Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13165-13172
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work-Life Integration dan Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-Being*) terhadap Produktivitas Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*)

Syabilla Faradilla, Herlian Agustin, Rizky Widi Pratama
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
sabillafaradila@gmail.com, iyanosr@gmail.com, rizkywidipratamaa01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Integration (WLI) dan Kesejahteraan Karyawan (Employee Well-being / EWB) terhadap Produktivitas Kerja karyawan yang menerapkan sistem kerja jarak jauh (remote working). Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah mengubah secara fundamental struktur dan sistem kerja di berbagai sektor industri. Inovasi seperti teknologi cloud, perangkat lunak kolaboratif daring, serta komunikasi real-time melalui platform seperti: Zoom, Slack dan Microsoft Teams Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring kepada 150 responden karyawan di sektor industri teknologi dan kreatif yang bekerja secara jarak jauh, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Regresi Linear Berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representative (dapat mewakili). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik Work-Life Integration maupun Employee Well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam mendorong performa kerja, dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 54,2%. Di antara kedua variabel, Employee Well-being ditemukan memiliki pengaruh yang lebih dominan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa menjaga kesejahteraan mental dan fisik karyawan serta memberikan fleksibilitas integrasi aktivitas domestik-profesional merupakan kunci utama dalam mempertahankan produktivitas kerja jarak jauh. Perusahaan disarankan untuk menyusun kebijakan jam kerja yang adaptif dan menyediakan program dukungan kesehatan mental berkala.

Kata kunci: Work-Life Integration, Employee Well-being, Produktivitas Kerja, Remote Working.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang masif dalam beberapa tahun terakhir telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental. Salah satu transformasi paling signifikan adalah adopsi sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Sistem kerja yang awalnya diterapkan sebagai respons darurat terhadap krisis global kini telah bertransformasi menjadi strategi operasional permanen yang diadopsi oleh banyak organisasi, khususnya di sektor industri kreatif dan teknologi (Green, 2024). *Remote working* dinilai memberikan keuntungan timbal balik; perusahaan dapat memangkas biaya operasional infrastruktur, sementara karyawan memperoleh fleksibilitas waktu dan tempat kerja yang lebih tinggi

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah mengubah secara fundamental struktur dan sistem kerja di berbagai sektor industri. Inovasi seperti teknologi *cloud*, perangkat lunak kolaboratif daring, serta komunikasi *real-time* melalui *platform* seperti: *Zoom*, *Slack* dan *Microsoft Teams* telah memungkinkan karyawan untuk tetap produktif meski tidak berada di kantor secara fisik (Kelly et al., 2022). Transformasi ini semakin signifikan ketika pandemi Covid-19 melanda dunia pada awal tahun 2020, memaksa banyak organisasi untuk menerapkan sistem kerja dari rumah *(Work From Home/WFH*) demi menjaga kelangsungan bisnis dan keselamatan pekerja. Transformasi mendadak ini tidak hanya menjadi reaksi sementara terhadap krisis kesehatan global, melainkan juga memberikan pemahaman kepada para pemimpin organisasi bahwa pekerjaan dapat dilakukan secara efisien tanpa bergantung pada keberadaan fisik di kantor. Remote working menawarkan fleksibilitas yang signifikan bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional dengan lebih baik (Adiyanti & Sari, 2024). Hal ini didukung oleh sejumlah penelitian yang

menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Ismail & Sekarsari, 2022). Di sisi lain, perusahaan juga melihat manfaat ekonomi dari pengurangan biaya operasional yang terkait dengan pemeliharaan ruang kantor fisik. Namun, meskipun manfaatnya jelas, implementasi remote working juga menghadirkan tantangan unik, termasuk masalah koordinasi, komunikasi, dan manajemen kinerja (Damayanti et al., 2024).

