

PENGARUH *SPIRITUALITY AT WORK* DAN *BURNOUT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN DI PT. X

Catur Yuni Ardyansyah¹, Isna Faridatus Solikha², Zalfa Dhanya Enkaputri³ dan Rizqi Zalfa Qathrunnada⁴

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
f100210150@student.um.ac.id¹, f100210098@student.ums.ac.id²,
f100210120@student.ums.ac.id³, r.zulfa.q@ums.ac.id⁴

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Spirituality At Work* dan *Burnout* terhadap *Work Engagement* pada karyawan di PT X. Penelitian dilakukan dengan kriteria subjek yaitu berusia minimal 18 tahun, tingkat pendidikan minimal SMA/SMK/Sederajat, telah bekerja, berstatus karyawan tetap atau karyawan kontrak dan yang pernah bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden penelitian sebanyak 30 responden. Proses pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah teknik *convenience accidental sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner model likert. Pada penelitian menggunakan perhitungan SPSS Statistic 24 dan menggunakan uji statistik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh *Spirituality At Work* dan *Burnout* Terhadap *Work Engagement* Karyawan di PT X ($F = 0,010 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *Spirituality At Work* terhadap *Work Engagement* ($\beta = .410, t = .010, .010 < 0,05$) dan ada pengaruh negatif *Burnout* terhadap *Work Engagement* ($\beta = -.189, t = -.831, .410 < 0,05$).

Kata kunci: Spirituality At Work, Burnout, dan Work Engagement

THE INFLUENCE OF SPIRITUALITY AT WORK AND BURNOUT ON EMPLOYEE WORK ENGAGEMENT AT PT. X

Catur Yuni Ardyansyah¹, Isna Faridatus Solikha², Zalfa Dhanya Enkaputri³ and Rizqi Zalfa Qathrunnada⁴

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
f100210150@student.um.ac.id¹, f100210098@student.ums.ac.id²,
f100210120@student.ums.ac.id³, r.zulfa.q@ums.ac.id⁴

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Spirituality At Work and Burnout on Work Engagement in employees at PT X. The research was conducted with subject criteria, namely at least 18 years old, at least high school / vocational / equivalent education level, already working, permanent employee status or contract employee and who has worked. This research uses quantitative methods. The number of research respondents was 30 respondents. The sampling process used in the study was convenience accidental sampling technique. The data collection method used is a Likert model questionnaire. The research used SPSS Statistic 24 calculations and used multiple regression analysis statistical tests. The results of this study are the influence of Spirituality At Work and Burnout on Employee Work Engagement at PT X ($F = 0.010 < 0.05$). The results showed that there is a positive influence of Spirituality At Work on Work Engagement ($\beta = .410, t = .010, .010 < 0.05$) and there is a negative influence of Burnout on Work Engagement ($\beta = -.189, t = -.831, .410 < 0.05$).

Keywords: Spirituality At Work, Burnout, dan Work Engagement

Pendahuluan

Pekerjaan adalah serangkaian tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan, sedang dilakukan, atau telah dilakukan oleh karyawan selama beberapa waktu tertentu (Triyono et al., 2023). Di era globalisasi modern, dimana masyarakat bersaing dengan digital, Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan, apalagi pada pekerjaan-pekerjaan yang menuntut kita untuk bisa mengelola dan memaksimalkan pekerjaan kita (Meisartika & Safrianto, 2021). Ketika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten maka kinerja dan efisiensi organisasi akan lebih optimal (Burhan et al., 2022). Produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi efisiensi seorang karyawan (Burhan et al., 2022).

Tidak hanya mengenai antusiasme karyawan juga mengalami stress akibat beban kerja bertambah dan target perusahaan yang masih belum bisa dicapai, hal ini berkaitan dengan keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan (Wendra et al., 2022). Menurut Sucahyowati & Hendrawan (2020), Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai (Suarni & Sudiyani, 2020). Mendapatkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi bagi suatu organisasi bukanlah hal yang mudah karena memerlukan banyak faktor yang harus dikontribusikan oleh karyawan terhadap organisasi (Santoso, 2012). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (*employee engagement*), yang dimana keadaan pegawai yang merasa terhubung dengan perusahaan dan siap melindungi perusahaan serta dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik sehingga memajukan perusahaannya demi kebaikan perusahaan (Cintani & Noviansyah, 2020). Menurut Widyastuti & Erlangga (2021), Karyawan yang bergabung dengan suatu organisasi mempunyai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi tersebut, dengan komitmen ini karyawan akan berusaha semaksimal mungkin melebihi apa yang diharapkan dalam pekerjaan.

