aim to determine, the effect of job demands and job resources on employee well-being in permanent employees, who underwent full WFH or a combination of WFH and WFO in JABODETABEK. The data collection method used in this study used an online questionnaire with a sample of 103 respondents, data analysis using structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The result of this study indicates the job demands have no effect on employee well-being for employees who carry out full WFH or a combination of WFH and WFO in JABODETABEK.

Keywords: job demand; job resources; employee well-being

1. PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan virus baru yaitu COVID-19. Kemudian pada tanggal 30 Januari 2020, Sekretaris Jenderal Badan Kesehatan Dunia Komite Darurat WHO Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus dalam konferensi pers di Jenewa, mendeklarasikan keadaan darurat Kesehatan global berdasarkan peningkatan tingkat pemberitahuan kasus di lokasi China dan Internasional. Pandemi COVID-19 berdampak terhadap semua industri yang ada. Selain itu, COVID-19 menyebabkan terjadinya perubahan di berbagai aspek kehidupan.

*) Corresponding Author

Pemerintah mengeluarkan aturan terkait social distancing kepada seluruh warga Indonesia, dalam rangka memutus rantai penyebaran COVID-19. Aturan tersebut membuat keadaan baru bagi karyawan, yaitu karyawan harus bekerja dari rumah (WFH). Menurut Nakrosiene, Gostoutalte (2019) dalam (Rimadias, 2019) Teleworking dipandang sebagai skenario menang-menang bagi pekerja dan yang mempekerjakan, sehingga memungkinkan untuk mengurangi biaya operasional, memotivasi pekerja dan menjaga keseimbangan keluarga pekerja. Menurut hasil penelitian (Utami et al., 2021) terdapat sebanyak 49,2% pekerja yang melaksanakan work from home di DKI Jakarta yang memiliki beban kerja ringan mengalami tingkatan stress normal. Sedangkan sebanyak 2,2% pekerja yang melaksanakan Work From Home di DKI Jakarta yang memiliki beban kerja berat mengalami tingkatan stress sangat berat.

Perubahan lingkungan karyawan membuat job demands dan job resources pada karyawan berubah sehingga tingkat kesejahteraan karyawan juga berubah. Bekerja dari rumah dengan lingkungan rumah pengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan. Karyawan yang sebelumnya bekerja di kantor dengan fasilitas-fasilitas lengkap, bersama dengan rekan kerja atau atasan yang bisa berinteraksi atau berkomunikasi langsung keluarga: pekerjaan, dan suasana kantor yang memang dirancang untuk bekerja, saat ini harus bekerja di rumah dengan konflik-konflik yang ada di rumah, serta peran ganda yang harus dilakukan karyawan sebagai karyawan dan anggota keluarga: (ayah, ibu, atau anak), secara otomatis membuat kesejahteraan dari karyawan tersebut berubah.

Job Demands dan *Job Resources* harus dikaji lebih dalam lagi, *Job Demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasarkan beban pekerjaan (Bakker et al., 2005). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan melebihi kapabilitas karyawan itu sendiri membuat karyawan merasa stres, stres pada karyawan bisa berdampak pada kesehatan fisik dan mentalnya, sehingga akan berpengaruh terhadap output dari pekerjaan yang ia kerjakan. Akan tetapi, bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang minim juga tidak efektif karena akan berdampak negatif terhadap karyawan, seperti hilangnya motivasi kerja.

Job Resources disini berfungsi untuk membantu karyawan dalam mengatasi *Job Demands*. *Job Resources* merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal (Demerouti et al., 2001). *Job Resources* merupakan hal yang penting dalam menjaga keterikatan kerja saat kondisi job demands tinggi (Bakker et al., 2005). Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, serta motivasi yang diberikan akan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan sehingga menjadikan karyawan lebih produktif.

Merujuk pada penjelasan diatas, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Employee Well-Being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mengetahui pengaruh negatif *Job Demands* terhadap *Employee Well-Being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK.
2. Mengetahui pengaruh positif *Job Resources* terhadap *Employee Well-Being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK.

2. LANDASAN TEORI

Employee Well-being

Employee well-being adalah kondisi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, dari kondisi fisik dan psikologi karyawan, kepuasan kerja, kelelahan emosional, dan lingkungan kerja. *Employee well-being* bukan hanya terikat dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga tidak terlepas dari pengalaman -pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan (Zheng et al., 2015). Karyawan yang memiliki kesejahteraan (well-being) yang lebih tinggi memperlihatkan sikap yang lebih positif dan respon yang lebih cepat dan baik terhadap berbagai situasi di kehidupannya

dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kesejahteraan rendah (Ryff & Keyes, 1995)

Menurut (Zheng et al., 2015) Dimensi Employee well-being adalah sebagai berikut:

1. *Life well-being* (LWB) Kesejahteraan hidup yang terdiri atas personal family care dan family members.
2. *Workplace well-being* (WWB) Kesejahteraan di tempat kerja yang terdiri dari elemen kerja terkait (work related elements), kompensasi dan manfaat (compensation and benefits), perlindungan tenaga kerja (labor protection), layanan logistik (logistics service), gaya manajemen (management style) dan pengaturan kerja (work arrangements).
3. *Psychological well-being* (PWB) Kesejahteraan psikologis yang terdiri dari pembelajaran (learning), pertumbuhan pribadi (growth), prestasi kerja (work achievement) dan aktualisasi diri (self-actualization).

