

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SELAMA PENERAPAN WORK FROM HOME (WFH)

Wa Ode Zusnita Muizu1,
Universitas Padjadjaran, Bandung dan Indonesia
Waode.zusnita@unpad.ac.id

Zulaikha2,
Universitas Padjadjaran, Bandung dan Indonesia
Zlaikha115@gmail.com

Hilmiana3
Universitas Padjadjaran, Bandung dan Indonesia
Hilmiana@unpad.ac.id

ABSTRACT

The implementation of Work From Home (WFH) has made a change in the way of working from office to home. Where these changes affect the formation of a new work environment. If the work environment is bad, it can cause burnout. This study aims to determine the effect of the work environment on burnout using the Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis method with a sample of 100 State Civil Apparatus (ASN) employees. The results of this study indicate that the work environment has a negative effect on burnout. So that this study succeeded in providing information about the work environment and burnout levels during the implementation of Work From Home (WFH).

Keywords: Work environment, burnout, work from home, state civil apparatus.0

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Teknologi informasi dan Komunikasi (TIK) membuat fenomena yang memberikan pengaruh dalam mengubah cara bekerja yang umumnya dilakukan di kantor (Sriti, 2006). Sehingga adanya teknologi membuat pekerja dari rumah menjadi mungkin untuk dilakukan di rumah (Grand *et al.*, 2013).

Konsep budaya bekerja di rumah pertama kali dikonseptualisasikan oleh Thompson *et al.*, (1999). Istilah lain dapat juga disebut *telecommuting* maupun *telework* yang praktiknya telah menjadi semakin umum (Nicholas *et al.*, 2015). Namun, *telework* secara signifikan dapat mengganggu tempat kerja dalam bentuk lingkungan kerja baru dan pola kerja yang mengharuskan desain lokasi kerja baru serta ruang yang dapat mendukung *telework* (Maruyama & Tietze, 2012).

Penerapan *Work From Home* (WFH) selama pandemi covid-19 tidak seperti *telework* dalam kondisi normal karena bekerja dari rumah dalam waktu yang lama dengan keadaan eksternal yang sulit. Dimana situasi ini memicu tingkat kecemasan yang lebih tinggi dari biasanya, kemudian dapat terkait dengan kecemasan akibat implikasi kesehatan, sosial dan ekonomi dari krisis (ILO, 2020). Sehingga faktor situasional tersebut mempengaruhi terjadinya *burnout* (Maslach *et al* dalam Theresia & Lucia, 2016).

Adapun penerapan *Work From Home* (WFH) salah satunya dilaksanakan pada Pemerintah Kota Bandung. Penerapan *Work From Home* (WFH) telah

menyebabkan terjadinya perubahan cara bekerja yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasil survey pendahuluan yang dilakukan menunjukkan bahwa 26 dari 30 responden lebih memilih untuk bekerja dari kantor sebesar 86.67% dibandingkan bekerja dari rumah sebesar 13.34%. Terkait hal ini responden umumnya menjawab bahwa lingkungan kerja mereka kurang kondusif karena di lakukan di rumah, terjadinya tumpang tindih antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga, terutama bagi ibu-ibu yang berperan ganda yang berpotensi melahirkan konflik peran. Hal lainnya lagi terkait status pernikahan dan jumlah anak dalam konflik peran (Foley, Hang-Yue & Lui, 2005). Sehingga ditemukan hipotesa bahwa konflik peran yang dialami pada seseorang yang telah menikah lebih tinggi dibandingkan belum menikah, kemudian seseorang yang telah memiliki anak akan mengalami konflik peran lebih tinggi dibandingkan belum memiliki anak. Ketidakmampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan pola kerja baru cenderung memicu munculnya stress. Stress yang berkepanjangan dengan intensitas yang cukup tinggi potensial mengakibatkan kelelahan fisik maupun emosional seseorang (Indilusiantari & Meliana, 2015).

Stress juga dapat berdampak buruk bagi lingkungan pekerjaan maupun organisasi. Bentuknya bisa bermacam-macam seperti mulai sering bolos kerja, produktivitas menurun, yang diiringi dengan menurunnya loyalitas dan tanggung jawab dalam bekerja. Maslach dan Jackson (1981) mengatakan bahwa stress yang dialami oleh seorang individu yang pekerjaannya dihadapkan langsung dengan manusia sebagai penerima layanan disebut dengan istilah *burnout*.