Work Engagement merupakan sikap yang menggambarkan seseorang terlibat penuh dalam pekerjaannya, baik secara emosional maupun fisik, dengan perilaku penuh antusiasme, komitmen, dan penghargaan dalam melakukan pekerjaannya (Mufarrihah et.al., 2020). Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, fokus yang jelas, dan semangat yang utuh dalam melaksanakan tugasnya (Megawati et al., 2024).

Spiritualitas di tempat kerja dapat dipahami sebagai tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki kesatuan pemikiran dan semangat, yang meyakini bahwa meningkatkan semangat adalah inti dari peningkatan berpikir yang dimana semakin antusias seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin baik kinerjanya, gagasan atau pemikiran yang akan dan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Jufrizen & Nasution, 2021).

Burnout adalah suatu kondisi yang menunjukkan sindrom tekanan mental yang dapat berdampak negatif pada kesehatan secara keseluruhan (Attiq & Filatrovi 2022).

Lewuici & Mustamu dalam Gallup Organization (2016) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu :

1. *Engaged*

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah anggota tim pengembangan organisasi. Karyawan jenis ini biasanya menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan akan bersedia untuk menunjukkan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal untuk membantu kemajuan perusahaan.

2. *Not Engaged*

Jenis karyawan ini lebih cenderung berkonsentrasi pada tugas daripada mencapai tujuan pekerjaan. Karyawan hanya akan mengerjakan tugas sesuai porsi mereka dan sesuai dengan

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mereka. Dalam pekerjaan mereka, mereka selalu menunggu perintah dari atasan mereka dan cenderung merasa lelah dan tidak produktif.

3. *Actively Disengaged*

Pegawai jenis ini merupakan pegawai yang tidak berhubungan. Karyawan akan secara terbuka mengungkapkan perasaan tidak puas dan tidak puasnya terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan juga akan terus-menerus menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif dari berbagai peluang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen & Nasution pada tahun 2021 tentang Peran Mediasi *Workplace Spirituality* pada Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Organization Citizenship Behavior* berdasarkan hasil penelitian sebelumnya didapatkan hasil bahwa *Workplace Spirituality*, *Spiritual Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior* saling memiliki hubungan satu sama lain. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Workplace Spirituality* dan *Organization Citizenship Behavior*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Attiq dan Filatrovi pada tahun 2022 mengenai Pengelolaan *Burnout* Karyawan Guna Menghentikan *Cyberloafing*, didapatkan hasil bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement*, *burnout* dan *spirituality at work* di PT. X apakah terdapat pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. X.

Metode Penelitian

Desain dan jenis penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional yang digunakan untuk melihat hubungan atau korelasi antara variabel bebas (*work engagement*) dengan variabel terikat (*burnout* dan *spirituality at work*).

Partisipan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* dengan pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Yang membutuhkan partisipan sebanyak 30 orang dengan kriteria subjek yaitu berusia minimal 18 tahun, tingkat pendidikan minimal SMA/SMK/Sederajat, telah bekerja, berstatus karyawan tetap atau karyawan kontrak dan yang pernah bekerja.

Skala Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 skala psikologi yang masing - masing mengukur *work engagement*, *burnout*, dan *spirituality at work*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara disebarikan secara daring melalui *Google Form* yang dikirimkan melalui *Whatsapp Chat*. Skala *work engagement* terdiri dari 9 aitem (= .956). Skala *work engagement* yang terdiri dengan 1 jenis pernyataan *favorable* yang menggunakan pilihan jawaban skala Likert dari 1 hingga 7 dengan keterangan Tidak Pernah (1) hingga Setiap hari (7). Skala *burnout* terdiri dari 22 aitem (= .792) yang terdiri dari 2 jenis pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yang menggunakan pilihan jawaban dari skala Likert Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Skala spiritual terdiri dari 22 aitem (= .959) yang terdiri dari 1 jenis pernyataan *favorable* yang menggunakan pilihan jawaban dari skala Likert Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Teknik Analisis data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji analisis regresi berganda. Metode analisis data menggunakan *software SPSS Statistics Versi 26*.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Normalitas