Tujuan dan manfaat pemberian kesejahteraan karyawan bukan hanya untuk kepentingan karyawan itu sendiri, melainkan juga untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Karena kita ketahui bahwa karyawan yang sejahtera dapat mendukung berjalannya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut tujuan pemberian program kesejahteraan menurut Hasibuan (2017):

1. Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja bagi karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu meningkatkan kualitas SDM melalui program pemerintah.
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial pegawai beserta keluarganya.

Job Demands

Job demands didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (psychological stressor), misalnya seperti : bekerja secara nonstop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love et al., 2007). *Job demands* adalah aspek fisik, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau psikologis yang berkelanjutan dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis (Bakker et. al., 2007).

Menurut Griffin dan Moorhead (2013) empat aspek dari *Job demands*, yaitu :

1. Tuntutan tugas (*tasks demands*) adalah stresor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh individu. Stressor tuntutan tugas ini dibagi menjadi tiga, yaitu :
 - a. Pekerjaan, berkaitan dengan ancaman fisik pekerjaan, kondisi tidak sehat terdapat dalam pekerjaan.
 - b. Keamanan, pekerjaan yang membutuhkan kepastian terhadap karyawan. Kepastian karir, kepastian lapangan pekerjaan, dan kepastian upah.
 - c. Kelebihan beban, kelebihan beban dapat terjadi ketika karyawan mempunyai lebih banyak pekerjaan dari pada waktu dan kemampuan yang dimiliki. Beban kuantitatif ataupun beban kualitatif.
2. Tuntutan fisik (*physical demands*) adalah stressor yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperatur dan kenyamanan tempat kerja, serta tuntutan-tuntutan fisik yang diberikan kepada karyawan.
3. Tuntutan peran (*role demands*) adalah stressor yang berhubungan dengan peran yang diharapkan untuk dimainkan oleh seseorang. Organisasi atau perusahaan mengharapkan seseorang dengan peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu.
4. Tuntutan antar personal (*interpersonal demands*) adalah stressor yang berhubungan dengan

tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik yang terjadi dalam interaksi rekan kerja dalam lingkungan perusahaan. Hal ini menyangkut hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan antara rekan kerja.

Job Resources

Menurut (Bakker & Demerouti, 2007) *job resources* (sumberdaya pekerjaan) didefinisikan sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, dan sosial dari pekerjaan yang berfungsi untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan yang terkait dengan usaha fisiologis atau psikologis tertentu, dan berguna untuk merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan diri. *Job resources* diasumsikan berperan sebagai motivasi intrinsik karena sifatnya yang mempercepat pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan karyawan, *job resources* juga berperan sebagai motivasi ekstrinsik, karena lingkungan kerja yang kaya sumber daya mendorong keinginan untuk mendedikasikan usaha dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas (Xanthopoulou et al., 2007). Bakker and Demerouti (2008) mengasumsikan *job resources* adalah segala aspek pekerjaan baik itu yang bersifat fisik maupun sosial yang dapat : mengurangi *job demands* dan biaya - biaya fisiologis dan psikologis yang terkait, berfungsi dalam pencapaian tujuan kerja dan menstimulasi perkembangan pribadi. Beberapa dimensi yang ada pada *job resources* adalah otonomi dalam bekerja (work autonomy), dukungan sosial (social support), umpan balik (feedback), kesempatan untuk berkembang (opportunities for development), bimbingan dari atasan (coaching)

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Negatif Job Demands Terhadap Employee Well-Being

Rendahnya level tuntutan pekerjaan (*job demands*) seseorang yang dikombinasikan dengan tingginya kontrol akan pekerjaan (*job control*) dan hubungan yang suportif di tempat kerja meningkatkan kesejahteraan pekerja (staff well-being) (Wood et al., 2011). Kemudian (Love et al., 2007a) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan variabel lainnya yang dijelaskan dalam model Karasek yaitu *Job-Strain Model* (JSM), menjadi prediktor yang signifikan untuk kesejahteraan psikologis pekerja (*employee's psychological well-being*) pada pekerja kesehatan. Dari beberapa penelitian tersebut, *job demands* memiliki hubungan negatif dengan well-being, dimana semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tinggi tingkat well-being dan semakin tinggi tingkat *job demands* maka semakin rendah tingkat well-being.