Kehidupan kerja dan pribadi yang menjadi satu seringkali membingungkan karyawan untuk memisahkannya, bahkan tidak sedikit dari mereka bekerja lebih dari 8 jam kerja karena kesulitan dalam menentukan jam kerja yang seharusnya. Lambat laun situasi ini akan mempengaruhi tubuh dan pikiran kita sehingga potensial terjadinya *burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 52% karyawan cenderung bekerja dengan durasi waktu yang lebih Panjang, karena Sebagian atasan mereka menganggap bahwa bekerja di rumah justru lebih banyak santai padahal beban kerjanya tetap sama. Sedangkan 40% karyawan lainnya merasakan adanya tekanan yang cukup tinggi untuk berkontribusi di atas rata-rata karena dianggap bahwa karyawan lebih nyaman bekerja di rumah sehingga menjadi wajar jika tuntutan kinerja tersebut di atas rata-rata.

Karyawan yang mengalami *burnout* umumnya ditandai dengan munculnya beberapa gejala seperti merasa kelelahan, stress, dan juga mengalami gangguan tidur. Bahkan beberapa orang ditemui lebih sensitive dalam banyak hal yang menyebabkan untuk beberapa kondisi bisa membuat mereka tidak bisa menahan diri dan akhirnya berkonflik dengan rekan kerja.

Burnout yang dialami seseorang dipengaruhi banyak factor, baik internal maupun eksternal (Baron dan Greenberg ; 1995). Salah satu faktornya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja pada waktu karyawan melakukan pekerjaannya. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan sehingga karyawan akan berusaha untuk menghasilkan sesuatu. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik kepada para karyawan, pimpinan, dan hasil pekerjaannya (Anorogo & Widiyanti, 1990, h.58).

Akibat yang ditimbulkan oleh kondisi kerja sangat tergantung pada cara individu mempersepsikannya. Jika persepsi karyawan positif terhadap lingkungan kerja, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai sesuatu yang

menyenangkan. Begitupun sebaliknya.

Sejalan dengan pra penelitian diatas, maka lingkungan kerja mempengaruhi *burnout* (McCormack & Cotter, 2000). Dimana dilakukan dilakukan pra penelitian menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang terdiri dari 22 pernyataan dengan alternatif jawab berdasarkan skala 1-10. Sehingga hasil pra penelitian melalui 30 responden memiliki tingkat *burnout* yang dilihat dari nilai mean sebesar 7.05 masuk dalam rentang skala 6-8 menunjukkan responden mudah terkena *burnout*.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilakukan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) selama Penerapan *Work From Home* (WFH).

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar seseorang dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2004). Adapun menurut Siagian (2014), terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja seperti bangunan, peralatan yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terciptanya hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan.

Selanjutnya *burnout* merupakan kondisi seseorang terkuras habis dan kehilangan energi secara psikis maupun fisik (Poerwandari, 2010). Dimana menurut Maslach *et al.* dalam Rizka (2013), terdapat tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan fisik (*physical exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan pencapaian diri rendah (*reduced personal accomplishment*).

Kelelahan fisik merupakan perasaan lelah dan letih di tempat bekerja, maka seseorang akan merasa energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan kosong yang tidak dapat teratasi. Kemudian depersonalisasi merupakan perasaan sinis dan kurang peka terhadap orang lain sebagai proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Sehingga akan menyebabkan pencapaian diri rendah yang ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan.

Faktor lingkungan kerja berperan dalam terjadinya kelelahan kerja berupa stres kerja (Brewer & McMahan, 2004). Kemudian stres menjadi gejala yang terjadi dalam proses penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, kemudian stres akan terjadi apabila ada tuntutan melebihi kemampuan penyesuaiannya (Baskoro, 2003). Sehingga ketika aktivitas kerja dan rumah berlangsung di ruang fisik yang sama, batas fisik, temporal, dan psikologis antara pekerjaan dan rumah dapat menjadi kabur (Kathleen, 2017).

Stres sangat erat kaitannya dengan *burnout* (Suharto, 2007). Kemudian lingkungan kerja dapat mempengaruhi *burnout* (McCormack & Cotter, 2000). *Burnout* muncul dari adanya stres yang berkepanjangan, dimana faktor yang mempengaruhi *burnout* sering dikaitkan dengan munculnya stres. Stres kerja terjadi

dalam jangka waktu yang cukup lama dan berlangsung dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan individu akan mengalami kelelahan fisik maupun mental.

Burnout merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika seseorang mengalami stres yang berkepanjangan (Juniansen, 2019). Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan telah dikaitkan dengan keseluruhan gejala fisik yang diamati dengan hasil kesehatan yang negatif seperti peningkatan depresi, hipertensi, dan gangguan tidur (Grant-Vallone & Donaldson, 2011).