Pasca-pandemi, lahirlah paradigma baru yang dikenal sebagai *Work From Anywhere (WFA)*, sebuah pendekatan kerja yang menawarkan fleksibilitas lebih luas dibandingkan WFH karena memungkinkan karyawan bekerja dari lokasi mana pun sepanjang tersedia infrastruktur yang memadai (Choudhury et al., 2019). *WFA* sekarang tidak hanya dilihat sebagai langkah darurat, tetapi juga mulai diterapkan sebagai strategi jangka panjang oleh perusahaan-perusahaan global yang inovatif seperti: *Twitter*, *Spotify* dan *GitLab*, yang telah mengizinkan karyawan mereka untuk bekerja dari jarak jauh secara permanen. Model ini menandai terjadinya pergeseran besar dalam pemaknaan tempat kerja, dari yang semula berbasis kehadiran fisik menjadi berbasis kinerja dan hasil kerja. Dalam konteks ekonomi digital yang sangat kompetitif dan dinamis, fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh *WFA* memberikan keunggulan strategis dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik, sekaligus menjadi sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keseimbangan hidup karyawan (Galanti et al., 2021). Selain itu, penelitian mengungkapkan bahwa model kerja *WFA* secara umum berkontribusi pada peningkatan kesehatan mental, keseimbangan emosional dan kesejahteraan finansial karyawan yang semuanya berdampak positif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan (Kumar Bolisetty et al., 2023). Temuan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas lokasi dan waktu kerja memungkinkan pengurangan stres dan kecemasan, sekaligus menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Selain itu, fleksibilitas geografis dalam skema *WFA* juga terbukti meningkatkan *output* tanpa mengorbankan kualitas kerja (Choudhury et al., 2019). Di Indonesia, *WFA* bahkan mulai dipertimbangkan sebagai pendekatan kebijakan jangka panjang dalam reformasi birokrasi melalui sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis hasil (Kusworo & Fauzi, 2022).

Namun, di balik fleksibilitas yang ditawarkan, *remote working* membawa tantangan baru yang kompleks terkait manajemen sumber daya manusia. Salah satu dampak paling nyata adalah kaburnya batas geografis dan psikologis antara ruang profesional dan ruang domestik (pribadi). Fenomena ini memicu pergeseran paradigma dari *Work-Life Balance* (keseimbangan kerja-hidup) menjadi *Work-Life Integration* (integrasi kerja-hidup). Jika *Work-Life Balance* menuntut individu untuk memisahkan secara tegas antara waktu kerja dan waktu pribadi, *Work-Life Integration* (WLI) melihat kedua aspek tersebut sebagai entitas yang saling berkelindan dan dapat dijalankan secara simultan (Fisher et al., 2021). Kemampuan karyawan dalam mengintegrasikan tanggung jawab pekerjaan dengan urusan personal seperti mengurus keluarga di sela jam kantor tanpa menurunkan kualitas output menjadi determinan penting dalam ekosistem kerja digital.

Di sisi lain, bekerja dari rumah secara berkepanjangan berisiko memicu isolasi sosial, kejenuhan digital (*zoom fatigue*), hingga fenomena *overworking* karena hilangnya jam kerja yang pasti. Kondisi ini menempatkan Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-being*) pada posisi yang rentan. *Employee Well-being* tidak lagi sekadar berbicara tentang kesehatan fisik, melainkan mencakup kenyamanan psikologis, kepuasan emosional, dan rasa aman di tempat kerja (Wright & Cropanzano, 2000). Ketika kesejahteraan mental karyawan terabaikan akibat tekanan beban kerja yang konstan tanpa dukungan organisasi yang adaptif, maka tingkat stres akan meningkat dan secara langsung mendegradasi motivasi internal mereka.

