

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Remote Working*

Dalam era digital saat ini, sistem kerja *remote* semakin banyak diterapkan oleh berbagai organisasi yang turut didorong oleh perkembangan teknologi serta meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas. *Remote working* merujuk pada sistem kerja yang dilakukan di lokasi selain kantor pusat dengan tetap mengikuti organisasi kerja (Roberto et al., 2023). Karyawan *remote* merupakan individu yang dipekerjakan oleh perusahaan namun melakukan pekerjaannya di luar kantor, seperti di *co-working space*, kediaman pribadi, atau dari berbagai lokasi di seluruh dunia (Prasada et al., 2020). Elshaiekh et al. (2018) dalam Yadav (2024) mengungkapkan konsep *remote working* atau bekerja jarak jauh pada awalnya diperkenalkan pada saat krisis minyak pada tahun 1970-an, ketika banyak individu mengeluhkan peningkatan biaya perjalanan ke tempat kerja yang disebabkan oleh lonjakan harga bahan bakar. Dalam situasi ini, Jack Niles, seorang mantan insinyur NASA, mengusulkan ide *remote working* melalui bukunya yang berjudul "*Telecommunications- Transportation Tradeoff*".

Kebutuhan akan kerja jarak jauh kembali muncul pada tahun 2020 setelah Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan dunia tengah menghadapi pandemi COVID-19 (Rañeses et al., 2022). Pandemi ini mendorong berbagai organisasi untuk melakukan adaptasi secara cepat dan masif terhadap sistem kerja sebagai respons terhadap kondisi yang sedang berlangsung. Salah satu strategi yang

diimplementasikan adalah penerapan sistem kerja jarak jauh atau *remote working* bagi karyawannya.

Menurut Bal & Bulgur (2023) terdapat berbagai model di mana *remote working* dapat dilaksanakan. Tiga kategori utama tersebut meliputi: *home-based remote working* (bekerja dari rumah), *center-based remote working* (bekerja dari kantor cabang), dan *mobile telework*.

- 1) ***Home-based remote working (bekerja dari rumah)***: Perubahan dalam teknologi komunikasi saat ini telah mengakibatkan transformasi signifikan dalam sistem kerja, yang memungkinkan penerapan model kerja jarak jauh dari rumah menjadi lebih efisien. Model ini memungkinkan pergeseran fungsi-fungsi pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor ke lingkungan rumah, di mana seluruh tanggung jawab profesional dapat dipenuhi.
- 2) ***Center-based remote working (bekerja dari kantor cabang)***: Meskipun bekerja dari rumah semakin populer di berbagai organisasi, namun model bekerja dari kantor cabang tetap menarik karena keberadaannya yang terpisah dari kantor pusat. Meskipun kantor ini tidak berada di bawah pengawasan langsung, karyawan cenderung lebih menyukainya karena jaraknya yang lebih dekat dibandingkan harus menuju kantor pusat.
- 3) ***Mobile telework***: Model kerja ini dirancang untuk memfasilitasi konektivitas antara karyawan yang menerapkan sistem kerja berbasis mobilitas dan atasan tanpa terikat pada lokasi fisik. Inovasi ini sangat relevan bagi karyawan yang sering melakukan perjalanan bisnis, mengingat mobilitas merupakan elemen kunci dalam pelaksanaan tugas.

Penerapan sistem kerja jarak jauh atau *remote working* bagi suatu organisasi merupakan hal yang menuai banyak perdebatan, mengingat manfaat dan risiko yang dihasilkan baik bagi organisasi maupun karyawan yang melakukannya, serta beberapa kondisi yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapannya. Makkar & Rani, (2024) mengklasifikasikan potensi manfaat dan tantangan dalam penerapan sistem kerja jarak jauh atau *remote working* baik bagi karyawan maupun organisasi.

Tabel 2. 1
Potensi Penerapan *Remote Working*

	Manfaat	Tantangan
Bagi karyawan	Otonomi kerja.	Tantangan dalam komunikasi.
	<i>Well-being</i> .	Stres dan <i>burnout</i> (kelelahan).
	Meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.	Gangguan dari keluarga.
	Manfaat secara finansial.	Tantangan dalam membangun kohesi tim.
	Keseimbangan kehidupan kerja.	
Bagi organisasi	Mengurangi biaya.	Tantangan dalam pelatihan.
	Akses pada talenta secara global.	Kurangnya kerjasama.
		Tantangan dalam evaluasi kinerja.
		Tantangan dalam pengembangan budaya organisasi.

