

Job Autonomy and Job Involvement: Do They Influence Each Other in the Work from Home System?

Otonomi Kerja dan Keterlibatan Kerja: Apakah Saling Memengaruhi pada Karyawan Work From Home?

Irma Surya Hadi¹, Farida Harahap²

^{1,2} Departemen Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Email: irmasurya.2023@student.uny.ac.id.

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 21/07/2025
Revisi 18/08/2025
Diterima 20/09/2025

Keyword:

job involvement, job autonomy, work from home

ABSTRACT

Post-pandemic, the world of work has undergone a major shift toward more flexible systems, where the boundaries between personal and professional life have become increasingly blurred. In this new work landscape, employee engagement has emerged as a key element in maintaining productivity and sustaining performance. One factor believed to play a significant role in enhancing engagement is job autonomy, which allows employees to manage how, when, and by what standards they complete their tasks. The study aims to determine the canonical relationship between a set of job autonomy variables consisting of work method autonomy, work schedule autonomy, and work criteria autonomy with job involvement variables, namely job involvement role and job involvement setting, in employees who work from home. This research adopts a quantitative method with a survey approach and a correlational design. Data were collected online through the distribution of an online questionnaire on social media, involving 252 respondents who were selected using a self-selection sampling technique. Data were collected using two psychological scales: the Job Autonomy Scale and the Job Involvement Scale. The validity of the instrument was obtained through expert judgment from two expert lecturers and a scale trial. The reliability of the job involvement scale was demonstrated by Cronbach's Alpha, which was 0.966, while the job autonomy scale had an alpha of 0.960. The data analysis technique employed was canonical correlation analysis. The results of the analysis indicate a significant canonical relationship between the dimensions of job autonomy and job involvement, with all multivariate statistics (Pillai's Trace, Hotelling's Trace, and Wilks' Lambda) showing significant results ($p < 0.001$). The relationship is positive, meaning that the higher the perceived job autonomy, the higher the employee's involvement, both in terms of role and environmental aspects. Based on the canonical loadings, the dimension of criterion autonomy contributed the most to the job autonomy set (1.916), while role involvement made the highest contribution to the job involvement set (11.272). These findings emphasize that having flexibility in determining performance benchmarks and actively engaging in work roles are key factors in enhancing overall employee involvement.

ABSTRAK

Pasca pandemi, dunia kerja mengalami pergeseran besar menuju sistem yang lebih fleksibel, di mana batas antara kehidupan pribadi dan profesional semakin kabur. Dalam lanskap kerja baru ini, keterlibatan kerja menjadi elemen kunci yang menentukan produktivitas dan keberlanjutan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang diyakini berperan penting dalam memperkuat keterlibatan tersebut adalah otonomi kerja, yang memberi ruang bagi karyawan untuk mengelola cara, waktu, dan tolok ukur keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kanonik antara set variabel otonomi kerja yang terdiri atas otonomi metode kerja, otonomi jadwal kerja, dan otonomi kriteria kerja dengan set variabel keterlibatan kerja, yaitu keterlibatan kerja peran dan keterlibatan kerja lingkungan, pada karyawan yang bekerja dari rumah (*work from home*). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan desain korelasional. Data dikumpulkan secara daring melalui penyebaran kuesioner *online* di media sosial, dengan melibatkan 252 responden yang dipilih menggunakan teknik *self-selection sampling*. Data dikumpulkan menggunakan dua skala psikologis, yaitu skala otonomi kerja dan skala keterlibatan kerja. Validitas instrumen diperoleh melalui *expert judgment* dua dosen ahli serta uji coba skala. Reliabilitas skala keterlibatan kerja menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.966, sedangkan skala otonomi kerja sebesar 0.960. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi kanonik. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan kanonik yang signifikan antara dimensi otonomi kerja dan keterlibatan kerja, dengan seluruh statistik multivariat (*Pillai's Trace*, *Hotelling's Trace*, dan *Wilks' Lambda*) signifikan pada $p < 0.001$. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin tinggi otonomi kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan, baik dari aspek peran maupun lingkungan. Berdasarkan hasil *canonical loadings*, dimensi otonomi kriteria kerja memberikan kontribusi tertinggi terhadap set otonomi kerja (1.916), sedangkan keterlibatan kerja peran menjadi penyumbang terbesar pada set keterlibatan kerja (11.272). Temuan ini menegaskan bahwa keleluasaan dalam menentukan tolok ukur keberhasilan serta keterlibatan aktif dalam peran kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci

keterlibatan kerja, otonomi kerja, work from home

Copyright (c) 2-25 Irma Surya Hadi & Farida Harahap

Korespondensi:

Irma Surya Hadi

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Yogyakarta
Email: irmasurya.2023@student.uny.ac.id



LATAR BELAKANG

Keterlibatan kerja merupakan salah satu fondasi penting dalam menunjang keberhasilan organisasi di era modern. Konsep ini mengacu pada sejauh mana individu secara aktif menginvestasikan dirinya secara kognitif, emosional, dan perilaku dalam peran pekerjaannya (Diefendorff et al., 2020; Liu, 2021). Karyawan yang terlibat secara optimal cenderung menunjukkan motivasi tinggi, loyal terhadap organisasi, serta mampu mempertahankan kinerja yang konsisten dan produktif (Lo et al., 2024; Lubakaya, 2014). Mereka juga memiliki tingkat absensi yang rendah dan kontribusi inovatif yang signifikan terhadap organisasi (Deepalakshmi et al., 2024; Mendes & Stander, 2011). Namun demikian, keterlibatan kerja bukanlah hal yang sepenuhnya bebas dari risiko. Studi mutakhir menunjukkan bahwa keterlibatan yang terlalu tinggi juga dapat membawa konsekuensi negatif seperti stres kerja, kelelahan emosional, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja (Boxall & Macky, 2014; Palumbo et al., 2023). Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja adalah konstruk yang kompleks, dinamis, dan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan desain pekerjaan yang melingkupinya.