Selanjutnya menurut Andarika (2004), lingkungan kerja berhubungan secara langsung dengan *burnout*. Dimana semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah *burnout*. Sehingga seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang baik yang mendukung secara fisik dan non fisik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Bandung. Kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling non probability* melalui *accidental sampling*. Sehingga pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan ada di tempat penelitian sebanyak 100 responden disesuaikan dengan perhitungan persentase sampel Yount (1999) sebesar 5% dari populasi.

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Bagian Penelitian	Sampel
1	Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP)	20
2	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BKBP)	20
3	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset (BPKA)	10
4	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD)	20
5	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG)	20
6	Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO)	10
	Jumlah	100

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Bandung. Kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling non probability* melalui *accidental sampling*. Sehingga pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan ada di tempat penelitian sebanyak 100 responden disesuaikan dengan perhitungan persentase sampel Yount (1999) sebesar 5% dari populasi.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan dua jenis metode analisis yaitu analisis deksriptif dan analisis verifikatif menggunakan SmartPLS. Dimana analisis deskriptif berkaitan dengan nilai mean dalam penafsiran jawaban responden untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan *burnout*, sedangkan analisis verifikatif berkaitan dengan validitas dan reliabilitas serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Adapun hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 100 responden dilihat dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, jumlah anak, dan masa kerja. Dimana responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki (53%) lebih banyak dibandingkan responden perempuan (47%). Responden berdasarkan usia

31-40 tahun (43%) memiliki persentase terbesar, sedangkan usia 51-60 tahun (8%) memiliki persentase terendah. Selanjutnya semua responden berdasarkan status pernikahan menyatakan telah menikah (100%), dan memiliki 1-3 anak (94%) menjadi persentase terbesar. Responden berdasarkan masa kerja 11-20 tahun (60%) memiliki persentase terbesar, sedangkan masa kerja 1-5 tahun (5%) memiliki persentase terkecil.

Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Berdasarkan Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja di atas, maka lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki nilai mean sebesar 3.29 yang masuk dalam kategori kurang baik. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik disebabkan karena adanya perubahan cara bekerja dari kantor ke rumah, dimana bekerja di rumah ternyata mempengaruhi lingkungan kerja menjadi buruk dibandingkan dengan bekerja di kantor. Hal tersebut dipengaruhi karena penerapan *Work From Home* (WFH) secara tiba-tiba dilakukan ini membuat tidak adanya persiapan untuk bekerja di rumah seperti ruang bekerja yang memadai dan nyaman karena saat bekerja, keluarga juga ada di ruangan yang sama. Sehingga tidak ada batasan antara pekerjaan dan keluarga selama penerapan *Work From Home* (WFH).

Adapun lingkungan kerja berdasarkan dimensi lingkungan kerja non fisik memiliki nilai rata-rata mean lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja fisik, maka kondisi lingkungan kerja non fisik lebih buruk dibandingkan kondisi lingkungan kerja fisik. Dimana hal tersebut disebabkan karena kondisi lingkungan kerja non fisik responden belum terbiasa untuk berkomunikasi secara daring menimbulkan kesalahpahaman selama bekerja dari rumah tidak dapat diselesaikan seperti biasanya melalui komunikasi tatap muka secara langsung. Sehingga bekerja jarak jauh membuat lebih sulitnya koordinasi kerja karena komunikasi lebih sulit untuk dilakukan karena belum terbiasa berkomunikasi secara daring, dan diperburuk dengan belum maksimalnya penggunaan *e-government*, sedangkan kondisi lingkungan fisik secara tetap sudah ada di rumah dilakukan dengan melakukan adaptasi dengan kondisi lingkungan kerja baru di rumah, kemudian mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat dari kebisingan selama bekerja karena tidak adanya komunikasi maupun diskusi dengan anggota keluarga terutama pada anak tentang penerapan *Work From Home* (WFH).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hasil penelitian sejalan dengan teori yang digunakan menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup lingkungan kerja fisik namun mencakup juga lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja mempengaruhi pekerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan terciptanya hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Sehingga lingkungan kerja yang kurang baik mempengaruhi kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik selama penerapan *Work From Home* (WFH) yang membuat tidak ada batasan antara pekerjaan dan keluarga kemudian diperburuk dengan kondisi pembatasan fisik (*physical distancing*) selama pandemi covid-19. Sehingga responden memiliki ruang gerak yang terbatas selama penerapan *Work From Home* (WFH).