H1 : Terdapat pengaruh negatif dari *Job demands* terhadap *Employee well-being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK

Pengaruh Positif Job Resources Terhadap Employee Well-Being

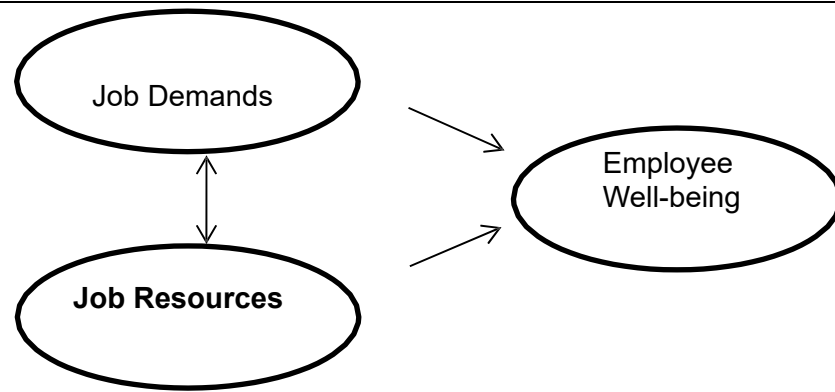
Charlotte Jonasson dalam penelitiannya berdasar JD-R model melakukan penelitian dengan variabel teacher-student relations sebagai *job resources* terhadap *job satisfaction*, diperoleh hasil bahwa *job resources* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dalam lingkungan ekspatriat akademi (Jonasson et al., 2017). *Employee well-being* merupakan salah satu variabel dari *job satisfaction*.

H2 : Terdapat pengaruh positif dari *job resources* terhadap *employee well-being*

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017)

Berikut pemaparan kerangka berfikir peneliti dalam penelitian ini :



Sumber : kerangka berfikir peneliti

3.METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, berdasarkan objek penelitian yang dilakukan adalah karyawan yang bekerja secara WFH penuh atau WFH kombinasi WFO. Dengan memfokuskan pada karyawan yang tinggal bersama dengan anggota keluarga atau kerabat di JABODETABEK (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi). Peneliti memilih karyawan yang tinggal dengan anggota keluarga atau kerabat karena pada hasil riset lapangan yang dilakukan langsung oleh peneliti dengan beberapa karyawan, didapatkan persentase tingkat stres karyawan saat WFH paling tinggi terjadi pada karyawan yang tinggal bersama dengan anggota keluarga atau kerabat. Tuntutan pekerjaan yang terlalu berat dan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung membuat karyawan mengalami stress dan berdampak terhadap hasil pekerjaan atau kinerja dan berdampak terhadap psikologi karyawan itu sendiri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah quantitative descriptive (deskriptif kuantitatif), yaitu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, gejala, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Metode yang digunakan yaitu cross-sectional, menurut Sekaran & Bougie (2017) data cross sectional dikumpulkan dalam satu periode untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti memperoleh data dari metode survei dengan menggunakan kuesioner online yang disebarakan kepada target responden. Kuesioner yang digunakan yaitu pertanyaan tertulis, dan dengan menggunakan likert scale (skala likert). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2017)

Untuk mengolah data dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). SEM-PLS bertujuan untuk memprediksi pengaruh dari variabel X terhadap Y dan juga menjelaskan hubungan teoritik antara kedua variabel tersebut. Analisis SEM-PLS terdiri dari uji model pengukuran (measurement model) atau outer model yaitu menguji validitas dan uji reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator. Kemudian uji model struktural (structural model) atau inner model yaitu untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antar variabel atau korelasi terhadap konstruk-konstruk yang diukur dengan menggunakan uji PLS itu sendiri.

