



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

Telework: A Systematic Literature Review (SLR)

Ahmad Sidqi Bahawiwansyah¹, Fiona Niska Dinda Nadia²

^{1,2} Universitas Airlangga Surabaya

ABSTRACT

Article History:

Received: 20 July 2024

Revised: 15 August 2024

Published: 30 September 2024

Keywords:

Telework; Teleworking; PRISMA;
SLR; Systematic Literature
Review

The application of the telework work system in this era has been applied to all lines of the Company's field. The purpose of this systematic review literature review is to analyze how the implementation of the Telework work system using the Preferred Reporting Items for Systematic Review method. Data was obtained from the online database, namely Scopus with a range of 2021 to 2023 and 53 articles were obtained. By using keyword searches, namely "telework" and "teleworking". The results of the analysis obtained show that the implementation of a telework work system has an implementation, namely the environment and conditions of telework work, work improvement, work arrangements, control of working time, relationships with colleagues, interruptions and intrusions when working telework, increasing flexibility, welfare, organizational competitiveness, job satisfaction, work performance, improving the relationship between managers and subordinates, to a well-developed work-life balance.

INTRODUCTION

Dunia telah mengalami perubahan signifikan dalam kehidupan kerja diantara elemen-elemen kehidupan lainnya ketika pandemi Covid-19 merebak pada tahun 2020. *Telework* atau *teleworking* dan pengaturan kerja secara fleksibel lainnya bukanlah hal baru untuk diterapkan. Penerapan sistem kerja tersebut secara progresif dipicu oleh kehidupan kerja dalam masa transisi yang ditandai oleh sejumlah faktor termasuk pergeseran pada demografi tenaga kerja, preferensi karyawan, perkembangan teknologi, dan penurunan biaya serta peningkatan ketersediaan yang cenderung mengarah pada outsourcing, pergeseran dalam jenis pekerjaan, pengurangan waktu perjalanan dan polusi, masalah keseimbangan kehidupan kerja, dan perubahan yang

tidak dapat diprediksi yang disebabkan oleh persaingan global (Kerrin & Hone, 2001; Taskin & Bridoux, 2010).

Sebelum pandemi, penggunaan telework selama sepuluh tahun terakhir sangat bervariasi di antara industri, bisnis, profesi, dan negara (Hamouche, 2021). Perbedaan-perbedaan ini menunjukkan adanya berbagai kebijakan yang dapat membantu perkembangan telework, tetapi juga menunjukkan lemahnya kapasitas untuk meningkatkan skala telework secara adil yang dapat memperburuk ketidaksetaraan di antara negara-negara, organisasi, hingga pekerja (Wilks & Billsberry, 2007).

Pada penerapan sistem kerja secara *telework* dapat memberikan keuntungan bagi individu hingga organisasi, seperti dapat mengurangi stress dan meningkatkan kinerja karyawan (Jaiswal et al., 2022). Keuntungan tersebut juga dapat dikaitkan dengan peningkatan fleksibilitas dan otonomi karyawan, konflik pekerjaan dengan keluarga yang lebih rendah, lebih sedikit gangguan hingga peningkatan konsentrasi kerja (Mihalca et al., 2021). Namun, sistem tersebut juga memiliki kekurangan jika dikaitkan dengan beban kerja yang semakin meningkat seperti peningkatan permintaan pekerjaan virtual bersama rekan kerja dan atasan, hingga panggilan telfon yang berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja (Novianti & Roz, 2020). Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik rumusan masalah yaitu: bagaimana penerapan sistem kerja secara *telework*?

LITERATURE REVIEW

Perubahan besar yang terjadi pada penerapan sistem kerja secara *telework* diperkirakan pada era pandemi dan pasca pandemi Covid-19. Untuk menyelidiki pertanyaan penelitian dengan benar yang dikembangkan pada penelitian ini dan untuk mengatasi masalah yang secara umum akan mempengaruhi perapan telework dalam jangka panjang, sangat penting untuk memahami pengertian dari “*telework*”.

