



Peran Mediasi *Recovery Experience* dalam Hubungan antara *Workplace Telepressure* dan *Work-Life Balance* Pada Karyawan yang Tidak Memiliki Pasangan

Komang Meydiana Hutama Putri¹, Endang Parahyanti²

komang.meydiana91@ui.ac.id¹, parahyanti@gmail.com²

Universitas Indonesia^{1,2}

Abstract

The current use of communication technology creates work pressure in the form of expectations always connected to work in the workforce. It hinders the recovery experience and work-life balance. This research is non-experimental and mediation research. This study aims to prove the existence of a significant indirect relationship between work telecommunications stress and work-life balance through the mediating role of the recovery experience through Hayes regression testing. The results showed no significant mediating role of the recovery dimensions found in the relationship between workplace telepressure and work-life balance. The theoretical implication of this research is that other factors such as power distance and type of activity can affect the relationship between variables in the study. Practical advice from this research is that the organization must determine when employees are allowed to work and rest.

Keywords: *workLife balance, workplace telepressure, recovery experience*

Abstrak

Penggunaan teknologi komunikasi saat ini menciptakan ekspektasi bagi tenaga kerja untuk selalu terhubung dengan pekerjaan. Hal ini dapat menghambat tenaga kerja untuk mencapai pemulihan dari dampak beban kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian non-experimental dan mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan tidak langsung yang signifikan antara tekanan telekomunikasi kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan melalui peran mediasi dari pengalaman pemulihan melalui pengujian regresi Hayes. Hasil menunjukkan tidak ditemukan peran mediasi yang signifikan dari dimensi-dimensi pemulihan dalam hubungan antara tekanan telekomunikasi kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah terdapat faktor lain seperti *power distance* dan tipe aktivitas yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel dalam penelitian. Saran praktis dari penelitian ini adalah penting bagi pihak organisasi untuk menentukan batasan kapan pegawai diekspektasikan untuk bekerja dan beristirahat.

Kata Kunci: *keseimbangan kerja-kehidupan, tekanan telekomunikasi kerja, pengalaman pemulihan*

Correspondensi Author *): Komang Meydiana Hutama Putri

PENDAHULUAN

Data keadaan angkatan kerja Indonesia yang diterbitkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2021 menunjukkan bahwa 45% angkatan kerja di Indonesia merupakan generasi milenial. Diperkirakan bahwa pada tahun 2030, setidaknya 70% angkatan kerja di Indonesia akan didominasi oleh generasi milenial (Amalia & Hadi, 2019). Dibandingkan dengan angkatan kerja sebelumnya,

angkatan kerja generasi milenial memiliki karakteristik khusus yaitu, tingginya kesadaran dan penekanan terhadap *work-life balance* dalam kehidupan mereka (Herachwati, 2019; Kumar & Velmurugan, 2018; Rainer & Rainer. Jess, 2011). Dominasi angkatan kerja milenial mengubah fokus dan arah penelitian dalam ranah *work-life interface* di negara-negara Asia (Le et al., 2020). Penelitian-penelitian terdahulu terkait *work-life interface* pada populasi negara Asia umumnya lebih berfokus pada sisi negatif dari *work-life interface* seperti *work-family/family-work conflict* (Le et al., 2020). Hal tersebut disebabkan oleh adanya orientasi kolektif dan humanisme yang menilai bahwa keterlibatan peran individu dalam domain pekerjaan sama pentingnya dengan keterlibatan peran dalam kehidupan pribadi (Hassan et al., 2010). Terutama negara-negara Asia Tenggara, individu dituntut untuk bekerja serta merawat dan/atau memberikan dukungan finansial pada keluarga dan bahkan teman (Hassan et al., 2010). Walau demikian, melihat adanya dominasi angkatan kerja milenial, penelitian saat ini lebih berfokus pada sisi positif dari *work-life interface* salah satunya adalah *work-life balance* (Le et al., 2020).

Work-life balance dapat dipahami sebagai tingkat kepuasan keseluruhan yang dihasilkan dari penilaian tingkat keberhasilan seseorang dalam memenuhi tuntutan peran dalam domain kerja dan domain non-kerja (Valcour, 2007). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa *work-life balance* dapat berdampak pada kepuasan kerja (de Simone et al., 2014; Irawanto et al., 2021; Kasbuntoro et al., 2020; Sudibjo & Suwari, 2020; Whiston & Cinamon, 2015) dan keterikatan kerja (Sudibjo & Suwari, 2020). Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor pekerjaan seperti sistem bekerja dari rumah (Irawanto et al., 2021), tuntutan kerja (Bjärntoft et al., 2020), otonomi kerja (Novianti & Fuadiputra, 2021), dan fleksibilitas jadwal (Bjärntoft et al., 2020; Bulger & Fisher, 2012). Terkait dengan faktor tuntutan kerja, terdapat beberapa bentuk tuntutan pekerjaan yaitu tuntutan berbasis waktu (misalnya, lembur), tuntutan berbasis kognitif (misalnya, tingkat kesulitan pekerjaan), tuntutan berbasis emosional (misalnya, sikap tidak bersahabat dari pemimpin atau rekan kerja), atau tuntutan fisik (misalnya, pekerjaan manual yang membutuhkan kekuatan fisik tertentu) (Brough & Biggs, 2015). Secara umum, telah terbukti bahwa tuntutan kerja terutama tuntutan kognitif dan waktu memiliki efek negatif terhadap *work-life balance* (Bjärntoft et al., 2020; Brough et al., 2014, 2020; Syrek et al., 2013).

