



Peran Moderasi *Work-life Enrichment* terhadap Hubungan *Boundary Management Strategy* dengan *Emotional Exhaustion*

The Moderating Role of Work-life Enrichment on The Relationship Between Boundary Management Strategy and Emotional Exhaustion

Alvia Rahmah, Alice Salendu

Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
Email: rahmah.alvia@gmail.com; alice.salendu@ui.ac.id

KATA KUNCI Kesejahteraan Karyawan, Keseimbangan Pekerjaan dan Keluarga, *Work-Life Interface*.

KEYWORDS *Work-Life Interface, Work-Life Balance, Well-Being.*

ABSTRAK Bekerja dari rumah selama COVID-19 memberikan tantangan baru bagi karyawan. Mereka harus memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa melepaskan diri dari tuntutan keluarga karena fisik mereka berada di rumah. Kondisi tersebut membuat batasan antara pekerjaan dan keluarga menjadi semakin kabur dan diperlukan strategi yang tepat agar tuntutan dari pekerjaan dan keluarga dapat terpenuhi. Penelitian ini menguji peran *work-life enrichment* sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah dalam hubungan *work-life enrichment* dengan *emotional exhaustion*. Responden penelitian ini adalah 256 orang karyawan yang sudah menikah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu *Work-Life Boundary Enactment Scale*, *Work-Family Enrichment Scale*, dan *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI). Partisipan berasal dari berbagai organisasi di Indonesia yang menerapkan pengaturan kerja dari rumah dan direkrut melalui *platform* media sosial. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat peran moderator *work-life enrichment* dalam hubungan *boundary management strategy* dengan *emotional exhaustion*. Strategi yang diterapkan dalam mengelola batasan peran pekerjaan terhadap keluarga berbeda dengan strategi yang terapkan dalam mengelola peran keluarga terhadap pekerjaan. Hasil temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengelola tingkat emosional exhaustion karyawan selama pandemi Covid-19.

ABSTRACT *Working from home during Covid-19 give new challenges for the employee. They should fullfill job demands without detaching family demands because physically they are at home. This condition makes the boundaries between work and family more blurred and the right strategy is needed to fullfill job and family demands. This research examines the role of work-life enrichment as a variable that strengthens or weakens*

the relationship between work-life enrichment and emotional exhaustion. The respondents of this research were 256 employees who were married. The instruments used in the study were the Work-Life Boundary Enactment Scale, Work-Family Enrichment Scale, and Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). Participants came from various organizations in Indonesia that implement work from home arrangements and were recruited through social media platforms. The research data were analyzed using the Multiple Regression Technique. The analysis shows that work-life enrichment is not moderated the relationship between boundary management strategy and emotional exhaustion. Management strategy applied to manage boundaries from work to life is different with management strategy applied to manage boundary from life to work. This research finding is expected to provide insight for companies to manage the employee's emotional exhaustion during Covid-19.

PENDAHULUAN

Perubahan sistem kerja dari *work from office* (WFO) menjadi *work from home* (WFH) selama pandemi Covid-19 dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan. Selama WFH, pekerjaan yang biasa dilaksanakan di kantor pada waktu kerja dipindahkan ke rumah (Aguilera, Lethiais, Rallet, & Proulhac, 2016). WFH dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan karena menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga (Tremblay & Thomsin, 2012). Namun di sisi lain, pekerjaan yang dilaksanakan di rumah tanpa disengaja dan disadari tumpang tindih dengan tugas rumah tangga (Hilbrecht, Shaw, Johnson, & Andrey, 2008). Karyawan menghadapi tuntutan yang lebih besar yaitu untuk memenuhi tiga kebutuhan : untuk melaksanakan tugas dari atasan, membahagiakan anggota keluarga dan membahagiakan diri sendiri (Hilbrecht, Shaw, Johnson, & Andrey, 2013).

Karyawan mengeluarkan upaya yang lebih besar untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan selama WFH. Bekerja lembur dan bekerja akhir pekan merupakan salah satu bentuk upaya yang mereka lakukan untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut (Hilbrecht dkk., 2008). Selain itu, penggunaan teknologi dan tidak ada batasan jam kerja

yang jelas selama WFH membuat karyawan bekerja melebihi waktu kerjanya. Akibatnya, karyawan harus mengorbankan waktu istirahatnya (Lundberg & Cooper, 2011). Karyawan yang berada dalam situasi tersebut dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan lelah secara fisik dan emosi (Geurts & Sonnentag, 2006). Kelelahan fisik dan emosi terkait pekerjaan disebut dengan *emotional exhaustion*.

Emotional exhaustion merupakan salah satu dimensi dari *burnout* yang didefinisikan sebagai ketegangan fisik, afektif, dan kognitif yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan dalam waktu yang lama (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010). Seseorang yang mengalami *emotional exhaustion* menunjukkan beberapa gejala diantaranya merasa lelah yang berlebihan secara fisik dan psikis, tidak mampu mengisi kembali energi meski sudah beristirahat serta kehilangan energi untuk melakukan suatu kegiatan atau bertemu orang lain (Maslach & Leiter, 1997). Dampak dari *emotional exhaustion* dirasakan langsung oleh karyawan diantaranya gangguan tidur, gangguan pencernaan, sakit kepala, ketegangan otot yang berhubungan dengan kondisi psikologis (Demerouti dkk., 2010).

Selain dampak bagi individu, *emotional exhaustion* juga dapat memberikan dampak terhadap keluarga, rekan kerja dan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berhubungan dengan penurunan kinerja personal yaitu kinerja tugas dan *organization citizen behavior* (Tourigny, Baba, Han, & Wang, 2013). Karyawan yang mengalami *emotional exhaustion* juga mempengaruhi kinerja organisasi karena memiliki penilaian pelanggan dan produktifitas yang lebih rendah (Taris & Schreurs, 2009); serta tingkat *turnover* yang lebih tinggi (Tourigny dkk., 2013). Selain itu, karyawan yang mengalami *emotional exhaustion* juga dapat mempengaruhi emosi dan sikap dari rekan kerja (Lam, Huang, & Janssen, 2010) serta keluarganya (Liang, 2015).