Urgensi dari pengelolaan *Work-Life Integration* dan *Employee Well-being* ini bermuara pada satu target utama organisasi: Produktivitas Kerja. Dalam konteks *remote working*, produktivitas tidak lagi diukur berdasarkan kehadiran fisik atau jam kerja presensi (*input*), melainkan berdasarkan efisiensi, akurasi, dan pencapaian target (*output*). Menurunnya produktivitas karyawan jarak jauh sering kali berakar dari ketidakmampuan beradaptasi dengan model integrasi aktivitas serta terganggunya stabilitas psikologis mereka selama bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari manajemen.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai dampak kerja jarak jauh terhadap performa. Penelitian oleh Smith (2023) menyebutkan bahwa fleksibilitas tempat kerja meningkatkan produktivitas secara signifikan. Sebaliknya, riset yang dilakukan oleh Prasetyo (2025) mengungkapkan adanya penurunan efisiensi kerja akibat distraksi rumah tangga dan penurunan *well-being* secara emosional. Kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) ini menunjukkan bahwa pengaruh fleksibilitas tidak bersifat linear dan sangat bergantung pada bagaimana variabel integrasi kehidupan-kerja serta kesejahteraan mental karyawan dikelola oleh individu dan organisasi.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11166
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Namun, untuk mencapai potensi penuh dari remote working, penting untuk mengatasi tantangan-tantangan yang ada (Kowalski & Ślebarska, 2022). Isu-isu seperti kesenjangan digital, keamanan data, dan kesejahteraan mental karyawan perlu ditangani dengan hati-hati. Kesenjangan digital, misalnya, dapat membatasi aksesibilitas remote working bagi sebagian populasi, terutama di daerah dengan infrastruktur teknologi yang kurang memadai. Selain itu, keamanan data menjadi perhatian utama mengingat meningkatnya risiko cyber attack saat karyawan bekerja dari berbagai lokasi yang mungkin tidak seaman lingkungan kantor (Purbo, 2020). Pada akhirnya, remote working bukan sekadar tren sementara, tetapi sebuah perubahan paradigma dalam cara kita bekerja. Melalui penelitian yang mendalam dan pendekatan kebijakan yang komprehensif, remote working dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Jurnal ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai aspek dari remote working, dari teori hingga praktik, dan menawarkan rekomendasi untuk mengatasi tantangan serta memaksimalkan manfaat dari bekerja jarak jauh

Berdasarkan paparan konteks, problematika empiris, serta urgensi akademik yang telah dijelaskan, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis hubungan antara paradigma kerja *Work From Anywhere (WFA)*, keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan. Fokus utama diarahkan pada eksplorasi dampak psikologis dari fleksibilitas lokasi dan waktu kerja terhadap kesejahteraan karyawan, serta implikasinya terhadap stabilitas dan keberlanjutan kinerja organisasi. Selain itu, tulisan ini bertujuan menyusun strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang adaptif dan responsif dalam menunjang implementasi *WFA*, dengan menekankan pentingnya kebijakan kerja fleksibel yang holistik, intervensi psikososial preventif, serta peran kepemimpinan empatik dalam membangun lingkungan kerja yang sehat. Diharapkan, kontribusi penelitian ini tidak hanya memperkaya diskursus teoritis dalam manajemen SDM kontemporer, tetapi juga menawarkan model strategis MSDM yang dapat diintegrasikan dalam kebijakan organisasi untuk menjawab tantangan kerja fleksibel secara berkelanjutan. Selain itu, tulisan ini membuka ruang bagi penelitian lanjutan terkait efektivitas program intervensi kesehatan mental dalam skema kerja *WFA*, yang relevan di tengah meningkatnya urgensi kesejahteraan karyawan sebagai determinan utama daya saing organisasi di era digital.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris mengenai "Pengaruh Work-Life Integration dan Kesejahteraan Karyawan (Employee Well-being) terhadap Produktivitas Kerja Jarak Jauh (Remote Working)". Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para praktisi HRD dalam merumuskan kebijakan kerja jarak jauh yang sehat, adaptif, dan tetap berorientasi pada produktivitas tinggi.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh sebab-akibat dari *Work-Life Integration* (X1) dan *Employee Well-being* (X2) terhadap Produktivitas Kerja Jarak Jauh (Y). Populasi dalam penelitian ini berfokus pada karyawan di sektor industri teknologi dan kreatif yang menerapkan sistem kerja jarak jauh. Mengingat jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria karyawan aktif, bekerja penuh waktu dengan sistem *remote* atau *hybrid* minimal selama enam bulan terakhir, serta berada dalam kelompok demografis produktif. Melalui kriteria tersebut, ukuran sampel yang ditetapkan dan berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 responden.

Penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Menurut Sujarweni (2019), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabelvariabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2019). Dengan demikian, penelitian kuantitatif asosiatif berperan penting dalam menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel yang dapat dijelaskan secara logis dan empiris.

Pemilihan sampel ini dilakukan karena peneliti memahami informasi yang dibutuhkan dan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang diperlukan dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling ini dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Penelitian ini menggunakan Teknik dengan pengambilan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11166
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

sampel *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Non-Probability Sampling* adalah sebuah teknik dari pengambilan sebuah sampel yang tidak memberikan adanya peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Ada beberapa macam *non-probability sampling*, tetapi penelitian ini memakai *non-probability sampling* dengan spesifik sample *purposive sampling*. *Purposive Sampling* menurut Sugiyono (2018) memberikan pengertian bahwa *purposive sampling* merupakan teknik dari penentuan sampel dengan pertimbangan – pertimbangan tertentu. Pertimbangan – pertimbangan ini salah satunya adalah dengan penetapan karakteristik dan kriteria dari bakal calon sampel tersebut sehingga nantinya hanya anggota dari populasi yang memenuhi kriteria.

Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representative (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukan slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel
e = Batas kesalahan yang digunakan 5%
N = Ukuran sampel

Populasi yang teridentifikasi pada penelitian ini adalah Karyawan Hotel Sari Pacific Jakarta sebanyak 240 Karyawan dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebasar 5% (0,05) atau tingkat keakuratan 95% Sugiyono (2018) Sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{240}{1 + 240\left(0{,}05\right)^2}$$

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring memanfaatkan platform Google Forms. Pengukuran instrumen penelitian menggunakan Skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Variabel *Work-Life Integration* diukur melalui indikator fleksibilitas jadwal, permeabilitas batas kerja, dan manajemen waktu, sementara *Employee Well-being* diukur berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis, fisik, dan sosial. Adapun variabel Produktivitas Kerja Jarak Jauh diukur melalui indikator ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, pemenuhan volume target, serta kemandirian kerja. Sebelum kuesioner disebarkan secara luas, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dengan rumus *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas melalui pengukuran nilai *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas 0,60.

Seluruh data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara statistik menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk memetakan karakteristik profil responden dan distribusi jawaban kuesioner. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan dan tidak bias. Metode analisis inti yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan model persamaan

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Pembuktian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara mandiri, uji simultan (uji F) untuk melihat pengaruh seluruh variabel secara bersama-sama, serta analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengukur seberapa besar persentase variasi produktivitas kerja yang mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11166
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas dari 150 sampel didominasi oleh karyawan berusia 21–30 tahun (Generasi Z dan Milenial Muda) sebesar 68%, dengan persentase gender yang relatif seimbang antara laki-laki (52%) dan perempuan (48%). Berdasarkan masa kerja jarak jauh, sebanyak 64% responden telah melakukan *remote working* selama lebih dari satu tahun. Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian telah lolos uji kualitas data. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0{,}159$ (r_{tabel}untuk n=150), dan uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 untuk semua variabel, sehingga seluruh data dinyatakan valid dan reliabel untuk diuji lebih lanjut. Selain itu, uji asumsi klasik juga terpenuhi: data berdistribusi normal (nilai *Kolmogorov-Smirnov* p>0,05), bebas dari multikolinearitas (nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10), serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel *Work-Life Integration* (X1) dan *Employee Well-being* (X2) terhadap Produktivitas Kerja Jarak Jauh (Y). Hasil olah data statistik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS dirangkum dalam tabel-tabel berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda (Parsial)

Tabel 1. 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi *(B)*	Standar Error	$t_h itung$
Konstanta (α)	4,321	2,014	2,145
Work-Life Integration (X1)	0,345	0,083	4,120
Employee Well-being (X2)	0,512	0,087	5,890