Penggunaan teknologi komunikasi sinkron dan asinkron dalam dunia bisnis saat ini memiliki andil dalam peningkatan tuntutan kerja berbasis kognitif dan waktu pada pegawai (Cousins & Varshney, 2009). Berdasarkan data KemenPPPA yang diterbitkan pada tahun 2018, 91,52% dari generasi milenial merupakan pengguna teknologi komunikasi berupa telepon seluler. Aplikasi *WhatsApp* merupakan salah satu media komunikasi yang paling banyak digunakan di Indonesia (87,7%) (*Indonesian Digital Report 2021*, 2021). Penggunaan teknologi komunikasi asinkron seperti *WhatsApp* dalam domain pekerjaan mengimplikasikan tuntutan kerja bahwa seorang pegawai diharapkan untuk selalu terkoneksi dengan pekerjaan mereka kapanpun dan dimanapun (Lee & Sirgy, 2019). Sebagai akibatnya, pegawai mengalami sebuah kondisi yang disebut sebagai *workplace telepressure*. *Workplace telepressure* adalah sebuah kondisi ketika individu mengalami preokupasi kognitif dan dorongan untuk senantiasa memeriksa dan merespon komunikasi asinkron yang berkaitan dengan pekerjaan (Barber et al., 2019). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *workplace telepressure* memiliki hubungan yang signifikan dengan *workaholism*, beban kerja berlebih (*work overload*), kelelahan emosional, peningkatan penggunaan ponsel pintar untuk kepentingan pekerjaan di waktu luang, dan penurunan tingkat *work-life balance* (Barber et al., 2019; Cambier et al., 2019; Grawitch et al., 2018)

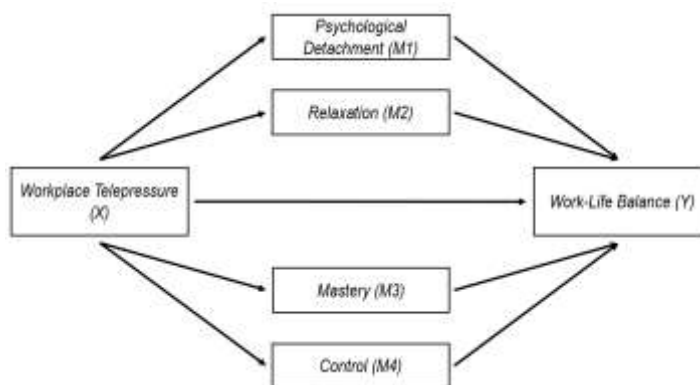
Penurunan *work-life balance* serta kelelahan emosional yang dirasakan oleh individu sebagai dampak dari *workplace telepressure* disebabkan oleh kegagalan individu untuk pulih dari efek tuntutan kerja (Barber et al., 2019; Demsky et al., 2014). Berdasarkan *effort-recovery model*, tuntutan kerja menciptakan gejala emosional, kognitif, dan perilaku yang menandakan adanya kelelahan jangka pendek pada individu (Meijman & Mulder, 2013; Veldhoven, 2008). Kelelahan jangka pendek dapat berupa iritabilitas, menurunnya performa, dan menarik diri dari situasi sosial (Veldhoven, 2008).

Kelelahan yang dirasakan oleh individu kemudian menciptakan kebutuhan untuk pemulihan. Kesempatan untuk pemulihan muncul ketika individu tidak dibebani oleh tugas maupun tuntutan kerja (Demsky et al., 2019; Meijman & Mulder, 2013; T. Sousa & Neves, 2021; Wentz et al., 2020). Pemulihan pada individu ditentukan oleh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik individu seperti kondisi psikologis dan biologis individu mempengaruhi tingkat kebutuhan pemulihan dan kemungkinan terjadinya akumulasi kelelahan jangka pendek (Meijman & Mulder, 2013; Veldhoven, 2008). Karakteristik pekerjaan seperti durasi kerja, fleksibilitas, dan kesempatan untuk cuti juga mempengaruhi kebutuhan pemulihan serta kemungkinan akumulasi efek negatif dari kelelahan jangka pendek akibat tuntutan kerja (Demsky et al., 2019; Meijman & Mulder, 2013; Veldhoven, 2008; Wentz et al., 2020). Apabila individu berhasil mendapatkan pemulihan maka, ia akan kembali pada kondisi pra-stres dan akan siap untuk menghadapi tuntutan kerja berikutnya. Namun, apabila individu gagal untuk mendapatkan pemulihan maka akan terjadi akumulasi kelelahan jangka pendek yang kemudian akan menimbulkan permasalahan seperti penurunan performa, rendahnya tingkat kelelahan emosional *work-life balance*, *absenteeism*, dan *turn-over* (Barber et al., 2019; T. Sousa & Neves, 2021; Veldhoven, 2008).