Berlandaskan pentingnya pengaruh *emotional exhaustion* terhadap karyawan dan organisasi, para peneliti menguji faktor faktor yang dapat mempengaruhi *emotional exhaustion* karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan intervensi dan program perusahaan. Hasil penelitian-penelitian tersebut secara umum dapat digolongkan ke dalam faktor karakteristik pekerjaan, individu dan lingkungan organisasi. Karakteristik individu yang dapat mempengaruhi *emotional exhaustion* diantaranya tingkat *self-esteem* (Janssen, Schaufeli, & Houkes, 1999), *locus of control* (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009), *dispositional resistance to change reflect* atau kecenderungan seseorang untuk menolak atau menghindari perubahan (Turgut, Michel, Rothenhöfer, & Sonntag, 2016), dan bagaimana seseorang membuat batasan antara pekerjaan dan keluarga (Kossek & Lautsch, 2012). Sementara karakteristik pekerjaan yang terbukti dapat mempengaruhi *emotional exhaustion* diantaranya tingginya beban kerja, tekanan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, konflik peran (Alarcon, 2011; Janssen dkk., 1999; Lee & Ashforth, 1996). Selanjutnya, faktor lingkungan

organisasi yang dapat mempengaruhi *emotional exhaustion* karyawan diantaranya: hubungan dan konflik dengan rekan kerja dan atasan, serta perubahan dalam lingkungan pekerjaan (Janssen dkk., 1999).

Diantara faktor-faktor tersebut, batasan antara pekerjaan dan keluarga merupakan faktor yang sangat relevan dialami oleh karyawan selama WFH. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sullivan (2000) bahwa mengelola dan negosiasi batasan pekerjaan dan keluarga merupakan aspek penting dalam keberhasilan WFH. *Boundary management strategy* merupakan konstruk yang mencakup bahasan mengenai pengelolaan antara pekerjaan dan keluarga. Allen, Cho, dan Meier (2014) menjelaskan bahwa *boundary management strategy* merupakan sejauh mana individu memisahkan pekerjaan dan keluarga dalam mengelola peran pekerjaan dan keluarga. Sementara Kossek, Noe, dan DeMarr (1999) menjelaskan bahwa *boundary management* adalah bagaimana strategi, prinsip dan upaya yang dilakukan oleh individu dalam mengelola dan memisahkan tuntutan peran dan ekspektasi tertentu terkait pekerjaan dan keluarga. Strategi yang diterapkan dalam mengatur batasan pekerjaan dan keluarga cenderung menetap (Allen, 2013).

Para peneliti membedakan dua kontinum kutub *boundary management strategy* yang dapat diterapkan dalam dua arah (*work-life*). Kutub *boundary management strategy* dibedakan berdasarkan fleksibilitas dan permeabilitas dari kedua peran (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Kreiner, 2006). *Segmentation boundary management strategy* terbentuk ketika batas antara kedua peran tidak fleksibel dan tidak memiliki kesamaan atau permeabilitas sehingga aspek dari masing-masing domain (pekerjaan dan keluarga) terpisah secara kognitif, fisik atau perilaku antara satu dengan lainnya (Ashforth dkk., 2000). Sebaliknya, *integration boundary management strategy* terjadi ketika peran pekerjaan dan keluarga yang lebih

menyerupai satu dengan lainnya dapat memfasilitasi terjadinya integrasi antara kedua peran dan memungkinkan penggabungan berbagai aspek keduanya (Ashforth dkk., 2000; Kossek & Lautsch, 2012). Selanjutnya, strategi yang sama atau berbeda dapat diterapkan dalam kedua arah yaitu dari pekerjaan ke rumah tangga (*work-life*) serta dari rumah tangga ke pekerjaan (*life-work*) (Ashforth dkk., 2000; Hecht & Allen, 2009).

Penelitian yang meneliti tentang hubungan antara *boundary management strategy* dengan *emotional exhaustion* masih terbatas dan memerlukan penelitian lebih lanjut. McNall, Scott, dan Nicklin (2015) menemukan bahwa *boundary management strategy* memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan dengan *emotional exhaustion*. Sementara Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny, dan Bauer (2018) menemukan bahwa bahwa karyawan yang mengintegrasikan antara pekerjaan dan keluarga atau *integration boundary management strategy* memiliki tingkat *emotional exhaustion* yang lebih tinggi. Hal tersebut terjadi karena mereka yang menerapkan *integration boundary management strategy* mengalami pengurangan dalam keterlibatan dan waktu karyawan dalam memulihkan energi mereka (Wepfer dkk., 2018). Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Xie, Ma, Zhou, dan Tang (2018) menemukan bahwa *integration boundary management strategy* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *emotional exhaustion*. Untuk mengetahui bagaimana hubungan *boundary management strategy* dengan *emotional exhaustion*, perlu dilakukan penelusuran kembali dengan mempertimbangkan variabel yang memiliki peran dalam mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut.

Sebagai salah satu dimensi dari *burnout*, proses terjadinya *emotional exhaustion* juga dapat dijelaskan dengan menggunakan *conservation of resource* (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (2002), termasuk hubungannya dengan

boundary management strategy. COR menjelaskan bahwa seseorang dapat mengalami stres ketika karyawan kehilangan atau gagal mendapatkan sumber daya setelah melakukan upaya untuk mendapatkannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karyawan kehilangan sumber daya untuk dapat beradaptasi sehingga menimbulkan stress dalam jangka waktu yang lama dan menyebabkan *emotional exhaustion* (Hobfoll, 2002). Ketika karyawan menerapkan *integration boundary management strategy*, kehilangan sumber daya pada salah satu domain akan mempengaruhi domain sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya *emotional exhaustion*. Demikian pula sebaliknya, penambahan sumber daya pada satu domain meningkatkan sumber daya pada domain lain sehingga menurunkan kemungkinan terjadinya *emotional exhaustion*.

Boundary management strategy juga sering dikaitkan dengan konflik keluarga atau sebaliknya *work-life enrichment* (Daniel & Sonnentag, 2015; Leduc dkk., 2016). Greenhaus dan Powell (2006) mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai sejauhmana pengalaman pada suatu domain dapat meningkatkan kualitas kehidupan pada domain lainnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ketika individu memiliki sumber daya yang banyak dari pekerjaan dapat meningkatkan emosi positif pada pekerjaan tersebut dan memfasilitasi mereka untuk dapat berfungsi lebih baik dalam keluarga, begitu juga sebaliknya. *Work-life enrichment* memiliki dua arah yaitu *work-life enrichment* ketika peran dalam pekerjaan meningkatkan kualitas fungsi peran dalam keluarga dan *life-work enrichment* ketika peran dalam keluarga meningkatkan kualitas fungsi peran dalam pekerjaan (Greenhaus & Powell, 2006).