Telework (TL) dapat didefinisikan sebagai pengaturan kerja fleksibel yang melibatkan penggunaan perangkat komunikasi elektronik untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas, berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan dari berbagai lokasi di luar kantor pusat (Nilles, 1997). Menurut Allen dkk., (2015) *telework* juga dapat diartikan atau disebut sebagai *telecommuting*, kerja terdistribusi,

kerja secara virtual, kerja secara fleksibel, kerja secara *hybrid*, dan juga bekerja secara jarak jauh (Allen et al., 2015).

Sistem kerja ini sangat bergantung pada pemanfaatan teknologi yang mendorong komunikasi yang lebih efektif antar karyawan secara jarak jauh pada organisasi yang menerapkannya (Kumar et al., 2023). Oleh karena itu, telework dapat dianggap sebagai varian pekerjaan jarak jauh yang lebih komprehensif. Hal tersebut tidak hanya mencakup pekerjaan jarak jauh dari tempat tinggal seseorang, tetapi juga meluas pada pekerjaan lainnya seperti bisnis berbasis rumahan, telecenter, pusat panggilan, hingga ruang kantor alternatif di dalam lokasi organisasi (Allen et al., 2015).

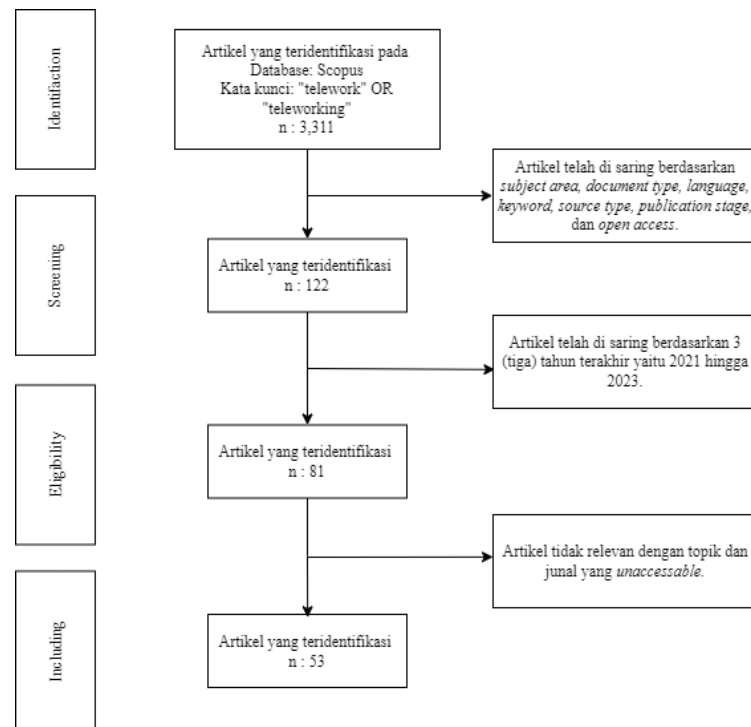
Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa evaluasi literatur ini sebagian besar bertujuan untuk menguji dampak penerapan sistem bekerja secara *telework* yang berdampak pada berbagai aspek keberlanjutan kerangka kerja pada suatu organisasi hingga perusahaan. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar bagi para peneliti yang sedang menyelidiki sistem kerja *telework* di Perusahaan.

METHODS

Metode *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk secara eksplisit meringkas pola penelitian, mengidentifikasi, meninjau, serta mengevaluasi penelitian-penelitian yang berkaitan dan relevan mengenai telework. Metode ini disarankan dalam melakukan penelitian karena dapat menyediakan koleksi yang sistematis, eksplisit dan komprehensif dari pengetahuan yang ada, serta kesenjangan pengetahuan tentang bentuk pekerjaan fleksibel yang dikenal sebagai "*telework*" atau "*telecommuting*", dan dampak potensialnya terhadap karyawan dan organisasi yang menerapkan praktek kerja tersebut (Nguyen et al., 2020).

Penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, termasuk kriteria inklusi, metode analisis yang objektif, dan metode pemilihan artiken. Penelitian ini menggunakan tahapan seleksi artikel *Preffered Reporting Items for Systematic Review* yang juga dikenal sebagai diagram alur PRISMA. Artikel yang diperoleh pada penelitian ini teridentifikasi pada *database* Scopus dengan menggunakan kata kunci "*Telework*" OR

“Teleworking” dan telah diperoleh total pencarian sebanyak 3.311 artikel, kemudian dilakukan penyaringan berdasarkan *subject area*, *document type*, *language*, *keyword*, *source type*, *publication stage*, dan *open access* sehingga diperoleh 122 artikel. Selanjutnya, dilakukannya penyaringan berdasarkan 3 (tiga) tahun terakhir terakhir yaitu 2021 sampai 2023 sehingga diperoleh 81 artikel dan kemudian dipilih 53 artikel yang dapat diakses dan relevan pada penelitian.



Gambar 1. Metode Penyaringan PRISMA

RESULTS

Pada langkah ini, artikel-artikel di atas dimasukkan ke dalam bentuk tabel. Kemudian, artikel-artikel tersebut dilakukan kajian dan review secara menyeluruh dengan memfokuskan pada hasil penelitian dan jumlah kutipan sitasi artikel yang paling banyak. Pada akhir penelitian, hasil temuan dari beberapa artikel dibandingkan satu sama lain dan dibuat kesimpulan.

Table 1. Tabel Penelitian *Telework* Dengan Kutipan Terbanyak.

No.	Tahun Publikasi	Penulis	Judul	Jurnal	Penerbit	Jumlah Sitasi
1.	2021	Kevin Carillo, Gaëlle Cachat-Rosset, Josianne Marsan, Tania Saba, Alain Klarsfeld	Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France	European Journal of Information Systems	Taylor & Francis	170

2.	2022	Sevgi Çoban	Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey	Gender Work Organ	Wiley	58
3.	2022	Melika Shirmohammadia, Wee Chan Aub, Mina Beigi	Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners	Human Resource Development International	Routledge	55
4.	2021	Anne Marit Wöhrmann, Christian Ebner	Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints	New Technology, Work and Employment	Wiley	44
5.	2021	Cláudia Andrade, Eva Petiz Lousã	Telework and Work-Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors	Administrative Science	MDPI	41
6.	2022	Antonio Aloisi, Valerio De Stefano	Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon	International Labour Review	Wiley	34
7.	2022	Abi Adams-Prassl, Teodora Boneva, Marta Golinc, Christopher Rauh	Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries	Labour Economics 74	ScienceDirect	32
8.	2021	Oscar Hengxuan Chi, Asim Saldamli, Dogan Gursoy	Impact of the COVID-19 pandemic on management-level hotel employees' work behaviors: Moderating effects of working-from-home	International Journal of Hospitality Management 98	ScienceDirect	27
9.	2021	Peter Karácsony	Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19	Problems and Perspectives in Management	Business Perspective	26
10.	2022	Bernardo Caldarola, Steve Sorrell	Do teleworkers travel less? Evidence from the English National Travel Survey	Transportation Research Part A 159	ScienceDirect	24

Menurut temuan penelitian sebelumnya, dengan jumlah sitasi terbanyak oleh Kevin Carillo, Gaëlle Cachat-Rosset, Josianne Marsan, Tania Saba, Alain Klarsfeld (2021) dengan 170 sitasi yang berjudul “Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model penyesuaian *telework* yang diinduksi oleh epidemi yang diturunkan dari teori *work adjustment* dan *the interactional model of individual adjustment*. Dari hasil analisis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat keunggulan dalam pengaruh dari variabel khusus seperti isolasi profesional, lingkungan *telework*, peningkatan kerja dan stress. Lebih lanjut, implikasi penelitian dapat dibahas selagi

terdapat rekomendasi yang konkret dan dapat ditindaklanjuti oleh organisasi (Carillo et al., 2021).

Selanjutnya pada penelitian kedua oleh Sevgi Çoban (2022) dengan 58 sitasi yang berjudul "Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana peralihan sistem bekerja ke sistem kerja telework yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita selama masa karantina wilayah yang terdampak Covid-19 di Turki. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan teleworking yang telah diterapkan karena pandemi memiliki resiko memisahkan wanita dari pekerjaan profesional, dapat memperkeruh kondisi kerja, hingga menurunkan peran Wanita sebagai ibu rumah tangga (Çoban, 2022).