Transformasi dunia kerja pascapandemi Covid-19 turut memperumit dinamika ini. Sistem *Work From Home* (WFH) menjadi salah satu adaptasi besar yang memperkenalkan fleksibilitas namun juga menimbulkan tantangan baru. WFH memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah dengan fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan metode kerja, tetapi juga membuka risiko isolasi sosial, tumpang tindih antara peran kerja dan rumah, serta kesulitan dalam menjaga fokus dan koneksi sosial (Fan & Moen, 2023; Kangas et al., 2023; Ali, et al 2022). Dalam konteks tersebut, otonomi kerja menjadi salah satu elemen kunci yang banyak dibahas dalam literatur sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Otonomi kerja merujuk pada sejauh mana individu memiliki kontrol dalam mengatur metode kerja, waktu kerja, dan kriteria keberhasilan tugas (Den Hartog & Belschak, 2012; Sung et al., 2022). Teori *Self-Determination* Ryan & Deci, (2020) secara konsisten menunjukkan bahwa kebutuhan psikologis akan otonomi berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik, keterlibatan, dan kesejahteraan kerja.

Studi terbaru juga menunjukkan bahwa otonomi kerja dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif (Putri & Prastika, 2024). Kebebasan dalam memilih metode, jadwal, dan kriteria kerja memungkinkan individu menyesuaikan pekerjaannya dengan preferensi pribadi dan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tugas. Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa otonomi kerja tidak hanya berkontribusi pada motivasi tetapi juga mendorong kreativitas dan keterlibatan kerja yang lebih dalam. Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian oleh Saing & Arisandy (2023), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan keterlibatan kerja. Karyawan yang merasa puas menunjukkan tanggung jawab dan keterlibatan tinggi, sementara yang kurang puas cenderung bermalasan-malasan. Penelitian ini menegaskan pentingnya faktor motivasional dan otonomi dalam

mendorong keterlibatan, khususnya dalam pekerjaan mandiri seperti WFH.

Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan secara positif juga terbukti meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan (Amabel & Paryontri, 2023). Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka cenderung mengembangkan persepsi positif terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang akhirnya memperkuat keterlibatan mereka secara emosional maupun fungsional. Penelitian oleh Manikotama et al. (2022) juga menyoroti bahwa keterlibatan kerja berkontribusi terhadap loyalitas organisasi, khususnya pada generasi milenial. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan memiliki peran strategis dalam mempertahankan tenaga kerja yang potensial.

Dalam banyak penelitian, hubungan antara otonomi kerja dan keterlibatan kerja sering kali dipahami sebagai satu arah, di mana otonomi menjadi prediktor keterlibatan. Padahal, secara teoritik maupun empiris, terdapat indikasi kuat bahwa hubungan ini bersifat timbal balik. Mulyana, et al. (2024) dan Onuzulike et al. (2022) menemukan bahwa karyawan yang merasa sangat terlibat justru lebih aktif dalam mencari dan menggunakan otonomi untuk mengatur pekerjaan mereka. Semakin terlibat seorang karyawan, semakin besar pula keinginannya untuk memiliki kendali terhadap bagaimana pekerjaan dilakukan, kapan diselesaikan, dan standar apa yang digunakan untuk mengukur keberhasilan. Dalam hal ini, keterlibatan kerja juga memunculkan kebutuhan akan otonomi, bukan hanya sebagai akibat dari adanya otonomi. Hubungan timbal balik ini memperkuat pandangan bahwa keterlibatan dan otonomi saling memperkuat satu sama lain dalam proses dinamis yang berkelanjutan.

Meskipun sejumlah temuan tersebut menjanjikan, terdapat beberapa kesenjangan dalam literatur yang perlu dijawab. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menguji hubungan antara otonomi dan keterlibatan secara parsial atau satu dimensi (misalnya hanya otonomi waktu atau metode), tanpa memperhitungkan interaksi antar dimensi secara bersamaan (Allen et al., 2021; Mamatha & Thoti 2023). Kedua, masih sangat terbatas studi yang secara sistematis menguji hubungan kanonik antara dimensi otonomi dan dimensi keterlibatan secara simultan. Ketiga, konteks kerja WFH di Indonesia sebagai latar yang memiliki keunikan tersendiri belum banyak dijadikan fokus studi. Padahal, dalam konteks budaya kerja, dukungan teknologi, dan kebijakan organisasi di Indonesia, implementasi otonomi kerja serta keterlibatan memiliki tantangan dan peluang yang berbeda dari negara lain.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dimensi otonomi kerja yang terdiri dari otonomi metode, jadwal, dan kriteria kerja, dengan dimensi keterlibatan kerja yang meliputi keterlibatan umum, peran, dan lingkungan kerja, dalam satu model korelasi kanonik. Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan apakah terdapat hubungan timbal balik antara otonomi dan keterlibatan, serta bagaimana pola hubungan multidimensi tersebut dalam konteks kerja jarak jauh di Indonesia. Dengan demikian, studi ini tidak hanya memiliki

kontribusi teoritis dalam memperluas pemahaman mengenai dinamika kerja fleksibel, tetapi juga kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan manajemen SDM yang adaptif dan berbasis bukti.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua set variabel yaitu otonomi kerja dan keterlibatan kerja pada karyawan Work From Home (WFH) di Indonesia. Penelitian ini dilakukan selama bulan Maret hingga April 2025 dan menggunakan pengumpulan data secara daring melalui kuesioner online yang disebarluaskan melalui media sosial. Penggunaan pendekatan kuantitatif korelasional dianggap tepat untuk menggambarkan dan menguji keterkaitan antar variabel yang tidak dapat dimanipulasi secara langsung.