Variabel endogen dan eksogen diuraikan peneliti dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Alat Ukur
Job Demands (JD)	<p><i>Job demands</i> didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (<i>psychological stressor</i>), misalnya seperti: bekerja secara nonstop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Sumber: (Love, Irani, dan Standing, 2007)</p>	<p>1. Tuntutan tugas (<i>tasks demands</i>):</p> <p>2. Tuntutan fisik (<i>physical demands</i>):</p> <p>3. Tuntutan peran (<i>role demands</i>):</p> <p>4. Tuntutan antar personal (<i>interpersonal demands</i>):</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan anda mengharuskan anda bekerja secara cepat 2. Pekerjaan anda mengharuskan anda bekerja sangat keras 3. pekerjaan anda mengharuskan anda bekerja melebihi kapabilitas / apa yang bisa anda lakukan 4. lingkungan pekerjaan saya mendukung saya dalam bekerja 5. pekerjaan saya membutuhkan banyak usaha fisik 6. pekerjaan saya sangat menguras tenaga dan membuat fisik saya lelah 7. jumlah waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan membuat saya melewatkan kegiatan bersama keluarga 8. saya merasa terkurus secara emosional karena pekerjaan, sehingga interaksi kepada keluarga berkurang 9. Saya merasa kesulitan berkonsentrasi pada pekerjaan karena saya merasa stress terhadap tanggung jawab saya kepada keluarga 10. Perilaku efektif yang saya lakukan di tempat kerja ternyata tidak membantu saya menjadi anak / saudara / orangtua / pasangan yang lebih baik 11. Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat berat
Job Resources (JR)	<p><i>Job resources</i> (sumber daya pekerjaan) didefinisikan sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, dan sosial dari pekerjaan yang berfungsi untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan yang terkait</p>	<p>1. Otonomi dalam bekerja (<i>work autonomy</i>):</p>	<p>Otonomi penjadwalan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya kebebasan untuk menentukan jam kerja saya. 2. Pekerjaan dengan sistem WFH memungkinkan saya untuk merencanakan bagaimana saya melakukan pekerjaan. 3. Pekerjaan dengan sistem WFH
	<p>Dengan usaha fisiologis atau psikologitertentu, dan berguna untuk merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan diri. Sumber:(Bakker & Demerouti, 2007)</p>	<p>2. Dukungan sosial (<i>social support</i>):</p>	<p>berikan saya kebebasan dalam menentukan urutan pekerjaan yang harus saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>decision making autonomy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan 5. Pekerjaan dengan sistem WFH memungkinkan saya untuk membuat banyak keputusan sendiri dalam pekerjaan saya. 6. Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya otonomi yang signifikan dalam membuat keputusan. <p>work method autonomy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya kebebasan tentang memutuskan metode apa yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. 8. Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya kesempatan yang besar untuk bekerja secara mandiri dan bebas. 9. Rekan kerja saya mendengarkan saya ketika saya bertanya mengenai masalah pekerjaan 10. Saya dapat bertanya pada rekan kerja saya setiap kali saya membutuhkan bantuan terhadap pekerjaan 11. Rekan kerja saya membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan- pekerjaan yang sulit 12. Atasan saya bersedia membantu saya dalam melakukan pekerjaan 13. Atasan saya memperhatikan kesejahteraan orang-orang yang bekerja bersamanya
Employee Well-being (EWB)	<p><i>Employee well-being</i> adalah kondisi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, dari kondisi fisik dan psikologi karyawan, kepuasan kerja, kelelahan emosional, dan lingkungan kerja. <i>Employee well-being</i> tidak hanya</p>	<p>1. Kesejahteraan hidup (<i>Life well-being</i>) LWB:</p> <p>2. Kesejahteraan di tempat kerja (<i>Workplace well-being</i>) WWB :</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa lingkungan hidup saya saat ini lebih baik dibandingkan sebelumnya 2. Saya mempunyai hubungan yang baik dengan keluarga saya 3. Pekerjaan saya menyita waktu saya untuk memperhatikan keluarga.

	<p>terikat dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga tidak terlepas dari pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan. Sumber: (Zheng, 2015:627)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 4. Saya mempunyai penghasilan yang tidak terlalu tinggi dan hanya untuk mencukupi hidup, tetapi secara keseluruhan saya bahagia 5. Saya tidak punya waktu untuk rekreasi 6. Ditempat saya bekerja, ada peraturan yang memberikan dukungan kepada karyawan yang memiliki anak 7. Saya merasa bekerja dibawah tekanan kerja yang tinggi 8. Saya merasa cukup puas dengan kompensasi yang saya dapatkan dari pekerjaan saya 9. Meskipun sangat sibuk bekerja, kehidupan saya sangat berharga bagi saya
		<p>3. Kesejahteraan psikologis (Psychological well-being) PWB:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 10. Meskipun dalam keadaan sangat lelah, tetapi saya merasa bahagia ketika mendapatkan dukungan dari atasan 11. Saya puas dengan pekerjaan yang biasa saya lakukan 12. Saya sangat senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya, walaupun terkadang pekerjaan saya terasa monoton 13. Pelatihan yang diberikan ditempat kerja sangat bermanfaat untuk saya 14. Setelah bekerja keras kemampua saya menjadi lebih meningkat 15. Komunikasi antara saya dengan atasan, dan rekan kerja saya terjalin dengan baik 16. Ketika terjadi masalah, kapanpun saya dapat berkomunikasi secara terbuka kepa atasan dan rekan kerja saya. 17. Saya mendapatkan banyak dukungan dari keluarga saya untuk pekerjaan yang saya lakukan 18. Saya merasa bersyukur, walaupun saya jarang mengurus keluarga tetapi keluarga saya tidak pernah mengeluh.

Di bawah ini merupakan tabel yang menunjukkan karakteristik responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Karakteristik responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	48.5%
Perempuan	53	51.5%

Usia		
< 21 tahun	1	1.0%
21-30 tahun	77	74.8%
31 - 40 tahun	15	14.6%
41- 50 tahun	8	7.8%
>50 tahun	2	1.9%
Status Pernikahan		
Lajang	57	55.3%
Menikah	46	44.7%
Status Pekerjaan		
Pegawai BUMN	6	5.8%
Pegawai Negeri Sipil	7	6.8%
Pegawai Swasta	56	54.4%
Lainnya	34	33.0%

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Measurement Model (*Outer Model*) Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen Variabel *Job Demands*