Sumber: (Makkar & Rani, 2024)

Remote working menawarkan fleksibilitas yang signifikan bagi karyawan untuk menjalankan tugas dari lokasi non-kerja. Melihat pada tabel 2.1 terkait tantangan yang mungkin dihadapi baik karyawan maupun organisasi, penting bagi organisasi untuk merancang strategi yang dapat meningkatkan efektivitas *remote working* yang sesuai dengan keadaan organisasi. Strategi yang tepat akan

memastikan organisasi dapat memaksimalkan manfaat *remote working* sambil meminimalkan tantangan yang ada serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat bagi karyawan.

2.2. Produktivitas Karyawan

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak perusahaan saat ini adalah tingkat produktivitas karyawan. Produktivitas menjadi salah satu elemen krusial dalam budaya kerja di sebuah organisasi, yang secara umum merujuk pada transformasi sumber daya manusia, finansial, dan waktu menjadi hasil kerja (Singh & Chaudhary, 2022). Di tengah lingkungan kerja yang terus berubah dan dinamis, memahami sikap karyawan menjadi tantangan bagi organisasi. Produktivitas karyawan mencerminkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kerangka waktu yang ditentukan, di mana produktivitas yang tinggi berarti penyelesaian tugas yang lebih efisien dan efektif, sedangkan produktivitas yang rendah akan mengakibatkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas, yang berujung pada biaya tambahan (Singh & Chaudhary, 2022).

Aspek yang membentuk produktivitas karyawan mencakup berbagai dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja dan efektivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kuantitas output** merujuk pada jumlah pekerjaan atau produk yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu, yang dapat diukur melalui jumlah unit yang diproduksi atau jumlah tugas yang berhasil diselesaikan.

- 2) **Kualitas input** mengevaluasi sejauh mana hasil kerja memenuhi standar atau harapan yang telah ditetapkan, yang meliputi aspek-aspek seperti tingkat kesalahan, cacat produk, dan tingkat kepuasan pelanggan.
- 3) **Efisiensi waktu** mengukur sejauh mana penggunaan waktu kerja dalam menyelesaikan tugas dilakukan secara efektif, dengan mempertimbangkan ketepatan waktu dan pengelolaan waktu yang efisien.
- 4) **Pemanfaatan sumber daya** menilai efektivitas penggunaan sumber daya yang tersedia oleh karyawan, termasuk bahan baku, alat, dan tenaga kerja.
- 5) **Inovasi dan peningkatan proses** mengevaluasi kemampuan karyawan dalam mengembangkan metode kerja yang baru dan lebih efisien, serta dalam melakukan perbaikan terhadap proses yang telah ada (Wariati, 2024).

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan cara meningkatkan output dan/atau mengurangi input. Meskipun faktor internal dan eksternal organisasi berkontribusi pada produktivitas, tetapi dengan berfokus pada faktor internal cenderung akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang lebih cepat.

Terdapat banyak penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kerja jarak jauh dan produktivitas karyawan. Gegerfelt & Sandström (2023) melakukan penelitian terhadap karyawan dan manajer di Swedia untuk mengetahui dampak *remote work* terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan baik karyawan maupun manajer mengakui peningkatan produktivitas, dengan faktor seperti keinginan untuk bekerja jarak jauh, usia, dan situasi keluarga berpengaruh signifikan, serta mayoritas pekerja lebih memilih model kerja hibrida yang menggabungkan 40-60% kerja jarak jauh untuk

memanfaatkan keuntungan dari kedua pendekatan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Courtney (2021) dalam Rañeses et al. (2022) yang menunjukkan sekitar 75% karyawan memberikan respons positif terhadap keinginan untuk bekerja secara jarak jauh, disebabkan oleh adanya pengurangan gangguan di lingkungan kerja.

Untuk memaksimalkan keuntungan dari sistem kerja *remote*, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung serta menyediakan sumber daya yang diperlukan karyawan. Hal ini penting agar karyawan dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan untuk mengurangi potensi masalah yang dapat muncul akibat keterbatasan interaksi langsung.