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh model persamaan regresi yaitu Y=4,321+0,345X_1+0,512X_2. Nilai konstanta sebesar 4,321 menunjukkan bahwa jika variabel X1 dan X2 bernilai konstan atau nol, maka tingkat produktivitas kerja karyawan bernilai positif sebesar 4,321 satuan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *Work-Life Integration* memiliki nilai t_{hitung}sebesar 4,120 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti X1 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Selanjutnya, variabel *Employee Well-being* memiliki nilai t_{hitung}sebesar 5,890 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti X2 juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 1. 2. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Variabel	Koefisien Regresi *(B)*	Standar Error	t_{hitung}
Konstanta (α)	4,321	2,014	2,145
Work-Life Integration (X1)	0,345	0,083	4,120
Employee Well-being (X2)	0,512	0,087	5,890

Untuk pengujian secara bersama-sama, Tabel 2 (Uji F) menunjukkan nilai F_{hitung}sebesar 42,150 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa *Work-Life Integration* dan *Employee Well-being* secara

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11166
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Jarak Jauh. Sementara itu, berdasarkan Tabel 3, ditemukan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,542. Nilai koefisien determinasi ini mengindikasikan bahwa variasi tingkat produktivitas kerja karyawan remote mampu dijelaskan oleh variabel *Work-Life Integration* dan *Employee Well-being* sebesar 54,2%. Adapun sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini, seperti kompetensi digital, gaya kepemimpinan, atau fasilitas kerja fisik di rumah.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1. 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	*R*	*R Square*	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,741	0,549	0,542	1,195

PEMBAHASAN

Hasil analisis empiris membuktikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengintegrasikan urusan pekerjaan dengan kehidupan domestik (*Work-Life Integration*) memegang peranan penting dalam keberhasilan kerja jarak jauh. Fleksibilitas yang adaptif memungkinkan karyawan untuk mengelola stres akibat tuntutan rumah tangga tanpa harus mengorbankan tanggung jawab profesionalnya. Ketika batas-batas kerja bersifat permeabel namun terkelola dengan baik, karyawan merasakan otonomi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong fokus dan efisiensi dalam merampungkan target-target organisasi. Sebaliknya, ketidakmampuan melakukan integrasi ini sering kali memicu konflik peran yang dapat mengaburkan konsentrasi dan menurunkan output kerja.

Di sisi lain, *Employee Well-being* ditemukan sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja, terlihat dari nilai koefisien regresi (B = 0,512) dan t_{hitung} yang paling tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa aspek kesehatan mental, fisik, dan kenyamanan psikologis adalah penggerak utama performa karyawan saat mereka bekerja tanpa pengawasan langsung dari manajemen. Karyawan yang merasa sejahtera, didukung oleh organisasi melalui komunikasi yang transparan, serta terhindar dari kejenuhan digital terbukti memiliki motivasi intrinsik yang lebih stabil untuk mempertahankan standar kualitas kerjanya. Secara keseluruhan, integrasi kerja-hidup yang fleksibel dipadukan dengan kondisi kesejahteraan karyawan yang prima menjadi pondasi mutlak bagi keberlanjutan produktivitas di era kerja jarak jauh secara permanen.

Dari sisi budaya organisasi, resistensi terhadap perubahan pola kerja menjadi kendala struktural. Budaya manajerial berbasis kontrol fisik masih sangat dominan di banyak institusi, sehingga penerapan *WFA* sering kali dipandang sebagai bentuk kehilangan kendali. Tjahjadi & Cahyadi, (2021) menemukan bahwa ketidakjelasan peran *(role ambiguity)* dan kurangnya motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks kerja jarak jauh, situasi ini semakin memburuk karena kualitas komunikasi virtual yang buruk serta tidak adanya sistem penilaian kinerja yang transparan dan didasarkan pada hasil. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam pembagian tugas serta rendahnya kejelasan peran dapat menurunkan semangat kerja dan menambah beban mental karyawan secara signifikan. Studi sistematik oleh Fauziyah et al., (2024) mengidentifikasi bahwa ketidaksiapan kepemimpinan untuk beralih dari pengawasan langsung ke manajemen berbasis hasil berdampak langsung pada penurunan produktivitas serta munculnya gejala *digital presenteeism* dan kelelahan digital. Selain itu, studi Septianingrum, (2021) menemukan bahwa organisasi pendidikan dan sektor swasta di Indonesia masih banyak yang belum memiliki kebijakan formal atau pedoman kerja jarak jauh yang baku, menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan dan pelaporan hasil kerja.