Dalam penelitian ini, pemulihan mengacu pada *recovery experience*. *Recovery experience* adalah kondisi fisik, emosi, maupun psikologi dari karyawan apakah sudah kembali pada kondisi sebelum mengalami tuntutan dan stres kerja (Sonnentag et al., 2017; Sonnentag & Fritz, 2007). *Recovery experience* terdiri dari 4 dimensi yaitu 1) *psychological detachment*, 2) *relaxation*, 3) *mastery*, dan 4) *control* (Sonnentag & Fritz, 2007). *Psychological detachment* mengacu pada pengalaman subjektif untuk tidak melibatkan diri dengan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan bahkan melupakan pekerjaan selama masa istirahat (Sonnentag & Fritz, 2007). *Relaxation* mengacu pada pengalaman aktivasi simpatik yang rendah dan peningkatan perasaan positif (Sonnentag & Fritz, 2007). *Mastery* mengacu pada pengalaman dimana individu merasakan sebuah pencapaian atau kesuksesan setelah menghadapi situasi/aktivitas yang menantang misalnya, ketika belajar bahasa baru atau melakukan hobi (Sonnentag & Fritz, 2007). *Control* mengacu pada kondisi dimana individu memegang kendali atas aktivitas apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya selama waktu istirahat (Sonnentag & Fritz, 2007). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *recovery experience* diprediksi oleh kelelahan kerja dan tekanan kerja berbasis waktu dan tugas atau pekerjaan yang belum diselesaikan (Acosta-Prado et al., 2020; Jeong et al., 2020; Smit, 2016; Sonnentag et al., 2015; Yang et al., 2020). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *recovery experience* memiliki pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict/WFC*) (Demsky et al., 2014), kualitas hidup (F. Yang et al., 2020), dan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi (Fritz et al., 2010; Moreno-Jiménez et al., 2009a; Park & Fritz, 2015; Zhou, 2021).

Mengacu pada *effort-recovery model* (ERM) yang dikembangkan oleh Meijman dan Mulder (1998), *workplace telepressure* dapat dipandang sebagai sebuah tuntutan kerja berbasis kognitif dan waktu yang disebabkan menyebabkan stres kerja pada individu. Individu perlu pulih dari kondisi stres tersebut agar dapat menghadapi tuntutan serta stres kerja yang berikutnya. Walau demikian, *workplace telepressure* menyebabkan individu untuk cenderung menghabiskan sebagian besar waktu beristirahat (*leisure time*) mereka dengan menggunakan ponsel pintar untuk memeriksa dan membalas email yang berkaitan dengan pekerjaan (Barber & Santuzzi, 2015; Cambier et al., 2019; Sonnentag et al., 2017). Berdasarkan ERM kondisi tersebut menyebabkan individu gagal untuk pulih pada kondisi pra-stres yang secara konsektif menimbulkan akumulasi kelelahan (*fatigue*) fisik maupun psikologis (Meijman & Mulder, 2013; Veldhoven, 2008). Peran dari *recovery experience* adalah untuk menekan akumulasi kelelahan (*fatigue*) fisik maupun psikologis yang memiliki berdampak pada berbagai aspek hubungan kerja dan kehidupan salah satunya *work-life balance* (Barber et al., 2019; Calderwood et al., 2020; Moreno-Jiménez et al., 2009b; X. Yang, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan hubungan tidak langsung yang signifikan antara *workplace telepressure* dan *work-life balance* melalui peran mediasi dari setiap dimensi *recovery experience* yaitu: *psychological*

detachment, relaxation, mastery, dan control sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Barber et al. (2019). Walau demikian, penelitian ini memiliki aspek kebaruan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini berfokus untuk melihat dinamika *work-life balance* pada angkatan kerja milenial yang tidak memiliki pasangan dan tidak memiliki anak. Oleh karena, penelitian sebelumnya secara umum lebih berfokus pada individu yang telah berkeluarga (telah menikah dan memiliki anak). Padahal, *work-life balance* tidak hanya ditemukan pada individu yang telah menikah atau telah memiliki anak namun, juga pada individu yang belum menikah (Amazue & Onyishi, 2016; Hsieh et al., 2005; Lewis et al., 2007).



Gambar 1. Model Penelitian diadaptasi dari “*Workplace telepressure and work–life balance outcomes: The role of work recovery experiences*,” oleh L.K. Barber, A. L. Conlin, & A. M. Santuzzi, 2019, *Stress and Health*, 35(3), 350–362. (<https://doi.org/10.1002/smi.2864>)

Hipotesis: Terdapat peran mediasi dari setiap dimensi *recovery experience* berupa *psychological detachment* [1a], *relaxation* [1b], *mastery* [1c], dan *control* [1d] dalam hubungan antara *workplace telepressure* dengan *work-life balance* pada pekerja generasi milenial yang tidak memiliki pasangan dan anak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimental yang dilakukan untuk melihat mediasi dari variabel ketiga/mediator (*recovery experience*) dalam hubungan antara variabel bebas (*workplace telepressure*) dan variabel terikat (*work-life balance*). Pengujian peran mediasi dilakukan menggunakan metode regresi Hayes Model 4 menggunakan perangkat lunak IBM SPSS yang telah terpasang PROCESS macro. Populasi penelitian ini adalah individu yang termasuk dalam generasi milenial atau lahir antara tahun 1982-2002 (Howe & Strauss, 2000), telah bekerja, dan tidak memiliki pasangan (Russo et al., 2016; Stock et al., 2014), maupun anak (Milkie et al., 2010). Penelitian ini memiliki target responden sebanyak 138 respon berdasarkan hasil pengujian menggunakan G*Power. Target ukuran sampel tersebut didapatkan berdasarkan perhitungan kebutuhan sampel untuk uji regresi F test yang telah memiliki model penelitian pasti (*Deviation of a subset of linear regression coefficients from zero*) dengan 5 prediktor dan *effect size* medium yaitu sebesar 0,15 (Cohen, 1988; Faul et al., 2009). Metode *convenience sampling* digunakan untuk pengumpulan data penelitian dengan mempertimbangkan ketersediaan dan kesediaan dari individu untuk terlibat dalam penelitian (Gravetter & Forzano, 2018).