Variabel	Dimensi	Indikator	FL	CA	CR	AVE
<i>Job Demands</i>	<i>Task Demands</i>	Pekerjaan anda mengharuskan anda bekerja sangat keras	0.861	0.868	0.919	0.791
		Pekerjaan anda mengharuskan anda bekerja melebihi kapabilitas/apa yang bisa anda lakukan	0.903			
		Pekerjaan anda mengharuskan anda bekerja secara cepat	0.903			
	<i>Physical Demands</i>	Pekerjaan saya membutuhkan banyak usaha fisik	0.842	0.731	0.878	0.783
		Pekerjaan saya sangat menguras tenaga dan membuat fisik saya lelah	0.926			
		<i>Role Demands</i>	Jumlah waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan membuat saya melewatkan kegiatan bersama keluarga	0.936	0.863	0.936
Saya merasa terkurus secara emosional karena pekerjaan, sehingga interaksi kepada keluarga berkurang			0.940			
<i>Interpersonal Demands</i>		Saya merasa kesulitan berkonsentrasi pada pekerjaan karena saya merasa stress terhadap tanggung jawab saya kepada keluarga	0.790	0.674	0.818	0.601
		Perilaku efektif yang saya lakukan di tempat kerja ternyata tidak membantu saya menjadi anak/saudara/orangtua/pasangan yang lebih baik	0.733			
		Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat berat	0.800			

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas dan validitas Konvergen Variabel *Job Resources*

Variabel	Dimensi	Indikator	FL	CA	CR	AVE
<i>Job Resources</i>	<i>Work Autonomy</i>	Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya kebebasan untuk menentukan jam kerja saya	0.741	0.907	0.928	0.684
		Pekerjaan dengan sistem WFH memungkinkan saya untuk merencanakan bagaimana saya melakukan pekerjaan	0.822			
		Pekerjaan dengan sistem WFH memungkinkan saya untuk membuat banyak keputusan sendiri dalam pekerjaan saya	0.788			
		Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya otonomi yang signifikan dalam membuat keputusan	0.822			
		Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya kebebasan tentang memutuskan metode apa yang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan	0.889			
		Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya kesempatan yang besar untuk bekerja secara mandiri dan bebas	0.890			
	<i>Social Support</i>	Rekan kerja saya mendengarkan saya ketika saya bertanya mengenai masalah pekerjaan	0.858	0.907	0.928	0.684
		Saya dapat bertanya pada rekan kerja saya setiap kali saya membutuhkan bantuan terhadap pekerjaan	0.851			
		Rekan kerja saya membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sulit	0.824			
		Atasan saya bersedia membantu saya dalam melakukan pekerjaan	0.724			
		Atasan saya memperhatikan kesejahteraan orang-orang yang bekerja bersamanya	0.799			
		Atasan saya mencoba membuat pekerjaan saya menarik	0.736			

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen Variabel *Employee Well-Being*

Variabel	Dimensi	Indikator	FL	CA	CR	AVE
<i>Employee Well-being</i>	<i>Life Well-being</i>	Saya merasa lingkungan hidup saya saat ini lebih baik dibandingkan sebelumnya	0.719	0.681	0.804	0.507
		Pekerjaan saya menyita waktu saya untuk memperhatikan keluarga	0.733			
<i>being</i>	<i>being</i>	Saya mempunyai penghasilan yang tidak terlalu tinggi dan hanya untuk mencukupi hidup, tetapi secara keseluruhan saya bahagia	0.665	0.790	0.857	0.550
		Saya tidak punya waktu untuk rekreasi	0.729			
		Saya merasa cukup puas dengan kompensasi yang saya dapatkan dari pekerjaan saya	0.545			
	<i>Workplace Well-being</i>	<i>Workplace Well-being</i>	Meskipun sangat sibuk bekerja, kehidupan saya sangat berharga bagi saya	0.699		
Meskipun dalam keadaan sangat lelah, tetapi saya merasa bahagia ketika mendapatkan dukungan dari atasan			0.821			
Saya puas dengan pekerjaan yang biasa saya lakukan			0.779			
		Saya sangat senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya, walaupun terkadang pekerjaan saya terasa monoton	0.826			
	<i>Physocological Well-being</i>	Pelatihan yang diberikan ditempat kerja sangat bermanfaat untuk saya	0.691	0.827	0.875	0.544
		Setelah bekerja keras kemampuan saya menjadi lebih meningkat	0.808			
		Komunikasi antara saya dengan atasan, dan rekan kerja saya terjalin dengan baik	0.850			
		Ketika terjadi masalah, kapanpun saya dapat berkomunikasi secara terbuka kepa atasan dan rekan kerja saya	0.731			
		Saya mendapatkan banyak dukungan dari keluarga saya untuk pekerjaan yang saya lakukan	0.771			
		Saya merasa bersyukur, walaupun saya jarang mengurus keluarga tetapi keluarga saya tidak pernah mengeluh.	0.533			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Job demands*, *job resources*, dan *employee Well-being* memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,5 sehingga indikator tersebut valid. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua dimensi yang digunakan mengukur variabel *job demands*, *job resources* dan *employee well-being* berada diatas 0,5. Kemudian, nilai *composite reliability (CR)* dan *Cronbach Alpha (CA)* lebih besar dari 0,6 hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur *Evariabel*. Batasan yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai CR harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 -0,7 untuk penelitian yang bersifat explanatory. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan variabel *job demands*, *job resources*, dan *Employee Wellbeing* memiliki validitas konvergen dan reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Discriminant Validity

Untuk menguji *discriminant validity* dapat diketahui berdasarkan nilai *cross loading* yang disajikan pada tabel berikut.