Variabel yang diteliti terdiri dari dua set, yaitu variabel independen yang mencakup otonomi metode kerja, otonomi jadwal kerja, dan otonomi kriteria kerja, serta variabel dependen yang mencakup keterlibatan kerja umum, keterlibatan peran, dan keterlibatan lingkungan. Subjek penelitian adalah karyawan di Indonesia yang bekerja dari rumah, bukan pekerja lepas, dan tetap berinteraksi secara daring dengan rekan atau atasan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *self-selection sampling*, yaitu partisipan yang secara sukarela bersedia mengisi kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 252 orang yang berasal dari berbagai wilayah di Indonesia, dengan latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang bervariasi.

Instrumen penelitian terdiri dari dua skala, yaitu skala otonomi kerja yang dikembangkan oleh Breaugh (1999) dan diadaptasi oleh Saragih (2011) yang terdiri dari 12 item, serta skala keterlibatan kerja dari Diefendorff et al. (2020) yang terdiri dari 27 item. Skala diadministrasikan dalam bentuk skala Likert dengan empat kategori respon. Validitas isi kedua skala telah diuji melalui teknik Gregory dengan dua penilai ahli, dan hasilnya menunjukkan koefisien validitas

sebesar 1 (kategori sangat tinggi). Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 untuk keterlibatan kerja dan 0,960 untuk otonomi kerja, yang menunjukkan reliabilitas sangat tinggi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat meliputi uji normalitas, linearitas, homoskedastisitas, dan multikolinearitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis lanjutan. Analisis utama dalam penelitian ini adalah analisis korelasi kanonik (*Canonical Correlation Analysis/CCA*), yang digunakan untuk mengeksplorasi hubungan linear antara dua set variabel. CCA membantu mengidentifikasi kombinasi variabel yang memiliki korelasi maksimal antar set, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang keterkaitan antar dimensi otonomi

HASIL PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 252 karyawan yang bekerja secara WFH di berbagai wilayah di Indonesia. Seluruh partisipan merupakan karyawan tetap, bukan pekerja lepas, dan tetap menjalankan komunikasi kerja dengan atasan atau rekan kerja melalui media daring. Pengumpulan data dilakukan melalui survei online dengan teknik *self-selection sampling*. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memperoleh rangkuman data yang dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat otonomi kerja dan keterlibatan kerja berdasarkan data yang diperoleh. Dengan memperhatikan nilai mean hipotetik, standar deviasi, skor maksimum, dan skor minimum, peneliti dapat mengetahui sejauh mana variabel berada pada kategori tertentu. Kategorisasi pada masing-masing dimensi membantu memudahkan interpretasi, sehingga terlihat jelas apakah responden berada pada tingkat rendah, sedang, atau tinggi dalam hal otonomi kerja maupun keterlibatan kerja.

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel

Dimensi	Mean Hipotetik	Standar Deviasi	Skor Maksimum	Skor Minimum
Keterlibatan Kerja	67,5	13,5	100	36
Keterlibatan Peran	32,5	6,5	49	16
Keterlibatan Lingkungan	35	7	53	17
Otonomi Kerja	30	6	48	15
Otonomi Metode	10	2	16	5
Otonomi Jadwal	10	2	16	4
Otonomi Kriteria	10	2	16	4

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa baik variabel keterlibatan kerja maupun otonomi kerja berada pada kisaran nilai yang cukup baik dengan variasi skor yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat antar responden.

Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman yang beragam, baik dalam hal keterlibatan maupun dalam kebebasan menentukan cara, jadwal, dan kriteria kerja.

Tabel 2 Hasil Kategorisasi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 47,25$	40	15,9%
Rendah	$47,26 < X \leq 60,75$	3	1,2%
Sedang	$60,76 < X \leq 74,25$	1	0,4%
Tinggi	$74,26 < X \leq 87,75$	68	27%
Sangat Tinggi	$X > 87,76$	140	55,6%
Total		252	100%

Keterlibatan Kerja Peran			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 22,75$	40	15,9%
Rendah	$22,76 < X \leq 29,25$	3	1,2%
Sedang	$29,26 < X \leq 35,75$	2	0,8%
Tinggi	$35,76 < X \leq 42,25$	74	29,4%
Sangat Tinggi	$X > 42,26$	133	52,8%
Total		252	100%

Keterlibatan Kerja Lingkungan			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 24,5$	42	16,7%
Rendah	$25,5 < X \leq 31,5$	1	0,4%
Sedang	$32,5 < X \leq 38,5$	6	2,4%
Tinggi	$39,5 < X \leq 45,5$	64	24,4%
Sangat Tinggi	$X > 46,5$	139	55,2%
Total		252	100%

Sebagian besar responden menunjukkan tingkat keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya, dengan hanya sebagian kecil yang berada pada kategori rendah hingga sedang. Hal ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan, responden cenderung memiliki motivasi dan partisipasi yang baik dalam pekerjaan.