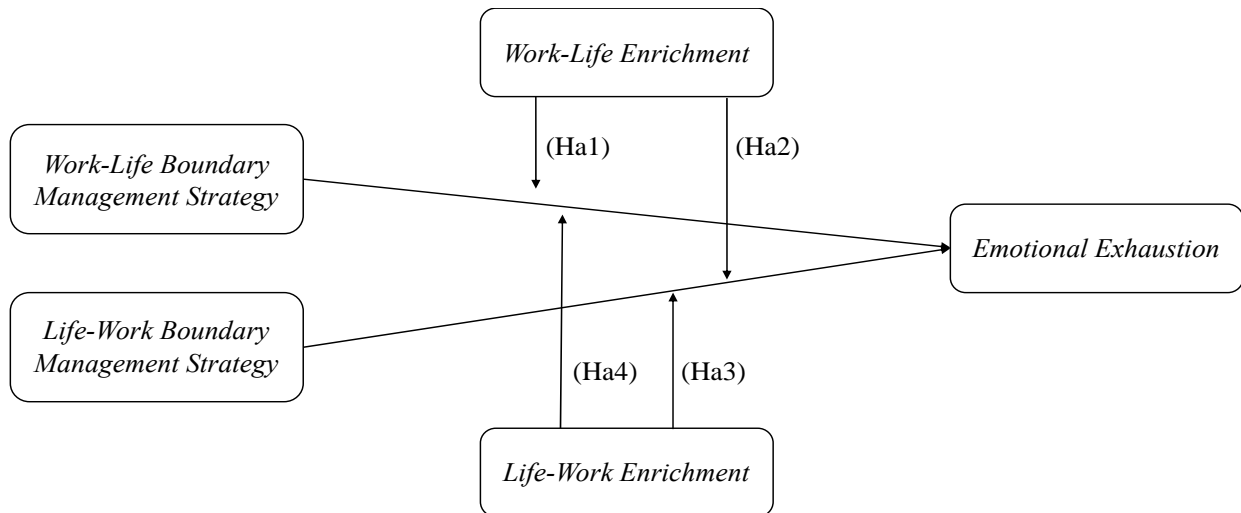
Hubungan antara *work-family enrichment* dengan *emotional exhaustion* dapat dijelaskan dengan COR. Ketika kualitas fungsi peran dalam salah satu domain meningkat maka hal tersebut dapat menambah sumber daya yang dapat

digunakan (Greenhaus & Powell, 2006) dan menurunkan kemungkinan karyawan mengalami *emotional exhaustion* (Hobfoll, 2002). Penelitian mengenai hubungan *work-life enrichment* dengan *emotional exhaustion* menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life enrichment* dengan *emotional exhaustion* (Cinamon & Rich, 2010; Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006; McNall dkk., 2015). Ketika pengalaman pekerjaan memperkaya peran seseorang dalam keluarga maka semakin kecil tingkat *emotional exhaustion* yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya. Selanjutnya, *work-family enrichment* dan *boundary management* merupakan bagian dari teori *work family interface* (Frone, 2003). Mengacu kepada teori *work family interface*, pengaruh pekerjaan dan keluarga bersifat dua arah (*work to life* dan *life to work*). Mekanisme bagaimana pengaruh satu sama lainnya bisa saja tidak bersifat parakek karena fungsi dan kegiatan antara kedua domain tersebut berbeda sehingga menghasilkan atau membutuhkan sumber daya yang berbeda pula (Frone, 2003). Selain itu, pekerjaan dan keluarga dapat saling mempengaruhi baik terkait emosi negatif maupun emosi positif (Leduc et al., 2016). Ketika seseorang menerapkan *integration boundary management strategy*,

kemungkinan pertukaran emosi antara kedua domain meningkat baik positif maupun negatif. Namun ketika karyawan tersebut memiliki *work-life enrichment* yang tinggi, pengaruh emosi negatif dapat kurangi (Masuda, McNall, Allen, & Nicklin, 2012). Oleh karena itu peneliti menduga bahwa *work-life enrichment* memiliki peran moderasi dalam hubungan antara *boundary management strategy* dengan *emotional exhaustion*. Pengaruh interaksi antara *boundary management strategy* dan *work-life enrichment* terhadap *emotional exhaustion* dapat terjadi pada satu arah dan dapat saling mempengaruhi arah lainnya sehingga hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat interaksi yang signifikan antara *work-life boundary management strategy* dan *work-life enrichment* terhadap *emotional exhaustion* (Ha1); terdapat interaksi yang signifikan antara *work-life boundary management strategy* dan *life-work enrichment* terhadap *emotional exhaustion* (Ha2); terdapat interaksi yang signifikan antara *life-work boundary management strategy* dan *life-work enrichment* terhadap *emotional exhaustion* (Ha3); terdapat interaksi yang signifikan antara *life-work boundary management strategy* dan *work-life enrichment* terhadap *emotional exhaustion* (Ha4).

Gambar 1

Model Penelitian



Penelitian ini dilakukan untuk menguji model penelitian pada karyawan di Indonesia dan diharapkan dapat berkontribusi dalam menambah literatur penelitian mengenai *work-life interface* khususnya mengenai *boundary management strategy* dan *work-life enrichment* di Indonesia. Sebagaimana dikemukakan oleh para peneliti bahwa penelitian mengenai *work-family* dapat diterapkan dalam berbagai negara dengan hasil yang berbeda karena adanya tuntutan budaya dan pengaturan organisasi yang bervariasi di setiap negara (Ollier-Malaterre, Sarkisian, Stawiski, & Hannum, 2013). Indonesia termasuk negara yang memiliki budaya kolektif, negara dengan budaya ini yang lebih cenderung mengenali kemungkinan hubungan positif antara pekerjaan dan domain keluarga daripada anggota budaya individualis (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Selain itu, budaya yang berlaku dalam organisasi dengan budaya kekeluargaan seperti di Indonesia, lebih cenderung mendorong karyawan untuk mencapai *work-life enrichment* pada kedua arah (Powell, Francesco, & Ling, 2009) dan

menerapkan *integration boundary management strategy* (Allen dkk., 2014). Selain manfaat teoritis, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada karyawan maupun organisasi untuk mengembangkan program maupun peraturan untuk mencegah *emotional exhaustion* pada karyawan, khususnya melalui pengembangan pelatihan atau program yang membantu karyawan untuk menerapkan *boundary management strategy* yang tepat serta mencapai *work life enrichment*.