Kemudian pada penelitian ketiga oleh Melika Shirmohammadia, Wee Chan Aub, Mina Beigi (2022) dengan 55 sitasi yang berjudul "Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners". Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap apakah bekerja secara telework sebagai pengaturan kerja yang diinginkan saat terjadinya pandemi Covid-19, serta mengkonfirmasi teori telework yang tidak sengaja diterapkan pada banyak karyawan selama ini. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat empat tema yang mewakili ketidaksesuaian antara ekspektasi yang diinginkan dan kenyataan saat bekerja secara telework yaitu: (1) waktu bekerja yang fleksibel dengan intensitas kerja, (2) tempat kerja yang fleksibel dengan keterbatasan ruang, (3) pengaturan kerja yang layak dengan tekanan teknologi dan isolasi, dan (4) pengaturan kerja yang mendukung keluarga dengan pekerjaan rumah tangga dan intensitas perawatan. Selain itu, penelitian ini menyoroti peran penting yang dapat dilakukan oleh praktisi HRD untuk membantu karyawan dalam mencapai kesesuaian antara harapan yang dimiliki dan pengalaman bekerja secara telework (Shirmohammadi et al., 2022).

Selanjutnya pada penelitian keempat oleh Anne Marit Wöhrmann, Christian Ebner (2021) dengan 44 sitasi yang berjudul "Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic

health complaints". Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak telework terhadap keluhan kesehatan psikosomatis yang dirasakan karyawan dengan bantuan data survey berskala besar dan representative di Jerman. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa telework memiliki hubungan tidak langsung dengan kesehatan karyawan melalui kontrol waktu kerja, tekanan waktu, jam kerja tanpa batas, hubungan dengan rekan kerja, serta gangguan dan interupsi. Selain itu, temuan pada penelitian ini menambahkan perdebatan pada efek yang menguntungkan dan merugikan dari digitalisasi dengan berfokus pada kondisi kerja karyawan yang signifikan terkait telework (Wöhrmann & Ebner, 2021).

Pada penelitian kelima oleh Cláudia Andrade, Eva Petiz Lousã (2021) dengan 41 sitasi yang berjudul "Telework and Work-Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kontribusi variabel demografi dan variabel terkait pekerjaan terhadap prediksi konflik pekerjaan dan keluarga pada 213 sampel pekerja yang terlibat dalam bekerja secara telework akibat pandemi Covid-19 dengan menggunakan analisis regresi. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa peran berlebihan, penggunaan teknologi yang berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja, dan otonomi pekerjaan yang rendah menjelaskan prediksi konflik pekerjaan dan keluarga, namun hubungan tersebut memberikan efek moderasi antara penggunaan teknologi diluar jam kerja dan konflik pekerjaan dan keluarga. Selain itu, implikasi pada penelitian ini dapat diterapkan pada praktik manajemen terkait dengan telework (Andrade & Lousã, 2021).

Pada penelitian keenam oleh Antonio Aloisi, Valerio De Stefano (2022) dengan 34 sitasi yang berjudul "Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon". Pada penelitian ini berfokus pada interaksi antara pemantauan intrusif yang diaktifkan oleh teknologi dan peningkatan hak preofatif manajerial pada bekerja secara fisik dan digital. Selain itu, penelitian ini juga menggambarkan kontrol yang berlebihan sebagai penyebut yang sama untuk aktifitas yang "penting" dan "secara jarak jauh" Hasil pada penelitian ini menyebutkan bahwa dialog sosial, pemberdayaan, dan literasi digital dapat

diidentifikasi sebagai solusi yang efektif untuk meningkatkan fleksibilitas, kesejahteraan, dan daya saing organisasi (Aloisi & De Stefano, 2022).

