

KERJA JARAK JAUH DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS SERTA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS.**Silvia Saputra, Cholichul Hadi**

Universitas Airlangga, Indonesia

Email: silvia_zhang@live.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak remote working terhadap produktivitas karyawan dan kesejahteraan psikologis mereka, dengan menggabungkan temuan dari berbagai studi terbaru. Berdasarkan literatur yang ada, remote working menunjukkan dampak yang bervariasi terhadap produktivitas karyawan. Menurut Gibbs et al. (2023) dan Fathima & Kumar (2024), implementasi kerja jarak jauh dapat meningkatkan produktivitas, terutama dalam bidang teknologi informasi, karena peningkatan fleksibilitas dan otonomi kerja. Namun, penelitian Mamatha & Thoti (2023) dan Kowalski & Ślebarska (2022) menunjukkan bahwa produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti manajemen waktu dan dukungan dari pimpinan. Selain itu, kesejahteraan psikologis karyawan dalam remote working menjadi fokus penting dalam penelitian ini. Menurut George et al. (2021) dan Wells et al. (2023), remote working dapat berdampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental jika diterapkan dengan baik, namun juga dapat meningkatkan risiko isolasi sosial dan stres jika tidak ada dukungan yang memadai. Studi oleh Grant et al. (2013) dan Neufeld et al. (2008) menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan kepemimpinan jarak jauh dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini juga mengkaji bagaimana tren kerja jarak jauh mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Raj et al. (2023) dan Chmeis & Zeine (2024) menemukan bahwa remote working dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dan performa perusahaan ketika didukung oleh kebijakan yang tepat dan teknologi yang memadai. Secara keseluruhan, temuan dari berbagai jurnal ini menunjukkan bahwa remote working memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan, namun keberhasilannya sangat tergantung pada bagaimana implementasi dan dukungan dilakukan oleh organisasi.

Kata kunci: Kerja Jarak Jauh, Produktivitas, Kesejahteraan Psikologis**Abstract**

The study aims to analyze the impact of remote working on employee productivity and their psychological well-being, by combining findings from various recent studies. Based on the existing literature, remote working shows a varied impact on employee productivity. According to Gibbs et al. (2023) and Fathima & Kumar (2024), the implementation of remote work can increase productivity, especially in the field of information technology, due to increased flexibility and work autonomy. However, research by Mamatha & Thoti (2023) and Kowalski & Ślebarska (2022) shows that productivity is also influenced by factors such as

How to cite:	Silvia Saputra, Cholichul Hadi (2024) Kerja Jarak Jauh dan Dampaknya terhadap Produktivitas serta Kesejahteraan Psikologis., (06) 06, https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227
E-ISSN:	2684-883X
Published by:	Ridwan Institute

time management and support from leaders. In addition, the psychological well-being of employees in remote working is an important focus in this study. According to George et al. (2021) and Wells et al. (2023), remote working can have a positive impact on work-life balance and mental health if implemented properly, but it can also increase the risk of social isolation and stress if there is no adequate support. Studies by Grant et al. (2013) and Neufeld et al. (2008) emphasized the importance of effective communication and remote leadership in supporting the psychological well-being of employees. The study also examines how remote work trends affect employee satisfaction and overall organizational performance. Raj et al. (2023) and Chmeis & Zeine (2024) found that remote working can contribute to improved employee satisfaction and company performance when supported by the right policies and adequate technology. Overall, the findings from these journals show that remote working has great potential to improve employee productivity and psychological well-being, but its success depends largely on how implementation and support are carried out by the organization.

Keywords: Remote Work, Productivity, Psychological Well-Being

PENDAHULUAN

Remote working atau kerja jarak jauh telah menjadi fenomena yang semakin umum di era digital ini. Kemajuan teknologi komunikasi dan kebutuhan akan fleksibilitas telah mendorong banyak perusahaan untuk mengadopsi model kerja ini (Rizky, 2022). Namun, perubahan signifikan dalam cara bekerja ini memiliki berbagai dampak terhadap produktivitas karyawan serta kesejahteraan psikologis mereka (Chmeis & Zeine, 2024; Marcheline & Adiati, 2021)

Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk cara kita bekerja (Sudiantini et al., 2023). Salah satu fenomena yang paling signifikan dari perubahan ini adalah meningkatnya adopsi remote working atau bekerja dari jarak jauh. Remote working, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi yang berbeda dari kantor pusat mereka, telah menjadi semakin populer seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan budaya kerja. Meskipun awalnya diterapkan secara terbatas, pandemi COVID-19 mempercepat adopsi remote working di banyak sektor industri, menunjukkan potensi dan tantangan yang terkait dengan praktik ini (Prasetya & Hanum, 2024).