2.3. *Work-life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Work-life balance atau dikenal dengan istilah keseimbangan kehidupan kerja merujuk terhadap pentingnya keterlibatan dan kepuasan yang seimbang di berbagai domain kehidupan, yang juga berkontribusi pada berkurangnya konflik antara elemen kerja dan non-kerja (Rañeses et al., 2022). Kepuasan yang diperoleh individu dari terciptanya keseimbangan kerja-hidup merupakan hasil dari sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan yang berasal dari lingkungan kerja serta tanggung jawab keluarga. Tidak mengherankan saat ini keseimbangan kehidupan kerja menjadi hal yang dihargai karyawan dalam pekerjaan.

Work-life balance akan terus berlangsung dan bersifat dinamis, yang berubah sesuai dengan keadaan di tempat kerja, di rumah, serta prioritas hidup

seseorang. *Work-life balance* tidak berarti pembagian waktu atau energi yang sama rata (50–50) antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, seseorang bisa merasa seimbang walaupun lebih memprioritaskan salah satu aspek dalam periode tertentu, selama dapat merasa puas dan efektif dalam menjalani peran-peran tersebut (Jex et al., 2024).

Shanmugavelu & Arumugam, (2020) merumuskan sembilan strategi untuk untuk membantu individu meningkatkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan .

Tabel 2. 2
Strategi Meningkatkan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan

Strategi	Keterangan
Menentukan prioritas.	Menentukan prioritas pada hal-hal yang paling penting.
Menetapkan tujuan spesifik.	Mengubah prioritas menjadi tujuan konkret dan terukur untuk membantu mengarahkan kegiatan.
Menyusun jadwal mingguan.	Merencanakan aktivitas harian dan mingguan dengan memasukkan elemen penting seperti tidur, olahraga, waktu keluarga, dan aktivitas sosial.
Menetapkan batasan.	Mengatur batas yang realistis di rumah dan tempat kerja serta mengkomunikasikannya kepada orang lain.
Memisahkan pekerjaan dan waktu pribadi.	Membangun batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencegah pencampuran yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja.
Mengendalikan pikiran.	Menjaga pola pikir positif agar dapat mengelola stres.
Bertanggung jawab secara pribadi.	Mengambil tanggung jawab atas tuntutan pekerjaan dan keseimbangan pribadi, termasuk menyuarkan beban kerja yang berlebihan.
Mengejar kepuasan hidup.	Fokus pada peningkatan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan.
Perencanaan kehidupan secara menyeluruh.	Menilai dan merencanakan aspek kehidupan secara menyeluruh seperti hubungan, karier, keuangan, dan kesejahteraan.

Sumber: Shanmugavelu & Arumugam, (2020)

Menurut survei Legal & General tahun 2019 dalam Sakitri (2020) terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi durasi kerja yang melebihi waktu yang seharusnya, kewajiban bekerja pada hari libur, dan pekerjaan yang dilakukan pada malam hari. Tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap karyawan, seperti berkurangnya kesempatan untuk beristirahat, terbatasnya waktu dalam menjalani hobi atau aktivitas fisik, serta menurunnya kualitas tidur.

Konsep *remote working* sering mendapat perhatian khusus baik oleh organisasi maupun karyawan karena meningkatkan keseimbangan kerja hidup, memberikan fleksibilitas yang memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas serta tanggung jawab lainnya di luar kantor, sehingga memberi lebih banyak otonomi dan kontrol atas keputusan terkait lokasi kerja dan integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rañeses et al., 2022). Penelitian Olorunisola et al. (2021) yang dilakukan di Nigeria menguji model kerja fleksibel terhadap *work-life balance* tenaga kerja di Nigeria, mendapatkan hasil model kerja fleksibel memiliki dampak signifikan terhadap *work life balance*.