Pada penelitian ketujuh oleh Abi Adams-Prassl, Teodora Boneva, Marta Golinc, Christopher Rauh (2022) dengan 32 sitasi yang berjudul “Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries”. Pada penelitian ini, peneliti mendokumentasikan variasi dalam presentase pekerjaan yang dilakukan pekerja telework dengan menggunakan survei besar dan representatif secara geografis dari Amerika Serikat dan Inggris. Hasil pada penelitian ini menyoroti tiga dimensi heterogenitas yang sebelumnya diabaikan. Pertama, presentasi tugas yang dapat dikerjakan dari rumah sangat bervariasi. Kedua, seiring dengan perkembangan pandemi, jumlah pekerja yang melakukan pekerjaan dari rumah telah meningkat terutama pekerjaan dengan porsi kerja yang tergolong tinggi. Ketiga, kurang stabilnya pengaturan kerja pada pekerja lelaki dan perempuan untuk melakukan lebih sedikit pekerjaan dari rumah. Selain itu, penelitian ini memperluas ukuran bekerja dari rumah pada semua pasangan pekerjaan dan industri (Adams-Prassl et al., 2022).

Pada penelitian kedelapan oleh Oscar Hengxuan Chi, Asim Saldamli, Dogan Gursoy (2021) dengan 27 sitasi yang berjudul “Impact of the COVID-19 pandemic on management-level hotel employees’ work behaviors: Moderating effects of working-from-home”. Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti dampak bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19 pada Tingkat manajemen yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, kelelahan, dan niat keluar karyawan hotel. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memiliki pengaruh yang mengarah pada perilaku karyawan menjadi positif maupun negatif. Temuan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa meskipun bekerja dari rumah dikaitkan dengan semangat yang tinggi, hal tersebut justru memperbesar efek penyerapan kelelahan pada karyawan. Selain itu, dengan adanya gangguan saat bekerja dari rumah dapat menekan efek positif dedikasi dan memperkuat efek negative dari burnout yang dimiliki karyawan menjadi niat turnover (Chi et al., 2021).

Pada penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Peter Karácsony (2021) dengan 26 sitasi yang berjudul “Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai

bagaimana perubahan sistem kerja yang berawal dari tradisional telah berubah menjadi sistem kerja teleworking dan meneliti apakah pekerja puas dengan bekerja secara telework di Slovakia. Pada hasil penelitian ini, menyatakan bahwa hubungan yang signifikan antara kepuasan teleworking dan gaji, dukungan atasan, dan otonomi pekerjaan di temukan. Selain itu, sistem kerja secara telework yang diterapkan memiliki efek positif yang jelas pada kepuasan kerja karyawan Slovakia. Selanjutnya, pada hasil teleworking yang meningkatkan hubungan antara manajer dan bawahan dan keseimbangan kehidupan kerja berkembang dengan baik (Karácsony, 2021).

Terakhir, pada penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh Bernardo Caldarola, Steve Sorrell (2022) dengan 24 sitasi yang berjudul "Do teleworkers travel less? Evidence from the English National Travel Survey". Pada penelitian ini bertujuan untuk memperkitakan dampak bekerja secara telework terhadap pola perjalanan pekerja yang memiliki keluarga selama periode 2005 hingga 2019 dengan menggunakan data survey perjalanan nasional di Inggris. Peneliti juga memperkirakan dampak teleworking terhadap perjalanan berdasarkan tujuan dan moda transportasi, serta membandingkan jumlah perjalanan yang dilakukan oleh pekerja telework dan pekerja yang tidak bekerja secara telework dengan mengendalikan berbagai variabel sosial-ekonomi, demografi, dan regional. Hasil pada penelitian ini memberikan sedikit dukungan untuk menyatakan bahwa bekerja dari rumah dapat mengurangi jumlah perjalanan. Setelah mengendalikan beberapa variabel, peneliti menemukan bahwa mayoritas pekerja telework melakukan perjalanan lebih jauh setiap minggunya dibandingkan dengan pekerja non telework di Inggris. Selain itu, peneliti menemukan bahwa total perjalanan mingguan semua anggota keluarga lebih besar dibandingkan dengan keluarga yang salah satunya merupakan pekerja telework (Caldarola & Sorrell, 2022).