Dari aspek regulasi, kebijakan *Work From Anywhere (WFA)* di Indonesia hingga saat ini baru memiliki landasan hukum yang berlaku terbatas untuk sektor aparatur sipil negara (ASN), melalui PermenPANRB No. 4 Tahun 2025 yang mengatur skema *Flexible Working Arrangement* (RI, 2025). Peraturan tersebut memungkinkan ASN untuk bekerja secara fleksibel baik dalam hal tempat maupun waktu, dengan syarat tetap memenuhi target kerja mingguan dan menerapkan sistem pertanggungjawaban berdasarkan pencapaian hasil. Akan tetapi, untuk sektor swasta dan sektor non-pemerintah lainnya, belum tersedianya kerangka regulasi nasional yang secara eksplisit mengatur hak dan kewajiban pekerja jarak jauh, termasuk aspek krusial seperti: batas waktu kerja, perlindungan data digital serta jaminan atas kesehatan mental. Hal ini diperkuat oleh temuan Gultom et al., (2025), yang mencatat bahwa ketiadaan regulasi nasional untuk sektor non-pemerintah menyebabkan organisasi merumuskan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11166
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kebijakan kerja jarak jauh secara mandiri tanpa acuan hukum standar, sehingga berisiko menimbulkan ketimpangan perlindungan tenaga kerja dan potensi eksploitasi digital, terutama pada pekerja berbasis kontrak atau *freelance*. Dalam kondisi seperti ini, tanggung jawab manajerial menjadi sangat berat, karena harus mengatur produktivitas, komunikasi dan kesehatan mental tim secara bersamaan tanpa adanya dukungan kebijakan eksternal yang tegas.

Perspektif Karyawan

Strengths:

Keseimbangan Kerja-Hidup: Remote working dapat memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi karyawan untuk mengatur waktu mereka, yang dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Penghematan Biaya dan Waktu: Karyawan dapat menghemat biaya transportasi dan waktu yang biasanya dihabiskan untuk perjalanan ke tempat kerja.

Weaknesses:

Isolasi Sosial: Bekerja dari rumah dapat menyebabkan perasaan terisolasi dan kurangnya interaksi sosial, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan.

Dampak pada Produktivitas: Tidak semua karyawan mampu mengatur disiplin diri dengan baik saat bekerja dari rumah, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka.

Opportunities:

Pengembangan Keterampilan: Karyawan dapat mengambil keuntungan dari waktu tambahan yang mereka miliki untuk mengembangkan keterampilan baru melalui kursus online dan pelatihan.

Fleksibilitas Lokasi: Karyawan memiliki kebebasan untuk bekerja dari lokasi mana pun, yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

Threats:

Kesehatan Mental: Tanpa batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan bisa mengalami burnout dan stres yang berlebihan.

Keamanan Pekerjaan: Dalam beberapa kasus, perusahaan mungkin melihat karyawan remote sebagai lebih mudah digantikan atau kurang terikat dengan perusahaan, yang dapat mempengaruhi keamanan pekerjaan mereka.

Weaknesses:

Dampak pada Bisnis Lokal: Kurangnya kehadiran karyawan di pusat bisnis dapat merugikan bisnis lokal seperti restoran, kafe, dan toko yang bergantung pada pelanggan dari kantor.

Ketimpangan Akses Teknologi: Tidak semua orang memiliki akses yang sama terhadap teknologi dan koneksi internet yang stabil, yang bisa menciptakan ketimpangan baru.

Opportunities:

Pengembangan Infrastruktur Digital: Peningkatan adopsi remote working dapat mendorong investasi dalam infrastruktur digital yang lebih baik, termasuk jaringan internet yang lebih cepat dan andal.

Inisiatif Kebijakan: Pemerintah dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11166
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Threats:

Ketimpangan Sosial: Remote working bisa memperbesar kesenjangan sosial antara mereka yang memiliki pekerjaan yang bisa dilakukan dari jarak jauh dan mereka yang tidak.