Keseimbangan kerja-hidup atau *work-life balance*, memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan di berbagai aspek kehidupan dan mengurangi konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Organisasi dapat menerapkan strategi fleksibel yang mendukung peran kerja dan non-kerja, sehingga meningkatkan kualitas hidup karyawan. Model kerja fleksibel, seperti *remote*

working tidak hanya meningkatkan keseimbangan kerja hidup tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.4. Generasi Milenial

Generasi Milenial atau yang juga dikenal sebagai Generasi Y mengacu pada kelompok individu yang lahir antara tahun 1980 hingga tahun 1995 (Putra, 2016). Kelompok generasi ini berkembang dalam era pesatnya kemajuan internet, sehingga secara intensif memanfaatkan teknologi komunikasi instan, seperti *e-mail*, SMS, pesan instan, serta media sosial, seperti Facebook dan Twitter (Lyons, 2024 dalam Putra, 2016). Milenial memiliki kebiasaan kerja yaitu memiliki tingkat optimisme yang tinggi, berorientasi pada pencapaian prestasi, serta menunjukkan kepercayaan diri yang kuat. Generasi ini juga menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan sosial serta menghargai keberagaman dalam berbagai aspek kehidupan (Putra, 2016).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) (2024) 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, yang dapat dilihat pada tabel 2.3. Jumlah generasi milenial dapat dilihat pada golongan usia 30 hingga 44 tahun dengan total angkatan kerja sebesar 51.718.500 orang dan yang bekerja sebesar 50.422.289 orang.

Tabel 2. 3
Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur			
	Bekerja	Pengangguran	Jumlah AK	% Bekerja / AK
15-19	4.977.578,00	1.431.960,00	6.409.538,00	77,66
20-24	13.781.148,00	2.497.979,00	16.279.127,00	84,66
25-29	16.363.382,00	1.258.842,00	17.622.224,00	92,86
30-34	16.780.882,00	584.544,00	17.365.426,00	96,63
35-39	17.038.294,00	392.036,00	17.430.430,00	97,75
40-44	16.601.113,00	321.531,00	16.922.644,00	98,10
45-49	15.867.101,00	275.437,00	16.142.538,00	98,29
50-54	13.878.283,00	247.373,00	14.125.656,00	98,25
55-59	11.278.175,00	182.491,00	11.460.666,00	98,41
60+	18.075.948,00	273.406,00	18.349.354,00	98,51
Total	144.642.004,00	7.465.599,00	152.107.603,00	95,09

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS 2024

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. Generasi milenial pada dasarnya dididik secara mandiri dan cenderung dibiarkan oleh orang tua untuk merawat diri sendiri, yang menghasilkan sikap percaya diri, kebiasaan ini sering kali mengarah pada tuntutan akan kebebasan dan fleksibilitas, meskipun terdapat kontradiksi yang menarik di mana keinginan untuk berkolaborasi tetap kuat, karena meskipun generasi ini mampu bekerja secara mandiri, tetapi cenderung lebih efektif ketika bekerja dalam kelompok (Sherlywati & Simangunsong, 2023). Karyawan generasi milenial memiliki kecenderungan untuk menghargai fleksibilitas dalam menjalankan tugas pekerjaan, oleh karena itu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku serta sikap di lingkungan perusahaan (Silaban & Margaretha, 2021). Memberikan fleksibilitas kepada milenial memungkinkan untuk mengejar kegiatan yang disukai di luar lingkungan

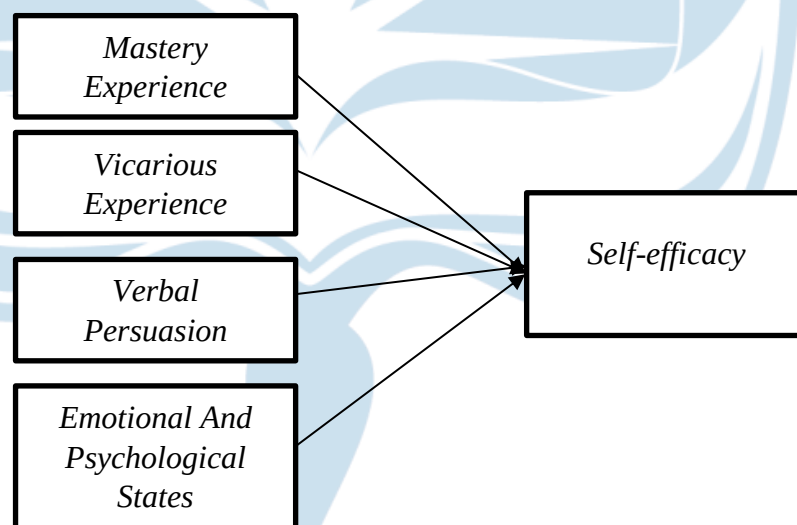
kerja, sekaligus mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi. Milenial sebagai generasi *digital native*, yang menekankan terhadap pentingnya fleksibilitas dalam pekerjaan untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kegiatan yang disukai di luar lingkungan kerja, sambil tetap menjaga tingkat produktivitas yang tinggi.