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Penerapan sistem kerja secara telework memiliki implikasi yang bermanfaat bagi karyawan hingga perusahaan jika praktiknya diterapkan secara efektif dan efisien. Selain itu, penerapan sistem kerja telework juga dapat diterapkan pada segala jenis lini bisnis baik pada manufaktur maupun non-manufaktur. Hal lain yang dapat mempengaruhi terwujudnya penerapan sistem kerja telework pada suatu perusahaan

merupakan dukungan yang diberikan manajemen atas pada karyawan. Berbagai temuan pada penelitian ini terdapat implementasi pada penerapan sistem kerja telework yaitu lingkungan dan kondisi kerja secara telework, peningkatan kerja, pengaturan kerja, kontrol waktu kerja, hubungan dengan rekan kerja, gangguan dan intrupsi saat bekerja secara telework, meningkatkan fleksibilitas, kesejahteraan, daya saing organisasi, kepuasan kerja, performa kerja, meningkatkan hubungan antara manajer dan bawahan, hingga keseimbangan kehidupan kerja yang berkembang dengan baik.

Penelitian ini menggunakan metode PRISMA untuk melakukan tinjauan yang komprehensif dengan menggunakan database Scopus dan dipilih sebagai kriteria inklusi. Periode publikasi yang dipertimbangkan untuk pencarian berdasarkan tiga tahun terakhir yaitu 2021 hingga 2023. Sebanyak 3.311 artikel pada awalnya diidentifikasi dari database yang dipilih. Setelah menerapkan kriteria inklusi, terdapat 53 artikel yang akhirnya dimasukkan pada penelitian ini. Temuan yang disebutkan diatas menggarisbawahi pentingnya menerapkan sistem kerja secara telework dalam perusahaan dan banyak perusahaan pada berbagai negara telah menyadari pentingnya menerapkan sistem kerja secara telework, akan tetapi masih membutuhkan pengembangan dan perhatian lebih untuk memaksimalkan penerapan sistem kerja tersebut secara efektif dan efisien dalam meningkatkan keberlangsungan perusahaan.

BIBLIOGRAPHY

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2022). Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries. *Labour Economics*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102083>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). Essential jobs, remote work and digital surveillance: addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*. <https://doi.org/10.1111/ilr>
- Andrade, C., & Lousã, E. P. (2021). *Telework and Work-Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors*. <https://doi.org/10.3390/admsci>

- Caldarola, B., & Sorrell, S. (2022). Do teleworkers travel less? Evidence from the English National Travel Survey. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 159, 282–303. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2022.03.026>
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69–88. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512>
- Chi, O. H., Saldamli, A., & Gursoy, D. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on management-level hotel employees' work behaviors: Moderating effects of working-from-home. *International Journal of Hospitality Management*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103020>
- Çoban, S. (2022). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work and Organization*, 29(1), 241–255. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>
- Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management & Organization*, 1–16. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15>
- Jaiswal, A., Gupta, S., & Prasanna, S. (2022). Theorizing Employee Stress, Well-being, Resilience and Boundary Management in the Context of Forced Work from Home During COVID-19. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 11(2), 86–104. <https://doi.org/10.1177/22779779221100281>
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1–10. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Kumar, N., Alok, S., & Banerjee, S. (2023). Personal attributes and job resources as determinants of amount of work done under work-from-home: empirical study of Indian white-collar employees. *International Journal of Manpower*, 44(1), 113–132. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2021-0466>
- Mihalca, L., Irimias, T., & Bredeea, G. (2021). Teleworking During The Covid-19 Pandemic: Determining Factors Of Perceived Work Productivity, Job Performance, And Satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620–636. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>
- Nguyen, T. H. H., Ntim, C. G., & Malagila, J. K. (2020). Women on corporate boards and corporate financial and non-financial performance: A systematic literature review and future research agenda. In *International Review of Financial Analysis* (Vol. 71). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2020.101554>

- Nilles, J. M. (1997). Telework: Enabling distributed organizations: Implications for it managers. *Information Systems Management*, 14(4), 7–14. <https://doi.org/10.1080/10580539708907069>
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *Asia Pacific Management and Business Application*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.1>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Taskin, L., & Bridoux, F. (2010). Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2503–2520. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516600>
- Wilks, L., & Billsberry, J. (2007). Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 22(2), 168–177. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00191.x>
- Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348–370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>