Tabel 1

.039

Dari hasil uji normalitas didapatkan nilai pada tabel diatas nilai signifikansi (p) pada uji Kolmogorov Smirnov adalah 0.039 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

B. Uji Multikolinieritas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
<i>BurnOut</i>	.985	1.016
<i>Spirituality</i>	.985	1.016

Pada tabel 2 hasil dari perhitungan statistik kolinearitas ditemukan bahwa nilai VIF pada variabel *Burnout* dan *Spirituality At Work* senilai 1,016, $> 0,1$ serta Nilai tersebut berada di level toleransi, maka disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas pada variabel tersebut.

C. Uji Linearitas

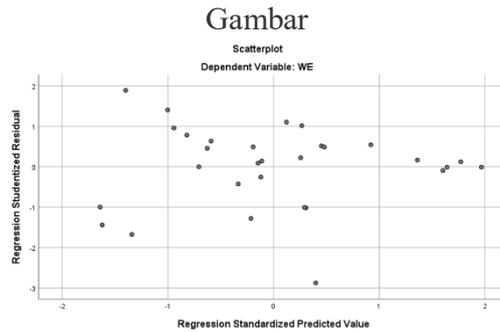
Tabel 3

Model	Sig.
<i>work engagement*burnout</i>	.988
<i>work engagement*spirituality at work</i>	.016

Berdasarkan pada tabel 3 diatas diperoleh nilainya 0.05 .016 pada *spirituality at work* adalah yang artinya data tersebut linear, sedangkan pada *burnout* adalah 0.05 0,988 yang artinya data tersebut tidak linear.

D. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan titik-titik diatas maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena menyebar tanpa ada pola



E. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4

Hasil Uji T

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	1103.678	551.839	5.453	.010

Dari tabel 4 didapatkan nilai sig sebesar $0,010 < 0,5$ yang berarti hipotesis penelitian ini diterima. Artinya ada pengaruh *Burnout* dan *Spirituality at work* terhadap *Work Engagement* (H_0 ditolak).

Tabel 5

Hasil Uji F

Model	β	t	ρ
1. <i>BurnOut</i>	-.189	-.831	.410
2. <i>Spirituality At work</i>	.410	.010	.010

Dari tabel 5 di atas, didapatkan :

Hipotesis 1 : *Burnout* berdampak terhadap work engagement. Berdasarkan hasil uji F di atas diketahui bahwa *burnout* terhadap *work engagement* tidak berpengaruh dengan rasio $0,410 > 0,05$. Dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hipotesis 2: *Spirituality at work* di tempat kerja mempengaruhi keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa *Spirituality at work* terhadap keterikatan kerja mempunyai pengaruh sebesar $0,01 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak.

F. Koefisien Determinasi

Tabel 6

Hasil Koefisien Determinasi (R-Squared)

R Square
.288

Pada tabel 6 Data yang diperoleh berupa koefisien determinasi, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Spirituality at work* dan *Burnout* terhadap *work engagement* pada penelitian ini mempunyai pengaruh sebesar 28,8%.