2.5. Teori *Self-Efficacy*

Penelitian ini didasarkan pada teori *Self-Efficacy* yang dikembangkan oleh Albert Bandura, yang merupakan sebuah konsep yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai keberhasilan atas rencana dalam berbagai situasi di masa depan yang mendukung kesejahteraan emosional, pencapaian kinerja, dan motivasi individu (Bandura, 2010 dalam Rañeses et al., 2022). Teori *Self-Efficacy* berkaitan dengan penelitian ini, karena menunjukkan karyawan *remote* dengan tingkat otonomi tinggi cenderung memiliki *self-efficacy* yang lebih positif, mencerminkan motivasi dan kepercayaan diri yang lebih baik dibandingkan karyawan yang bekerja di bawah pengawasan ketat (Rañeses et al., 2022).

Menurut Bhati & Sethy (2022), *self-efficacy* dapat diperoleh atau ditingkatkan melalui empat faktor pemicu, yaitu: *mastery experience* (pengalaman kinerja), *vicarious experience* (pengalaman orang lain), *verbal persuasion* (dorongan verbal), dan *emotional and psychological states* (keadaan emosional serta psikologis). *Mastery experience* atau pengalaman kinerja yang berulang memperkuat *self-efficacy*, sehingga kegagalan di kemudian hari memiliki dampak

negatif yang lebih kecil dibandingkan kegagalan di awal (Bandura, 1977 dalam Bhati & Sethy, 2022). *Vicarious experience* atau pengalaman orang lain dapat membangun *self-efficacy* melalui observasi terhadap keberhasilan dan kegagalan orang lain (Bhati & Sethy, 2022). *Verbal persuasion* atau dorongan verbal berkaitan dengan umpan balik positif maupun negatif dari orang lain yang dapat memperkuat *self-efficacy* meskipun dampaknya terbatas (Bandura, 1977 dalam Bhati & Sethy, 2022). *Emotional and psychological states* atau keadaan emosional serta psikologis merujuk pada umpan balik yang dialami individu dalam emosional dan psikologis saat menjalankan tugas yang diberikan, di mana individu yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung memiliki *self-efficacy* lebih kuat terhadap kemampuannya (Bandura, 1977 dalam Bhati & Sethy, 2022).



Gambar 2. 1

Teori Self-Efficacy

Karyawan yang memiliki otonomi lebih besar seperti pada perusahaan yang menerapkan *remote* bagi karyawannya, biasanya menunjukkan penilaian *self-*

efficacy yang lebih positif, mencerminkan motivasi dan kepercayaan diri yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang diawasi secara ketat. *Self-efficacy* karyawan *remote* memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja dan kesejahteraan emosional (Rañeses et al., 2022).

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian Rañeses et al. (2022) dengan judul “*Investigating the Impact of Remote Working on Employee Productivity and Work-life Balance: A Study on the Business Consultancy Industry in Dubai, UAE*” bertujuan mengkaji dampak *remote working* terhadap produktivitas dan *work-life balance* karyawan di industri konsultasi bisnis di Dubai, UAE. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *remote working* memiliki hubungan positif yang kuat dengan produktivitas karyawan. Namun, hasil juga menunjukkan *remote working* tidak berdampak signifikan terhadap *work-life balance* karyawan.

Penelitian Purushothaman et al. (2024) dengan judul “*The Effects of Remote Work on Productivity and Well-Being among IT Professionals in Chennai: A Biological Sciences Perspective*” bertujuan menjelaskan bagaimana *remote working* memengaruhi produktivitas dan *well-being* pekerja di kalangan profesional IT di Chennai. Penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan signifikan dan positif antara *remote working* dengan produktivitas dan positif namun tidak signifikan antara *remote working* dengan *well-being* karyawan.