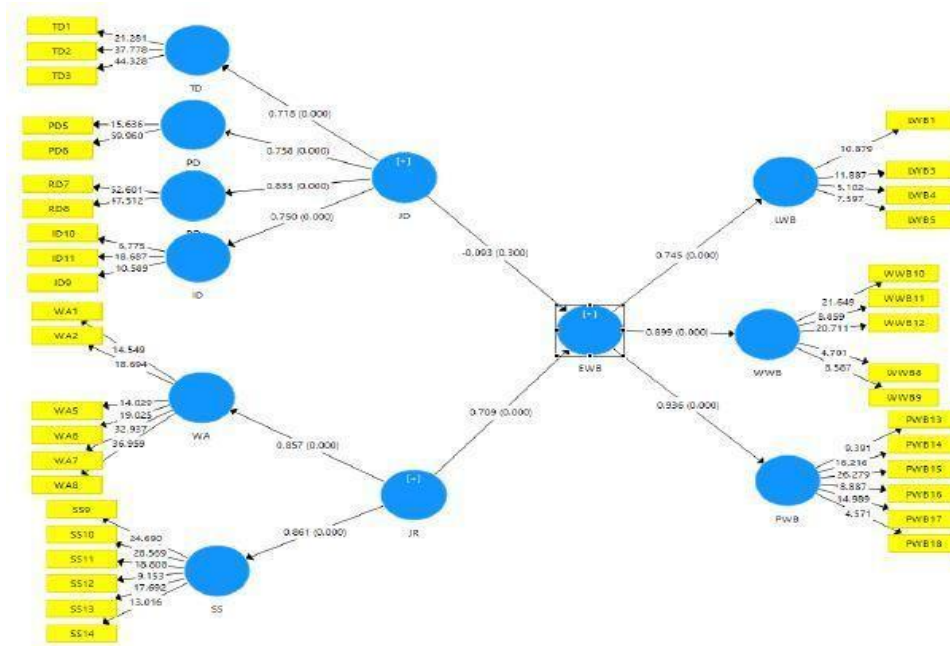
Tabel 4.4 Validitas Diskriminan (Cross Loading)

	ID	LWB	PD	PWB	RD	SS	TD	WA	WWB
ID10	0.733	0.154	0.241	0.092	0.348	0.128	0.124	0.265	0.082
ID11	0.800	0.030	0.395	0.015	0.555	0.157	0.358	0.281	0.026
ID9	0.790	0.209	0.287	0.112	0.492	0.208	0.177	0.455	0.183
LWB1	0.111	0.718	0.137	0.556	0.081	0.504	0.030	0.434	0.465
LWB3	0.166	0.733	0.167	0.432	0.226	0.318	0.034	0.330	0.398
LWB4	0.065	0.666	0.022	0.309	0.024	0.166	0.170	0.280	0.331
LWB5	0.009	0.729	0.034	0.313	0.077	0.151	0.071	0.172	0.261
PD5	0.250	0.208	0.842	0.079	0.338	0.114	0.295	0.022	0.159
PD6	0.443	0.043	0.926	0.056	0.605	0.177	0.446	0.157	0.104
PWB13	0.033	0.375	0.049	0.691	0.120	0.498	0.051	0.289	0.560
PWB14	0.011	0.459	0.068	0.808	0.032	0.485	0.040	0.279	0.569
PWB15	0.059	0.486	0.001	0.850	0.025	0.632	0.198	0.365	0.660
PWB16	0.116	0.426	0.187	0.731	0.144	0.559	0.149	0.391	0.596
PWB17	0.000	0.475	0.022	0.771	0.027	0.405	0.048	0.198	0.528
PWB18	0.232	0.362	0.176	0.533	0.262	0.289	0.169	0.363	0.424
RD7	0.502	0.093	0.574	0.002	0.936	0.080	0.357	0.170	0.044
RD8	0.647	0.186	0.468	0.136	0.940	0.229	0.368	0.315	0.174
SS10	0.172	0.385	0.074	0.513	0.073	0.851	0.149	0.451	0.487
SS11	0.300	0.406	0.196	0.483	0.235	0.824	0.118	0.391	0.457
SS12	0.212	0.242	0.337	0.522	0.189	0.724	0.208	0.267	0.504
SS13	0.079	0.359	0.070	0.560	0.095	0.799	0.258	0.420	0.501
SS14	0.068	0.276	0.103	0.538	0.044	0.736	0.192	0.316	0.434
SS9	0.189	0.377	0.075	0.560	0.165	0.858	0.204	0.411	0.577
TD1	0.242	0.009	0.282	0.221	0.275	0.271	0.861	0.142	0.145
TD2	0.322	0.044	0.459	0.102	0.379	0.210	0.903	0.183	0.065
TD3	0.234	0.085	0.391	0.022	0.368	0.148	0.903	0.115	0.052
WA1	0.303	0.268	0.020	0.327	0.136	0.291	0.046	0.741	0.350
WA2	0.382	0.394	0.012	0.396	0.185	0.402	0.142	0.822	0.380
WA5	0.363	0.390	0.168	0.295	0.229	0.394	0.129	0.788	0.353
WA6	0.345	0.295	0.286	0.296	0.264	0.400	0.218	0.822	0.277
WA7	0.343	0.393	0.027	0.390	0.262	0.415	0.119	0.889	0.408
WA8	0.388	0.453	0.074	0.382	0.201	0.443	0.157	0.890	0.346
WWB10	0.098	0.437	0.070	0.661	0.143	0.526	0.128	0.373	0.821
WWB11	0.043	0.421	0.120	0.577	0.085	0.452	0.103	0.410	0.779
WWB12	0.083	0.405	0.093	0.707	0.051	0.613	0.033	0.323	0.826
WWB8	0.118	0.287	0.139	0.358	0.001	0.262	0.014	0.193	0.545
WWB9	0.121	0.385	0.133	0.439	0.139	0.358	0.056	0.242	0.699