Pembahasan

Data penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan sebesar $0,410 > 0,05$ bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*, *Spirituality at work* mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar $0,01 < 0,5$ terhadap *work engagement* sehingga hipotesis diterima. Dan hasil uji T yang diperoleh sebesar $0,010 < 0,5$ maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara burnout dan keterlibatan profesional, sedangkan terdapat hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan keterlibatan profesional.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhani & Tarigan (2023), bahwa adanya hubungan antara *work engagement* dan *burnout* pada guru honorer di daerah 3T. Dalam hasil analisis data ini juga didapatkan nilai korelasi (r) sebesar $-0,714$ yang menunjukkan hubungan antara *work engagement* dan *burnout* adalah negatif. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barkhowa & Widodo (2020), hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa burnout secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Fatimah & Elistia (2024), dalam penelitiannya, hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mengalami gejala burnout seperti kelelahan emosional, merasa terlalu banyak bekerja, dan putus asa. Ketika tidak ada gejala burnout, karyawan cenderung lebih termotivasi dan positif dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Huwae, (2023) mengenai *Work Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Di Cv Yang Bergerak Di Bidang Karoseri Bis* mendapatkan hasil hipotesis diterima, dengan hasil hubungan negatif antara *work engagement* dengan *burnout* yang semakin tinggi *work engagement* semakin rendah *burnout*.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hafni & Hatta (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan *work engagement*. Semakin tinggi spiritualitas tempat kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* mereka. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah spiritualitas tempat kerja yang ada pada karyawan, maka semakin rendah juga *work engagement* yang ada pada karyawannya. Hasil penelitian Chairunisa & Maulida (2023), Spiritualitas kerja berdampak positif sebesar 59,9% terhadap keterlibatan kerja perawat di RS KIA Kota Bandung. Artinya, jika perawat menerapkan spiritualitas kerja dalam pekerjaannya, mereka akan merasa tertantang dan termotivasi untuk bekerja, dan dimensi keterlibatan kerja akan terpenuhi sehingga perawat akan bekerja dalam kondisi keterlibatan. Berdasarkan penelitian Nitaningtyas & Hadi, (2022) mengenai Pengaruh *Workplace Spirituality* dan Grit terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Milenial mendapatkan hasil pengaruh yang positif antara *workplace spirituality* terhadap *work engagement* yaitu semakin tinggi *workplace spirituality* semakin tinggi juga *work engagement*.

Kesimpulan dan Saran

Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Spirituality At Work* dan *Burnout Terhadap Work Engagement*, secara lebih rinci terdapat pengaruh negatif antara burnout dan *work engagement* dan hubungan positif antara *spiritual at work* dan *work engagement* yang artinya semakin tinggi *Spirituality At Work* akan mempengaruhi tingginya *Work Engagement* Karyawan. sebaliknya jika tingginya burnout maka akan mempengaruhi rendahnya *Work Engagement*.

Limitasi untuk penelitian ini yaitu masih terbatas jumlah responden karyawan. Penggunaan *google form* kurang optimal dikarenakan peneliti tidak mendampingi langsung. Serta tempat penelitian kurang spesifik dalam menentukan responden. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk responden ditingkatkan. Untuk pencarian responden bisa dilakukan di lokasi - lokasi tertentu agar mendapatkan responden secara yang sesuai dan peneliti dapat mengawasi pengisian skala untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Barkhowa, M. K., & Widodo, T. (2020). Pengaruh Job Demands Terhadap *Work Engagement* Melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur Di Salatiga. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 12(2), 135-157.
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 447-458.
- Chairunisa, F. Z., & Maulida, M. Z. (2023). Peran Spiritualitas Tempat Kerja dalam Pembentukan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 14(1), 14-20.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *KOLEGIAL*, 8(1), 29-44.
- Fatimah, U., & Elistia, E. (2024). Pengaruh Job Security dan Job Burnout terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh *Work Engagement*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6552-6577.
- Hafni, H. N., & Hatta, M. I. (2022, January). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap *Work Engagement* pada Perawat. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 1, pp. 182-189).
- Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (2021). Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 246–258. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5880>
- Khoirul, A., & Eldes, W. F. (2022). Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing. *Among Makarti*, 15(1), 52–64. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/232/236>
- Lewiuci Prices Grace, & Mustamu Ronny H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>
- Megawati, S., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2024). Work engagement pada karyawan : Bagaimana peran persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(4), 541–552.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2).
- Nitaningtyas, A. R. (2022). *Pengaruh Workplace Spirituality dan Grit terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Milenial* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Pratama, R. P., & Huwae, A. (2023). Work Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Di Cv Yang Bergerak Di Bidang Karoseri Bis. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Ramadhani, N. W., & Tarigan, A. H. Z. (2023). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Burnout Pada Guru Honorer Di Daerah 3t. *Psychology Journal of Mental Health*, 4(2), 140-149.
- Safrianto, Y., & Meisartika, R. (2021). Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), 507-518.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 11(2).

- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 73-79.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). *Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wijaya, W., Nugroho, L. M. T., Fidyarani, T. P., Nino, I. E., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran Work-Life Balance Karyawan Multiple Careers yang Menerapkan Sistem Kerja Remote. *PSIKODIMENSIA*, 21(1), 111-122 .DOI: 10.24167/psidim.v21i1.4650