Penelitian ini terdiri dari tiga tahapan. Tahapan pertama adalah tahap persiapan yang lebih berfokus pada kegiatan kaji literatur dan adaptasi dari alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Adaptasi alat ukur dilakukan dengan teknik *back-translation* yang dapat memberikan versi terjemahan dari alat ukur yang lebih literal, berkualitas, dan dapat diuji kesetaraan makna antara alat ukur versi asli dengan versi terjemahan (Sousa & Rojjanasrirat, 2011). Tahap kedua yaitu uji coba berfokus pada uji keterbacaan dan uji reliabilitas dari alat ukur yang telah diadaptasi pada populasi karyawan generasi

milenial di Indonesia. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work-life balance satisfaction* oleh Valcour (2007) terdiri dari 5 item, *workplace telepressure* oleh Barber & Santuzzi (2015) terdiri dari 6 item, dan *recovery experience* oleh Sonnentag & Fritz (2007) terdiri dari 16 item. Berikut tabel uji reliabilitas alat ukur penelitian:

Tabel 1. Reliabilitas Alat Ukur

Alat Ukur	Cronbach's alpha
<i>Work-Life Balance</i>	0,89
<i>Workplace Telepressure</i>	0,78
<i>Recovery Experience</i>	
<i>Psychological Detachment</i>	0,85
<i>Relaxation</i>	0,89
<i>Mastery</i>	0,87
<i>Control</i>	0,85

Terakhir, tahap pelaksanaan berfokus pada bagaimana proses pengambilan data penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form*. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan uji asumsi. Uji asumsi dilakukan dengan pertimbangan bahwa sampel penelitian $n < 200$ ($n = 153$) yang memiliki potensi persebaran yang tidak normal (Kline, 2015). Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi (*independent error*), uji linearitas, uji multikolinearitas, serta uji homoskedastisitas sebelum uji hipotesis dilakukan (Field, 2013; Kline, 2015). Berikut Tabel yang menunjukkan hasil uji asumsi data penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi	Kriteria	Keterangan
Normalitas	<ul style="list-style-type: none"> Visual Q-Q Plot: persebaran data mendekati garis diagonal (Field, 2013) Visual boxplot: garis vertikal dari "whiskers" dari persebaran data memiliki panjang yang sama (Kline, 2015) Nilai z score dari skewness $> \pm 3,0$ dan nilai z score kurtosis $> \pm 10,0$ (Kline, 2015) 	Terpenuhi
Autokorelasi	<ul style="list-style-type: none"> Nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh lebih besar dari <i>durbin upper</i> (DU) menurut tabel statistik acuan [$DW > DU = 2,11 > 1,69$] (Durbin & Watson, 1992) 	Terpenuhi
Linearitas	<ul style="list-style-type: none"> Nilai $p < \alpha$ atau $p < 0,05$ pada uji ANOVA (Field, 2013; Hastono, 2001) [<i>F value</i> signifikan pada $p = 0,00$] 	Terpenuhi
Multikolinearitas	<ul style="list-style-type: none"> Nilai VIF $< 10,0$ atau nilai toleransi $> 0,10$ (Field, 2013; Kline, 2015) 	Terpenuhi
Homoskedastisitas	<ul style="list-style-type: none"> <i>Scatterplot</i>: persebaran data pada scatterplot secara visual nampak tersebar acak dan tidak memiliki pola khusus ((Field, 2013) <i>Rank Spearman</i>: nilai korelasi spearman (r) tidak signifikan atau $p > 0,05$. (Gujarati et al., 2012) 	Terpenuhi

Total responden yang berhasil dikumpulkan berjumlah 157 respon. Total 7 respon tidak digunakan dalam proses pengolahan data karena tidak sesuai dengan kriteria sampel penelitian dan merupakan data *outliers*. Dengan demikian, total data yang digunakan untuk pengujian model penelitian

adalah 150 respon. Berikut gambaran data demografi responden yang digunakan dalam pengujian model penelitian:

Karakteristik Responden	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	22,7
Perempuan	116	77,3
Usia		
19 - 25 Tahun	78	52
26 - 31 Tahun	66	44
32 - 39 Tahun	6	4
Masa Jabatan		
6 Bulan - 2 Tahun	88	58,7
2 Tahun - 5 Tahun	55	36,7
> 5 Tahun	7	4,7

Kemudian, berikut adalah gambaran umum perolehan skor pada responden penelitian:
 Tabel 3. Gambaran Skor responden