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan cross loading dapat diketahui bahwa indikator dari masing-masing variabel memiliki korelasi tertinggi terhadap variabelnya sendiri, sehingga dapat disimpulkan *discriminant validity* sudah baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Hasil perhitungan *bootstrapping* untuk masing-masing variabel dalam model struktural:



Gambar 4. Hasil Analisis PLS-Bootstrating (Innerr Model)

Nilai R-Square

Tabel.4 Hasil R Square

Jalur	R-square
Employee Wellbeing	0.468

Sumber: Data Primer diolah. 2020

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui jalur *Employee Wellbeing* yang dibentuk oleh variabel *job demands* dan *job resources* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,468 Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas *employee well-being* dapat menjelaskan variabilitas konstruk *job demand* dan *job resources* sebesar 46,8 %. Chin memberikan kriteria nilai R Square sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, moderat, dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015), dikarenakan nilai R Square adalah 0,468 maka nilai R-Square dalam penelitian ini adalah tergolong moderat.

Evaluasi F-Square

Tabel 4.6 Effect Size

Jalur	F-Square	Effect Size
JD-EWB	0.014	Lemah
JR-EWB	0.840	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah. 2021

Dari hasil uji f, diketahui bahwa nilai yang kuat diperoleh dari jalur *job resources* terhadap *employee well-being* yaitu 0,840 (tinggi). Sementara itu nilai antara *job demand* terhadap *employee well-being* adalah 0,04 (nilai lemah).

Evaluasi Q-Square

Tabel. 4. 7 Hasil Q Square

	R-square
Employee Wellbeing	0.181

Sumber: Data Primer diolah. 2020

Dari tabel di atas diketahui bahwa dampak relatif model struktural terhadap pengukuran variabel dependen *employee well being* adalah 0,181 (sedang) dan hal ini menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance karena lebih dari 0.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (Koefisien)	T-Values	P-Value	Keputusan
H1 : Terdapat pengaruh negatif dari Job demands terhadap Employee well-being pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK	-0.093	1.038	0.300	H1 Tidak didukung data
H2 : Terdapat pengaruh positif dari Job resource terhadap Employee well-being pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK	0.709	9.683	0.000	H2 Didukung data

Sumber: Hasil Diolah Data. 2021

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai p-value adalah 0,300 > dari 0,05 dengan nilai koefisien sebesar -0,093. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *job demands terhadap employee well-being* sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai p-value adalah 0,000 < 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0.709. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *job resources terhadap employee well-being* sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Negatif Dari Job Demands Terhadap Employee Well-being Pada Karyawan Yang Menjalani WFH Penuh Atau Kombinasi WFH Dan WFO Di JABODETABEK

Hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari *job demands* terhadap *Employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa *job demands* bukanlah faktor yang dapat mengurangi *employee well-being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wood et al., 2011) yang menyatakan bahwa rendahnya level tuntutan pekerjaan (*job demands*) seseorang akan meningkatkan kesejahteraan pekerja (*staff well-being*) (Wood et al., 2011). Kemudian Love, Irani, Standing, dan Themistocleous (2007) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) menjadi prediktor yang signifikan untuk kesejahteraan psikologis pekerja (*employee's psychological well-being*) pada pekerja kesehatan. Hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya ini dapat disebabkan oleh responden dalam penelitian ini yang relatif muda dan mayoritas belum menikah, sehingga pada dasarnya masih dapat berfokus pada tuntutan pekerjaan dan belum mendapatkan tekanan atau tuntutan dari keluarga.