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).

Dari perspektif teoritis, remote working dapat dianalisis melalui berbagai lensa yang dapat memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana fleksibilitas kerja

memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan (Felstead, 2022). Konsep-konsep dari ekonomi pasar tenaga kerja dan teori pembangunan berkelanjutan menawarkan wawasan tentang dampak ekonomi dan lingkungan dari praktik remote working. Integrasi teori-teori ini dapat membantu dalam merumuskan kebijakan dan praktik terbaik yang mendukung adopsi remote working secara efektif (Bloom, 2020).

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur (literature review) untuk mengidentifikasi dan menganalisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats (SWOT) dari remote working terhadap produktivitas karyawan dan kesejahteraan psikologis (Gurl, 2017; Sugiyono, 2017). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis mendalam berdasarkan berbagai sumber sekunder yang relevan dan terpercaya. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan publikasi ilmiah lainnya yang membahas remote working.

Prosedur Pengumpulan Data

1. Identifikasi Literatur: Mengidentifikasi dan mengumpulkan literatur yang relevan menggunakan kata kunci seperti "remote working," "employee productivity," "psychological wellbeing," "work-life balance," dan "SWOT analysis."
2. Seleksi Literatur: Melakukan seleksi literatur berdasarkan relevansi, kredibilitas sumber, dan kontribusinya terhadap topik yang dibahas. Literatur yang dipilih berasal dari jurnal terindeks dan sumber terpercaya.
3. Eksplorasi dan Analisis: Mengeksplorasi dan menganalisis konten literatur yang telah dipilih untuk mengidentifikasi tema utama yang berhubungan dengan aspek SWOT dari remote working. Informasi yang relevan dicatat dan dikategorikan ke dalam empat komponen SWOT.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Setiap komponen SWOT dianalisis berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari literatur. Berikut langkah-langkah analisis yang dilakukan:

1. **Strengths (Kekuatan):** Mengidentifikasi faktor-faktor positif dari remote working yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan, seperti fleksibilitas, peningkatan otonomi, dan pengurangan waktu perjalanan.
2. **Weaknesses (Kelemahan):** Mengidentifikasi faktor-faktor negatif dari remote working yang dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan, seperti isolasi sosial, tantangan komunikasi, dan potensi gangguan di lingkungan rumah.
3. **Opportunities (Peluang):** Mengidentifikasi peluang yang dapat dimanfaatkan dalam remote working untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan, seperti kemajuan teknologi, pelatihan manajemen waktu, dan kebijakan fleksibel.
4. **Threats (Ancaman):** Mengidentifikasi ancaman yang mungkin timbul dari remote working, seperti risiko keamanan data, ketidakadilan dalam penilaian kinerja, dan potensi burnout.

Validasi dan Verifikasi

Validasi dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber literatur untuk memastikan konsistensi dan reliabilitas informasi (Wells et al., 2023). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode triangulasi dengan mengkaji literatur dari berbagai bidang dan perspektif untuk memberikan pandangan yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT terhadap Remote Working dari Berbagai Sisi Stakeholders

Remote working, atau kerja jarak jauh, telah menjadi fenomena yang semakin umum di dunia kerja modern, terutama setelah pandemi COVID-19 mempercepat adopsinya. Untuk memahami implikasi dari remote working, kita dapat menggunakan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk mengevaluasi dampaknya dari perspektif berbagai stakeholders, termasuk perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas.

1. Perspektif Perusahaan

Strengths:

- a. **Efisiensi Biaya:** Perusahaan dapat mengurangi biaya operasional yang terkait dengan ruang kantor, utilitas, dan fasilitas lainnya. Menurut studi dari Global Workplace Analytics, perusahaan dapat menghemat hingga \$11.000 per tahun per karyawan yang bekerja dari rumah.
- b. **Akses ke Talenta Global:** Perusahaan dapat merekrut talenta dari berbagai lokasi geografis tanpa harus membatasi pencarian mereka pada daerah sekitar kantor.