Variabel	M	SD	Rendah		Tinggi	
			N	%	N	%
<i>Work-Life Balance</i>	16,87	4,54	77	51,3	73	48,7
<i>Workplace Telepressure</i>	18,89	5,15	70	46,7	80	53,3
<i>Psychological Detachment</i>	12,71	4,3	84	56	66	44
<i>Relaxation</i>	15,62	3,53	91	60,7	59	39,3
<i>Mastery</i>	14,35	3,47	77	51,3	73	48,7
<i>Control</i>	16,37	3,00	82	54,7	68	45,3

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pengujian model 4 mediasi paralel regresi Hayes untuk melihat peran mediasi paralel dari setiap dimensi *recovery experiences* dalam hubungan antara *workplace telepressure* dan *work-life balance*. Berikut tabel hasil pengujian model penelitian:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	Workplace Telepressure (X)		Work-Life Balance (Y)			
			Indirect Effect			
	a		b		c'	
	b	SE	b	SE	b	95% CI
<i>Psychological Detachment (M1)</i>	-0,06	0,07	-0,07	0,1	0	[-0,02; 0,04]
<i>Relaxation (M2)</i>	-0,1	0,06	0,12	0,13	-0,01	[-0,06; 0,02]
<i>Mastery (M3)</i>	-0,04	0,06	0,34	0,11	-0,01	[-0,07; 0,03]
<i>Control (M4)</i>	-0,06	0,05	0,4	0,14	-0,02	[-0,08; 0,02]
<i>Direct Effect</i>			$R^2 = 0,00; F(1, 148) = 0,05; p = 0,82$			
<i>Indirect Effect</i>			$R^2 = 0,23; F(5, 144) = 8,84; p = 0,00$			

Mengacu pada tabel 4 dapat dilihat bahwa tidak ada peran mediasi yang signifikan dari setiap dimensi *recovery experience* dalam hubungan antara *workplace telepressure* dan *work-life balance*. Peran mediasi dari *psychological detachment* tidak signifikan pada $b = 0,00$; 95% CI [-0,02; 0,04], *relaxation* juga tidak signifikan pada $b = -0,01$; 95% CI [-0,06; 0,02], *mastery* tidak memiliki peran mediasi yang signifikan pada $b = -0,01$; 95% CI [-0,07; 0,03], dan *control* pada $b = -0,02$; 95% CI [-0,08; 0,02]. Melihat bahwa nilai BootLLCI dan BootULCI melewati angka 0 (nol) sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ditemukan efek mediasi yang signifikan dari dimensi-dimensi *recovery experience*. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui bahwa dalam hubungan langsung, *workplace telepressure* tidak menjelaskan varians dari *work-life balance*. Walau demikian, dalam hubungan tidak langsung, *workplace telepressure* melalui peran *recovery experience* sebagai mediator menjelaskan 23% dari varians *work-life balance*.

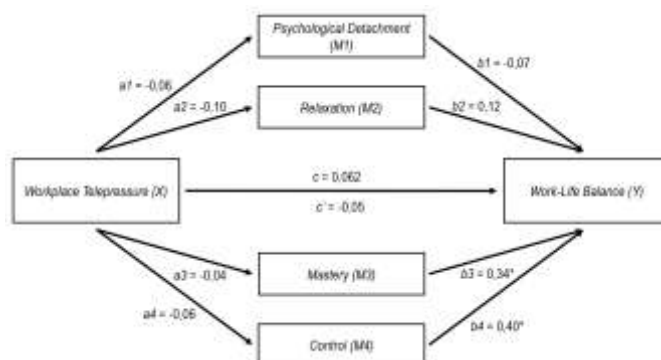
Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Barber et al., (2019) dimana ditemukan peran mediasi dari *psychological detachment* dan *control* pada hubungan antara *workplace telepressure* dan *work-life balance*. Namun, hasil ini juga sejalan dengan penelitian Barber et al., (2019) yang tidak menemukan peran mediasi pengalaman *relaxation* dan *mastery* dalam hubungan antara *workplace telepressure* dan *work-life balance*.

Peran mediasi dari *psychological detachment*, *relaxation*, *mastery*, dan *control* yang tidak signifikan dapat disebabkan oleh kemungkinan adanya peran dari faktor lain di luar model penelitian. Dapat dilihat pada gambar 2 bahwa variabel terikat dari penelitian yaitu *workplace telepressure* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap satupun dari dimensi *recovery experience*. Terdapat kemungkinan bahwa terdapat faktor lain diluar penelitian yang memiliki peran dalam hubungan antara *workplace telepressure* dan *recovery experience* keduanya perlu dimediasi. Faktor tersebut diantaranya adalah aktivitas pemulihan (*recovery activities*) (Eschleman et al., 2014; Ginoux et al., 2021; Hernandez et al., 2021) dan *power distance* (Adamovic, 2022; Ma & Turel, 2019; Trzebiatowski & Triana, 2020). Pemulihan seorang individu bergantung pada jenis aktivitas yang dilakukan dalam waktu luang adalah aktivitas yang memicu pemulihan atau aktivitas yang memicu akumulasi kelelahan fisik, emosi, dan psikologi (Eschleman et al., 2014; Ginoux et al., 2021). Secara umum, terdapat dua kategori aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam waktu luangnya. Pertama, *resources-consuming activities* yang merujuk pada aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga seperti merespon komunikasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan/atau mengurus anak (Ginoux et al., 2021). Bentuk aktivitas kedua adalah *resources-providing activities* yaitu aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan aktivitas sosial seperti menghabiskan waktu dengan teman, aktivitas fisik seperti olahraga, aktivitas bersantai (*low effort activities*) seperti membaca atau menonton televisi, dan aktivitas kreatif seperti melukis atau memasak (Ginoux et al., 2021; Sonnentag et al., 2017).