Tabel 3 Hasil Kategorisasi Otonomi Kerja

Otonomi Kerja			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 21$	42	16,7%
Rendah	$21 < X \leq 27$	2	0,8%
Sedang	$28 < X \leq 33$	2	0,8%
Tinggi	$34 < X \leq 39$	24	9,5%
Sangat Tinggi	$X > 40$	182	72,2%
Total		252	100%

Otonomi Metode Kerja			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 7$	45	17,9%
Rendah	$8 < X \leq 9$	5	2%
Sedang	$10 < X \leq 11$	15	6%
Tinggi	$12 < X \leq 13$	59	23,4%
Sangat Tinggi	$X > 14$	128	50,8%
Total		252	100%

Otonomi Jadwal Kerja			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 7$	46	18,3%
Rendah	$8 < X \leq 9$	7	2,8%
Sedang	$10 < X \leq 11$	11	4,4%
Tinggi	$12 < X \leq 13$	61	24,2%
Sangat Tinggi	$X > 14$	127	50,4%
Total		252	100%

Otonomi Kriteria Kerja			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 7$	48	19%
Rendah	$8 < X \leq 9$	4	1,6%
Sedang	$10 < X \leq 11$	11	4,4%
Tinggi	$12 < X \leq 13$	54	21,4%
Sangat Tinggi	$X > 14$	135	53,6%
Total		252	100%

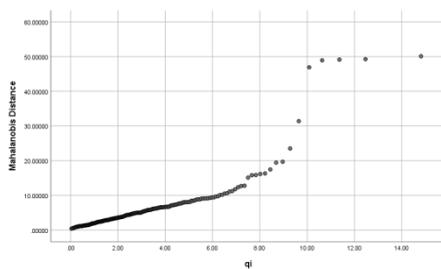
Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sangat tinggi dalam hal otonomi kerja, baik secara keseluruhan maupun pada setiap dimensi (metode, jadwal, dan kriteria). Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat

kebebasan yang cukup luas dalam menentukan cara bekerja, mengatur waktu, serta menetapkan standar atau kriteria pekerjaan. Hanya sebagian kecil responden yang berada pada kategori rendah hingga sedang.

2. Uji Asumsi/ Prasyarat

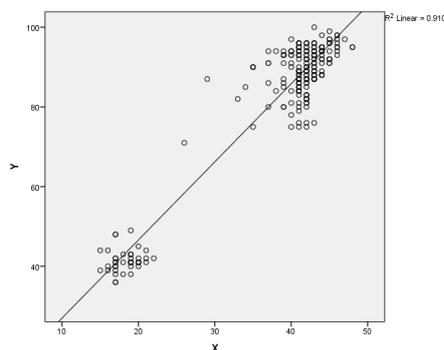
Terdapat empat asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis kanonik, yaitu normalitas, linearitas, homoskedasitas, dan multikolinieritas.

a. Uji Normalitas Multivariat



Uji normalitas multivariat melalui scatterplot menunjukkan pola sebaran mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi untuk analisis multivariat.

b. Uji Linearitas

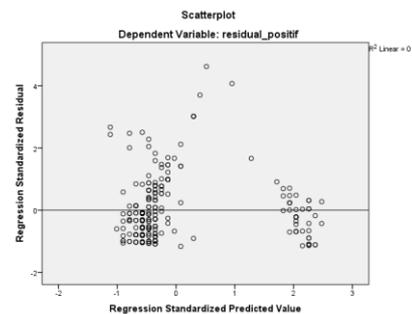


3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan set variabel otonomi kerja, yaitu otonomi kerja (X_1), otonomi metode (X_2), otonomi jadwal (X_3), dan otonomi kriteria (X_4) dengan set variabel keterlibatan kerja, yaitu keterlibatan kerja (Y_1), keterlibatan kerja peran (Y_2), dan keterlibatan kerja lingkungan (Y_3). Uji dilakukan

Uji linearitas menggunakan scatterplot menunjukkan pola garis lurus naik, yang mengindikasikan hubungan linier positif antara otonomi kerja dan keterlibatan kerja, sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

c. Uji Homoskedasitas



Uji homoskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak tanpa pola tertentu, mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

V. Independen	Tolerance	VIF
Otonomi Kerja	0,129	7,726
Otonomi Metode	0,174	5,760
Otonomi Jadwal	0,156	6,396
Otonomi Kriteria	0,137	7,296

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dan asumsi regresi terpenuhi.

menggunakan analisis kanonik dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil uji hipotesis ditampilkan sebagai berikut:

a. Fungsi Kanonik dan Koefisien Korelasi Kanonik

Fungsi kanonik merupakan kombinasi linier dari variabel-variabel dalam dua kelompok, yaitu variabel independen dan dependen, yang digunakan untuk melihat hubungan antar kelompok variabel tersebut.

Jumlah maksimum fungsi yang terbentuk ditentukan oleh jumlah variabel pada kelompok dengan jumlah paling sedikit. Dalam penelitian ini, terbentuk tiga fungsi kanonik berdasarkan kombinasi empat variabel

otonomi kerja dan tiga variabel keterlibatan kerja. Nilai korelasi kanonik digunakan untuk menunjukkan kekuatan hubungan antar fungsi tersebut.

Tabel 5 Hail Fungsi Kanonik dan Korelasi kanonik

Fungsi ke-	Nilai eigen (λ)	Persentase (%)	Korelasi kanonik (r)
1	7.51122	99.57811	0.93942
2	0.02065	0.27378	0.14225
3	0.01117	0.14810	0.10511

Hasil analisis pada tabel 12 menunjukkan bahwa dari tiga fungsi yang dihasilkan, fungsi pertama memiliki nilai eigen dan korelasi kanonik yang paling signifikan, yaitu sebesar 0,939. Hal ini menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara kombinasi variabel otonomi kerja dan kombinasi variabel keterlibatan kerja pada fungsi pertama. Persentase varians yang dijelaskan oleh fungsi pertama juga mendominasi, yakni mencapai lebih dari 99%, sementara dua fungsi berikutnya hanya menyumbang kontribusi yang sangat kecil dan secara praktis dapat diabaikan.