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif penelitian ini mendeskripsikan lingkungan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori kurang baik dengan nilai mean sebesar 3.29 sedangkan *burnout* secara keseluruhan masuk dalam kategori sedang dengan nilai mean sebesar 3.32.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik terjadi karena komunikasi yang buruk dengan atasan dan sesama rekan kerja serta tempat bekerja yang kurang nyaman akibat kebisingan karena tidak adanya batasan antara pekerjaan dan keluargaselama penerapan *Work From Home* (WFH).

Analisis Deskriptif Burnout

Burnout yang dianalisis terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan fisik, depersonalisasi, dan pencapaian diri rendah. *Burnout* secara keseluruhan memiliki nilai mean sebesar 3.32 yang masuk dalam kategori sedang. Kondisi *burnout* dalam tingkatan sedang disebabkan karena perubahan cara bekerja dari kantor ke rumah telah mengganggu kondisi responden melalui gejala-gejala seperti merasa jenuh, nyeri kepala, dan kesulitan tidur. Namun, kondisi yang dirasakan diatasi dengan *coping stress* yang baik. Sehingga perubahan kondisi yang terjadi masih dapat dikendalikan selama penerapan *Work From Home* (WFH).

Adapun *burnout* berdasarkan dimensi pencapaian diri rendah memiliki nilai mean lebih tinggi dibandingkan depersonalisasi dan kelelahan fisik, maka kondisi pencapaian diri rendah lebih buruk dibandingkan kondisi depersonalisasi dan kelelahan fisik. Dimana hal tersebut memang membuat kebanyakan responden merasakan lebih besar pengaruh secara mental daripada fisik yang dapat menyebabkan penurunan kinerja akibat dari menurunnya motivasi dan kurang fokus karena kelelahan penglihatan selama penerapan *Work From Home* (WFH).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hasil penelitian sejalan dengan teori yang digunakan menurut Maslach dalam Rizka (2013) menyatakan bahwa *burnout* terdiri atas yaitu kelelahan fisik (*physical exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penghargaan diri rendah (*reduced personal accomplishment*). Dimana kelelahan fisik adalah penurunan secara fisik yang disebabkan perasaan lelah dan letih di tempat bekerja karena merasa energi terkuras habis. Kemudian depersonalisasi adalah perasaan yang dirasakan karena proses penyeimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri terhadap kehidupan yang dijalankannya adalah penghargaan diri rendah selama penerapan *Work From Home* (WFH).

Kondisi *burnout* masuk dalam tingkatan sedang ini telah mengalami beberapa gejala seperti nyeri kepala, kejenuhan, dan kesulitan tidur. Namun, kondisi yang dialami disebabkan kondisi masih dapat diatasi melalui *coping stress*. Perubahan cara bekerja dari kantor ke rumah telah mengganggu kondisi dengan gejala-gejala yang sedang pada fisik dan psikis responden, namun masih memiliki *coping stress* yang baik. Sehingga perubahan-perubahan kondisi yang terjadi masih dapat dikendalikan selama penerapan *Work From Home* (WFH).

Analisis verifikatif berkaitan dengan pengujian *outer model* dan *inner model*. Dimana pengujian *outer model* menyatakan bahwa penelitian valid dan reliabel

karena memenuhi syarat *convergent validity* dan *discriminant validity*. Selanjutnya, pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* (Q^2) dan *Goodness of Fit* (GoF). Dimana berdasarkan hasil pengujian memiliki nilai *R square* sebesar $0.757 > 0.67$ masuk dalam kategori kuat (Ghozali & Latan, 2015). Sehingga 75.7% informasi dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, namun 24.3% informasi dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari model penelitian.

Hasil penelitian memiliki *predictive relevance* (Q^2) sebesar $0.757 > 0$ (Ghozali & Latan, 2015). Sehingga 75.7% keragaman data dapat mengkaji fenomena yang digunakan pada penelitian ini, sedangkan 24.3% dijelaskan melalui komponen lain yang tidak teramati dalam model penelitian. Kemudian hasil pengujian memiliki *Goodness of Fit* sebesar $0.656 > 0.38$ masuk dalam kategori (Tenenhaus et al, 2004). Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dan *inner model*, maka selanjutnya dilakukan pengujian lingkungan kerja terhadap *burnout* melalui prosedur *bootstrapping* pada Smart PLS.

