

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) mengakibatkan perubahan operasional yang signifikan di berbagai organisasi, yang membuat praktik kerja *remote* menjadi lebih umum dan permintaannya terus meningkat (Orhan, 2024). Hingga saat ini, penerapan kerja *remote* masih tetap banyak diadopsi oleh berbagai organisasi di Indonesia, baik melalui model kerja sepenuhnya jarak jauh maupun hibrida, bahkan setelah pandemi berakhir (Herliana et al., 2023). *Remote working* memiliki potensi untuk menjadi model kerja masa depan yang akan diadopsi secara luas oleh berbagai organisasi. Menurut Dutta (2025), hingga tahun 2024 diperkirakan terdapat 40% tenaga kerja global yang menjalankan pekerjaannya secara *remote*. Angka tersebut menunjukkan lonjakan yang cukup signifikan dibandingkan pada tahun 2019 yang hanya ada sekitar 15% pekerja yang menerapkan sistem *remote working*. Sejumlah ahli juga memperkirakan tren kerja *remote* akan terus mengalami pertumbuhan, dengan prediksi pada tahun 2030 akan ada sekitar 50% tenaga kerja global yang menjalani pekerjaan secara *remote* (Dutta, 2025).

Fenomena ini juga diperkuat oleh hasil survei “*Decoding Global Talent 2024: Tren Mobilitas Kerja*” yang dilakukan oleh JobStreet bersama Boston Consulting Group, The Network, dan The Stepstone Group dalam Jasmine (2024) yang menunjukkan adanya penurunan minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di

luar negeri secara fisik yang kini bergeser ke preferensi terhadap pekerjaan internasional yang dapat dilakukan secara jarak jauh. Hal ini mencerminkan meningkatnya ketertarikan masyarakat Indonesia terhadap sistem kerja *remote*.

Sampai saat ini, telah banyak organisasi yang menerapkan sistem kerja *remote* bagi karyawannya, yang mengakibatkan timbulnya beragam tantangan dalam proses penerapannya. Menurut Rañeses et al. (2022) penerapan *remote working* memberikan banyak dampak bagi organisasi maupun karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memerhatikan dampak dari penerapan *remote working* secara berkelanjutan. Organisasi perlu memberikan perhatian terhadap karyawan, meskipun karyawan menjalankan pekerjaan secara *remote*. Hal ini penting karena karyawan tetap memerlukan perhatian terkait produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Remote working dinilai memiliki implikasi terhadap tingkat produktivitas serta keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Menurut Singh & Chaudhary (2022) produktivitas karyawan mencerminkan tingkat efisiensi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* merujuk pada keterlibatan dan kepuasan yang seimbang di berbagai aspek kehidupan dan berkurangnya konflik antara aspek kerja dan non-kerja (Rañeses et al., 2022).

Remote working mampu menawarkan fleksibilitas bagi karyawan dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal dengan istilah *work-life balance* (Mamatha & Kumar Thoti, 2023;

Nurlaeni & Winarno, 2023). Karyawan yang bekerja secara *remote* dapat menjadi lebih produktif karena memiliki kebebasan untuk menciptakan ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Karyawan juga dapat menghemat waktu dan biaya, serta memiliki lebih banyak waktu untuk melakukan aktivitas non-kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja menjadi salah satu keunggulan utama dari model kerja *remote* dengan karyawan yang dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, seperti mengurus keluarga atau beristirahat di tengah hari. Namun, fleksibilitas tersebut juga dapat berbalik menjadi kelemahan, yang memicu lembur atau *overworking*.

Di Indonesia, terutama di perkotaan seperti DKI Jakarta, sebagai kota metropolitan dengan tingkat kepadatan yang tinggi dan budaya kerja yang kompetitif berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja serta tuntutan produktivitas karyawan, termasuk pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Generasi milenial kini telah mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) (2025) dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilaksanakan secara rutin di setiap tahun, melaporkan milenial menjadi kelompok generasi yang mendominasi angkatan kerja pada hasil survei periode Agustus 2024, khususnya pada angkatan kerja yang bekerja, yaitu 50.422.289 orang pada rentang usia 30 hingga 44 tahun. Generasi milenial juga diperkirakan akan mendominasi angkatan kerja global mencapai 75% pada tahun 2025 (Mulyati et al., 2019). Milenial memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Menurut Waworuntu et al., (2022),

generasi milenial sering kali dikenal sebagai individu yang lebih menghargai fleksibilitas kerja untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja sehingga dianggap sebagai kelompok yang paling terdampak oleh implementasi *remote working* ini. Kelompok generasi milenial juga menunjukkan preferensi yang paling tinggi terhadap sistem *remote working* dibandingkan dengan generasi lainnya, yaitu sebesar 75% (Dutta, 2025).

Dalam konteks ini, setelah melihat dampak dalam penerapan *remote working*, maka penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak *remote working* terhadap produktivitas serta *work-life balance* khususnya di kalangan karyawan milenial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan *remote working* secara optimal yang tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan pribadi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam lingkungan kerja yang semakin fleksibel.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh *remote working* terhadap produktivitas karyawan pada karyawan milenial di DKI Jakarta?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *remote working* terhadap *work-life balance* pada karyawan milenial di DKI Jakarta?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- 1) *Remote working* merujuk pada model kerja di mana karyawan bekerja di luar kantor fisik dengan memanfaatkan teknologi digital untuk menyelesaikan tugas. Penerapan *remote working* dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Makkar & Rani, 2024)
- 2) Produktivitas dapat diartikan sebagai seberapa efisien organisasi dan individu di dalamnya dalam menciptakan nilai dari sumber daya yang ada (Beatson & Zheltoukhova, 2015). Produktivitas berkaitan dengan faktor motivasi, keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja, internet, rantai keuntungan layanan, dan kompensasi (Singh & Chaudhary, 2022)
- 3) *Work-life balance* berkaitan dengan sejauh mana individu merasa memiliki kendali atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang tersedia di luar jam kerja (Sen, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja dapat dihasilkan dari kepuasan individu dalam memenuhi tuntutan kerja dan aspek keluarga (Rañeses et al., 2022).
- 4) Penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z (Anggarini, 2022). Kedua generasi ini cenderung lebih adaptif terhadap penggunaan teknologi (Fridayani et al., 2022).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *remote working* terhadap produktivitas karyawan pada karyawan milenial di DKI Jakarta.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *remote working* terhadap *work-life balance* pada karyawan milenial di DKI Jakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan teori terkait dengan dampak *remote working* terhadap produktivitas karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja, khususnya dalam konteks karyawan milenial. Hasilnya dapat membantu pengembangan teori mengenai keterkaitan antara *remote working* dan berbagai aspek kinerja serta kesejahteraan karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan, terutama di wilayah DKI Jakarta, untuk memahami lebih dalam bagaimana *remote working* memengaruhi produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, khususnya dari kalangan milenial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam perumusan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, meningkatkan produktivitas, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam laporan ini tersusun atas lima bagian yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab pertama membahas mengenai mekanisme penelitian secara umum, mulai dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab kedua menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang berisikan dasar-dasar teori pembahasan mengenai *remote working* yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Pada bab ini juga disajikan tabel penelitian terdahulu sebagai pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ketiga ini membahas mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, serta metode analisis data.

Bab IV Hasil Dan Pembahasan

Pada bab keempat berisi karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji regresi linier sederhana *remote working* terhadap produktivitas karyawan dan *work-life balance*, serta pada bagian akhir berisi pembahasan. Hasil penelitian yang disajikan merupakan analisis data yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk menjelaskan serta menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan.

Bab V Penutup

Bab kelima berisikan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil dan pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.