Penelitian Chmeis & Zeine (2024) dengan judul “*The Effect of Remote Work on Employee Performance*” bertujuan mengkaji pengaruh kerja jarak jauh

terhadap kinerja karyawan di Libanon. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan hubungan positif signifikan antara kinerja karyawan dan motivasi dalam *remote working*, yang menunjukkan peningkatan pada kedua variabel tersebut. Tantangan yang ada tidak secara signifikan menghambat efektivitas atau penerapan *remote working*, sehingga manfaatnya dinilai lebih besar daripada kelemahannya.

Penelitian Gegerfelt & Sandström (2023) dengan judul “*How Remote Work Affects Employee Productivity*” bertujuan mengkaji bagaimana kerja jarak jauh memengaruhi produktivitas karyawan dan manajer di Swedia. Hasil penelitian menunjukkan baik karyawan maupun manajer melihat peningkatan rata-rata produktivitas karyawan, di mana keinginan *remote work*, usia, dan situasi keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Selain itu, mayoritas pekerja lebih memilih solusi kerja hibrida dengan proporsi 40-60% waktu bekerja secara jarak jauh untuk memanfaatkan kelebihan dari kedua opsi kerja.

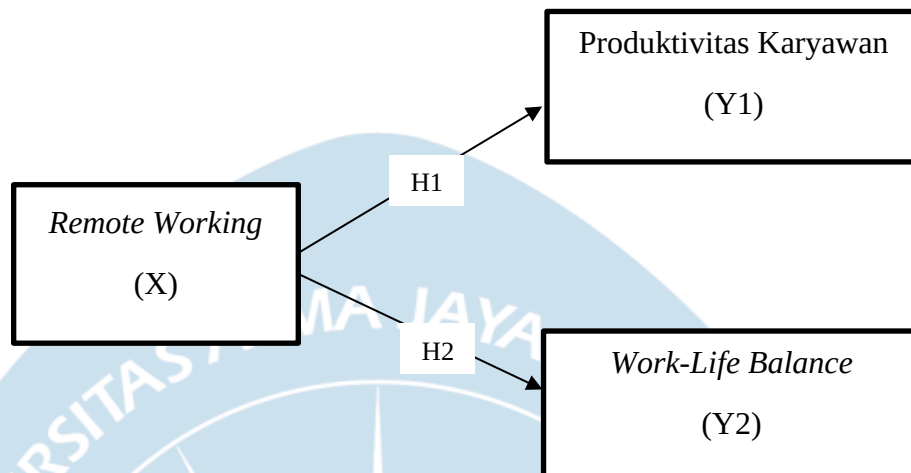
Penelitian Olorunisola et al. (2021) dengan judul “*The Impact of Flexible Work Model on Employee’s Work Life Balance in an Emerging Economy*” bertujuan menyelidiki dampak model kerja fleksibel terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan di Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan model kerja fleksibel memiliki dampak signifikan terhadap *work-life balance*, yang berarti peningkatan dalam model kerja fleksibel akan berdampak positif pada *work-life balance*.

Tabel 2. 4

Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>Investigating the Impact of Remote Working on Employee Productivity and Work-life Balance: A Study on the Business Consultancy Industry in Dubai, UAE</i> - Melvin S. Rañeses, Noor un Nisa, Edgar Suliva Bacason, Salvacion Martir	Regresi, analisis korelasi	<i>Remote working</i> memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, namun tidak memiliki dampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
<i>The Effects of Remote Work on Productivity and Well-Being among IT Professionals in Chennai: A Biological Sciences Perspective</i> -S. Purushothaman, Harinee S, Janani V S, Karthikeyan M, Deepak S, R.Gopinath, Mohan.M	Korelasi, analisis regresi	<i>Remote working</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>well being</i> bagi karyawan.
<i>The Effect of Remote Work on Employee Performance</i> - Suzanne T. Jamaledine Chmeis & Hala M. Zeine	Statistik deskriptif, korelasi, regresi linier berganda	<i>Remote working</i> memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan dan motivasi, yang menunjukkan peningkatan pada kedua variabel tersebut.
<i>How Remote Work Affect Employee Productivity</i> – Jakob Gegerfelt & Moa Sandström	Regresi linier berganda	Karyawan maupun manajer mengakui peningkatan produktivitas karyawan. Faktor-faktor preferensi untuk <i>remote work</i> , usia, dan kondisi keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
<i>The Impact of Flexible Work Model on Employee's Work Life Balance in an Emerging Economy</i> - Ibukun Olorunisola Kolawole & Adekunle Emmanuel Ibrinke	Regresi berganda	Model kerja fleksibel memiliki dampak signifikan terhadap <i>work life balance</i> .