Ketika pesan berkaitan dengan pekerjaan menginterupsi proses pemulihan individu maka, individu perlu membuat keputusan berdasarkan manfaat (*benefit*) dan kerugian (*cost*) dari aktivitas pemulihan dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan (Kosseck, 2016). Pada populasi angkatan kerja Indonesia, dorongan untuk terlibat dalam aktivitas berkaitan dengan pekerjaan bahkan pada waktu luang akibat dari *workplace telepressure* diperkuat oleh budaya *power distance* tinggi. Hal tersebut kemudian mendorong individu untuk menilai bahwa keterlibatannya dalam aktivitas pemulihan memiliki lebih banyak kerugian (*cost*) dibandingkan dengan *resources-consuming activities* seperti membalas pesan/email terkait pekerjaan (Adamovic, 2022; Hernandez et al., 2021; Ma & Turel, 2019; Trzebiatowski & Triana, 2020). Mengacu pada *effort-recovery model*, ketika waktu beristirahat dan pulih individu diinterupsi oleh komunikasi asinkron terkait pekerjaan dan individu kemudian memilih untuk terlibat dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan maka, ia akan gagal untuk pulih melalui *psychological detachment*, *relaxation*, *mastery*, dan *control*. Apabila interupsi dan kegagalan untuk pulih dan secara terus menerus dirasakan oleh individu maka akan terjadi akumulasi efek dari *workplace telepressure* secara konsektif berdampak buruk pada *work-life balance* individu (Eschleman et al., 2014; Ginoux et al., 2021; Hernandez et al., 2021). Dengan demikian, terdapat kemungkinan bahwa

secara serial *recovery* dan *recovery experience* memiliki peran mediasi dalam hubungan antara *workplace telepressure* dan *work-life balance*.

Peran dari karakteristik responden seperti usia juga memiliki kemungkinan telah mempengaruhi hasil penelitian. Berdasarkan analisis tambahan yang dilakukan, tidak ditemukan hubungan korelasi yang signifikan dari kelompok usia terhadap variabel-variabel penelitian. Walau demikian, prioritas dan pemanfaatan teknologi pada generasi milenial adalah berbeda bergantung pada kelompok usia. Generasi milenial dengan usia ≤ 25 tahun memiliki kecenderungan untuk memanfaatkan teknologi untuk membangun hubungan sosial (Debevec et al., 2013; Kilian et al., 2012; Kohut et al., 2010). Selain itu, generasi milenial dengan usia ≤ 25 tahun yang sebagian besar belum menikah ataupun memiliki anak memiliki kecenderungan untuk lebih menitikberatkan domain kehidupan non-kerja/pribadi dibandingkan dengan domain pekerjaan ketika dikaitkan dengan *work-life balance* (Debevec et al., 2013; Kohut et al., 2010). Berdasarkan analisis tambahan untuk melihat tingkat *workplace telepressure* dan *work-life balance* berdasarkan kelompok usia responde terlihat bahwa individu dengan usia antara 19 – 25 Tahun memiliki tingkat *workplace telepressure* tertinggi dan *work-life balance* terendah. Hal ini mengimplikasikan bahwa bagi angkatan kerja dalam rentang usia 19 – 25 tahun efek *workplace telepressure* terhadap *work-life balance* lebih besar dan lebih dirasakan dibandingkan dengan angkatan kerja berusia > 25 tahun. Hal ini dapat terjadi akibat dari prioritas generasi milenial muda (usia ≤ 25 tahun) yang lebih mengutamakan kehidupan non-kerja/pribadi. Interupsi pekerjaan dalam aktivitas pemulihan menyebabkan individu tidak dapat mencapai kondisi pra-stres sehingga, terjadi akumulasi dampak *workplace telepressure*. Secara konsektif hal ini menyebabkan angkatan kerja dalam rentang usia 19 – 25 tahun memiliki *work-life balance* rendah dibandingkan dengan generasi milenial dengan usia > 25 tahun.



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Direct Effect, $b = 0,062$; $p = 0,34$

Total Effect, $b = 0,02$; $p = 0,82$

Total Indirect Effect, $b = -0,05$; 95% CI $[-0,13; 0,04]$

Terdapat beberapa limitasi dari penelitian ini. Pertama, penelitian ini tentunya tidak terbebas dari kemungkinan *common method bias*. Meski demikian, peneliti telah melakukan beberapa usaha untuk meminimalisir dampak *common method bias* dengan informasi terkait anonimitas responden, instruksi mendetail terkait cara pengisian (Podsakoff et al., 2012; Viswanathan & Kayande, 2012; Weijters & Baumgartner, 2012). Selain itu, untuk mengatasi bias terkait ambiguitas item alat ukur, dilakukan pengecekan keterbacaan serta uji reliabilitas kepada sampel populasi penelitian. Kedua, penelitian ini bersifat *cross-sectional* dan *non-experiment* sehingga, terdapat potensi adanya faktor tidak terkontrol yang mempengaruhi hasil penelitian. Dalam hal ini diantaranya adalah budaya *power distance* dan *recovery activities*.

SIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan hasil dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yaitu, terdapat peran mediasi dari setiap dimensi *recovery experience* berupa *psychological detachment* [1a], *relaxation* [1b], *mastery* [1c], dan *control* [1d] dalam hubungan antara *workplace telepressure* dengan *work-life balance* pada pekerja generasi milenial yang tidak memiliki pasangan dan anak tidak didukung. Tidak adanya mediasi dari dimensi-dimensi *recovery experience* dapat disebabkan oleh faktor-faktor diluar penelitian seperti budaya *power distance*, *recovery activities*, serta karakteristik demografi responden penelitian seperti yang telah dijelaskan pada bagian hasil dan kesimpulan. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa untuk melibatkan faktor *power distance* dan *recovery activities* dalam pengukuran dan melihat peran keduanya dalam hubungan antara *workplace telepressure*, *recovery experience*, dan *work-life balance*. Selain itu, dapat dilakukan kontrol terhadap jam kerja, jam lembur, maupun durasi dan frekuensi individu dihubungi untuk kepentingan pekerjaan di luar jam kerja. Hal ini dapat dilakukan untuk memastikan apakah responden sungguh mengalami *workplace telepressure* dalam kehidupan nyata. Implikasi dari penelitian ini terhadap pihak perusahaan maupun angkatan kerja adalah bahwa perusahaan dapat membuat peraturan terkait jadwal kapan dan bagaimana pegawai diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan kerja. Dengan demikian, individu tidak merasa selalu diekspektasikan untuk dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan kapanpun dan dimanapun. Implikasi lainnya bagi pegawai adalah untuk menggunakan media komunikasi dan media sosial yang berbeda untuk kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Diharapkan dengan melakukan hal tersebut individu dapat menekan dorongan untuk selalu merespon komunikasi asinkron terkait pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Acosta-Prado, J., Sandoval-Reyes, J. G., & Sanchis-Pedregosa, C. (2020). Job Demands and Recovery Experience: The Mediation Role of Heavy Work Investment. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1206–1226. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1206>
- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62(November 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10–23.
- Amazue, L. O., & Onyishi, I. E. (2016). Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of work–life balance among Nigerian bank employees. *Social Indicators Research*, 128(1), 147–159.
- Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work–life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health*, 35(3), 350–362. <https://doi.org/10.1002/smi.2864>
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Bjärntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041418>

- Brough, P., & Biggs, A. (2015). Job demands× job control interaction effects: Do occupation-specific job demands increase their occurrence? *Stress and Health*, 31(2), 138–149.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-Level to Micro-Level Evidence*, 473–487.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. *Work and Quality of Life*, 181–201.
- Calderwood, C., Gabriel, A. S., Ten Brummelhuis, L. L., Rosen, C. C., & Rost, E. A. (2020). Understanding the relationship between prior to end-of-workday physical activity and work–life balance: A within-person approach. *Journal of Applied Psychology*.
- Cambier, R., Derks, D., & Vlerick, P. (2019). Detachment from work: a diary study on telepressure, smartphone use and empathy. *Psychologica Belgica*, 59(1), 227.
- Cousins, K. C., & Varshney, U. (2009). Designing ubiquitous computing environments to support work life balance. *Communications of the ACM*, 52(5), 117–123.
- de Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2014). Influences of work-family interface on job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 831–861.
- Debevec, K., Schewe, C. D., Madden, T. J., & Diamond, W. D. (2013). Are today's millennials splintering into a new generational cohort? Maybe! *Journal of Consumer Behaviour*, 12(1), 20–31.
- Demsky, C. A., Ellis, A. M., & Fritz, C. (2014). Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and work-family conflict? *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 195.
- Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2019). Workplace incivility and employee sleep: The role of rumination and recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 228.
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1992). Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression. II. In *Breakthroughs in Statistics* (pp. 260–266). Springer.
- Eschleman, K. J., Madsen, J., Alarcon, G., & Barelka, A. (2014). Benefiting from creative activity: The positive relationships between creative activity, recovery experiences, and performance-related outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 579–598.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/brm.41.4.1149>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1137–1162.
- Ginoux, C., Isoard-Gautheur, S., & Sarrazin, P. (2021). “What did you do this weekend?” Relationships between weekend activities, recovery experiences, and changes in work-related well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2018). *Research methods for the behavioral sciences*. Cengage Learning.