Temuan ini menegaskan bahwa fungsi kanonik pertama merupakan satu-satunya fungsi yang bermakna secara substantif, dan dapat digunakan untuk interpretasi hubungan antara kedua set variabel. Dengan demikian,

hasil ini menjadi landasan utama untuk menggali dimensi-dimensi mana dari otonomi kerja yang paling berkaitan dengan aspek-aspek keterlibatan kerja dalam konteks kerja jarak jauh.

b. Uji Signifikansi Kanonik

Uji signifikansi dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara dua kelompok variabel benar-benar signifikan. Hubungan dianggap signifikan jika nilai $p < 0,05$, yang diuji melalui analisis korelasi kanonik secara multivariat dan parsial.

1) Uji Korelasi Kanonik Multivariat

Uji signifikansi multivariat menguji semua fungsi kanonik secara keseluruhan. Berikut merupakan hasil uji signifikansi multivariat :

Tabel 6 Hasil Signifikansi Multivariat

Test name	F	Sig.
Pillais	10.725	0.000
Hotellings	11.172	0.000
Wilks	68.818	0.000

Hasil uji multivariat menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel otonomi kerja dan keterlibatan kerja, yang menandakan bahwa seluruh dimensi otonomi kerja berkontribusi nyata terhadap variasi dalam keterlibatan kerja.

2) Uji Korelasi Kanonik Parsial

Uji Signifikansi Parsial dilakukan untuk tiap fungsi kanonik secara terpisah. Tujuannya untuk melihat fungsi mana yang benar-benar penting untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 7 Hasil Korelasi Kanonik Parsial

Test name	Sig. of F
1 TO 3	0.000
2 TO 3	0.254
3 TO 3	0.254

Hasil uji korelasi kanonik parsial menunjukkan bahwa hanya fungsi pertama yang signifikan ($p < 0,001$), sementara fungsi kedua dan ketiga tidak signifikan. Oleh karena itu, analisis difokuskan pada fungsi pertama, yang menjadi representasi utama hubungan antara otonomi kerja dan keterlibatan kerja.

c. Bobot Kanonik (*Canonical Weights*)

Bobot kanonik menunjukkan kontribusi relatif masing-masing variabel dalam membentuk fungsi kanonik. Dalam penelitian ini, bobot tersebut membantu mengidentifikasi dimensi otonomi kerja dan keterlibatan kerja yang paling berperan dalam menjelaskan hubungan antar keduanya.

Tabel 8 Hasil Bobot Kanonik

Variabel	Canonical weights
Otonomi Kerja (X1)	0.90437
Otonomi Metode (X2)	1.30781
Otonomi Jadwal (X3)	-1.75255
Otonomi Kriteria (X4)	1.91687
Keterlibatan Kerja (Y1)	1.18619
Keterlibatan Kerja Peran (Y2)	11.27238
Keterlibatan Kerja Lingkungan (Y3)	8.22033

Hasil bobot kanonik menunjukkan bahwa dari sisi otonomi kerja, otonomi kriteria memiliki kontribusi positif tertinggi, sedangkan otonomi jadwal menunjukkan kontribusi negatif. Dari sisi keterlibatan kerja, dimensi peran dan lingkungan menjadi yang paling dipengaruhi, menandakan bahwa otonomi kerja lebih berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan peran dan berinteraksi dalam lingkungan kerja, dibandingkan dengan keterlibatan secara umum.

d. Muatan Kanonik (Canonical Loading)

Muatan kanonik menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel terwakili dalam fungsi kanonik. Nilai muatan di atas 0,5 menandakan bahwa variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan hubungan antara dua kelompok variabel.

Tabel 9 Hasil Muatan Kanonik

Variabel	Canonical loadings (r)
Keterlibatan Kerja (Y1)	0.99977
Keterlibatan Kerja Peran (Y2)	0.98928
Keterlibatan Kerja Lingkungan (Y3)	0.98226
Otonomi Kerja (X1)	0.99875
Otonomi Metode (X2)	0.90113
Otonomi Jadwal (X3)	0.89678
Otonomi Kriteria (X4)	0.91900

Nilai muatan kanonik menunjukkan bahwa semua variabel, baik dalam otonomi kerja maupun keterlibatan kerja, memiliki kontribusi tinggi dalam membentuk fungsi kanonik (seluruh nilai > 0,89). Hal ini menegaskan bahwa masing-masing variabel merupakan representasi yang kuat dari konstruksinya. Otonomi kerja (X1) dan keterlibatan kerja (Y1) tercatat sebagai variabel dengan muatan tertinggi di masing-masing kelompok.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara otonomi dalam pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan WFH. Dengan menggunakan pendekatan *canonical correlation analysis* (CCA), penelitian ini berupaya memahami bagaimana himpunan variabel otonomi kerja (otonomi kerja, otonomi metode, otonomi jadwal, dan otonomi kriteria) berkorelasi timbal balik dengan himpunan variabel keterlibatan kerja (keterlibatan kerja, keterlibatan peran, dan keterlibatan lingkungan).