METODE PENELITIAN

Partisipan

Sebanyak 208 karyawan aktif dari suatu perusahaan yang menerapkan sistem *work from home* dan sudah menikah merupakan responden dari penelitian ini. Jumlah tersebut memenuhi minimal sampel sebesar 125 orang partisipan berdasarkan hasil analisis *effect size* dengan menggunakan G*Power pada tingkat *effects size* sedang (0.15), memiliki tingkat signifikansi 0.05 dan kekuatan statistik 80%.

Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan *convenient sampling* yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kemudahan peneliti dalam menjangkau

partisipan baik berdasarkan lokasi, mengetahui kontak partisipan, dsb (Kumar, 2014). Karakteristik partisipan penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Karakteristik Partisipan (N = 208)

Karakteristik Partisipan		Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	37,5
	Perempuan	62,5
Jenis Perusahaan	Instansi Pemerintahan	14
	Perusahaan Negara	56,7
	Perusahaan Swasta	19,3
Domisili	Jabodetabek	69,5
	Luar Jabodetabek	30,5
Bantuan dalam urusan Domestik	Asisten Rumah Tangga	35,6
	Saudara atau orang tua	16,9
	Pasangan	29,8
	Tidak ada	17,8
Anak	1- 4 orang	76,9
	Belum atau Tidak memiliki	23,1

Prosedur

Secara garis besar penelitian dilakukan dalam tiga tahap yaitu tahap persiapan, pengambilan dan pengolahan data. Ketiga tahapan tersebut sesuai dengan standar etik disiplin ilmu Psikologi dan disetujui oleh Komite Etika Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Pada tahap persiapan, dilakukan pengkajian literatur untuk mencari masalah penelitian dan adaptasi alat ukur berdasarkan *guideline for the cross-cultural adaptation of self-report measures* oleh Beaton dan Guillemin (2000). Proses yang dilakukan dalam adaptasi alat ukur yaitu terjemah ke dalam Bahasa Indonesia oleh dua penerjemah, sintesis, *back-translation* ke dalam Bahasa Inggris, sintesis, uji keterbacaan terhadap 6 orang partisipan dan *pilot study* terhadap 30 orang yang memenuhi karakteristik penelitian. Dalam proses adaptasi, peneliti juga melakukan penyesuaian skala dengan nilai tengah menjadi skala genap (1-6) untuk mengurangi kemungkinan terjadinya *central tendency bias* dan partisipan memberikan

respon yang diinginkan secara sosial (Chyung, Roberts, Swanson, & Hankinson, 2017). Tahapan tersebut dilakukan terhadap tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)* sub bagian *emotional exhaustion* (Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, dalam Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010), *Work-Family Enrichment Scale* (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006), dan *Work-Life Boundary Enactment Scale* (Wepfer dkk, 2018).

Instrumen

Alat ukur pertama, *emotional exhaustion* diukur dengan menggunakan 7 dari 8 item sub bagian *exhaustion* dari alat ukur *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)* (2003, dalam Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010) dengan skala likert. Ketujuh aitem memiliki reliabilitas yang baik ($\alpha = .708$) serta valid mengukur satu konstruk yaitu *emotional exhaustion* ($\chi^2 = 16.43$ ($p = 0.013$), $df = 11$, RMSEA=.049, GFI=.98, NFI=.96). Pengurangan item no 7 dilakukan

karena aitem tersebut tidak valid mengukur *emotional exhaustion* ($p < .05$). Skor total yang tinggi menggambarkan tingkat *emotional exhaustion* yang tinggi.

Alat ukur kedua, *Work-Life Boundary Enactment Scale* (Wepfer dkk, 2018) digunakan untuk mengukur *boundary management strategy*. Alat ukur ini mengukur *work to life* dan *life to work boundary management strategy* dengan skala *semantic differential* yaitu setiap aitem terdiri dari pernyataan yang mewakili *segmentation* dan *integration boundary management strategy*. Skor total dari alat ukur ini dikategorikan kedalam *segmentation* (≤ 21) dan *integration* (≥ 22). Pengujian CFA dengan dua faktor menunjukkan bahwa 14 dari 16 aitem pada alat ukur ini memiliki validitas konstruk yang baik untuk mengukur *work to life* dan *life to work boundary management strategy* ($\chi^2 = 148.72$ ($p = 0.00$), $df = 70$, RMSEA=.074, GFI=.91, NFI=.94). Dua aitem yang tidak digunakan (aitem no 8 dan 16) memiliki *p-value* kecil dari .05. Selain itu, kedua dimensi dari alat ukur ini memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *Cronbach's alpha* diatas .08.

Alat ukur ketiga, *work-family enrichment scale* (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz (2006) untuk mengukur *work to life* dan *life to work enrichment*. Pengurangan 4 dari 18 aitem dilakukan karena tidak valid ($p < .05$) dalam mengukur masing-masing dimensi yaitu item no 3 & 9 yang mengukur *work-life enrichment* dan item no 13 & 17 yang mengukur *life-work enrichment*. Alat ukur dengan 14 item dan 2 faktor ini memiliki validitas konstruk yang baik ($\chi^2 = 146.77$ ($p = 0.00$), $df = 59$, RMSEA=.085, GFI=.91, NFI=.98). Hasil uji

reliabilitas dari alat ukur ini juga menunjukkan bahwa *work-life* (*Cronbach's alpha* = .910) dan *life-work enrichment* (*Cronbach's alpha* = .905) reliabel dalam mengukur masing-masing dimensi. Dalam analisis data penelitian, skor masing-masing dimensi dikategorikan ke dalam rendah (< 18), sedang ($18 \leq x < 30$), dan tinggi (≥ 30).

Tahap selanjutnya adalah pengumpulan data penelitian dengan menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi. Tautan kuesioner *online* diberikan kepada partisipan yang dihubungi oleh peneliti melalui sosial media seperti WhatsApp, Instagram, dan LinkedIn. Pada bagian awal dari kuesioner *online* peneliti menjelaskan tujuan penelitian, kerahasiaan data karena data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian serta diolah secara berkelompok, dan keikutsertaan partisipan dalam penelitian bersifat sukarela. Metode ini digunakan karena sesuai dengan prosedur kesehatan selama Covid-19 dan mempermudah pengumpulan data dari berbagai lokasi di Indonesia dalam rentang waktu yang telah ditentukan (8-31 Agustus 2020).