Tabel 2. Nilai Bootstrapping

<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
-0.526	6.575	0.000

Sumber. Hasil Olah Data, (2020)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka hasil pengujian memiliki *t statistic* sebesar $6.575 > 1.96$ dan *p value* sebesar $0.000 < 0.005$. Dimana penelitian ini menghasilkan konstruk yang signifikan yang artinya menyakinkan dan dapat diterima. Kemudian terdapat pengaruh negatif pada *original sample* sebesar -0.526 yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *burnout*. Sehingga penelitian memiliki *path coefficient* apabila semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka *burnout* akan menurun sebesar 52.6%.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout*. Apabila lingkungan kerja buruk karena komunikasi kurang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta tempat bekerja yang kurang nyaman akibat kebisingan yang terjadi selama penerapan *Work From Home* (WFH), maka kondisi tersebut akan menyebabkan *burnout* namun masih dapat diatasi dengan *coping stress*. Selanjutnya, implikasi teori pada penelitian ini berhasil memberikan literatur dan pengetahuantambahan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* selama penerapan *Work From Home* (WFH). Sehingga berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja terhadap *burnout*, maka saran penelitian ini dapat dilakukan pada objek berbeda dengan melakukan pengujian terhadap variabel lain yang dapat berpengaruh lebih besar selama penerapan *Work From Home* (WFH).

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandra Beaugard, Kelly Basile, Esther Canonico 2013 Home Is Where The Work Is : A New Study Of Homeworking in Acas And Beyond
A.M Dockery & Sherry Bawa (2014). "Is Working From Home Good Work or Bad Work ? Evidence From Australian Employees" Australian Journal Of Labour

- Economics Volume 17(2), 163-190
- Asgari, H., & Jin, X. (2015). Toward a Comprehensive Telecommuting Analysis Framework. *Transportation Research Record: Journal of The Transportation Research Board*. Volume 2496(1), 1-9. doi: 10.3141/2496-01.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, & Ying, Z.J (2014). Does Working From Home ? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 130 (1), 165-218. doi: 10.1093/qje/qju032
- Budiaji, W. (2018). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. doi:10.31227/osf.io/k7bgy
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2019). Work-from-anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *SSRN Electronic Journal*, 19 (54). doi: 10.2139/ssrn. 3494473.
- Čiarnienė, R., Vienažindienė, M., & Adamonienė, R. (2018). Implementation of Flexible Work Arrangements for Sustainable Development. *European Journal of Sustainable Development*, 7(4). doi:10.14207/ejsd.2018.v7n4p11
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27-47. doi:10.1177/0894439306293819
- Gita Widya Laksmi (2020) *Tatkala Rumah-Kantor Lebur: Work From Home tanpa Burnout* Volume 6 No.5
- Kevin Daniels, David Lamond, & Peter Managing Telework
- L Richard Ye (2012). *Telecommuting: Implementation for Success*. California State University Northridge, 3 (15).
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. doi:10.1111/1468-005x.00121
- Messenger, J.C (2019). *Introduction: Telework in The 21st Century: An Evolutionary Perspective*. International Labour Office Geneva Switzerland, 1- 34. doi: 10.4337/9781789903751.00005
- Nicholas, A.J (2014). *Management and Telework*. *Encyclopedia of Business Analytics and Optimization*, 1435-1445. doi: 10.4018/978-1-4666-5202-6.ch.130
- Noor Patria Budhiekusuma, Sasongko Pramono Hadi & Wing Wahyu Winarno (2017) *Peluang Pemanfaatan Telecommuting dalam Pemerintahan di Indonesia*. *Jurnal Pekommas*, 2 (2), 151-160.
- Nurul Adilah Saludin & Hasnanywati Hassan (2012). *A Conceptual Study on Working From Home in Malaysian Construction Industry*, 56 (14).
- Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, & Zhichun Jenny Ying (2015) *Does Working From Home Work ? Evidence From A Chinese Experiment*. Stanford University
- Oswar Mungkasa (2020) *Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan, dan Pembelajaran Bappenas Working Papers Volume III No.1*
- Putu Aris Praptadi & I Wayan Gede Supartha (2017) *Pengaruh Work Family Conflict dan Kelelahan Emosional terhadap Intention to Leave* E-Jurnal Manajemen Unud Volume 6 No. 6
- Syakarofath, N. A. (2019). *Burnout dan Dimensi Kepribadian Conscientiousness terhadap Performansi Kerja Karyawan*. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 3(1), 1-8. doi:10.36341/psi.v3i1.934
- Theresia Olga Vania & Lucia Trisni (2016) *Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan* Volume 5 No.2, 351-373