Hasil analisis korelasi kanonik secara keseluruhan menunjukkan adanya hubungan timbal balik yang signifikan antara set variabel otonomi kerja dan set variabel keterlibatan kerja pada karyawan WFH. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi multivariate yang menunjukkan nilai signifikansi ($p=0.000$), artinya terdapat korelasi nyata antara

kedua set variabel ini. Fokus interpretasi kemudian diarahkan pada fungsi kanonik pertama, yang merupakan satu-satunya fungsi signifikan dengan korelasi kanonik yang sangat tinggi sebesar 0.93942, mengindikasikan adanya hubungan yang sangat erat antara dimensi-dimensi utama dari kedua set variabel (Sherry & Henson, 2005).

Terkait dengan hipotesis penelitian, temuan CCA secara menyeluruh sangat mendukung H1, dimana otonomi kerja memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja karyawan WFH. Adanya hubungan kanonik yang sangat kuat dan signifikan antara set otonomi kerja dan set keterlibatan kerja menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki keleluasaan dalam pekerjaan mereka, hal tersebut secara mendasar berkaitan dengan bagaimana mereka merasakan dan menunjukkan keterlibatan (Onuzulike et al., 2022). Selain itu, tingginya muatan kanonik pada variabel otonomi kerja (X1) dan keterlibatan kerja (Y1) menegaskan bahwa otonomi secara umum dan keterlibatan secara umum adalah inti dari hubungan ini. Ini selaras dengan pandangan umum dalam psikologi industri dan organisasi bahwa otonomi memenuhi kebutuhan psikologis dasar dan meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya dapat mendorong keterlibatan (Ryan & Deci, 2017; Ryan & Deci, 2020).

Mengenai H2, H3, dan H4, yang memprediksi bahwa otonomi metode kerja memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, keterlibatan peran, dan keterlibatan

lingkungan pada karyawan WFH, hasil analisis kanonik memberikan dukungan yang konsisten. Hasil analisis CCA menunjukkan bahwa otonomi metode kerja (X2) memiliki muatan kanonik yang kuat sebesar 0.90113 pada fungsi kanonik pertama, menunjukkan kontribusinya yang signifikan dalam variat otonomi. Selain itu, nilai bobot kanoniknya yang positif dan substansial dengan angka 1.30781, mengindikasikan bahwa otonomi metode kerja berkontribusi secara positif dan kuat terhadap pembentukan fungsi kanonik yang terjalin erat dengan keterlibatan kerja. Artinya, semakin tinggi otonomi yang dimiliki karyawan dalam menentukan metode dan cara mereka menyelesaikan tugas, semakin kuat pula hubungan dengan dimensi keterlibatan kerja secara umum, keterlibatan peran, dan keterlibatan lingkungan.

Kebebasan dalam memutuskan aktivitas dan proses kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, dan peningkatan keterlibatan karyawan dalam aktivitas inovatif (Boxall & Macky, 2014). Dalam konteks WFH, otonomi metode juga sangat penting karena memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan cara kerja mereka dengan lingkungan digital, sehingga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan keaktifan karyawan dalam memanfaatkan teknologi, yang pada akhirnya memperkuat keterlibatan mereka dengan lingkungan kerja virtual (Claudi & Hadiani, 2024).

Pada hipotesis H5, H6, dan H7, yang memprediksi bahwa otonomi jadwal kerja memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, keterlibatan peran, dan keterlibatan lingkungan pada karyawan WFH, menampilkan hasil yang berbeda dari dugaan awal. Meskipun otonomi jadwal kerja (X3) menunjukkan muatan kanonik yang kuat (0.89678) pada fungsi kanonik pertama, yang mengindikasikan representasi baik dalam variat otonomi, bobot kanoniknya justru menunjukkan nilai negatif (-1.75255). Temuan ini merupakan hal yang menarik dan penting untuk dicermati, mengingat bahwa dalam konteks pembentukan fungsi kanonik, otonomi jadwal berkontribusi secara negatif terhadap hubungan dengan kelompok variabel keterlibatan kerja (keterlibatan kerja, keterlibatan peran, dan keterlibatan lingkungan) dalam konteks WFH. Ini mengindikasikan adanya dinamika yang lebih kompleks.

Secara teoritis, fleksibilitas jadwal seringkali diasumsikan positif (Shiri et al., 2022). Akan tetapi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas yang sangat tinggi, terutama dalam pengaturan WFH, dapat menyebabkan hilangnya batasan antara kehidupan kerja dan pribadi, peningkatan tuntutan kognitif untuk mengatur diri sendiri, dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Irchamillah & Hendriani, 2023; Kubicek et al., 2017; Virgiawan & Kusmayadi, 2024). Hal ini dapat berujung pada beban kerja yang dirasakan lebih padat dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat keterlibatan karyawan (Bipp & Walczok, 2024). Oleh karena itu, temuan ini memperkuat argumen bahwa otonomi jadwal, jika tidak dikelola dengan hati-hati, justru dapat mengarah pada

kelelahan atau kurangnya batasan yang jelas, yang pada gilirannya dapat mengikis keterlibatan karyawan (Seppälä, Mäkikangas, Hakanen, Tolvanen, & Feldt, 2020). Dalam konteks ini, otonomi membutuhkan sistem pendukung yang memungkinkan individu untuk mengelola kebebasan yang diberikan secara sehat dan produktif. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan otonomi akan lebih efektif jika didukung oleh struktur kerja yang jelas, sikap profesional yang matang, serta hubungan kerja yang sehat antara karyawan dan manajer (Kors et al., 2020).