Pengaruh Positif Dari Job Resources Terhadap Employee well-being Pada Karyawan Yang Menjalani WFH Penuh Atau Kombinasi WFH Dan WFO Di JABODETABEK

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job resources* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan pekerjaan dari berbagai aspek merupakan faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan dari karyawan. Menurut Bakker & Demerouti (2007) *job resources* (sumberdaya pekerjaan) didefinisikan sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, dan social dari pekerjaan yang berfungsi untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan yang terkait dengan usaha fisiologis atau psikologis tertentu, dan berguna untuk merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan diri. Dalam hal ini *job*

resources yang tinggi terbukti mampu meningkatkan *employee well being* dari karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Charlotte Jonasson et al., (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa *job resources* berpengaruh positif terhadap *employee well-being*. *Job resources* terbukti berpengaruh positif terhadap *employee well-being*, oleh karena itu manajemen atau perusahaan diharapkan lebih meningkatkan *job resources* yang ada seperti memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan jam kerjanya sendiri, memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam menentukan bagaimana cara karyawan melakukan pekerjaannya sendiri, lebih meningkatkan dukungan sosial yang ada baik dari rekan kerja dan juga atasan. Karena apabila kesejahteraan karyawan meningkat, tujuan atau *goals* dari perusahaan akan lebih tercapai.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh dari *job demands* dan *job resources* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK. Penelitian ini dilakukan pada 103 responden dimana hasil penelitian adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa uji hipotesis menunjukkan tidak adanya hubungan antara *job demands* terhadap *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa *job demands* bukanlah faktor yang dapat mengurangi *Employee well-being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wood et al (2011) yang menyatakan bahwa rendahnya level tuntutan pekerjaan (*job demands*) seseorang akan meningkatkan kesejahteraan pekerja (*staff well-being*) (Wood dkk, 2011).

2. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *job resources* terhadap *employee well-being*. Menunjukkan bahwa *job resources* yang memadai dan mendukung karyawan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan dari karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Charlotte Jonasson et al., (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa *job resources* berpengaruh positif terhadap *employee well-being*.

Saran

Saran Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari *job resources* terhadap *employee well-being*. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk meningkatkan *job resources*. Dari indikator terendah statistik deskriptif adalah pada "Pekerjaan dengan sistem WFH memberikan saya kebebasan untuk menentukan jam kerja saya" oleh karena itu perusahaan diharapkan memberikan kebebasan yang lebih besar untuk karyawan mengatur jam kerjanya sendiri pada saat WFH, sehingga karyawan menjadi lebih leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu nilai rata-rata terendah pada variabel *employee wellbeing* indikator "saya merasa cukup puas dengan kompensasi yang saya dapatkan dari pekerjaan saya" hal ini dapat dijadikan pertimbangan perusahaan untuk menaikkan kompensasi karyawan sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang dipegang karyawan tersebut.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Berdasarkan keterbatasan penulis, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti objek secara lebih luas lagi serta responden yang berbeda dengan objek yang berbeda misalnya perusahaan dalam sektor yang lebih spesifik.

2. Berdasarkan keterbatasan penulis, untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat mengganti variabel *job demands* yang bermasalah dengan variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap *employee well-being* seperti *employee engagement* dan *work-life balance* (Gulzar et al, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job

- demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0
- Gulzar, S., Ghauri, S., Abbas, Z., Hussain, K., & Jibril, A. B. (2020). “Antecedents of employee wellbeing in the banking sector: The moderating role of working environment.” *Problems and Perspectives in Management*, 18(4). [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.36](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.36)
- Jogiyanto, Hartono. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman - pengalaman. Yogyakarta : BPFE
- Jonasson, C., Luring, J., Selmer, J., & Trembath, J.-L. (2017). Job resources and demands for expatriate academics. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.1108/jgm-05-2016-0015>
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007a). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals’ psychological well-being. *International Journal of Manpower*, 28(6). <https://doi.org/10.1108/01437720710820026>
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007b). The Job Demands-Resources model: state of the art. *International Journal of Manpower*, 28, 101–122. <https://doi.org/10.1108/01437720710820026>
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9. Jakarta : Salemba Empat
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Rimadias, S. (2019.). *Factors Affecting Perceived Productivity On Teleworkers During Covid-19 Pandemic In Indonesia*.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Utami, D., A, N. L., & Andriyani, A. (2021). Gambaran Tingkat Stres dalam Pelaksanaan Work From Home Selama Masa Pandemi Covid19 di DKI Jakarta. *Muhammadiyah Public Health Journal*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.24853/MPHJ.V1I2.9342>
- Wood, S., Stride, C., Threapleton, K., Wearn, E., Nolan, F., Osborn, D., Paul, M., & Johnson, S. (2011). Demands, control, supportive relationships and well-being amongst British mental health workers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(10). <https://doi.org/10.1007/s00127-010-0263-6>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *Psychological Association*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). *Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation*. <https://doi.org/10.1002/job.1990>