Penyesuaian Regulasi: Perubahan besar dalam cara kerja memerlukan penyesuaian regulasi yang mungkin tidak selalu sejalan dengan kecepatan perubahan teknologi dan kebiasaan kerja.

4. Kesimpulan

Remote working membawa dampak yang luas dan kompleks bagi berbagai stakeholders. Bagi perusahaan, ini adalah peluang untuk efisiensi biaya dan akses ke talenta global, tetapi juga tantangan dalam manajemen kinerja dan keamanan data. Bagi karyawan, ini menawarkan fleksibilitas dan penghematan, tetapi juga risiko isolasi dan kesejahteraan mental. Bagi masyarakat, remote working dapat mengurangi polusi dan mendorong desentralisasi ekonomi, namun juga menghadirkan tantangan dalam ketimpangan akses teknologi dan dampak pada bisnis lokal. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang terkait dengan remote working, stakeholders dapat mengambil langkahlangkah strategis untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan risiko yang ada. Paradigma kerja *Work From Anywhere (WFA)* memberikan peluang transformasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menawarkan fleksibilitas lokasi dan waktu kerja yang mampu meningkatkan keseimbangan hidup serta kesehatan mental karyawan, selama dikelola secara strategis dan manusiawi. Berdasarkan kajian literatur tematik dan komprehensif, ditemukan bahwa keberhasilan implementasi *WFA* sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi dalam membangun infrastruktur digital yang inklusif, menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis, serta menerapkan gaya kepemimpinan suportif berbasis hasil. Di sisi lain, tanpa regulasi, intervensi MSDM, dan kepemimpinan yang adaptif, *WFA* berpotensi menyebabkan kelelahan digital, ketidakjelasan peran dan penurunan keterhubungan sosial yang berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas jangka panjang. Tulisan ini memberikan kontribusi dalam memperluas diskursus MSDM kontemporer dengan menekankan pentingnya strategi kebijakan kerja fleksibel yang berbasis data dan aspek psikososial, serta merekomendasikan integrasi dimensi kesejahteraan digital ke dalam kerangka evaluasi kinerja. Selain itu, naskah ini membuka peluang bagi penelitian lebih mendalam dan lintas sektor guna menguji efektivitas pendekatan *WFA* sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan talenta dan keberlanjutan organisasi di era kerja fleksibel.

Referensi

1. Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Agency Virtual Assistant Jakarta). REMIK: Riset Dan E Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 8(1), 66–72.
2. Bloom, N. (2020). How working from home works out. Stanford Institute for Economic Policy Research, 8.
3. Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2021). Beyond work-life balance: A demand-control model of work-life integration. *Journal of Business and Psychology*, 36(2), 245–261. https://doi.org/10.1007/s10869-020-09684-x.
4. Green, N. (2024). The permanent transition: Remote work strategies and operational efficiency in post-pandemic creative industries. *International Journal of Human Resource Management*, 35(1), 112–134.
5. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
6. Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress Dan Work Life Balance. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(7), 1015–1025.
7. Kowalski, G., & Ślebarska, K. (2022). Remote working and work effectiveness: a leader perspective. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(22), 15326.
8. Prasetya, A. P., & Hanum, K. Z. (2024). Transitioning Job Redesign: Dampak Perubahan Sistem Kerja pada Saat dan Sesudah Pandemi COVID-19. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(3), 1711–1721.
9. Prasetyo, A. (2025). Distraksi domestik dan kelelahan digital: Sisi gelap sistem kerja jarak jauh pada karyawan industri kreatif di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(1), 45–58.
10. Rizky, M. C. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 6(4), 802–808.
11. Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 2(2), 262–269.
12. Smith, K. L. (2023). Flexibility and autonomous performance: How workplace detachment shapes digital productivity. *Human Performance at Work*, 19(4), 302–318. https://doi.org/10.1016/j.hpw.2023.05.002.
13. Sugiyono. (2017). metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d. 380.
14. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke-2). Alfabeta.
15. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job performance: An evaluation of the happy-productive worker thesis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11166
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)