Teknik Analisis Data

Tahap terakhir dari penelitian ini adalah pengolahan data. Teknik statistik yang digunakan dalam pengolahan data yaitu analisis deskriptif dan *multiple regression*. Data diolah dengan menggunakan program statistik yaitu SPSS. Sebelum melakukan analisa statistik, dilakukan uji asumsi sebagai prasarat menggunakan teknik *multiple regression* yaitu uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan homokedastisitas.

Tabel 2

Descriptive (N = 208)

	Jenis Kelamin (%)		Jenis Perusahaan (%)			Dukungan Domestik (%)			
	0	1	1	2	3	0	1	2	3
WF-BMS									
<i>Integration</i>	32	25	13	13	32	11	21	18	8
<i>Segmentation</i>	30	13	12	6	25	7	14	12	9
FW-BMS									
<i>Integration</i>	23	12	9	6	19	5	15	11	4
<i>Segmentation</i>	40	26	15	13	37	13	21	19	13
WFE									
Rendah	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sedang	22	11	7	8	18	13	23	20	11
Tinggi	40	27	17	11	39	4	13	10	6
FWE									
Rendah	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sedang	21	10	5	8	18	4	11	10	6
Tinggi	42	27	19	12	39	13	25	20	11
EE									
Rendah	5	1	0	2	3	1	2	1	1
Sedang	54	34	22	16	50	16	31	27	14
Tinggi	4	2	2	1	3	0	2	1	2

Catatan : Jenis kelamin (1 = laki-laki, 0 = perempuan); Jenis Organisasi (1= Instansi Pemerintah, 2 = Perusahaan Negara, 3 = Perusahaan Swasta); Dukungan Domestik (1 = asisten rumah tangga, 2 = pasangan, 3 = saudara atau orang tua, 0 = Tidak memiliki); WF-BMS = *Work-Life Boundary Management Strategy*; FW-BMS = *Life – Work Boundary Management Strategy*; WFE = *Work Life Enrichment*; FWE = *Life Work Enrichment*; EE = *Emotional Exhaustion*.

ANALISIS DAN HASIL

Statistika Deskriptif

Partisipan penelitian ini lebih banyak menerapkan *integration boundary management strategy* dalam mengelola batasan ketika berada di tempat kerja (57%). Namun sebaliknya, mereka cenderung memisahkan keluarga dengan pekerjaan ketika berada di rumah (*segmentation boundary management strategy* = 66%). Jika dilihat dari tingkat *emotional exhaustion* yang dialami, mereka yang menerapkan *segmentation boundary management strategy* ketika mereka menjalani peran dalam pekerjaan (*work-life*) maupun ketika menjalani peran dalam keluarga (*life-work*) mengalami tingkat *emotional exhaustion* yang lebih tinggi ($r = -.241$, $r = -.166$).

Dampak positif baik dari pekerjaan terhadap keluarga maupun dari keluarga

terhadap keluarga tersebut menunjukkan hubungan yang positif ($r=.623$). Karyawan yang mengalami *work-life enrichment* yang tinggi juga mengalami *life-work enrichment* yang tinggi. Peran dalam keluarga meningkatkan kualitas pekerjaan pada tingkat yang sedang hingga tinggi. Demikian pula sebaliknya, peran yang dijalani sebagai karyawan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi mereka. Jika dikaitkan dengan tingkat *emosional exhaustion*, terdapat indikasi namun tidak signifikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life enrichment* seseorang semakin tinggi tingkat *emotional exhaustion* yang ia alami ($r=.106$). Demikian pula dengan hubungan antara *emotional exhaustion* dengan *life-work life enrichment* ($r=.113$).

Tabel 3

Correlation (N = 208)

	1	2	3	4	5
<i>Study Variable</i>					
1. <i>Work-Life Management Strategy</i> Boundary	1				
2. <i>Life-Work Management Strategy</i> Boundary	.213**	1			
3. <i>Work-Life Enrichment</i>	-.023	.026	1		
4. <i>Life-Work Enrichment</i>	-.029	-.025	.623**	1	
5. <i>Emotional Exhaustion</i>	-.241**	-.166*	.106	.113	1
Rata-rata	23.61	19.00	32.09	32.20	23.47
Standard Deviasi	7.985	5.926	4.798	4.801	4.119
Data Demografis					
Jenis Kelamin	.148*	-.055	.074	.065	.038
Usia	.136*	-.084	-.037	.001	-.001
Jenis Organisasi	-.016	.005	.009	-.042	-0.58
Anak	-.005	.069	-.024	-.024	.014
Dukungan domestik	-.069	-.045	-.051	-.061	.064

Catatan : *p < .05; **p < .01; Jenis kelamin (1 = laki-laki, 0 = perempuan); Jenis Organisasi (1= Instansi Pemerintah, 2 = Perusahaan Negara, 3 = Perusahaan Swasta); Dukungan Domestik (1 = asisten rumah tangga, 2 = pasangan, 3 = saudara atau orang tua, 0 = Tidak memiliki).

Uji Hipotesis

Work-life boundary management strategy signifikan memprediksi *emotional exhaustion* ($b=-1.787, [-2.914, -.660], p=.002$), sementara variabel *life -work boundary management strategy, work-life enrichment, life-work enrichment* tidak terbukti memiliki peran yang signifikan dalam memprediksi *emotional exhaustion*. Meskipun demikian, keempat variabel tersebut menentukan 13,3% varian dari skor *emotional exhaustion* ($R^2=.133$).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tidak terdapat peran moderasi *work life enrichment* dalam hubungan antara *boundary management strategy* dengan *emotional exhaustion*. Keempat hipotesis penelitian ini tidak terbukti sehingga keempat hipotesis tersebut ditolak. Pertama

(Ha1), tidak terdapat interaksi yang signifikan antara *work-life boundary management strategy* dan *work-life enrichment* terhadap *emotional exhaustion* ($b=-.027 [-.385, .330], p=.880$). Kedua (Ha2), tidak terdapat interaksi yang signifikan antara *life-work boundary management strategy work-life enrichment* terhadap *emotional exhaustion* ($b=-.126 [-.462, .210], p=.461$). Ketiga (Ha3), tidak terdapat interaksi yang signifikan antara *work-life boundary management strategy* dan *life-work enrichment* terhadap *emotional exhaustion* ($b=.155 [-.207, .517], p=.400$). Keempat (Ha4), tidak terdapat interaksi yang signifikan antara *life-work boundary management strategy life-work enrichment* terhadap *emotional exhaustion* ($b=-.025 [-.369, .318], p=.884$).