Weaknesses:

- a. **Komunikasi dan Kolaborasi:** Meskipun teknologi telah berkembang pesat, komunikasi dan kolaborasi sering kali masih lebih efektif ketika dilakukan secara tatap muka. Hambatan komunikasi dapat muncul terutama ketika tim tersebar di berbagai zona waktu.
- b. **Manajemen Kinerja:** Mengukur kinerja karyawan yang bekerja dari rumah bisa lebih menantang. Manajer mungkin kesulitan memantau produktivitas dan memastikan bahwa karyawan tetap fokus pada tugas mereka.

Opportunities:

- a. **Inovasi dalam Teknologi:** Perusahaan dapat berinvestasi dalam teknologi baru untuk mendukung remote working, seperti platform kolaborasi dan alat manajemen proyek yang lebih canggih.
- b. **Fleksibilitas dan Adaptasi:** Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi darurat atau perubahan lingkungan bisnis menjadi lebih baik dengan adanya sistem remote working yang sudah mapan.

Threats:

- a. **Keamanan Data:** Remote working meningkatkan risiko pelanggaran keamanan data karena akses yang tersebar dan perangkat yang mungkin kurang aman.
- b. **Regulasi dan Kepatuhan:** Perusahaan harus memastikan bahwa mereka mematuhi berbagai peraturan yang berbeda di setiap lokasi di mana karyawan mereka berada, yang bisa menambah kompleksitas operasional.

2. Perspektif Karyawan

Strengths:

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

Weaknesses:

- a. **Isolasi Sosial:** Bekerja dari rumah dapat menyebabkan perasaan terisolasi dan kurangnya interaksi sosial, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan.
- b. **Dampak pada Produktivitas:** Tidak semua karyawan mampu mengatur disiplin diri dengan baik saat bekerja dari rumah, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka.

Opportunities:

- a. **Pengembangan Keterampilan:** Karyawan dapat mengambil keuntungan dari waktu tambahan yang mereka miliki untuk mengembangkan keterampilan baru melalui kursus online dan pelatihan.
- b. **Fleksibilitas Lokasi:** Karyawan memiliki kebebasan untuk bekerja dari lokasi mana pun, yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

Threats:

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

3. Perspektif Masyarakat

Strengths:

- a. **Pengurangan Polusi:** Dengan lebih sedikit orang yang melakukan perjalanan ke tempat kerja, emisi kendaraan berkurang, yang berdampak positif pada lingkungan.
- b. **Desentralisasi Ekonomi:** Remote working dapat mendorong distribusi ekonomi yang lebih merata dengan memungkinkan orang bekerja dari daerah terpencil atau pedesaan.

Weaknesses:

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

Opportunities:

- a. **Pengembangan Infrastruktur Digital:** Peningkatan adopsi remote working dapat mendorong investasi dalam infrastruktur digital yang lebih baik, termasuk jaringan internet yang lebih cepat dan andal.
- b. **Inisiatif Kebijakan:** Pemerintah dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Threats:

- a. **Ketimpangan Sosial:** Remote working bisa memperbesar kesenjangan sosial antara mereka yang memiliki pekerjaan yang bisa dilakukan dari jarak jauh dan mereka yang tidak.
- b. **Penyesuaian Regulasi:** Perubahan besar dalam cara kerja memerlukan penyesuaian regulasi yang mungkin tidak selalu sejalan dengan kecepatan perubahan teknologi dan kebiasaan kerja.

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 langkah-langkah strategis untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan risiko yang ada.

BIBLIOGRAFI

- 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.
- Bloom, N. (2020). How working from home works out. *Stanford Institute for Economic Policy Research*, 8.
- Chmeis, S. T. J., & Zeine, H. M. (2024). The Effect of Remote Work on Employee

- Performance. *Asian Business Research*, 9(1), 1.
- Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Felstead, A. (2022). *Remote working: A research overview*. Routledge.
- Gurl, E. (2017). *SWOT analysis: A theoretical review*.
- 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.
- Kowalski, G., & Ślebarska, K. (2022). Remote working and work effectiveness: a leader perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15326.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1319–1330.
- 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.
- Purbo, O. W. (2020). *Mid 2020 Cyber Security Threat, Tips dan Proposal Strategi Mitigasi Nasional*.
- 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.
- 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.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*. 380.
- Wells, J., Scheibein, F., Pais, L., Rebelo dos Santos, N., Dalluege, C.-A., Czakert, J. P., & Berger, R. (2023). A Systematic Review of the Impact of Remote Working Referenced to the Concept of Work–Life Flow on Physical and Psychological Health. *Workplace Health & Safety*, 71(11), 507–521.

Copyright holder:

Silvia Saputra, Cholichul Hadi (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