Bagian terakhir, pembahasan terkait dengan H8, H9, dan H10, yang menyatakan bahwa otonomi kriteria kerja memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, keterlibatan peran, dan keterlibatan lingkungan pada karyawan WFH. Hasil analisis kanonik memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis-hipotesis ini. Otonomi kriteria kerja (X4) menunjukkan muatan kanonik yang kuat sebesar 0.91900 pada fungsi kanonik pertama, menegaskan perannya sebagai representasi utama dalam variat otonomi. Lebih lanjut, dimensi ini memiliki bobot kanonik positif yang paling tinggi sebesar 1.91687 pada fungsi kanonik pertama, menunjukkan kontribusi positif dan paling dominan terhadap pembentukan hubungan kanonik dengan set variabel keterlibatan kerja. Ini menegaskan bahwa otonomi dalam menetapkan standar, tujuan, dan kriteria evaluasi pekerjaan memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif dengan keterlibatan kerja secara umum, keterlibatan peran, dan keterlibatan lingkungan.

Ketika karyawan diberi kebebasan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan penetapan tujuan, mereka cenderung merasa lebih merasa lebih bertanggung jawab dan teridentifikasi dengan pekerjaan mereka (Papec, 2020). Hal ini secara otomatis meningkatkan keterlibatan, proaktivitas, dan komitmen mereka terhadap peran dan lingkungan kerja (Vithal & Battu, 2020). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa otonomi kerja memiliki peran positif terhadap keterlibatan kerja lingkungan pada karyawan WFH. Artinya, ketika pemimpin memberikan otonomi kepada anggotanya, maka akan berdampak positif terhadap desain kerja tim, sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan kerja sama (Grabner et al., 2022).

Hal yang sama terjadi di lingkungan pekerjaan medis, yang menyatakan bahwa otonomi dan gaya kepemimpinan yang ideal dapat meningkatkan kinerja praktik berbasis tim (Hsu et al., 2022). Dalam transformasi menuju tempat kerja digital, penting untuk menumbuhkan otonomi kompetensi dan keterhubungan karyawan, karena krusial untuk kinerja karyawan (Meske, 2020). Secara keseluruhan, temuan ini menekankan betapa krusialnya penerapan otonomi kriteria kerja dalam membentuk sikap positif terhadap perubahan dan meningkatkan dukungan terhadap proses transformasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat keterlibatan karyawan (Parmansyah, 2024).

Secara keseluruhan, analisis korelasi kanonik ini mengonfirmasi adanya hubungan timbal balik yang kuat dan signifikan antara dimensi-dimensi otonomi kerja dan

dimensi-dimensi keterlibatan kerja pada karyawan WFH. Otonomi dalam metode kerja dan otonomi kriteria kerja, bersama dengan otonomi kerja secara umum, merupakan faktor utama yang berkorelasi positif dan signifikan dengan dimensi keterlibatan kerja. Namun, otonomi dalam penjadwalan menunjukkan hubungan yang lebih kompleks, bahkan cenderung berlawanan arah, yang memerlukan perhatian khusus dalam kebijakan WFH. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan implementasi otonomi kerja secara strategis, dengan memperhatikan nuansa masing-masing dimensi, untuk mengoptimalkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dalam model WFH.

Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan strategis dalam penerapan otonomi kerja, terutama dalam konteks kerja jarak jauh. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk mengoptimalkan manfaat otonomi terhadap keterlibatan kerja. **Pertama**, bagi organisasi, disarankan untuk memfasilitasi kebebasan dalam metode dan kriteria kerja karyawan, sembari menyediakan dukungan struktural yang jelas agar fleksibilitas jadwal dapat dikelola secara sehat dan tidak berdampak negatif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. **Kedua**, bagi karyawan WFH, penting untuk memanfaatkan otonomi secara aktif dan bertanggung jawab, khususnya dalam pengambilan keputusan terkait cara kerja, namun tetap disiplin dalam pengaturan waktu agar tidak terjebak dalam beban kerja berlebihan atau kelelahan psikologis. **Ketiga**, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam aspek psikologis dari otonomi jadwal, serta menggunakan pendekatan metodologis yang memungkinkan generalisasi hasil lebih luas pada populasi dan jenis pekerjaan yang beragam.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kanonik yang signifikan dan positif antara otonomi kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan yang bekerja dari rumah (WFH). Secara khusus, otonomi metode dan kriteria kerja merupakan dua dimensi utama yang memberikan kontribusi positif paling kuat terhadap keterlibatan kerja secara umum, keterlibatan peran, dan keterlibatan lingkungan. Sebaliknya, otonomi jadwal menunjukkan kontribusi negatif, yang mengindikasikan bahwa fleksibilitas waktu kerja tanpa dukungan struktural dapat berdampak buruk pada keterlibatan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan otonomi kerja perlu disesuaikan dengan konteks dan kapasitas pengelolaan mandiri karyawan agar efektif dalam meningkatkan keterlibatan kerja pada model kerja jarak jauh.

REFERENSI

Ali, A. ., Mohammed, A., & Najib, S. M. A. (2022). Working Remotely, Social Isolation and Access To Support And Communication During Covid-19 Its Influence on Job Performance. *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJHRM)*, 03(01).