- Grawitch, M. J., Werth, P. M., Palmer, S. N., Erb, K. R., & Lavigne, K. N. (2018). Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination of the construct of workplace telepressure. *Stress and Health*, 34(2), 306–319.
- Gujarati, D. N., Porter, D. C., & Gunasekar, S. (2012). *Basic econometrics*. Tata McGraw-Hill Education.
- Hassan, Z. Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2010). Work-family conflict in East vs Western countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 30–49.
<https://doi.org/10.1108/13527601011016899>
- Hastono, S. P. (2001). Analisis data. *Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universita Indonesia*.
- Herachwati, N. (2019). *Work Life Balance Of Generation Y In Indonesia*.
- Hernandez, R., Pyatak, E. A., Vigen, C. L. P., Jin, H., Schneider, S., Spruijt-Metz, D., & Roll, S. C. (2021). Understanding worker well-being relative to high-workload and recovery activities across a whole day: Pilot testing an ecological momentary assessment technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910354>
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
- Hsieh, Y. C., Pearson, T., Chang, H. C., & Uen, J. F. (2005). Spillover between work and personal life for lodging managers. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 3(2), 61–83.
- Indonesian Digital Report 2021*. (2021).
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home : Measuring Satisfaction between Work – Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Jeong, J. G., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2020). Employees' weekend activities and psychological well-being via job stress: A moderated mediation role of recovery experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph17051642>
- Kasbuntoro, Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction : A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439–451.
<http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/16461/8242>
- Kilian, T., Hennigs, N., & Langner, S. (2012). Do Millennials read books or blogs? Introducing a media usage typology of the internet generation. *Journal of Consumer Marketing*.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kohut, A., Taylor, P., Keeter, S., Parker, K., Morin, R., Cohn, D. V., & Clement, S. (2010). Millennials: A portrait of generation next: Confident. connected. open to change. *Pew Research Center*.
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258–270.
- Kumar, K., & Velmurugan, R. (2018). A Study on the Work Life Balance of Generation Y Information Technology (IT) Employees in Cochin. In *International Journal of Engineering & Technology* (Vol. 7, Issue 3).
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work–life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4).
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100766>
- Lee, D. J., & Sirgy, M. J. (2019). Work-life balance in the digital workplace: The impact of schedule flexibility and telecommuting on work-life balance and overall life satisfaction. In *Thriving in digital workspaces* (pp. 355–384). Springer.

- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373.
- Ma, Y., & Turel, O. (2019). Information technology use for work and technostress: effects of power distance and masculinity culture dimensions. *Cognition, Technology & Work*, 21(1), 145–157.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 15–44). Psychology Press.
- Milkie, M. A., Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2010). Time with children, children's well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1329–1343.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427.
- Novianti, K. R., & Fuadiputra, I. R. (2021). The Effect of Job Autonomy on Turnover Intention: Mediation Role of Work-Life Balance, and Job Satisfaction in the Banking Sector. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 490. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.38855>
- Park, Y., & Fritz, C. (2015). Spousal recovery support, recovery experiences, and life satisfaction crossover among dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 557.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Rainer, T., & Rainer, Jess. (2011). *The Millennials*. B&H Publishing Group.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188.
- Shimazu, A., Kubota, K., Bakker, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work-to-family conflict and family-to-work conflict among Japanese dual-earner couples with preschool children: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health*, 55(4), 234–243.
- Smit, B. W. (2016). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 493–514.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204.
- Sonnentag, S., Unger, D., & Rothe, E. (2015). *Recovery and the Work-Family Interface* (T. D. Allen & L. T. Eby, Eds.; Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.37>
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365.
- Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: a clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268–274.
- Sousa, T., & Neves, P. (2021). Two Tales of Rumination and Burnout: Examining the Effects of Boredom and Overload. *Applied Psychology*, 70(3), 1018–1044.

- <https://doi.org/10.1111/apps.12257>
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311–331.
- Stock, R. M., Bauer, E. M., & Bieling, G. I. (2014). How do top executives handle their work and family life? A taxonomy of top executives' work–family balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1815–1840.
- Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work–life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252.
- Trzebiatowski, T., & Triana, M. del C. (2020). Family responsibility discrimination, power distance, and emotional exhaustion: When and why are there gender differences in work–life conflict? *Journal of Business Ethics*, 162(1), 15–29.
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Veldhoven, M. (2008). Need for recovery after work: An overview of construct, measurement and research. In *Occupational health psychology European perspectives on research, education and practice* (Vol. 3, pp. 1–25).
- Viswanathan, M., & Kayande, U. (2012). Commentary on “Common Method Bias in Marketing: Causes, Mechanisms, and Procedural Remedies.” *Journal of Retailing*, 88(4), 556–562. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2012.10.002>
- Weijters, B., & Baumgartner, H. (2012). Misresponse to Reversed and Negated Items in Surveys: A Review. *Journal of Marketing Research*, 49(5), 737–747. <https://doi.org/10.1509/jmr.11.0368>
- Wentz, K., Gyllenstein, K., Sluiter, J. K., & Hagberg, M. (2020). Need for recovery in relation to effort from work and health in four occupations. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(2), 243–259. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01476-7>
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work–family interface: Integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 44–56.
- Yang, F., Ding, J., Ma, R., Song, W., Jia, Y., Zhao, J., & Yang, X. (2020). Recovery experience: a concept for maintaining quality of life and its mediating effect among female nurses in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 831–841. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S261666>
- Yang, X. (2020). *Effects of Hotel Employee Recovery Experiences on Work-life Balance and Subjective Well-being: Moderating Role of Trait Mindfulness*. University of Guelph.
- Zhou, Y. (2021). The Relationship between Recovery Experience and Life Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Enrichment. *Psychology*, 12(04), 554–566. <https://doi.org/10.4236/psych.2021.124034>