Tabel 4
 Hasil Uji *Mutiple Regression*

		<i>b</i>	<i>SE B</i>	β	<i>p</i>
Model 1	(Constant)	24.858 [23.984, 25.732]	.443		<i>p</i> =.000
	WF-BMS -> EE	-1.787 [-2.914, -.660]	.572	-.215	<i>p</i>=.002
	FW-BMS -> EE	-1.067 [-2.243, .109]	.586	-.123	<i>p</i> =.075
Model 2	(Constant)	17.801 [13.862, 21.741]	1.998		<i>p</i> =.000
	WF-BMS -> EE	-1.789 [-2.893, -.686]	.560	-.215	<i>p</i>=.002
	FW-BMS -> EE	-.971 [-2.118, .176]	.582	-.112	<i>p</i> =.097
	WFE -> EE	.092 [-.073, .257]	.084	.107	<i>p</i> =.272
	FEW -> EE	.126 [-.039, .291]	.084	.147	<i>p</i> =.133
Model 3	(Constant)	16.870 [9.766, 23.973]	3.602		<i>p</i> =.097
	WF-BMS -> EE	-.085 [-8.929, 8.758]	4.485	-.010	<i>p</i> =.985
	FW-BMS -> EE	-1.882 [-10.674, 6.911]	4.459	-.217	<i>p</i> =.673
	WFE -> EE	.034 [-248, .316]	.143	.040	<i>p</i> =.812
	FEW -> EE	.213 [-.107, .533]	.162	.248	<i>p</i> =.191
	WF-BMS x WFE -> EE	-.027 [-.385, .330]	.181	-.108	<i>p</i> =.880
	WF-BMS x FWE -> EE	.155 [-.207, .517]	.184	.578	<i>p</i> =.400
	FW-BMS x WFE -> EE	-.126 [-462, .210]	.170	-.472	<i>p</i> =.461
	FW-BMS x FWE -> EE	-.025 [-369, .318]	.174	-.102	<i>p</i> =.884

Catatan: $p < .005$; R^2 Model 1 = .072; ΔR^2 Model 2 = .059; ΔR^2 Model 3 = .003; f_2 Model 1 = 0.078, f_2 Model 2 = .148, f_2 Model 3 = .153; WF-BMS = *Work-Life Boundary Management Strategy*; FW-BMS = *Life – Work Boundary Management Strategy*; WFE = *Work Life Enrichment*; FWE = *Life Work Enrichment*; EE = *Emotional Exhaustion*

DISKUSI

Work-life enrichment tidak memiliki peran yang signifikan dalam memprediksi *emotional exhaustion*. Penyebaran skor *work-life enrichment* dalam penelitian ini d berada dalam rentang kategori sedang hingga tinggi. Artinya, karyawan yang menerapkan *integration* maupun *segmentation boundary management*

strategy yang diterapkan dalam pekerjaan maupun keluarga memiliki tingkat *work-life enrichment* yang tidak jauh berbeda. Berdasarkan COR, seseorang dengan *work-life enrichment* memperoleh sumber daya untuk menjalankan peran lainnya dalam domain berbeda (pekerjaan dan keluarga). Penambahan sumber daya dapat membantunya dalam memenuhi tuntutan

peran dengan baik, terhindar dari stres serta memiliki tingkat *emotional exhaustion* yang lebih rendah (Schaufeli & Taris, 2014).

Peran *boundary management strategy* dan *work-life enrichment* dalam memprediksi variasi dari tingkat *emotional exhaustion* seseorang dalam penelitian ini tergolong sedang. Artinya terdapat faktor lain yang memiliki peran lebih besar dalam menentukan tingkat *emotional exhaustion* partisipan. Salah faktor yang perlu menjadi pertimbangan adalah kondisi pandemi Covid-19. Sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian Hwang, Hur, & Shin (2020) bahwa pandemi Covid-19 memiliki pengaruh yang besar terhadap *emotional exhaustion* seseorang ($f^2 = .60$). Mereka juga menemukan adanya peningkatan *emotional exhaustion* seseorang selama pandemi jika dibandingkan dengan sebelum pandemi terjadi. Hwang dkk (2020) juga menemukan bahwa perempuan lebih banyak mengalami peningkatan *emotional exhaustion* selama pandemic Covid-19 karena adanya tanggung jawab tambahan dan kurangnya waktu untuk bersosialisasi dengan orang lain.

Hubungan antara *boundary management strategy* dengan *emotional exhaustion* pada penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kreiner (2006) dan Wepfer (2018). Semakin tinggi tinggi integrasi dalam mengelola baik dari pekerjaan ke keluarga maupun dari keluarga ke pekerjaan (*work-life & life-work integration boundary management strategy*), semakin rendah tingkat *emotional exhaustion*. Hubungan tersebut dapat dijelaskan dengan *border theory* dan COR. Kekurangan maupun kelebihan sumber daya pada satu domain dapat mempengaruhi domain lainnya sehingga dapat mempengaruhi tingkat *stress* yang kemudian mempengaruhi *emotional exhaustion* yang dialami oleh karyawan (Hobfoll, 2002). Transisi dan pengaruh tekanan, *mood*, dan sumber daya satu domain terhadap domain lainnya dipengaruhi oleh besarnya batasan yang diterapkan dalam mengelola peran dalam kedua domain (Ashforth dkk., 2000). Sehingga ketika *integration boundary*

management strategy diterapkan, maka semakin mudah transisi sumber daya maupun tekanan dari satu domain terhadap domain lainnya dan berdampak kepada menurunnya tingkat *emotional exhaustion* yang dialami oleh karyawan.

Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa *work-life enrichment* dan *emotional exhaustion* memiliki hubungan negatif (Cinamon & Rich, 2010; Kinnunen dkk., 2006; McNall dkk., 2015). Namun dalam penelitian ini ditemukan hubungan dengan arah yang berlawanan, yaitu semakin tinggi *work-life enrichment* partisipan maka semakin tinggi pula tingkat *emotional exhaustion*. Peneliti berasumsi hal ini dipengaruhi oleh sistem bekerja dari rumah yang dijalani oleh partisipan. Sistem bekerja dari rumah memungkinkan karyawan untuk menghabiskan lebih banyak waktu yang berkualitas dengan keluarga. Namun disisi lain, dampak dari sistem ini adalah jumlah jam kerja yang semakin meningkat dan waktu istirahat yang berkurang. Ketika waktu istirahat berkurang, karyawan memiliki energi yang terbatas untuk kembali bekerja dan menyelesaikan tuntutan dan tekanan pekerjaan (Kinnunen dkk., 2016).