2.7. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2
Kerangka Penelitian

Di era modern ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperhatikan *work-life balance* karyawan. Konsep keseimbangan ini menjadi semakin relevan karena karyawan menginginkan waktu yang seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu pendekatan yang banyak diimplementasikan adalah sistem kerja jarak jauh atau *remote working*, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi di luar kantor (Prasada et al., 2020). Sistem ini hadir sebagai alternatif fleksibel yang memungkinkan karyawan lebih leluasa dalam mengatur waktu dan lokasi kerja, sehingga semakin banyak perusahaan mengadopsi model kerja ini untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan fleksibilitas.

Remote working dapat mengurangi waktu perjalanan dan gangguan di kantor karyawan dapat lebih fokus pada tugas, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja (Courtney, 2021 dalam Rañeses et al., 2022). Keinginan untuk

bekerja dari rumah, fleksibilitas dalam manajemen waktu, dan lingkungan yang mendukung berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian di Swedia menunjukkan baik karyawan maupun manajer mengakui peningkatan produktivitas dengan sistem remote, dan mayoritas karyawan lebih memilih model kerja hibrida yang menggabungkan sekitar 40-60% kerja jarak jauh untuk memanfaatkan keuntungan dari kedua pendekatan (Gegerfelt & Sandström, 2023).

Selain produktivitas, *remote working* juga memberikan manfaat besar pada keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance*. Melalui fleksibilitas dalam memilih tempat kerja, karyawan memiliki kontrol lebih besar atas pengaturan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sen, 2021). Model kerja fleksibel ini dapat mengurangi konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi, memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi tuntutan di kedua aspek kehidupan dengan lebih baik. Studi oleh Olorunisola et al. (2021) menemukan model kerja fleksibel memiliki dampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja di Nigeria, memungkinkan karyawan memiliki otonomi lebih dalam membuat keputusan terkait lokasi kerja.

Implementasi *remote working* menjadi strategi penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus memenuhi kebutuhan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dengan merancang kebijakan *remote working* yang efektif, perusahaan dapat memaksimalkan manfaat dari fleksibilitas ini dan menciptakan iklim kerja yang

mendukung kepuasan serta efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

2.8. Hipotesis

Remote working menawarkan fleksibilitas bagi karyawan untuk memilih lokasi kerja yang nyaman, sehingga dapat mengurangi gangguan yang biasanya terjadi di kantor, seperti pertemuan yang tidak direncanakan atau interaksi langsung yang tidak perlu (Courtney, 2021 dalam Rañeses et al., 2022). Penelitian oleh Gegerfelt & Sandström (2023) menunjukkan baik karyawan maupun manajer di Swedia melaporkan peningkatan produktivitas ketika bekerja jarak jauh. Faktor-faktor seperti preferensi untuk bekerja dari jarak jauh, usia, dan situasi keluarga juga turut memengaruhi produktivitas karyawan secara positif. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif *remote working* terhadap produktivitas karyawan milenial di DKI Jakarta.

Work-life balance, yang mengacu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadi semakin dihargai oleh karyawan saat ini. Dengan *remote working*, karyawan memiliki fleksibilitas untuk mengatur lokasi dan waktu kerja, sehingga memungkinkan untuk lebih mudah mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi secara simultan (Rañeses et al., 2022). Fleksibilitas ini berkontribusi pada otonomi karyawan dalam mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi konflik di antara keduanya, serta menciptakan

keseimbangan yang lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan (Olorunisola et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif *remote working* terhadap *work-life balance* karyawan milenial di DKI Jakarta.