- <https://doi.org/10.46988/IJHRM.03.01.2022.004>
- Amabel, B. A. F., & Paryontri, R. A. (2023). Perceived Organizational Support (POS) With Home Industry Employee Organizational Commitment. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 232. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10774>
- Bipp, T., & Walczok, M. (2024). The Paradoxical Effects of High Work Methods and Work Scheduling Autonomy. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, (May). <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000431>
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963–984. <https://doi.org/10.1177/0950017013512714>
- Claudi, M., & Hadiani, N. A. (2024). Peran Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis DIGITAL*, 2(3), 406–419. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v2i3.620>
- Deepalakshmi, D. N., Tiwari, D. D., Baruah, D. R., Seth, A., & Bisht, R. (2024). Employee Engagement And Organizational Performance: A Human Resource Perspective. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 5941–5948. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2323>
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35–47. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1296-4>
- Diefendorff, J. M., Nolan, M. T., Tseng, S. T., Kenworthy, M. E., & Fiorentino, N. L. (2020). Job Involvement. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, 129–155. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-8>
- Fan, W., & Moen, P. (2023). Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*, 64(1), 152–171. <https://doi.org/10.1177/00221465221150283>
- Grabner, I., Klein, A., & Speckbacher, G. (2022). Managing the trade-off between autonomy and task interdependence in creative teams: The role of organizational-level cultural control. *Accounting, Organizations and Society*, 101, 101347. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101347>
- Hsu, H. Y., Tung, H. H., Kau, K., Huang, S. S., & Tsay, S. L. (2022). Effects of Professional Autonomy and Leadership Style on the Team-Based Practice of Acute Care Nurse Practitioners in Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 30(1), E191. <https://doi.org/10.1097/jnr.000000000000461>
- Irchamillah, I., & Hendriani, W. (2023). Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) dan Implikasinya: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 280–295. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.3721>
- Kangas, H., Pensar, H., & Rousi, R. (2023). I wouldn't be working this way if I had a family - Differences in remote workers' needs for supervisor's family-supportiveness depending on the parental status. *Journal of Vocational Behavior*, 147(October), 103939. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103939>
- Kors, J. M., Paternotte, E., Martin, L., Verhoeven, C. J., Schoonmade, L., Peerdeman, S. M., & Kusurkar, R. A. (2020). Factors influencing autonomy supportive consultation: A realist review. *Patient Education and Counseling*, 103(10), 2069–2077. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2020.04.019>
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Bunner, J. (2017). The Bright and Dark Sides of Job Autonomy. In *Job Demands in a Changing World*

- of Work (pp. 45–63). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_4
- Liu, H. (2021). Perceived Value Dimension, Product Involvement and Purchase Intention for Intangible Cultural Heritage Souvenir. *American Journal of Industrial and Business Management*, 11(01), 76–91. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2021.111006>
- Lo, Y.-C., Lu, C., Chang, Y.-P., & Wu, S.-F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 10(2), e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>
- Lubakaya, C. W. (2014). Factors Affecting Job Involvement in an Organization: A Case of Nzoia Sugar Company Limited Abstract :, 3(6), 77–105.
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7237>
- Mendes, F., & Stander, M. W. (2011). Positive organisation: The role of leader behaviour in work engagement and retention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v38i1.900>
- Meske, C. (2020). Digital workplace transformation - On the role of self-determination in the context of transforming work environments. *27th European Conference on Information Systems - Information Systems for a Sharing Society, ECIS 2019*, 0–18.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., & Jannah, M. (2024). The Role of Tenure on The Relationship Between Job Autonomy and Job Involvement Among Senior High School Teachers in Private Schools. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v5i1.475>
- Nie, T., Tian, M., & Cai, M. (2023). behavioral sciences Job Autonomy and Work Meaning: Drivers of Employee Job-Crafting Behaviors in the VUCA Times.
- Onuzulike, N., Okafor, N., & Nwankwo, C. (2022). Performance Management Implication On Employees' Performance In Selected Manufacturing Firms In Anambra State, Nigeria. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v4i1.279>
- Palumbo, R., Hinna, A., & Decastri, M. (2023). The imperfections of employee involvement: harnessing the consequences of involvement practices on psychosocial risks at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(8), 60–74. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3451>
- Papec, N. (2020). Sveučilište Jurja Dobriše u Puli Fakultet ekonomije i turizma KRUIZING TURIZAM.
- Parmansyah P, A. (2024). Bagaimana otonomi kerja mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan? *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 851–864. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1750>
- Putri, A. R., & Prastika, N. D. (2024). Exploring the Impact: Understanding Employees' Innovative Work Behaviors Reviewed from Work Autonomy. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(2), 261. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i2.15049>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. (Richard M Ryan & E. L. Deci, Eds.). Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Ryan, Richard M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saing, E., & Arisandy, D. (2023). Job Satisfaction with Work Involvement in Courier Employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10378>
- Seppälä, P., Mäkikangas, A., Hakanen, J. J., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2020). Is autonomy always beneficial for work engagement? A six-year four-wave follow-up study. *Journal for Person-Oriented Research*, 6(1), 16–27. <https://doi.org/10.17505/jpor.2020.22043>
- Sherry, A., & Henson, R. K. (2005). Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer. *Journal of Personality Assessment*, 84(1), 37–48. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8401_09
- Shiri, R., Turunen, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Varje, P., Väänänen, A., & Ervasti, J. (2022). The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review. *Healthcare*, 10(5), 883. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050883>
- Sung, M., Yoon, D.-Y., & Han, C. S.-H. (2022). Does job autonomy affect job engagement? Psychological meaningfulness as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(5), 1–10. <https://doi.org/10.2224/sbp.11275>
- Virgiawan, Z. N., & Kusmayadi, D. (2024). Analisis Implementasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja dalam Meningkatkan Keseimbangan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Pribadi Karyawan di Era Digital. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(8), 8994–9002. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.5187>
- Vithal, B. V. S. P. R., & Battu, N. R. (2020). Impact of employee involvement on organizational performance-A study of Visakhapatnam Steel Plant. *International Journal of Advance Research*, 6(2), 293–296. Retrieved from www.IJARIIIT.com