Selain itu, sistem bekerja dari rumah juga mempengaruhi *boundary management strategy* yang diterapkan. Masing-masing peran dalam keluarga dan pekerjaan berhubungan dengan pengaturan dan waktu yang spesifik (Ashforth dkk., 2000). Sistem bekerja dari rumah membuat tidak adanya pembeda yang jelas baik dalam hal pengaturan tempat kerja maupun waktu pelaksanaan dari kedua peran sehingga pemisahan (*segmentation*) antara peran pekerjaan terhadap keluarga menjadi lebih kabur (terjadi *integration*) (Ashforth dkk., 2000). Selain itu, bagaimana seseorang lebih menghargai peran satu dibanding lainnya dapat meningkatkan dan menurunkan kesulitan dalam transisi antara satu peran dengan peran lainnya (Ashforth dkk., 2000). Ketika seorang karyawan mengidentifikasi perannya dalam keluarga lebih bermakna dan menjadi prioritasnya, membuat transisi antara pekerjaan terhadap keluarga serta

keluarga terhadap pekerjaan menjadi lebih mudah. Hal tersebut memungkinkan penerapan strategi yang berbeda dalam kedua arah seperti temuan dalam penelitian ini yaitu *integration* digunakan dalam mengelola *work-life boundary* dan *segmentation* digunakan dalam *life-work boundary*, demikian pula sebaliknya.

Budaya juga memiliki pengaruh terhadap *boundary management strategy* yang diterapkan oleh karyawan (Ashforth dkk., 2000). Indonesia merupakan negara dengan budaya kolektifis dan feminis (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). Karyawan yang berasal dari budaya yang kolektifis lebih mengintegrasikan pekerjaan dan keluarga dibandingkan dengan memisahkan keduanya (Allen dkk., 2014). Selain itu, partisipan penelitian didominasi oleh perempuan. Dalam budaya Indonesia, kodrat dari seorang perempuan adalah menjadi istri dan ibu (Ida, 2001). Meskipun bekerja, perannya sebagai seorang ibu merupakan prioritas utama dan mempengaruhi identifikasi peran mereka (Ashforth dkk., 2000). Hal ini yang menyebabkan meskipun pada saat bekerja, ybs tetap melakukan perannya sebagai seorang ibu (*integration work-life boundary management strategy*). Sebaliknya, ketika di luar jam kerja, ia diharapkan hanya fokus terhadap keluarga (*segmentation life-work boundary management strategy*).

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa banyak karyawan di Indonesia memiliki tingkat *emotional exhaustion* yang sedang selama pandemi Covid-19. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mengembangkan program penanggulangan dan pencegahan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam kondisi pandemi Covid-19 diantaranya: membuat *peer support* (Tan dkk., 2020), memberikan pelatihan daring *psychological first aid* bagi karyawan, menyediakan layanan internal untuk kesehatan mental (Liu dkk, 2020). Selain implikasi praktis, penelitian ini juga berkontribusi dalam menambah literatur mengenai *work-life interface*, khususnya terkait *boundary*

management strategy dan *work-life enrichment* serta pengaruhnya terhadap *emotional exhaustion* dalam konteks pandemi Covid-19.

SIMPULAN

Work-life enrichment tidak memiliki peran sebagai moderator dalam hubungan antara *boundary management strategy* dengan *emotional exhaustion*. Strategi yang dominan digunakan dalam mengelola batasan antara pengaruh peran pekerjaan terhadap keluarga adalah *integration*. Strategi yang berbeda diterapkan dalam mengelola batasan antara pengaruh peran dalam keluarga terhadap pekerjaan yaitu *segmentation*.

SARAN

Pengambilan data penelitian ini dilakukan dalam periode 3 bulan awal pandemi Covid-19. Kemungkinan pada masa tersebut, partisipan masih melakukan penyesuaian diri terhadap tuntutan pekerjaan dan mencari cara yang tepat untuk mengelola antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, hasil yang berbeda mungkin ditemukan jika penelitian ini dilakukan setelah 6 bulan atau setelah pandemi Covid-19 berlalu. Selain itu, penelitian ini belum mengontrol pengaruh pandangan mengenai kodrat wanita menurut masyarakat Indonesia. Pandangan tersebut dapat mempengaruhi bagaimana ia memandang tuntutan pekerjaan dan rumah tangga selama bekerja dari rumah dan mempengaruhi *emotional exhaustion* seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between

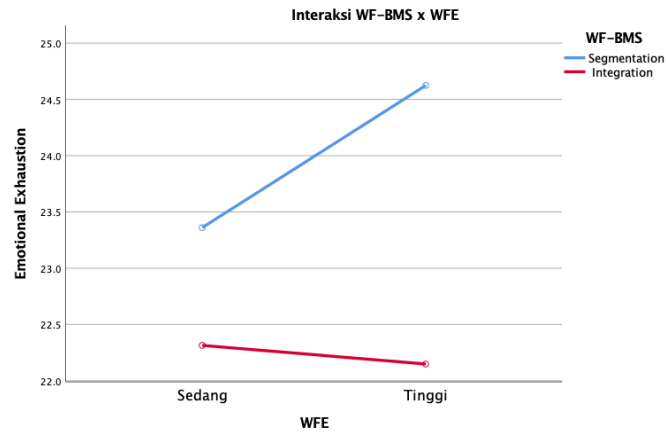
- personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and Stress*, 23(3), 244–263.
<https://doi.org/10.1080/02678370903282600>.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>.
- Allen, T. D. (2013). The work-family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology. In I.B. Weiner, N.W. Schmitt, S.Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology, industrial and organizational psychology* (pp.698-718). John Wiley & Sons, Inc.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472.
<https://doi.org/10.2307/259305>.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 59–70.
<https://doi.org/10.1177/1069072709340661>.
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2015). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407–426.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020826>.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.
<https://doi.org/10.1037/a0019408>.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143–162). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10474-007>.
- Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32(6), 482–492.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.1053>.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
<https://doi.org/10.2307/20159186>.
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 839–862.
<https://doi.org/10.1002/job.579>.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': Contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender Work and Organization*, 15(5), 454–476.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C.,

- & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: Teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130–144. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12010>.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>.
- Hwang, H., Hur, W. M., & Shin, Y. (2020). Emotional exhaustion among the South Korean workforce before and after COVID-19. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 1–11. <https://doi.org/10.1111/papt.12309>.
- Ida, R. (2001). The construction of gender identity in Indonesia: Between cultural norms, economic implications, and state formation. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 16(1), 21–34.
- Janssen, P. P. M., Schaufeli, W. B., & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work and Stress*, 13(1), 74–86. <https://doi.org/10.1080/026783799296200>.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149–162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). The role of work-nonwork boundary management in work stress recovery. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 99–123. <https://doi.org/10.1037/a0039730>.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>.
- Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102–129. <https://doi.org/10.1108/eb022820>.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507. <https://doi.org/10.1002/job.386>.
- Lam, C. K., Huang, X., & Janssen, O. (2010). Contextualizing emotional exhaustion and positive emotional display: The signaling effects of supervisors' emotional exhaustion and service climate. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 368–376. <https://doi.org/10.1037/a0017869>.
- Leduc, C., Houlfort, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Houlfort, N., & Bourdeau, S. (2016). Work-life balance: The good and the bad of boundary management. *International Journal of Psychological Studies*, 8(1), 133–146. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n1p133>.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>.

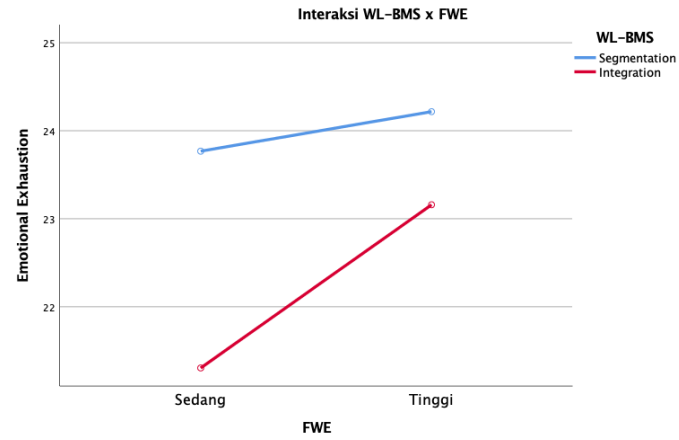
- Liang, H. L. (2015). Are you tired? Spillover and crossover effects of emotional exhaustion on the family domain. *Asian Journal of Social Psychology, 18*(1), 22–32. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12075>.
- Lundberg, U., & Cooper, C. L. (2011). *The science of occupational health: Stress, psychobiology and the new world of work*. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1002/9781444391121>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., & Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 197–210. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.002>.
- McNall, L. A., Scott, L. D., & Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work-family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(1), 93–104. <https://doi.org/10.1037/a0038165>.
- Ollier-Malaterre, A., Sarkisian, N., Stawiski, S., & Hannum, K. M. (2013). Work-life balance and performance across countries: Cultural and institutional approaches. In D.A. Major & R.J. Burke (Eds.), *Handbook of worklife integration among professionals: challenges and opportunities* (pp.357–380). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781781009291.00030>.
- Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Y. (2009). Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior, 30*(5), 597–616. <https://doi.org/10.1002/job.568>.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model implication for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer Science + Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>.
- Sullivan, C. (2000). Space and the intersection of work and family in homeworking households. *Community, Work & Family, 3*(2), 185–204. <https://doi.org/10.1080/713658903>.
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress, 23*(2), 120–136. <https://doi.org/10.1080/02678370903072555>.
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J., & Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management, 24*(3), 514–532. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.694109>.

- Tremblay, D. G., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: Analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100–113. <https://doi.org/10.1504/IJWI.2012.047995>.
- Turgut, S., Michel, A., Rothenhöfer, L. M., & Sonntag, K. (2016). Dispositional resistance to change and emotional exhaustion: moderating effects at the work-unit level. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 735–750. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1157583>.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>.
- Xie, J., Ma, H., Zhou, Z. E., & Tang, H. (2018). Work-related use of information and communication technologies after hours (W ICTs) and emotional exhaustion: A mediated moderation model. *Computers in Human Behavior*, 79, 94–104. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.10.023>.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113–123. <https://doi.org/10.5465/1556390>.

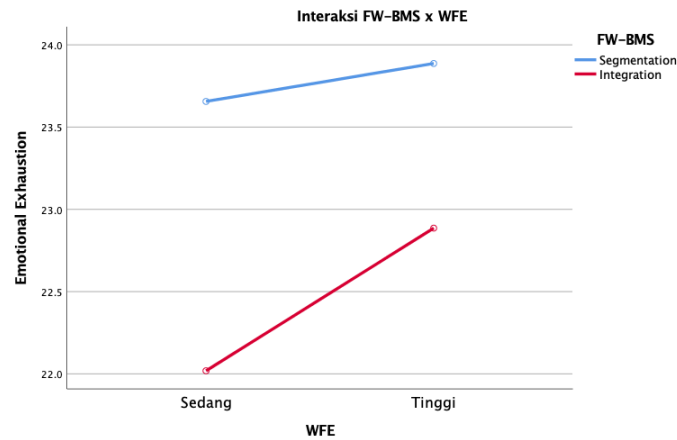
Intraksi boundary management x work-life enrichment



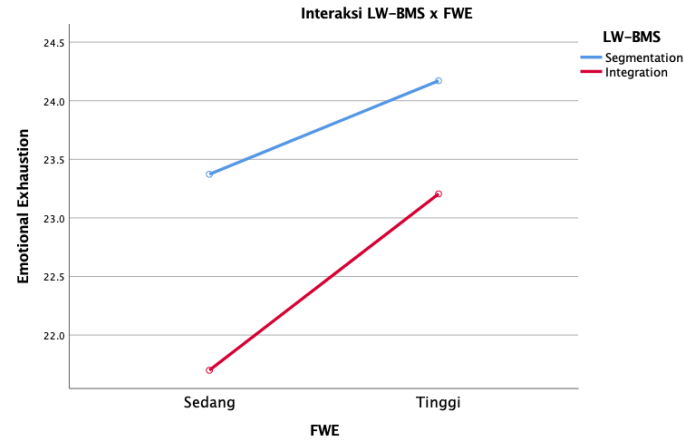
(1)



(2)



(2)



(3)

Catatan : (1) Interaksi *Work-Life Boundary Management Strategy* x *Work-Life Enrichment*, (2) Interaksi *Work-Life Boundary Management Strategy* x *Life-Work Enrichment*, (3) Interaksi *Life-Work Boundary Management Strategy* x *Work-Life Enrichment*, (4) Interaksi *Life-Work Boundary Management Strategy* x *Life-Work Enrichment*